



**RAPPORT
D'ACTIVITE**

23



Edito de la Présidente	4
Interview du Directeur Général	6
Les chiffres clés	8
Vie associative 2023-2024	
La composition du CA et du Bureau.....	9
Les projets 2023-2024	
Ouverture du DAR sur Quimper	13
Deux ans de l'UEMA.....	14
Habitats inclusifs	16
Ker'Aidants	18
Ouverture de l'extension de la MAS de Ploudalmézeau	19
L'organisme de formation.....	20
Le groupe PPA	22
La campagne d'appel aux dons.....	23
Projets immobiliers	
Les chantiers de l'année.....	24
Les pôles ressources	
Autisme TND et situations complexes.....	26
Santé-Douleur	27
Réhabilitation psychosociale	28
Comité d'éthique.....	30
Europe	31
Qualité Sécurité Environnement.....	32
Actualités des coordinations	
Nos implantations.....	34
Les coordinations	
DIME.....	35
DASAA et pôle gérontologie.....	36
DASP - Habitat et accompagnement social.....	38
DASP - Travail.....	39
Bilan social 2023	
Politique RH	40
Synthèse financière 2023	
Bilan financier.....	44
Le glossaire	46



Edito de la Présidente

Le Conseil d'Administration m'a élue Présidente il y a un an maintenant et j'ai l'impression que c'était hier ou avant-hier. L'actualité de notre association est dense, les projets sont nombreux et ambitieux. J'ai mis à profit cette année pour aller à la rencontre des personnes accompagnées et des professionnels dans les établissements et services. J'ai besoin de ces contacts et échanges avec les personnes qui sont au cœur de notre projet, pour mieux comprendre et donc mieux agir avec les administrateurs que je veux remercier pour leur engagement bénévole.

La situation budgétaire est heureusement plus rassurante que l'année dernière. Les comptes 2023 sont proches de l'équilibre grâce notamment à des crédits exceptionnels non pérennes de près de 3M€ accordés en juillet puis en décembre. Le soutien du Conseil Départemental et de l'Agence Régionale de Santé est réel dans cette période de tensions budgétaires qui touchent notre secteur et je tiens à les en

remercier.

Notre association supporte cependant un déficit structurel en lien avec l'inflation évidemment mais également des revalorisations salariales et des hausses de taux de charges non entièrement compensées. Cette situation ne peut évidemment pas perdurer et nous avons besoin d'un message fort de l'ARS et du Conseil Départemental pour retrouver des perspectives et la nécessaire sérénité avec laquelle nous devons animer notre projet associatif.

Dans ce contexte, il nous faut rester optimistes et concentrés sur l'objet social des Genêts d'Or qui consiste à accompagner des personnes en fragilité. Je remercie les équipes de direction, les cadres donc, qui doivent prendre en compte une indispensable rigueur budgétaire tout en donnant les moyens à l'ensemble des équipes d'exercer leurs missions dans le cadre de notre projet associatif. Je remercie évidemment l'ensemble des professionnels pour leur engagement au quotidien à un moment où notre secteur et nos métiers souffrent d'un manque de considération.

Il nous faut rester optimistes et concentrés sur l'objet social des Genêts d'Or

J'ai participé, le 23 mai dernier, à la clôture de la rencontre annuelle des représentants des personnes accompagnées. Ils ont travaillé cette année sur la notion complexe d'autodétermination et j'ai bien senti leur souhait d'être davantage indépendants, acteurs de leurs projets, en lien avec leur environnement professionnel et/ou amical. Il nous faut donc nous adapter à ces attentes, adapter l'Association, ses organisations, ses projets aux évolutions de la société qui se veut plus inclusive sous l'impulsion des politiques publiques tant au niveau de l'habitat, que de l'emploi. Il s'agit finalement que tout un chacun

puisse accéder, en fonction de ses besoins et projets, aux services de droit commun. Cet horizon peut sembler encore difficile à atteindre pour les plus fragiles dans une société qui a encore du chemin à faire pour être pleinement inclusive.

Notre secteur tout entier fait face à cette grande complexité qui consiste à devoir s'adapter, à évoluer dans un contexte de tensions budgétaires mais aussi de perte d'attractivité de nos métiers.

Plus que jamais, nos associations doivent se fédérer et jouer leur rôle d'observatoire des réalités des territoires, tant pour ce qui concerne les personnes en situation de vulnérabilité que sur des aspects sociétaux. Les associations Aramis et Solida'Cité qui regroupent des fondations et associations finistériennes ont ainsi un rôle important à jouer auprès des pouvoirs publics sur des aspects de projets, d'aménagement du territoire mais également sur des aspects financiers. Il s'agit de partager nos regards, nos expériences, en complémentarité.

Plus que jamais, nos associations doivent se fédérer

L'évolution du contexte nous amène à travailler davantage en partenariat avec nos partenaires médico-sociaux et sanitaires mais également avec les entreprises pour ce qui concerne les ESAT. Les solutions d'habitat se diversifient ce qui nous amène à davantage de proximité avec les services du secteur de l'aide à domicile. C'est notamment le cas avec l'association Amadeus avec qui un rapprochement est en cours au profit du parcours des personnes âgées et/ou en situation de handicap.

Les professionnels de nos associations ou fondations ont développé une véritable expertise dans leurs champs de compétences, ils sont conscients des enjeux et ont envie de toujours mieux faire. Les bénévoles qui ont la responsabilité de nos structures ne souhaitent qu'une chose : mettre à leur disposition des moyens suffisants pour répondre aux besoins des personnes accompagnées. Ensemble, les administrateurs, la direction générale, les équipes de direction, avec nos partenaires, nous allons continuer à militer au niveau départemental, régional et national, dans nos réseaux, pour défendre notre secteur des solidarités et donc la qualité des accompagnements que nous devons aux plus vulnérables.

« L'avenir n'est pas ce qui va arriver mais ce que nous allons en faire. »

Henri Bergson, prix Nobel de littérature



Jeudi 23 mai, réunion des personnes accompagnées à l'auberge de jeunesse de Brest



Interview du Directeur général

La situation financière s'est améliorée entre 2022 et 2023. Peut-on s'en satisfaire ?

Si la situation financière s'est améliorée, elle reste cependant très fragile. Le déficit que l'on pourrait qualifier de raisonnable de 125 k€ en 2023 cache en réalité un déficit structurel cumulé d'environ 3 M€ des budgets financés par l'Agence Régionale de Santé et par le Conseil Départemental.

Nous pouvons cependant nous satisfaire du soutien apporté par nos 2 financeurs qui, conscients de nos difficultés, nous ont accordé des crédits exceptionnels, en juillet par le Conseil Départemental et en décembre par l'Agence Régionale de Santé.

L'inflation et les revalorisations salariales n'ont pas été entièrement compensées ce qui pénalise principalement les structures d'hébergement, particulièrement nombreuses aux Genêts d'Or.

Quelles sont les perspectives sur ces aspects budgétaires ?

Le budget prévisionnel 2024 présente un déficit global de 2 M€ dont 1,6 M€ pour l'ARS et 1 M€ pour le Conseil Départemental.

En 2024, la revalorisation des budgets financés par l'ARS n'est que de 1% pour les établissements accompagnant des personnes en situation de handicap ce qui explique la dégradation de notre résultat prévisionnel.

L'objectif est de contenir ce déficit et nous concentrons nos énergies à deux niveaux. En interne, l'objectif des travaux sur les organisations est de pouvoir revenir à la situation de 2019, avant la crise sanitaire et la crise budgétaire, avec une activité comparable.

Nous échangeons par ailleurs avec le Conseil Départemental et l'Agence Régionale de Santé dans le cadre des négociations autour de notre CPOM, négociations complexes compte tenu des enjeux que rencontrent nos propres financeurs. Notre demande est évidemment de pouvoir revenir à court terme à l'équilibre sur nos budgets conventionnés.

Il y a une attente de revalorisations salariales des professionnels. La comprenez-vous ?

Oui, évidemment. Les salaires des professionnels du secteur médico-social solidaire non lucratif restent en décalage avec ceux pratiqués dans la fonction publique qui ont bénéficié de revalorisations bien plus importantes. Cette différence de traitement est injuste pour les professionnels et génère par ailleurs une forme de concurrence entre structures associatives et publiques.

Il faut également rappeler que 300 salariés des Genêts d'Or ne bénéficient pas de la prime dite Ségur ce qui est inacceptable. Des négociations nationales sont en cours depuis plusieurs mois et nous ne pouvons qu'espérer un dénouement rapide et positif.

Notre Conseil d'Administration a validé ma candidature au Conseil d'Administration de Nexem pour justement défendre notre secteur privé non lucratif, nos associations et donc nos salariés.

Comment se déploie le projet associatif et où en sont les projets structurants ?

Dans cette période complexe, il est d'autant plus important de faire référence aux 4 axes du projet associatif qui fixent un cap pour répondre aux besoins et attentes des personnes accompagnées.

Nous poursuivons donc le déploiement de notre projet associatif en prenant en compte le contexte qui nous conduit parfois à différer certaines actions.

Les professionnels des établissements et services, du siège également, sont engagés, attachés à leur Association malgré la complexité de la situation. Ce rapport d'activité témoigne ainsi des nombreux projets en cours :

- Avec les administrateurs et les représentants des familles aux CVS, nous avons pu avancer sur la déclinaison de l'engagement 8 du projet associatif consistant à formaliser notre politique à l'attention des familles.
- Nous avons également accentué nos travaux sur la notion d'autodétermination, notamment au travers d'actions de formations des personnes accompagnées. Leurs représentants ont travaillé cette thématique lors de leurs journées annuelles.
- La formation des professionnels reste un axe fort de notre politique RH, notre engagement allant au-delà de nos obligations légales. Nous sommes en effet convaincus que la formation est l'un des outils qui contribuent à la qualité des pratiques professionnelles par une meilleure expertise.

Nous avons par ailleurs souhaité maintenir des projets immobiliers qui concourent à l'évolution de notre offre et à la qualité de vie des personnes accompagnées : la construction de l'ESAT restauration et de la blanchisserie sur le territoire de Morlaix ont débuté ; la reconstruction de logements à Morlaix et Ploudalmézeau sera finalisée en fin d'année.

