

RAPPORT MORAL & D'ACTIVITÉ 2024



SOMMAIRE

3_ ÉDITO - PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE

4_ RAPPORT MORAL 2024

8_ ÉDITO - DIRECTEUR EXÉCUTIF

10_ 2024 : POINT D'ÉTAPE DE LA FEUILLE DE ROUTE 2020-2025 - AVANCÉES ET PERSPECTIVES

11_ 3 PRIORITÉS POUR SE DÉPLOYER AVANCÉES ET PERSPECTIVES

PRIORITÉ 1 : POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT SUR LES TERRITOIRES ET LE DÉPLOIEMENT DU MODÈLE D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DES PERSONNES POUR FAIRE RAYONNER LES VALEURS ET LE SAVOIR-FAIRE DE LA FONDATION ANAIS

12_ OBJECTIF : GARANTIR LA PRIMAUTE DE LA PERSONNE DANS SON PROJET
OBJECTIF : CONTINUER LA TRANSFORMATION DES OFFRES

14_ OBJECTIF : POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DE LA FONDATION ANAIS

16_ OBJECTIF : PROMOUVOIR LES VALEURS ET SAVOIR-FAIRE

21_ **PRIORITÉ 2 : DÉVELOPPER DE NOUVELLES APPROCHES INCLUSIVES Tournées vers L'EXTÉRIEUR POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX SOCIÉTAUX D'AUJOURD'HUI**

22_ OBJECTIF : DÉVELOPPER UNE APPROCHE D'INCLUSION SCOLAIRE EN LIEN AVEC L'ÉDUCATION NATIONALE

24_ OBJECTIF : DÉVELOPPER LES ACTIVITÉS D'INCLUSION SOCIALE DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FONDATION ANAIS

27_ OBJECTIF : DÉVELOPPER DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENTS À DOMICILE

31_ **PRIORITÉ 3 : ACCROÎTRE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ANAIS ENTREPRISE ET DÉVELOPPER L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ AFIN DE CONFORTER SA POSITION D'ACTEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET DE L'INSERTION SOCIALE**

32_ OBJECTIF : CONSTRUIRE UN MODÈLE D'ENTREPRISE ADAPTÉE RÉPONDANT À LA MISSION D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP TOUT EN GÉNÉRANT DES RESSOURCES POUR LA FONDATION ANAIS

33_ OBJECTIF : DÉVELOPPER ET FAVORISER L'INSERTION SOCIALE PAR L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS D'ESAT

34_ OBJECTIF : CONFORTER LA POSITION D'ANAIS ENTREPRISE COMME ACTEUR ÉCONOMIQUE ET SOCIAL INCONTOURNABLE SUR LES TERRITOIRES

36_ **3 LEVIERS POUR SE MODERNISER AVANCÉES ET PERSPECTIVES**

LEVIER 1 : VALORISER L'IDENTITÉ ET L'ACTION DE LA FONDATION

36_ OBJECTIF : ASSEOIR LA NOTORIÉTÉ DE LA FONDATION ANAIS

39_ OBJECTIF : RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONDATION ANAIS

43_ OBJECTIF : VALORISER LES ÉLÉMENTS DE DIFFÉRENCIATION DE LA FONDATION ANAIS

54_ **LEVIER 2 : DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET LA CULTURE PARTENARIALE**

54_ OBJECTIF : CONSOLIDER LA POLITIQUE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

56_ OBJECTIF : ACCROÎTRE NOTRE AGILITÉ OPÉRATIONNELLE

58_ OBJECTIF : PORTER LA CULTURE D'ALLIANCE PARTENARIALE

59_ OBJECTIF : SOUTENIR LA VIE ASSOCIATIVE DE LA FONDATION ANAIS

60_ **LEVIER 3 : POURSUIVRE LA MODERNISATION DE LA GESTION**

60_ OBJECTIF : SÉCURISER LES MODÈLES ÉCONOMIQUES DE L'ENVIRONNEMENT MÉDICO-SOCIAL ET DU DOMAINE DE L'ENTREPRISE SOCIALE ET SOLIDAIRE - LANCEMENT DE PROJETS TRANSVERSAUX