Nous avons également débuté les études de construction d'un foyer de vie hors les murs à Brest et d'un foyer de vie en proximité de Quimper, dans le cadre d'un financement par le Conseil Départemental. Les projets de reconstruction des ESAT de

Châteaulin et de Briec sont en cours de finalisation. Nous cherchons par ailleurs des solutions pour accélérer le projet de refonte des propositions d'hébergement sur la commune de Briec.

Il ne faut évidemment pas oublier les travaux de rénovation de l'ESAT de Landivisiau suite aux dégâts occasionnés par la tempête CIARAN.

Les ambitions de notre association sont fortes. C'est la raison pour laquelle nous avons besoin de retrouver davantage de sérénité au travers d'un retour à l'équilibre budgétaire.

Les professionnels des établissements et services, du siège également, sont engagés, attachés à leur Association malgré la complexité de la situation.



LES
GENÊTS
D'OR

Les Genêts d'Or en 5 chiffres clés



1963

DATE DE LA CREATION
DE L'ASSOCIATION



2 400

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



46

ÉTABLISSEMENTS
ET SERVICES



90 M€

BUDGET ANNUEL



+1 600

PROFESSIONNELS



Les membres du Conseil d'administration

LE BUREAU

Annie FILY
Présidente

Philippe HENRY
Vice-Président

Roland PAINCHAUD
Vice-Président

Jacques ORHEL
Vice-Président

Roland GUERIN
Trésorier

Philippe ROLLAND
Trésorier-Adjoint

Isabelle DUPLAT
Secrétaire

Xavier CAVALAN
Secrétaire-Adjoint

Paul HUON

Isabelle BESNARD

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (Hors bureau)

■ Collège des personnes accompagnées (membres à titre consultatif)

Lucas BOUTRY	Sylvie GUIZIOU
Mareck BRIDONNEAU	Nicolas LAURENT

■ Collège des parents, représentants des familles et des représentants légaux et d'associations à compétences particulières

Représentants de l'APEI LGO

Régis GUEMENE	
---------------	--

■ Collège des personnes physiques

Anne QUEGUINER	Jean-Paul QUERE
Serge LE ROUX	

■ Collège des professionnels (membres à titre consultatif)

Employés et agents de maîtrise

David CASTRO	Véronique NOEL
Alexandre FUSTEC	

Cadre

Hervé JEAN-TOUFFET







Les projets 2023-2024

Ouverture du DAR sur Quimper

Inspiré d'expériences développées au Canada, le Dispositif d'AutoRégulation (DAR) permet à des enfants présentant un Trouble du Spectre Autistique d'être présents dans une classe ordinaire correspondant à leur niveau tout en bénéficiant d'un accompagnement individualisé par des professionnels médico-sociaux formés à l'autorégulation.

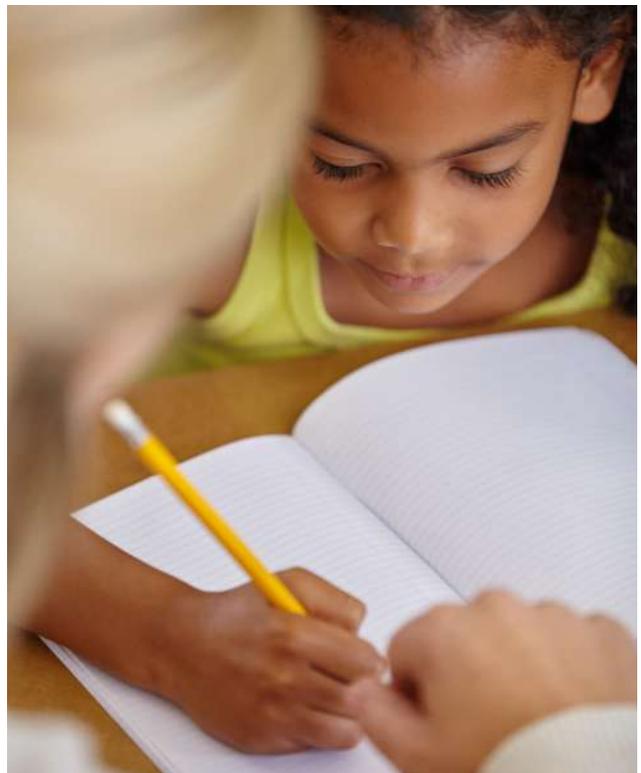
Mais qu'est-ce que l'autorégulation ?

Elle peut être définie comme la capacité à être concentré, alerte ou encore calme. Nous parlons d'habiletés essentielles dans la vie de tous les jours, mais plus encore pour être en réussite scolaire et se donner les possibilités d'apprendre. Il s'agit des capacités à gérer ses émotions, à s'inscrire dans des processus cognitifs tels que la mémorisation, l'attention, les acquisitions et assimilations des informations comme la résolution de problèmes ou encore la capacité à être en interrelations avec les autres.

Durant l'été 2023 l'association Les Genêts d'Or, forte de plusieurs années d'expérience auprès du public TSA (enfants et adultes), a pris appui sur les compétences de ses professionnels pour répondre à l'appel à candidatures conjoint de l'ARS et de l'Education Nationale en vue de l'ouverture d'un DAR dans le sud du Département.

C'est au sein de l'école élémentaire Kervilien située à Quimper et en partenariat avec la municipalité que s'est ouvert le deuxième DAR finistérien, le 3 février 2024. Destiné à des enfants âgés de 6 à 11 ans le DAR, rattaché à la PMO du DIME Rosbriant, pourra accueillir jusqu'à

10 enfants. Admis sur notification de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), ils seront accompagnés au sein de l'école élémentaire par une équipe spécialisée et pluridisciplinaire composée d'une enseignante, d'éducatrices (Educatrice Spécialisée et Accompagnante Educative et Sociale) et d'une neuropsychologue.





Deux ans de l'UEMA

L'UEMA de Morlaix a ouvert le 15 septembre 2022 et a réalisé le bilan de sa première année de fonctionnement dans le cadre d'une rencontre pluri-partenaire le vendredi 22 septembre 2023, réunissant autour de la table M. PELE, M. BOCK, le Directeur de l'école Jean Jaurès, et l'équipe de l'UEMA.

1. Les temps forts de l'année : ils ont été nombreux mais ceux que nous avons choisi de valoriser sont les suivants :

- L'ouverture : l'arrivée et l'installation des équipements de la classe ;
- La signature de la convention EN/ARS/Mairie de Morlaix/UEMA ;
- Un accueil d'une grande qualité de la Mairie, de l'école et des équipes de l'école ;
- La formation d'ouverture a favorisé l'inscription de l'UEMA au sein de l'école, la cohésion de l'équipe et l'alliance avec les familles. Elle s'est déroulée sur deux semaines à l'école autour de six modules. En plus des professionnels de l'UEMA et des familles, des professionnels

de l'école, de la PMO ont également pu participer à certains modules ;

- La mise en place de la supervision technique mensuelle : la cohésion entre le superviseur et l'équipe est de qualité et a permis à toute l'équipe de monter en compétences pour adopter et déployer les méthodes d'apprentissages et leurs différents supports ;
- L'admission des enfants.

2. Les effectifs :

- Sur l'ensemble de l'année 2023, l'UEMA a accueilli 7 élèves :
 - * de janvier à juillet : 3 de petite section et 4 de moyenne section ;
 - * de septembre à décembre : 1 de

petite section, 2 de moyenne section et 4 de grande section.

A noter un arrêt en juillet 2023 à la demande d'une famille à la faveur d'une instruction en famille ;

- L'accueil de chaque enfant s'est fait de manière individualisée avec des accueils échelonnés ;
- Il y a eu de belles progressions tant sur le plan pédagogique, éducatif, que thérapeutique ;
- La mise en place des inclusions scolaires et périscolaires ;
- Admissions des enfants : mise en place de consultations spécialisées pour venir en appui à la CDAPH pour étudier les demandes d'orientation UEMA. Cette démarche est importante et soulève le caractère indispensable des diagnostics précoces associés aux évaluations recommandées par la HAS telles que l'ADI et l'ADOSS.

3. Le soutien aux familles :

- Des familles satisfaites du dispositif ;
- Des rencontres régulières avec les professionnels de l'UEMA à l'école ;
- Une communication investie : ONE (espace numérique dédié aux écoles) ;
- La mise en place des visites à domicile ;
- Soutien de nos médecins et de l'assistante de service social ;
- Des solutions de transports pour certains enfants ;
- Certains parents ont pu reprendre une activité professionnelle.

4. Point Ressources Humaines :

- Une équipe pluridisciplinaire engagée, investie où l'interdisciplinarité s'est installée ;

- Stabilité de l'équipe éducative sur l'ensemble de l'année 2023 ;
- Renfort de cette équipe par la contractualisation d'un contrat de professionnalisation AES en novembre 2023 ;
- Un appui des professionnels du DIME pour assurer les remplacements ;
- Conventionnement avec un orthophoniste en libéral pour des interventions au sein de l'UEMA.
- Absence de la psychologue sur une partie de l'année, ce qui a fragilisé notre offre et l'accompagnement des enfants et de leurs parents.

5. Les perspectives :

- Déploiement de nouveaux outils pour le projet de l'enfant : le CURRICULUM (outil d'évaluation permanent qui sera le fil rouge du PIA) ;
- Préparation des sorties de l'UEMA en juin 2024 : mise en place d'un temps d'informations collectif à destination des sept familles autour de ce thème ;
- Préparer avec les partenaires prescripteurs les admissions futures.

Ce premier bilan de fonctionnement a été un moment partagé, de grandes satisfactions autour du travail accompli au service des enfants et de leurs familles. L'arrivée sur le territoire de Morlaix d'un tel dispositif soulève forcément beaucoup d'attentes sur le déploiement de dispositifs complémentaires qui pourraient prendre le relais pour certains enfants à la suite de l'UEMA, tels que l'UEEA.



Habitats inclusifs

L'habitat inclusif s'inscrit dans une approche fondée sur les droits avec pour objectif l'avènement d'une société inclusive, dans laquelle, "les personnes handicapées ont la possibilité de choisir, sur la base de l'égalité avec les autres, leur lieu de résidence" et ont "accès à une gamme de services à domicile [...] et autres services sociaux d'accompagnement, y compris l'aide personnelle nécessaire" (Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées, art. 19)

L'habitat inclusif contribue pleinement aux engagements 4 (démarche d'inclusion au service des parcours de vie des personnes) et 5 (Favoriser l'autodétermination des personnes accompagnées) du Projet Associatif des Genêts d'Or.