63_ OBJECTIF : METTRE EN PLACE DES REPORTINGS DE GESTION AVEC DES OUTILS DE PILOTAGE RÉNOVÉS

64_ OBJECTIF : OPTIMISER L'UTILISATION DES OUTILS RÉGLEMENTAIRES

65_ 2024 : RAPPORT RH/SOCIAL

73_ 2024 : RAPPORT FINANCIER

78_ PERSPECTIVES 2025

ÉDITO

PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE

L'année 2024 a été une année de consolidation pour la Fondation ANAIS dans plusieurs domaines.

Cette dernière, très éprouvée par des événements passés douloureux parmi ses professionnels, s'est engagée dans une démarche de renforcement liée aux risques psychosociaux et aux conditions de travail. Ce sujet, traité et négocié avec les partenaires sociaux, a débouché sur un accord d'entreprise ambitieux. Nous savons combien il est nécessaire, à chaque fois que possible, de trouver les voies d'un compromis entre acteurs sociaux tenant compte bien entendu des prérogatives de chacun. C'était notre souhait. L'articulation du bien-être des personnes accueillies et des conditions de travail correctes pour les professionnels doit nous guider en permanence.

La dirigeance de la Fondation a été affirmée dans un souci de prolongement de l'année 2023. Le Directeur Exécutif, M. Patrick SORIA venait d'être confirmé fin 2023. Il a ainsi pu s'investir, soutenu par l'équipe de direction, avec succès, sur la durée et sur de nombreux dossiers structurants pour l'organisation des activités de la Fondation tout au long de l'année 2024.

Le Directoire, quant à lui, a fait l'objet d'un renouvellement partiel en plusieurs étapes. Il me revient de remercier ici Alain le DAUPHIN, Président jusqu'au 1^{er} octobre 2024 et Pierre NAITALI, membre du Directoire jusqu'en juin 2024. Accompagné d'Erik ALARDIN, troisième membre, ils se sont investis pour assurer, en collaboration avec le Conseil de Surveillance, la pérennité de la Fondation dans une période d'instabilité. Ils ont accompagné leurs successeurs, dont moi-même, avec disponibilité, engagement et compétence.

J'ajouterai bien entendu la très belle réussite des 70 ans, pilotés par l'équipe communication et investis par de nombreuses personnes accompagnées et les professionnels. Elle a contribué à faire partager l'esprit et les valeurs que nous portons.

Cependant, comme nous le savons toutes et tous, le secteur médico-social et social traverse une période de crise assez inédite quant à ses financements et à la place laissée aux solidarités à l'égard des citoyens les plus vulnérables. Qui plus est, l'instabilité du pouvoir politique a amené le secteur médico-social à changer plus d'une fois d'interlocuteurs. Il convient dans ce contexte à la gouvernance de la Fondation de tenir un cap en mesure d'assurer la pérennité de cette dernière. C'est ce à quoi le Directoire et le Conseil de Surveillance se sont attachés tout au long de 2024.

Merci aux personnes accueillies et aux professionnels investis pour la co-construction des projets individuels et collectifs qui auront marqué cette année 2024. À nous toutes et tous de prolonger et d'amplifier cet élan au bénéfice du bien-être de chacune et chacun."



Jean SELLIER
Président du Directoire

👏 **À nous toutes
et tous de prolonger
et d'amplifier cet élan
au bénéfice du bien-être
de chacune et chacun.**



RAPPORT MORAL 2024

Malgré les événements de toute nature qui peuvent impacter les activités de la Fondation, les temps forts et collectifs de l'année 2024 ont confirmé d'une manière générale la culture humaniste et les valeurs de la Fondation.

Basée sur la bienveillance, la bientraitance à l'égard des personnes accueillies et sur leur bien-être, l'action de la majorité des professionnels incarne, avec force, les orientations et valeurs de notre organisation.