C'est donc une offre alternative au logement autonome ou à l'accueil en établissement. Ce n'est pas un établissement médico-social. Son accès n'est pas lié à une orientation de la MDPH.

Les habitants peuvent être locataires, colocataires, sous-locataires ou propriétaires. Cet habitat peut être constitué dans le parc privé ou dans le parc

social, dans le respect des règles de droit commun.

Ce mode d'habitat est assorti d'un « projet de vie sociale et partagée ». Il s'articule autour de 4 axes majeurs :

- S'assurer de l'adaptation du logement aux besoins de l'habitant
- Le soutien à la convivialité : maintien du lien social, prévention de l'isolement, du repli sur soi
- Le soutien à l'autonomie : favoriser le maintien dans le logement ordinaire par un appui pour les actes de la vie quotidienne
- L'aide à l'inclusion sociale : aide pour mener une vie citoyenne, participer à la vie de son quartier, ville, commune

Concrètement, l'habitat inclusif doit préserver l'intimité des habitants, favoriser le vivre ensemble et être compatible avec le contenu du projet de vie sociale et partagée, notamment avec les activités de convivialité.

L'habitat doit se concevoir comme étant :

- Un ensemble de logements autonomes destinés à l'habitation, meublés ou non, adaptés aux besoins des personnes et

situés dans un immeuble ou un groupe d'immeubles comprenant des locaux communs affectés au projet de vie sociale et partagée.

- Des logements diffus lorsqu'ils sont situés dans une certaine proximité les uns des autres, au sein d'une même commune. À condition de la présence d'un local commun, situé dans un périmètre restreint.

Le Gouvernement a souhaité prendre une mesure « starter » en proposant aux départements de mettre en place, dès 2021, l'Aide à la Vie Partagée (AVP), en assurant, une prise en charge de son coût, partagé entre les départements et la Caisse Nationale de la Solidarité pour l'Autonomie (CNSA).

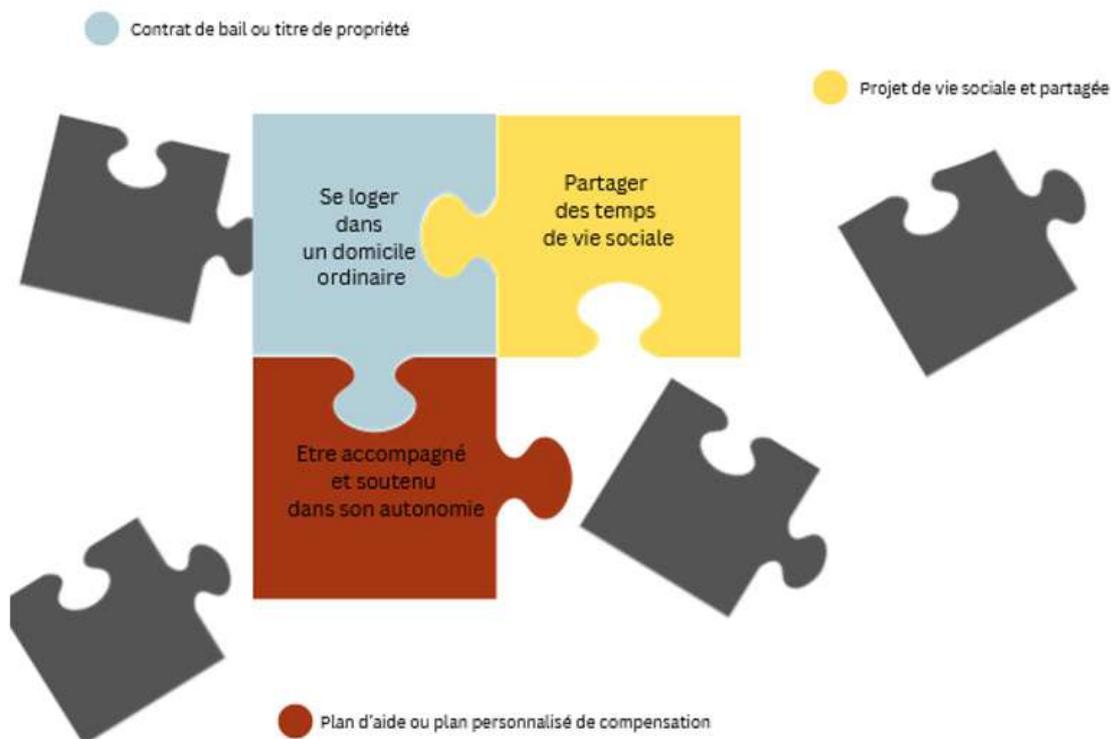
L'association Les Genêts d'Or a signé en décembre 2022, 7 conventions avec le Conseil Départemental pour une

mobilisation de l'aide à la vie partagée pour un total de 65 places pour des projets situés à :

- Brest Kerinou (ouvert en 2020)
- Brest Saint-Martin
- Brest Saint Michel
- Landivisiau
- Lesneven
- Saint Pol de Léon
- Briec de l'Odet

Les 5 premiers projets sont déployés ou en cours de déploiement. Un animateur sera garant sur chaque projet de la mise en œuvre du projet de vie sociale et partagée. Le développement des projets de Saint Pol de Léon et de Briec de l'Odet dépend de la capacité des bailleurs sociaux à proposer des logements adaptés à loyer modéré.

Les principales caractéristiques du «chez soi, sans être seul» dans un environnement permettant un accès facile aux services, commerces, transports...



Ker'Aidants

Construit en collaboration avec les acteurs du répit du département, Ker'aidants se donne pour objectifs de :

- Répertoire et faire connaître l'offre de répit du Finistère
- Construire des réponses de proximité
- Accueillir et accompagner les aidants
- Innover et faire avancer les réflexions autour de l'aide aux aidants.

Les actions de Ker'Aidants :

- Permanences Ker'Aidants : 40 dates pour 2024 sur Quimper, Brest, Taulé, Carhaix et Quimperlé. En cours de construction Plomelin, Cap Sizun, Morlaix, Crozon, Sizun, Braspart.
- Actions aidants : ateliers pour l'inauguration en octobre 2023 ; journées d'ateliers aidants avec la plateforme de répit de Douarnenez (Goulien le 10 octobre, Plonévez-Porzay le 14 novembre) ; Partenariat avec AS Domicile pour des ateliers sur le territoire de Morlaix. Projets en cours sur Concarneau et Quimper
- Actions aidées : accompagnement des

personnes aidées pour des temps de répit aidants sur Plabennec déploiement sur le Sud Finistère et Morlaix pour 2025

- Projet aidants/aidés : séances ciné-relax pour l'automne 2024 avec le Celtic de Brest.
- Temps d'information et d'animation pour les aidants : organisation d'un Forum « vacances et loisirs » (2 dates, 2 villes) ; Réunions d'information avec les plateformes de répit à Taulé et Pouldergat ; Co-construction d'un Forum des aidants sur Carhaix à l'automne
- Actions de communication Ker'Aidants : présences à la Journée du Handicap sur Plomelin et Quimper. A venir forum des aidants Plomelin
- Sensibilisation au rôle des aidants : Sensibilisation à l'IFSI (1^{ère} année), présentation et sensibilisation au CLPS (AES)
- Groupe de travail : 3 temps de travail de 2 heures pour chaque thématique : « Connaître le rôle des aidants », « Se reconnaître aidant », « Accompagner les jeunes aidants ».



Ker'Aidants

Ouverture de l'extension de la MAS de Ploudamézeau

Dans le cadre de sa stratégie quinquennale en faveur du polyhandicap 2017-2022, l'Agence Régionale de Santé de Bretagne a accordé une extension de 10 places à la MAS de Ploudalmézeau : 7 places d'accueil permanent et 3 places d'hébergement temporaire.

Ces places sont une réponse aux besoins importants d'accueil en MAS identifiés dans le département.

Ce nouveau projet architectural s'est inscrit dans la continuité de l'existant, à savoir proposer un cadre de vie agréable et adapté pour des personnes en situation de lourd handicap et permettre aux professionnels de travailler dans des locaux fonctionnels.

L'organisation des locaux et l'achat du matériel ont été pleinement réfléchis avec l'organisation du travail. L'ensemble des professionnels a été associé en amont à la réflexion autour des plans architecturaux. Le traitement de l'acoustique et de la luminosité ont été pensés, ainsi que le matériel pour prévenir les risques professionnels, notamment les rails de transfert qui vont de la salle de bain à la chambre, un vrai confort tant pour les personnes accompagnées que pour les professionnels.

L'accès aux soins a été un des points centraux de ce projet. Un espace d'apprentissage dédié aux soins et à la santé a été prévu. Cet espace accueillera également le matériel dédié à la télémédecine et à la télé expertise. Par ailleurs, l'établissement a souhaité se doter d'une Infirmière en Pratique Avancée (IPA) afin de développer les modalités d'accès

aux soins. Celle-ci sera diplômée après l'été 2024.



Enfin, l'enjeu de cette ouverture a été également de pouvoir recruter le personnel nécessaire au bon fonctionnement de cette nouvelle unité. En effet, l'établissement a subi, comme d'autres, la crise d'attractivité des métiers. Un travail conséquent sur les organisations de travail, et notamment la mise en place de plannings plus attractifs avec la semaine de 4 jours, a permis de recruter des professionnels qualifiés.



L'organisme de formation

Les Genêts d'Or Formation se positionnent comme un acteur ressource pour le développement des compétences des professionnels des secteurs du médico-social, social et sanitaire, dans l'accompagnement des personnes rencontrant des situations de handicap et de dépendance. Au-delà des professionnels, l'Organisme de formation s'engage aussi dans la formation et la sensibilisation de différents acteurs de la société : les proches aidants, les collectivités, les entreprises... Les formations favorisent les échanges interdisciplinaires et le partage de bonnes pratiques.

L'offre de l'Organisme de Formation est construite uniquement dans les domaines d'expertise de l'Association et avec le concours des professionnels. Pour l'année 2024, elle s'articule autour de 3 pôles : troubles du neurodéveloppement/troubles du spectre de l'autisme, santé douleur et connaissance du handicap.

De 2023 à 2024, l'Organisme de Formation a développé 6 nouvelles formations,

portant son offre à 15 formations au total. La majorité des formations concerne les troubles du neurodéveloppement/troubles du spectre de l'autisme (TND/TSA) avec 9 formations différentes. Cela s'explique par le nombre élevé de demandes de formation, en raison de l'expertise significative et reconnue de l'association dans ce domaine.

Pour son horizon 2025, Les Genêts d'Or Formation travaillent sur la création de nouvelles offres en lien avec ses domaines d'expertise, le développement de son équipe de formateurs, la digitalisation de ses processus de gestion et le maintien de sa certification qualité en formation : Qualiopi.

Enfin, l'organisme ambitionne l'obtention du label DPC pour les professionnels de santé, renforçant son engagement envers le développement professionnel continu.



Nos attentes en formation?

- Maîtriser son entreprise
- Comprendre son secteur
- Partir de soi
- Apprendre de nouvelles compétences
- Être à l'écoute des autres
- Être capable de travailler en équipe
- Être capable de gérer son temps
- Être capable de gérer son stress
- Être capable de gérer son budget
- Être capable de gérer son image
- Être capable de gérer son réseau
- Être capable de gérer son avenir

Le groupe PPA

Le Conseil Central de la Vie Sociale CCVS évolue en 2023 en changeant de nom ! Il devient le groupe la Parole des Personnes Accompagnées. C'est un travail mené par les personnes accompagnées et le groupe d'appui.

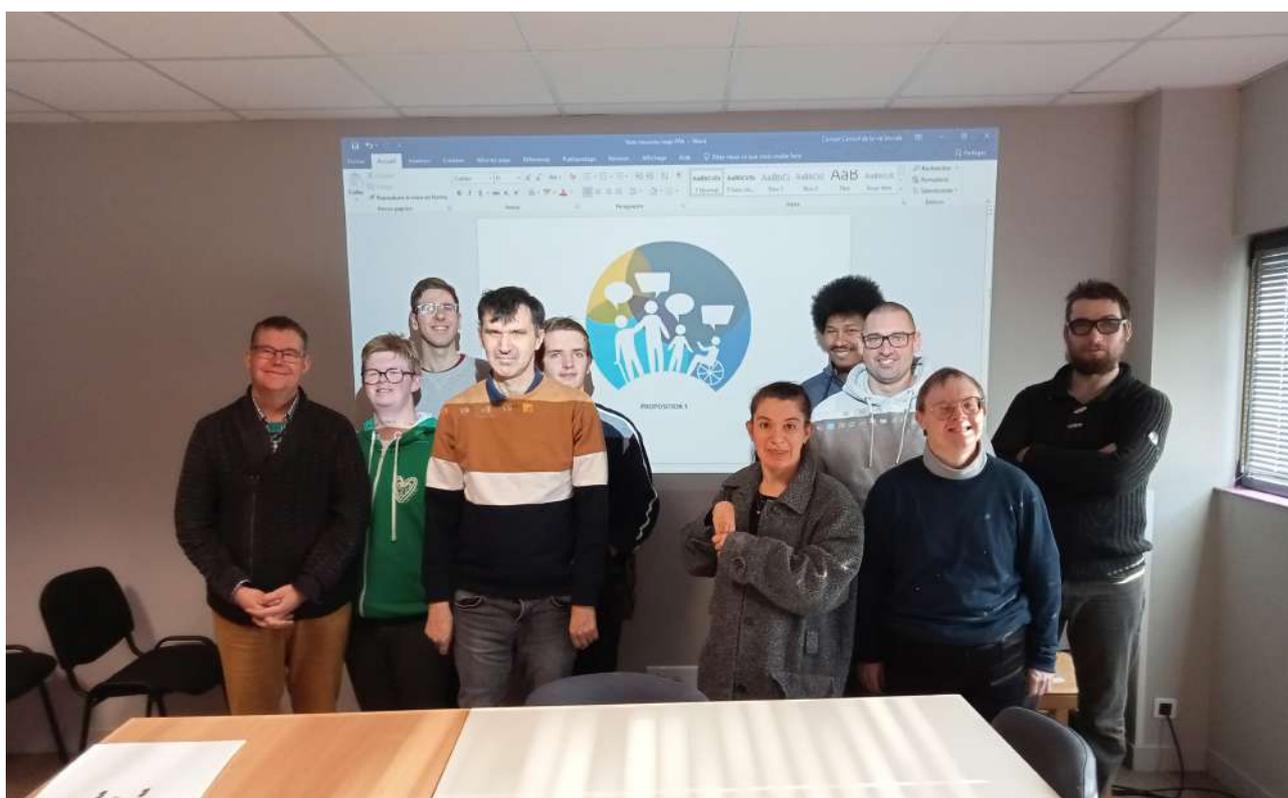


L'année 2023 a été particulièrement marquée par des formations pour les personnes représentantes au sein du groupe :

- une formation commune entre personnes accompagnées et

professionnels du groupe d'appui sur le FALC (Facile à Lire et à Comprendre) afin de travailler à l'adaptation de l'ensemble des documents nécessaires à une bonne appropriation. Les comptes rendus sont désormais en FALC (ils étaient auparavant adaptés), le groupe a travaillé à la traduction du règlement de fonctionnement des CVS en FALC également.

- un travail mené conjointement sur les questions d'autodétermination, de participation sociale et d'approche fondée sur les droits afin de donner à chacune et chacun les clés pour agir sur son quotidien de vie. Cette approche va être poursuivie en 2024.





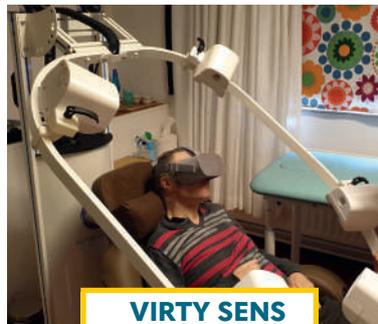
La Campagne d'appel aux dons

En 2023, le format de la campagne a évolué !
 Les trois projets portés ont été sélectionnés par les représentants des personnes accompagnées lors de leur réunion annuelle de mai.

La 9^e campagne d'appel aux dons a permis de collecter 44 951 €, au profit de trois projets visant à améliorer leur quotidien.



BALANÇOIRE
 POUR LES PERSONNES A
 MOBILITÉ RÉDUITE
 ●
 IME DE PLABENNEC



VIRTY SENS
 UN DISPOSITIF PERMETTANT
 UN VOYAGE IMMERSIF
 ET MULTISENSORIEL
 ●
 FDV/FAM COMENIUS
 LANDIVISIAU



TABLETTES
 POUR FACILITER LA
 COMMUNICATION DES
 JEUNES
 ●
 IME DU VELERY
 PLOURIN-LES-MORLAIX

Projets Immobiliers

Les chantiers de l'année



MORLAIX
ESAT - Atelier Espaces Verts et Atelier des Services Techniques
Livraison en Février 2024
Durée des travaux de 10 mois



SAINT-MARTIN-DES-CHAMPS
ESAT Restauration - Nouvelle Cuisine Centrale
Démarrage des travaux en janvier 2024
Livraison à l'automne 2025
Durée des travaux de 18 mois



PLOUZANE - EHPAD KERALLAN
Extension Résidence Autonomie et Réhabilitation / extension de l'EHPAD
Démarrage des travaux en janvier 2024
Livraison à l'automne 2025
Durée des travaux de 18 mois



PLOUDALMEZEAU

Reconstruction du foyer Keribin

20 Logements et 1 bâtiment d'espaces communs

Pôle Services

Démarrage des travaux en mai 2023

Livraison à l'automne 2024

Durée des travaux de 16 mois





Autisme TND & situations complexes

Le pôle ressource a travaillé en 2023 à la définition de sa nouvelle stratégie qui se construit autour de 3 axes :

- **Axe 1** : Améliorer la qualité de vie des personnes avec TND/TSA à travers un accompagnement adapté aux particularités des personnes, à leurs besoins spécifiques s'appuyant sur les outils recommandés et en développant les actions suivantes :
 - * Travailler au diagnostic des personnes accompagnées
 - * Poursuivre et systématiser les évaluations des personnes accompagnées. Adapter l'accompagnement.
 - * Graduer les formations pour favoriser leur impact
 - * Poursuivre la supervision technique pour maintenir les approches (forme de soutien pour compenser le turn over)
 - * Dynamiser l'animation interne des approches TND / TSA par le pôle ressource
- **Axe 2** : Améliorer le dépistage, l'évaluation et la gestion des comportements défis en développant les actions suivantes :
 - * Travailler à l'importance de définir et dépister ces comportements pour agir
 - * Travailler à résoudre les comportements défis en agissant dès l'apparition du trouble dans une responsabilité partagée des établissements et du pôle ressource
- **Axe 3** : Positionner l'Association en tant qu'acteur ressource et innovant dans le champ des troubles neurodéveloppementaux et valoriser le travail associatif en créant des événements grand public de sensibilisation, en déployant la formation, en organisant ou participant à des colloques.

Santé/Douleur

Constitué depuis septembre 2022, le pôle santé – douleur a poursuivi son activité au sein de l'association. Plusieurs réalisations notables sont à souligner pour l'année 2023 :

- l'intérêt des consultations longues et le suivi réalisé par un médecin algologue et une infirmière référente douleur auprès des personnes accompagnées dans les établissements de l'Association
- Le développement des liens avec le secteur sanitaire et hospitalier afin d'améliorer la prise en charge de la santé des personnes accompagnées par l'association
- L'activité de formation s'est largement développée notamment en interne à l'association mais également via l'organisme de formation et à destination de professionnels de santé et d'autres associations du secteur médico-social. Deux thématiques sont investies le repérage et le traitement de la douleur pour les personnes communicantes et dyscommunicantes et l'accompagnement de la fin de vie et les soins palliatifs
- Le pôle a structuré la prise en charge palliative précoce au sein

de l'association, en travaillant à l'élaboration de souhaits de fin de vie auprès des personnes accompagnées et de leurs proches. Cette démarche permet d'anticiper les volontés de la personne et de définir les modalités d'accompagnement qu'elle souhaite pour sa fin de vie.

- l'accueil d'étudiants de deuxième année de médecine dans plusieurs établissements de l'association

Il est également à noter la participation de l'équipe du pôle ressources à différents colloques en 2023 ; cette participation s'est accompagnée de la réalisation de posters d'étude et de communication à propos de la démarche initiée au sein de l'association. La structuration du pôle ressources mais également de l'équipe mobile santé-douleur est novatrice au sein du secteur du handicap notamment. Les communications ont toutes été acceptées et ont remporté un franc succès. Le médecin s'est vu proposer le pilotage d'un groupe de travail national sur le handicap et la fin de vie fin 2023, l'association y sera représentée au travers de différents métiers.