A cet égard, nombre d'actions qui ont été conduites ont été autant d'indicateurs réaffirmant l'ancrage et le partage de ces dernières. Ainsi et pour n'en citer que quelques-unes : l'évènement national « À ton sport, À ta santé ! » du 19 septembre 2024 qui nous a tous réunis, les travaux du COMDIR –Comité des Directeurs– au cours de cette année 2024 sur nos modalités de fonctionnement ainsi que sur la définition des dispositifs et leurs déploiements, les visites d'établissements qui se sont succédées etc.

Les 70 ans d'ANAI : le 19 septembre 2024 est à marquer d'une pierre blanche. Ce fut l'occasion d'une journée sportive bien sûr, mais aussi l'opportunité d'un rassemblement, l'expression d'un bien-être collectif et de rencontres chaleureuses, le reflet de la mobilisation des professionnels. De très nombreuses personnes accompagnées et les professionnels ont largement contribué à la réussite de ce temps fort, sous la responsabilité organisationnelle du service Communication à savoir, Julie FOU CART, Directrice et Michaëlla GUIRA, chargée de communication.

Ce fut l'occasion de fêter les 70 ans d'une association, devenue Fondation reconnue d'utilité publique depuis quelques années. 70 années au service d'une cause juste portée par des générations de militants et de professionnels. 70 années consacrées à l'accompagnement de personnes vulnérables, qu'elles soient en situation de handicap ou en perte d'autonomie.

A ce propos, la Fondation a décidé d'accueillir un **historien**, dans le cadre d'un mécénat de compétence : Monsieur de la MARANDAIS. Il a commencé à explorer l'histoire des 70 ans d'ANAI, au travers de témoignages divers de professionnels, de personnes accueillies, de membres de la gouvernance, etc.

Enfin, ce fut l'opportunité de remercier publiquement **Alain le DAUPHIN** pour les années de services rendus à la Fondation, dont ces mois passés à la présidence du Directoire jusqu'en octobre 2024.

La fin de l'année 2024 a aussi été le théâtre d'une forte mobilisation du Directoire, en collaboration avec Patrick SORIA, Directeur Exécutif et l'ensemble du Comité de Direction sur les enjeux budgétaires et économiques de la Fondation.

Au regard de la dégradation des résultats en 2023 et de la poursuite de cette dernière en 2024, **il a été mis en place un comité de crise pour l'activité médico-sociale** (hors ESAT) à compter de septembre/octobre 2024 pour travailler à contenir les déficits et à pouvoir envisager un retour à l'équilibre. Il en va de la pérennité de nos missions et de la Fondation.

Les raisons de ces difficultés sont multiples et connues :

- ◆ Inflation en hausse depuis l'épidémie de COVID, non compensée
- ◆ Recrutements complexes suscitant un recours de plus en plus fréquent à l'intérim
- ◆ Sous-activité non négligeable dans plusieurs établissements
- ◆ Dotations insuffisantes et non revalorisées pour un bon nombre d'entre elles
- ◆ Non compensation du Ségur pour tous par les Conseils Départementaux à l'heure actuelle.

Même si une partie de ces difficultés est extérieure, il convenait de réagir avec célérité. L'articulation de la qualité d'accueil des personnes accompagnées, la qualité de vie au travail, la recherche d'économies indispensables forment un ensemble hautement sensible et pétri de contradictions parfois. Tous les acteurs sont mis à rude épreuve, et en

particulier les cadres de direction. Le Directoire a conscience des enjeux en cours et des compromis permanents que cela nécessite.

Le **plan d'action** a mis en particulier l'accent sur l'amélioration de l'activité en volume d'accueil (nombre de jours, nombre de personnes), le recours à un intérim coopératif non lucratif et sans TVA, l'attractivité accrue à l'égard de certains métiers et l'étude de certaines évolutions de l'offre mieux à même de répondre, en même temps, aux besoins du public et à l'organisation des professionnels. Il en est attendu une amplification des résultats en 2025.