Réhabilitation Psychosociale

Le Pôle Ressources - Réhabilitation Psychosociale est créé sur l'impulsion du projet associatif 2022/2027. L'engagement des établissements et services est déjà présent dans l'inclusion des personnes souffrant de troubles psychiques et dans la mise en œuvre des principes de la réhabilitation psychosociale. La volonté que la personne soit actrice de son projet est déjà ancrée dans les accompagnements depuis plusieurs années au sein de l'association. La réhabilitation psychosociale vient renforcer ces pratiques et soutenir le rétablissement des personnes accompagnées. Les principes de réhabilitation sous-tendent un accompagnement qui renforce les capacités préservées des personnes accompagnées, soutenir leur pouvoir d'agir et la construction des stratégies pour surmonter leurs difficultés d'une part. D'autre part, il s'agit d'accompagner la montée en compétences des professionnels par des actions de sensibilisation et de formations aux pratiques de réhabilitation psychosociale qui soutiennent le rétablissement des personnes accompagnées.

Le plan d'actions présenté à la Direction Générale et aux équipes de direction du secteur DASP a permis d'organiser des rencontres au sein des établissements et services ciblés SAVS, SAMSAH, ESAT et FH, pour recenser les formations réalisées, en lien avec notre sujet et recueillir les besoins, évaluer les éléments facilitateurs dans la dynamique de changement de paradigme, réaliser un état des lieux des outils utilisés. Ces rencontres, réparties d'octobre à février,

avaient également pour objet d'identifier les services et personnes ressources.

Du recueil des données auprès de ces établissements et services, soit environ 800 personnes accompagnées et 350 professionnels concernés, ressort un intérêt pour la formation à l'entretien motivationnel, formation soutenue par le plan de formation associatif. Cependant, toutes les formations n'ont pas été équivalentes en durée, certaines correspondant plus à une sensibilisation sur le sujet. Il en ressort également qu'une expérimentation semble nécessaire pour s'approprier la méthode de l'entretien motivationnel. Il y aurait aussi un intérêt à poursuivre les formations par des journées de retour sur expérience.

Les formations, internes et externes soutenant les principes de réhabilitation sont identifiées :

- Connaissance du handicap : en comprendre les fondements, les enjeux individuels, sociétaux et les ressources
- Connaissance du handicap, des différents troubles et des déficiences
- Entretien motivationnel
- Sensibilisation à la réhabilitation par le C3RB
- Premiers Secours en Santé Mentale : identifier les signes et symptômes des principaux troubles de santé mentale.

Au sujet de la question du travail partenarial au sein de ces établissements et services, la participation au PTSM est largement représentée par les directions et

responsables de services. Une ouverture de ces instances aux professionnels intéressés et aux personnes accompagnées pourrait constituer une prochaine étape. Les échanges avec les instances de proximité permettent des initiatives et innovations. Le CLSM Ville de Brest, très actif, mobilise un partenariat élargi à la communauté de communes et aux partenaires du CHRU. C'est plus compliqué sur les autres territoires où l'équivalent n'existe pas.

Le groupe de travail sur l'Autodétermination lancé en septembre dernier réunit des professionnels et personnes accompagnées impliqués et soucieux de faire progresser cette question au sein de l'association.

Concernant les outils de la RPS, certains sont déjà utilisés dans les établissements et services sondés, notamment ceux sensibilisés au sujet qui se sont déjà saisis des pratiques et des outils proposés. L'ensemble de la démarche d'accompagnement qui soutient le rétablissement demande à être développée pour accompagner le changement de paradigme. La chargée de mission a démarré en décembre, un Diplôme Universitaire en réhabilitation psychosociale à Nantes. Elle a été formée à l'élaboration et l'animation de programmes d'Education Thérapeutique

du Patient ; ou autrement nommés programmes de psychoéducation, que nous pourrions choisir comme modèle dans nos établissements et services. Les objectifs de ces programmes sont d'apporter de l'information, de transmettre des connaissances, d'engager de l'apprentissage, de développer des compétences et de renforcer la motivation.

Des contenus de formation sont également en cours d'élaboration, avec pour proposition de soutenir le rétablissement en permettant aux professionnels l'appropriation d'une démarche d'accompagnement RPS, compléter la boîte à outils des professionnels et contribuer à la déstigmatisation des troubles psychiques afin de favoriser l'autodétermination. L'objectif est de pouvoir proposer des sessions à partir d'octobre prochain.

Couplé aux formations, un soutien aux équipes sera également proposé par le Pôle Ressources Réhabilitation Psychosociale avec des rencontres régulières à programmer. Nous tenterons d'organiser et structurer une veille sur les recherches en santé mentale afin d'établir une base de ressources documentaires éventuellement consultable sur Ageval.



Comité d'éthique

Depuis 2019, l'Association s'est dotée d'un comité d'éthique.

La grande vulnérabilité des personnes que nous accompagnons dans leurs parcours de vie, leur difficulté souvent à s'exprimer en leur nom propre, à défendre leurs intérêts et leur intégrité, nous conduisent au quotidien à prendre des décisions les concernant.

Chaque situation amène une réflexion, convoque des approches et des points de vue qui entrent parfois en concurrence. À l'heure de la décision, il faut en avoir fait la synthèse.

Dans le cadre de la réflexion qu'il conduit, le comité d'éthique émet des avis consultatifs et indépendants ayant pour vocation d'apporter un éclairage sur des situations particulières relevant de la complexité et ayant des enjeux éthiques. Ces avis n'ont pas force de loi. Ils doivent pouvoir alimenter la réflexion des acteurs de terrains, contribuer à l'aide à la décision, et, in fine, améliorer la qualité de vie des personnes accompagnées.

En 2023, le comité a rendu 4 avis sur les thèmes suivants :

- Les critères de priorisation des admissions en UPHV/LGO reposent-ils sur des principes éthiques ?
- Dire, est-ce trahir ?
- Soins palliatifs, fin de vie, euthanasie
- La vie en établissement médico-social peut-elle justifier d'une atteinte à la liberté individuelle et à l'autodétermination des personnes accompagnées



Europe



34 déplacements ont été réalisés en 2023, pour 2 personnes accompagnées et 32 professionnels.

Financés par ERASMUS+

- 1 9 professionnels des FV/FAM/MAS de Ploujean et Pleyber ont découvert les pratiques luxembourgeoises autour de l'autodétermination, ainsi que l'accompagnement spécifique des personnes handicapées vieillissantes.
- 2 8 de leurs collègues du FV/FAM de Lesneven ont observé les mêmes thématiques en Belgique
- 3 7 salariés des cuisines LGO et 2 travailleurs d'ESAT ont découvert les pratiques de développement durable dans la restauration collective au Luxembourg.
- 4 3 cadres LGO ont participé au colloque international d'EAMHID à Helsinki sur la santé mentale pour les personnes avec déficience intellectuelle.

Accueil d'une jeune en Service Volontaire Européen

- 5 Depuis septembre 2023, en partenariat avec Gwennili, Brahim accompagne les personnes handicapées vieillissantes de l'ESAT Briec, et leur fait notamment découvrir la culture et la cuisine de son pays, le Maroc.

ARFIE

- 6 3 professionnels ont participé à l'AG annuelle de l'association européenne ARFIE, dont LGO est adhérent depuis 2009, ainsi qu'à un colloque et des visites d'établissements similaires au Luxembourg.
- 7 2 salariés ont participé à une réunion de brain-storming à Paris afin de construire un nouveau projet commun avec les partenaires au sein d'ARFIE.



4



3



6



1



2



5

Qualité Santé Environnement

Le pôle ressources QSE accompagne les établissements dans la prise en compte des principes de la responsabilité sociétale et dans la mise en œuvre du plan d'action associé.

Il s'assure également en lien avec les autres pôles du siège de l'application de l'ensemble des réglementations applicables :

- sur la santé / sécurité au travail,
- sur les différentes activités réalisées par l'Association liées à la protection de l'environnement.

En 2023, l'Association a renouvelé sa certification ISO 9001 et 45001 témoignant ainsi son inscription dans une dynamique d'amélioration continue et son engagement pour la santé et la sécurité des professionnels.

A l'avenir et après 15 ans de certification, l'association a choisi de :

- garder la certification ISO 9001 (qualité) sur le périmètre du Dispositif d'Accompagnement Social et Professionnel, pour valoriser et faire reconnaître le professionnalisme des ESAT.
- se faire labelliser « Bretagne 26000 », premier label RSE territorial, inspiré de l'ISO 26000, sur l'ensemble de son périmètre, afin de démontrer et d'améliorer ses actions quotidiennes pour la mise en œuvre de sa responsabilité sociétale.

L'association s'est également auto-évaluée selon le nouveau référentiel HAS d'évaluation de la qualité des établissements médico-sociaux. Elle a mené conjointement des enquêtes de satisfaction à destination des personnes accompagnées et/ou de leur représentant pour :

- Mettre à jour les différents projets

d'établissements en lien avec le projet associatif

- Prendre en compte et répondre aux besoins et attentes des personnes accompagnées
- Mettre à jour et harmoniser les procédures de gestion des risques (événements indésirables, plaintes et réclamations, ...).

Sur la base de notre bilan carbone réalisé en 2022, un groupe de travail associatif a établi un plan d'action de transition énergétique. Ainsi au-delà de la mise en œuvre de la réglementation (renouvellement de la flotte de véhicules à zéro émission, réduction des consommations d'énergie, isolation des bâtiments, ...) une des premières actions est la mise en place d'un réseau d'ambassadeurs environnement, qui seront formés à l'ensemble des enjeux de la sobriété énergétique pour sensibiliser, innover et organiser cette transition écologique de l'association.

RECHERCHE AMBASSADEUR ENVIRONNEMENT

GENETS D'OR

ENGAGEZ-VOUS POUR LA PLANÈTE !

Vous serez l'**ambassadeur environnement** de votre établissement. Salariné ou personne accompagnée, vous êtes guidés par une passion commune : l'environnement !

SENSIBILISER
Vous jouerez un rôle auprès de vos collègues pour les encourager à adopter des comportements plus durables tant au travail que dans leur vie quotidienne. Vous les sensibiliserez aux enjeux environnementaux.

INNOVER
Vous serez créatifs dans la recherche de solutions pour réduire notre empreinte écologique et encourager un mode de vie respectueux de l'environnement.

ORGANISER
Vous organiserez des événements et des initiatives environnementales sur votre établissement et en assurerez la promotion.

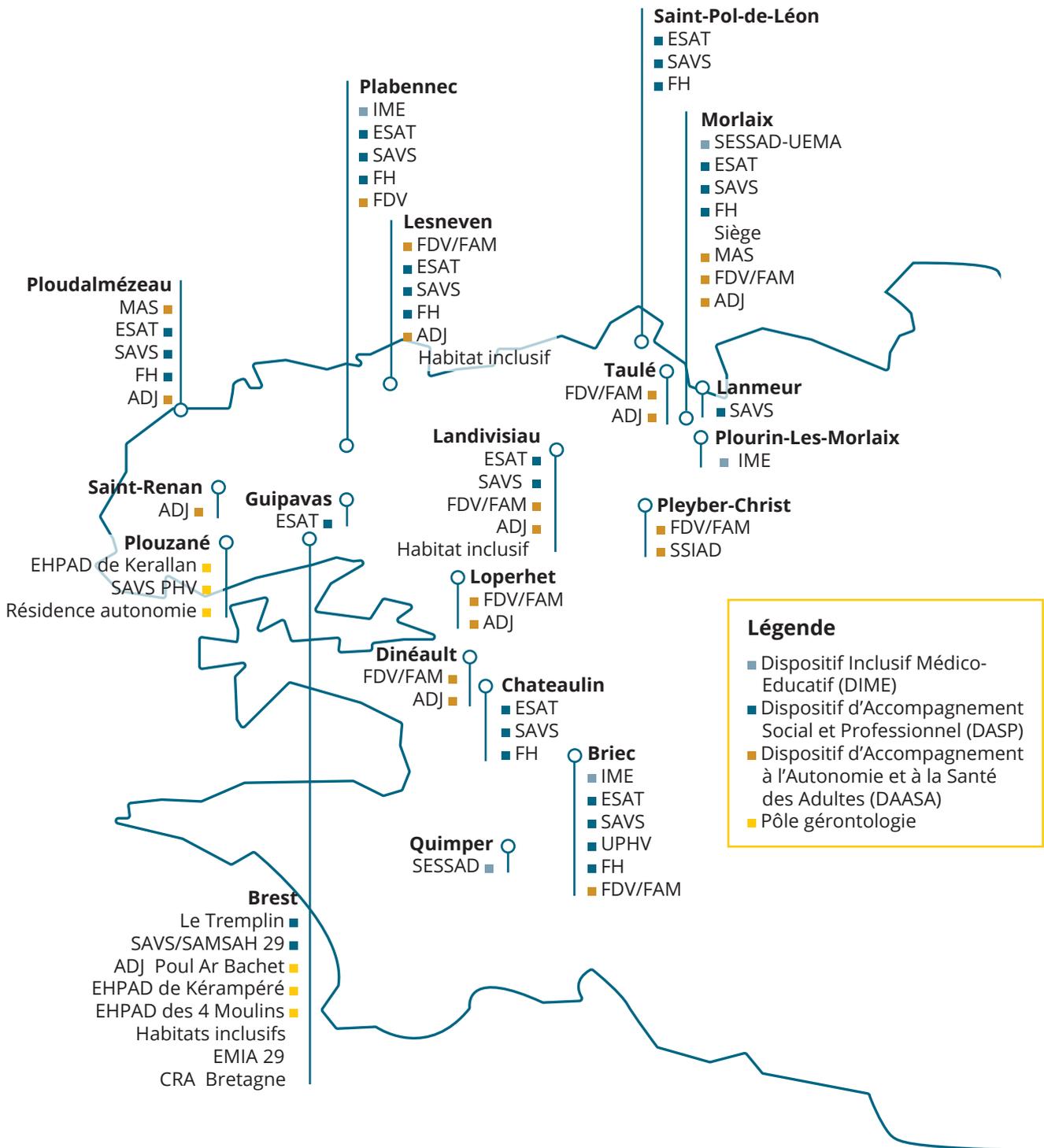
Parmi les ambassadeurs, le référent, véritable pilote, participe au groupe de travail associatif, à la mise en place du plan de transition et prend compte des expériences menées. Formé pour assurer ses fonctions, il dispose d'outils pour communiquer et de temps dédié.

Nous avons besoin de vous !
Inscrivez-vous avant le 30 avril :

Contact : tessa.jasmin@lesgenetsdor.org



Nos implantations



La coordination DIME

Dans un contexte de mouvements au sein des équipes de direction, de négociations de CPOM, de transformations de l'offre d'accompagnement et de tensions budgétaires, la coordination enfance continue de déployer son plan d'actions. La coordination enfance se réunit tous les mois entre directeurs (trices) et 3 fois par an nous réalisons des coordinations enfance élargies réunissant RDS et directions.

Les principaux enjeux stratégiques des derniers mois mais aussi des prochains sont :

1. Le passage en dispositif au service des parcours des usagers

- La fusion des agréments et les conséquences du passage en dispositif.
- Activités et cibles CPOM : Semi internat / Places d'internat et Calendrier d'ouverture de l'internat.

2. La formalisation du passage en DIME

- Spécialisation de l'accompagnement :
 - * Identification ou réidentification des filières.
 - * Les modalités d'accompagnement : Internat / ADJ / PMO
 - * L'hébergement lieu d'apprentissage de la vie en studio.
- Les mises en œuvre des cellules d'accueil et la formalisation de nos pratiques.
- Les unités délocalisées pour un accueil des jeunes au plus près des territoires.

- Le développement de la PMO et la gestion de la file active

3. La convergence tarifaire et les ratios d'encadrement

4. La gestion des plus de 20 ans

- Gestion des parcours : mieux préparer les jeunes au secteur adulte et formaliser nos pratiques afin de faciliter ces transitions / Eviter les ruptures de parcours.
 - * Tendre vers les ratios d'accompagnement cible du secteur adulte.
 - * Mieux informer les familles
 - * Faciliter l'interconnaissance des professionnels du secteur enfance et secteur adulte
 - * Adopter les critères d'orientation du secteur adulte

5. La gestion des situations complexes

- Limiter à 10% des effectifs le nombre de situations complexes.
- Appliquer le protocole associatif autour des situations complexes et problématiques somatiques.
- Formaliser davantage l'accueil des situations complexes.
- Suivre l'évolution de ces situations complexes.

6. Acquérir un changement d'image auprès des partenaires.

7. Repenser l'organisation des transports et réfléchir à la diversification de leur financement.

8. Les fiches actions CPOM : La scolarisation en milieu ordinaire.

La coordination DAASA & le pôle gérontologie

La coordination réunit l'ensemble des responsables de service et des directeurs des EAM, FDV, MAS et EHPAD. Elle permet de se rencontrer à intervalles réguliers et de travailler à des sujets communs.

La coordination s'est particulièrement saisie en 2023 de deux sujets :

- Imaginer le fonctionnement des foyers de vie et foyers d'accueil médicalisés de demain ; dans une dynamique de qualité d'accompagnement pour les personnes concernées et d'adéquation des ressources pour les accompagner. Cela s'est traduit par un partenariat renforcé avec les SSIAD des différents secteurs et un travail sur les parcours des personnes accompagnées.
- Un travail ambitieux de définition des rôles et missions des différents métiers présents au sein des établissements est en cours.

Le pôle gérontologie voit son activité s'étendre. En effet, les travaux de rénovation et d'agrandissement de l'EHPAD de Kerallan à Plouzané entamés en 2023 vont permettre d'aménager un EHPAD moderne et fonctionnel et prévoient l'ouverture d'une résidence autonomie de 16 places à l'horizon de mi-2025. La résidence autonomie propose 14 logements de type studio à proximité de l'EHPAD à destination de personnes autonomes qui souhaitent vivre dans un habitat plus adapté à leurs besoins et rompre avec une forme d'isolement social.

De plus, l'EHPAD de Kerallan a obtenu un agrément, par transformation de places d'EHPAD, de 6 places à destination de personnes handicapées vieillissantes en 2023.



La coordination DASP

Habitat & accompagnements social

La coordination DASP - Dispositif d'Accompagnement Social et Professionnel / habitat et accompagnement social a pour ambition d'harmoniser nos pratiques et de coconstruire des réponses au regard des orientations associatives et des politiques publiques.

En 2023, la coordination a travaillé sur :

- L'harmonisation des outils et des modes de fonctionnement des SAVSR. Suite à un travail réalisé par plusieurs responsables de services, nous avons pu définir des modalités de fonctionnement communes pour tous les SAVS ainsi que les moyens alloués à chaque service. La mise en œuvre a débuté et s'échelonne sur plusieurs mois.
- Le partage d'une approche commune centrée sur le droit des personnes et leur pleine participation. Les travaux ont conduit à la réalisation d'un plan de formation pluriannuel pour les professionnels et les personnes accompagnées.
- La complémentarité des SAVS / SAAD et la mobilisation de la PCH. Une intervention des services du département a permis d'informer l'ensemble des cadres sur les nouvelles

modalités de la PCH afin que les services puissent mobiliser ce droit pour les personnes éligibles.

- La transformation de l'offre foyer d'hébergement. Des premiers retours d'expériences d'autres associations ont permis de lancer nos travaux sur l'évolution de l'habitat des personnes accompagnées.

Pour 2024, ces travaux vont se poursuivre et seront complétés par :

- La communication de l'offre SAVS sur les territoires et l'accueil de nouveaux publics
- L'évolution des ressources humaines au regard de la transformation des services
- Le déploiement de formateurs internes sur la conception du handicap et l'approche centrée sur les droits
- La formation des professionnels des services sur la mise en œuvre de la PCH et le renforcement des liens avec les services autonomie à domicile
- Un état des lieux des foyers d'hébergement et une projection sur la transformation à mettre en œuvre dans ces établissements.

La coordination DASP

Travail

La coordination Travail Adapté s'est réunie à 4 reprises au cours de l'année 2023, avec 3 temps de coordination ainsi qu'un temps de séminaire au cours du mois de décembre 2023. Elle a axé son intervention, au cours de l'année 2023 sur l'appréhension du contenu de la réforme des ESAT et la mise en œuvre des premières mesures. En effet, le cadre réglementaire des Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT) a particulièrement évolué ces derniers mois avec la mise en place d'un plan de transformation spécifique : cumul du travail en ESAT et en milieu ordinaire, évolution des droits à congés, création d'une instance mixte, élection des Délégués aux Personnes, plan de formation, etc. Un travail a par ailleurs été initié sur le pilotage des activités horticulture, menuiserie, espaces verts et sous-traitance en matière de mutualisation des achats, des productions, de l'harmonisation des fonctionnements des ateliers... Les outils liés aux admissions en ESAT ont été refondus et le process d'admission en lui-même a également été repensé. Enfin, l'année 2023 aura par ailleurs permis d'initier une dynamique sur la définition de notre stratégie commerciale et la refonte de nos outils de communication.

La coordination est d'ores et déjà à l'œuvre sur les axes de travail suivants pour l'année 2024 :

- Finaliser la mise en œuvre du plan de transformation des ESAT : mise en place d'une mutuelle de santé, d'un carnet de parcours et compétences, d'un livret d'accueil en accessibilité universelle et d'une formation à destination de l'ensemble des personnes accompagnées à l'autodétermination ;
- Déployer concrètement la stratégie commerciale définie ;
- Finaliser le travail engagé sur le pilotage des activités métiers et sur nos outils de communication (site internet, réseaux sociaux) ;
- Déployer le DUI – Dossier de l'Usager Informatisé – ainsi qu'un outil planning à destination des travailleurs ;
- Conforter la dynamique autour du parcours des travailleurs et renforcer les partenariats.





Politique RH

Enjeux & perspectives

L'année 2023 aura principalement été marquée par la refonte des modalités de représentation des salariés, l'élaboration du nouveau projet RH et la poursuite des actions visant à fidéliser et attirer les professionnels.

La stratégie RH

La précédente stratégie RH (2017-2022) arrivant à son terme, une réflexion a été engagée afin d'élaborer les axes stratégiques et actions des nouvelles orientations associatives en matière de ressources humaines.

Les orientations du nouveau projet RH constituent une déclinaison de l'engagement 14 du projet associatif « Renforcer les conditions d'un environnement de travail bienveillant et reconnaissant ».

Ce projet a pour objectifs principaux la recherche de solutions adaptées aux besoins immédiats du terrain, un allègement des actions de développement au profit d'actions de consolidation et la recherche d'innovation.

Les 4 axes stratégiques du projet RH sont principalement axés autour de la fidélisation, la qualité de vie et des conditions de

travail, la protection de la santé et sécurité des collaborateurs et le développement et la valorisation des compétences des professionnels.

L'attractivité de l'association

L'Association poursuit les démarches visant à mieux faire connaître notre secteur d'activité, la structure et ses métiers. Nous collaborons avec les services publics de l'emploi, les partenaires de la formation ainsi qu'avec la Chargée de mission Attractivité des métiers du soin et de l'accompagnement du Finistère.

Cela s'est traduit en 2023 par :

- La participation à plus de 60 événements en lien avec l'emploi,
- L'organisation de 10 matinées du recrutement et des visites d'établissements pour les demandeurs d'emploi.



Nous avons également structuré notre stratégie de communication, modernisé nos appels à candidatures et acté le déploiement d'un nouveau site carrière.

La fidélisation des professionnels

L'Association mène des actions pour fidéliser ses collaborateurs. Certains établissements ont expérimenté la semaine de 4 jours, organisé les plannings pour limiter les coupes ou encore aménagé des salles de pause.

La formation

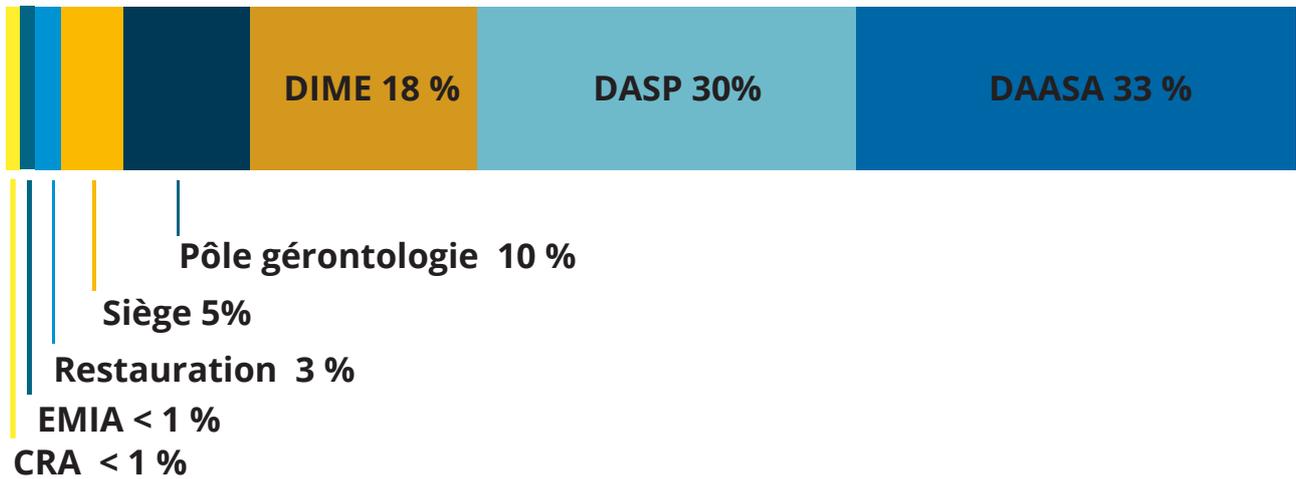
L'Association poursuit son engagement auprès des futurs professionnels. Une promotion AES spécifique aux Genêts d'Or a débuté en 2023. 10 alternants sont formés dans nos établissements en collaboration avec le centre de formation Askoria à Morlaix. Nous poursuivons en parallèle notre dynamique d'alternance avec l'ITES sur les bassins de Quimper et de Brest.

De nouvelles modalités de représentation des salariés

Le nouveau modèle de représentation des salariés, basé sur un Comité Social et Economique unique au niveau associatif et de représentants de proximité au sein des établissements, a été mis en place en juin 2023. Ce modèle a été coconstruit avec les organisations syndicales par le biais d'accords d'entreprise.



Répartition de l'effectif CDI par secteur

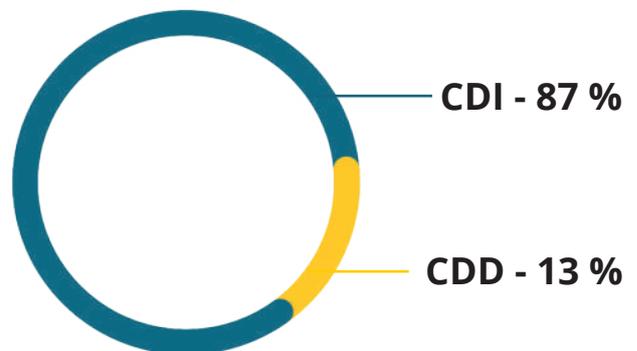


Les effectifs (CDI) par catégories sociales



- Administratifs : 116
- Cadres : 151
- Educatifs : 699
- Paramédicaux et spécialistes : 206
- Services généraux : 244

Répartition des contrats



44ans

de moyenne d'âge des professionnels

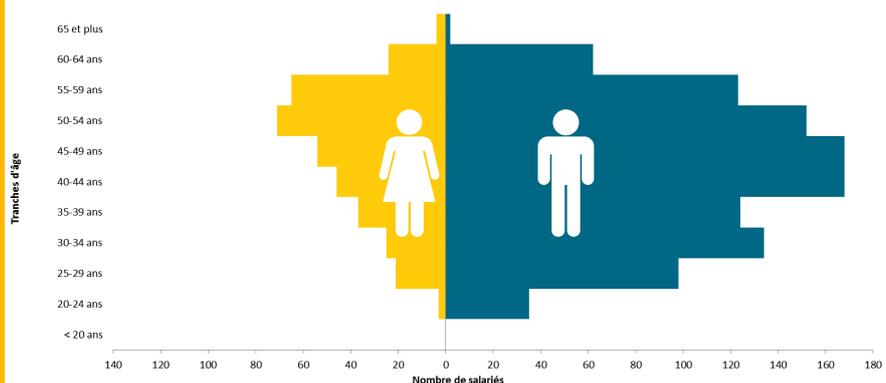
12ans

Ancienneté moyenne

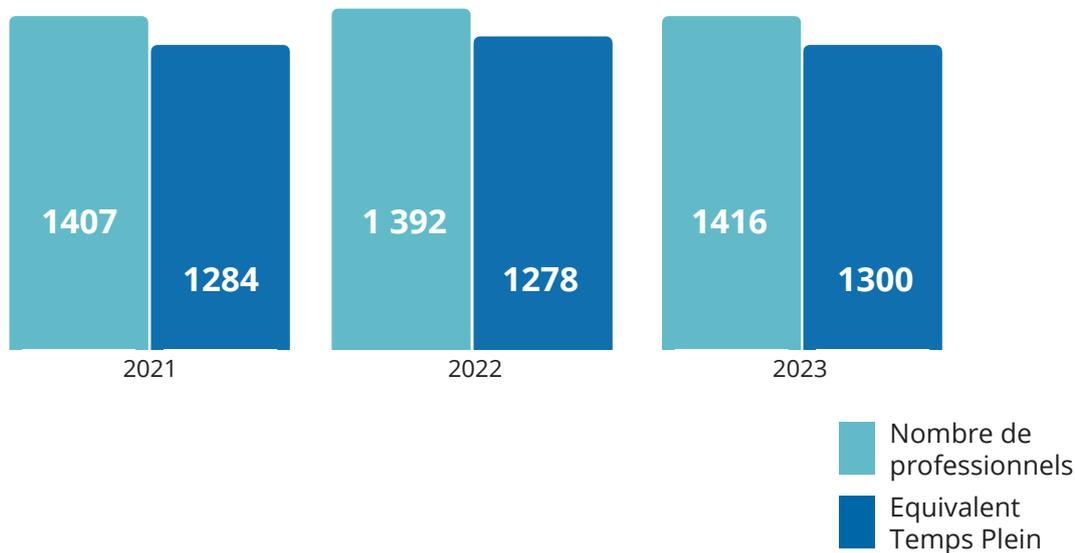


Effectifs CDI
1 066 femmes
350 hommes

Pyramide des âges des salariés en CDI



Evolution de l'effectif CDI de 2021 à 2023



Répartition de l'effectif global (CDI et CDD) par sexe



Répartition de l'effectif CDI



Bilan Financier

Pour l'année 2023, le résultat global de l'association est **déficitaire de 127 K€**. Il marque une nette amélioration par rapport à 2022 où le déficit s'élevait à 1 510 K€.

Cette évolution repose en grande partie sur le versement de CNR (Crédits Non Reconductibles) en toute fin d'année 2023.

Ce sont en effet **2.97 M€ de CNR** (2.55M€ pour l'ARS et 0.42 M€ pour le Conseil Départemental) qui ont été octroyés à l'Association. Ces crédits exceptionnels ne sont cependant pas pérennes et viennent masquer le sous-financement structurel de l'Association. De plus, leur attribution en fin d'année complique le pilotage budgétaire.

Par ailleurs, le résultat de l'Association est amélioré par des **résultats exceptionnels de 501 K€** contre 317 K€ en 2022. Cette variation s'explique par la vente de biens immobiliers et mobiliers, un travail de récupération de taxe sur salaires, ...

Sur l'année 2023, les charges d'exploitation augmentent de 3.5 M€ (soit +3.6%) s'élevant à 100.6 M€ :

- Un poste rémunérations qui augmente de +4.8 % (soit + 2.2 M€) à 48.68 M€, du fait de :
 - Créations de postes : 16 ETP pour l'ARS (dont 5.98 ETP liés à l'ouverture des 10 nouvelles places de MAS à Ploudalmézeau, 3.2 ETP liés à l'ouverture du service UEMA à Morlaix), 7 ETP pour le Département

et 3 ETP en EHPAD.

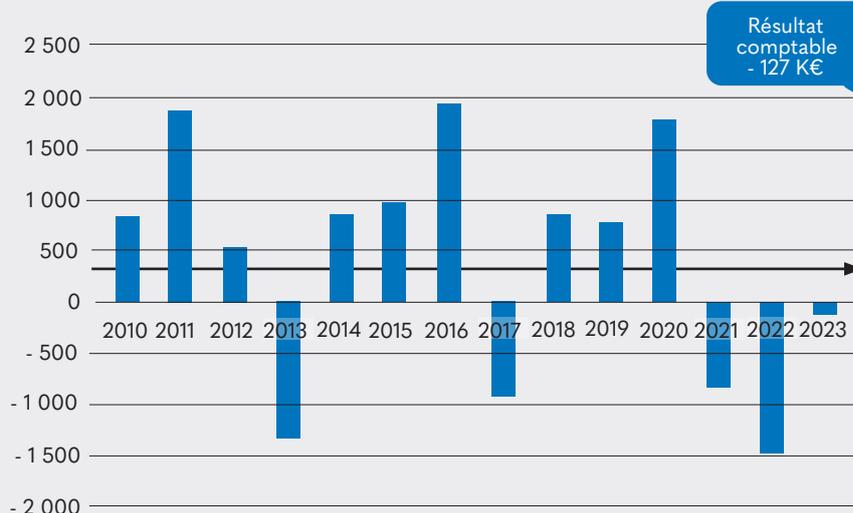
- L'effet année pleine de l'augmentation de la valeur du point de +2.88% au 1er juillet 2022.
- Les achats et charges externes progressent de 5.3% soit un cout complémentaire de 1.14 M€ qui s'explique par la hausse du coût de l'énergie, des transports, des produits alimentaires, ...

En parallèle, les ressources progressent de plus de 4.6 M€ soit (+4.8%) à 100.17 M€ avec, notamment, une enveloppe ARS qui évolue de près de +0.9 M€ et à laquelle s'ajoute les 2.3 M€ de CNR. La dotation du Conseil départemental progresse de +1.5 M€ à laquelle s'ajoute une dotation ponctuelle de 419 K€.

Bien que les ressources aient progressé de manière plus importante que les dépenses sur cet exercice 2023, leur augmentation reste insuffisante pour combler le décrochage généré par la forte inflation des deux dernières années. Nous déplorons par ailleurs un taux d'évolution 2024 de nos budgets ARS qui n'est pas à la hauteur des enjeux de notre secteur.

Cette situation est évidemment préoccupante et nous souhaitons que les discussions en cours sur notre CPOM puissent prendre en compte ce sous-financement afin de nous redonner les perspectives nécessaires à l'accompagnement de qualité que nous devons.

Evolution
des résultats



En K€

Chiffres clés 2023

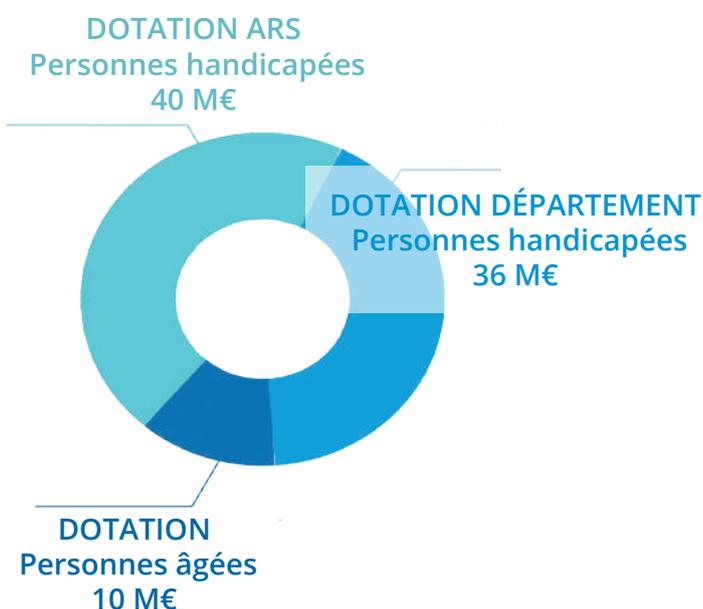
86 M€ Dotation CPOM

7,4 M€ de chiffre d'affaires réalisé en ESAT

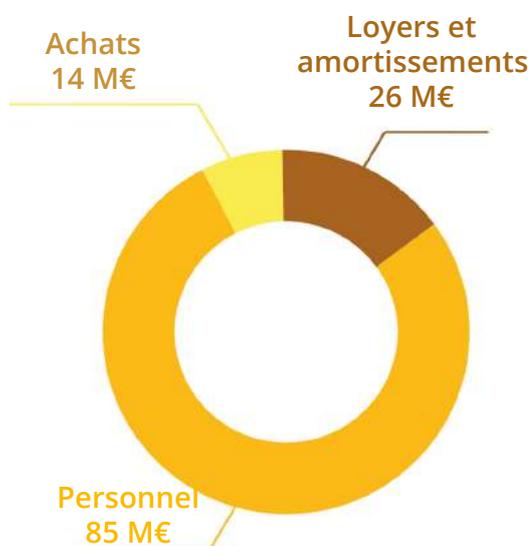
85 Etablissements sous CPOM

3,9 M€ Investissements

Répartition des dotations



Répartition des charges



Inflation



Electricité
+ 72 % (+ 740 k€)



Transports usagers
+ 10 % (+ 100 k€)



Loyers
+ 28 % (+ 330 k€)

Le glossaire

ADI	:	Autism Diagnostic Interview
ADJ	:	Accueil De Jour
ADOS	:	Autism Diagnostic Observation Schedule
AES	:	Accompagnant Educatif et Social
APEI	:	Association de Parents d'Enfants Inadaptés
ARS	:	Agence Régionale de Santé
AVP	:	Aide à la Vie Partagée
CDAPH	:	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CHRU	:	Centre Hospitalier Régional Universitaire
CLSM	:	Conseil Local de Santé Mentale
CPOM	:	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CRA	:	Centre de Ressources Autisme
CVS	:	Conseil de la Vie Sociale
C3RB	:	Centre Référent Régional en Réhabilitation psychosociale de Bretagne
DAASA	:	Dispositif d'Accompagnement à l'Autonomie et à la Santé des Adultes
DAR	:	Dispositif d'AutoRégulation
DASP	:	Dispositif d'Accompagnement Social et Professionnel
DIME	:	Dispositif Inclusif Médico-Educatif
DPC	:	Développement Professionnel Continu
DUI	:	Dossier Usager Informatisé
EAMHID	:	European Association for Mental Health in Intellectual Disability
EHPAD	:	Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes
EMIA	:	Équipes Mobiles d'Intervention Adultes
ESAT	:	Établissement et Service d'Aide par le Travail
FALC	:	Facile A Lire et à Comprendre
FAM	:	Foyer d'Accueil Médicalisé
FDV	:	Foyer De Vie
FH	:	Foyer d'Hébergement
HAS	:	Haute Autorité de Santé
IFSI	:	Institut de Formation en Soins Infirmiers
IME	:	Institut Médico-Educatif
ITES	:	Institut de Formation au Travail Éducatif et Social
IPA	:	Infirmière en Pratique Avancée
MAS	:	Maison d'Accueil Spécialisée
MDPH	:	Maison Départementale pour les Personnes Handicapées
PCH	:	Prestation de Compensation du Handicap
PIA	:	Projet Individualisé d'Accompagnement
PMO	:	Prestation en Milieu Ordinaire
PPA	:	Parole des Personnes Accompagnées
PTSM	:	Projet Territorial de Santé Mentale
QSE	:	Qualité Sécurité Environnement
RH	:	Ressources Humaines
RPS	:	Réhabilitation PsychoSociale
SAMSAH	:	Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adulte Handicapé
SAVS	:	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SAVS-R	:	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale Renforcé
SESSAD	:	Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile
SSIAD	:	Service de Soins Infirmiers A Domicile
TND	:	Trouble du NeuroDéveloppement
TSA	:	Trouble du Spectre de l'Autisme
UEAA	:	Unités d'Enseignement en Élémentaire Autisme
UEMA	:	Unité d'Enseignement en Maternelle pour enfants avec troubles du spectre de l'Autisme





Association LES GENÊTS D'OR

14, rue Louis Armand - ZI de Keriven

29600 Saint-Martin-Des-Champs

Adresse postale : CS 17942 - 29679 Morlaix Cedex

Téléphone : 02.98.63.67.67

Email : siege@lesgenetsdor.org

Site web : www.lesgenetsdor.org - www.lesgenetsdor.com