Un **plan de refondation des entreprises adaptées** est engagé et un groupe de travail, spécialement dédié, a été mis en place. Le rapport 2023 pointait une amélioration des résultats, mais l'extension du Ségur aux EA a généré une dégradation majeure des résultats en 2024. Si cette extension est tout à fait justifiée à l'égard des salaires pratiqués dans ces entreprises, les pouvoirs publics ont pour l'instant, et sans doute durablement, refusé d'en compenser les surcoûts. Il appartenait à la Fondation d'en tirer les conséquences. Une réflexion de fond est en cours pour restructurer ce secteur d'activité dans les meilleurs délais, dans la philosophie de la loi du 11 février 2005. Cela doit se faire avec toute l'attention nécessaire à porter à l'ensemble des professionnels concernés, ouvriers et encadrants. **La recherche d'un maintien des emplois et/ou de reconversions accompagnées est une priorité.**

Le Directoire a agi parallèlement tant sur le secteur médico-social que sur le secteur de l'insertion professionnelle et a effectué, avec le Comité de Direction, les démarches auprès des instances du secteur pour faire entendre nos très fortes inquiétudes et nos attentes auprès des pouvoirs publics. Nous avons également notifié nos recours sur la non-compensation du Ségur pour tous auprès des départements. L'ensemble des fédérations nationales a tenté de mobiliser les décideurs nationaux. Le contentieux en 2024 entre l'Etat et l'Assemblée des départements de France nous a porté préjudice.

Ces deux dossiers sensibles pour les personnes accueillies et les professionnels fournissent l'occasion de s'interroger avec tous les acteurs sur l'évolution et l'éventuelle transformation partielle de l'offre d'accompagnement de la Fondation. Il s'agit en particulier de renforcer l'offre inclusive sous ses différentes formes (domiciliaire, services à l'environnement, intégration dans les activités de proximité, plus-value sociale pour le voisinage, etc.). Les visites d'établissements et de services engagées par les nouveaux membres du Directoire révèlent toute la richesse et la diversité des expériences en cours. La réflexion est à poursuivre et à amplifier collectivement.

Le dossier de renouvellement des frais de siège auprès de l'Agence régionale d'Ile-de-France n'a pas produit les résultats attendus, malgré les besoins et l'investissement constant du Directeur Exécutif et du Directeur Administratif et Financier. Un nouvel arrêté sécurise toutefois l'existence et la reconnaissance des services centraux. Cependant, le taux quasi inchangé ne permet pas tout le développement attendu et nécessaire dans les délais souhaités.

Le Directoire a débattu et validé la réorganisation des services centraux. Un organigramme cible a été arrêté, avec la volonté d'optimiser l'action des différentes fonctions supports au bénéfice des établissements et services. Cependant, des enjeux de personnels et le taux actuel des frais de siège limitent pour l'instant la visibilité sur la mise en œuvre de cet organigramme.

La préparation des CPOM (Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens) par les Directeurs d'Activité en collaboration avec leurs directeurs et directrices s'est poursuivie tout au long de l'année. Pour rappel, ces contrats se négocient par région avec les ARS et les

◆ **Le Directoire a conscience des enjeux en cours et des compromis permanents que cela nécessite.**

Conseils Départementaux qui souhaitent s’y engager. Ils définissent un certain nombre d’objectifs à décliner sur une période de 5 ans.

Les négociations paritaires ont nécessité une forte mobilisation pour la Fondation en 2024. Conduites en partie sur le premier semestre, par Pierre NAITALI, membre du Directoire, en collaboration étroite avec Patrick SORIA, Directeur Exécutif et Samuel MÉROT, Directeur des Ressources Humaines, ces négociations ont manifesté la volonté de la Fondation de faire vivre un dialogue social équilibré et de qualité, respectueux des partenaires sociaux et pouvant déboucher sur des compromis acceptables par les parties prenantes.

À la demande de deux des membres du Directoire sortant et souhaitant faciliter au mieux les évolutions de ce dernier, **le Conseil de Surveillance a nommé deux nouveaux membres en cours d’année**, Patricia CORTES et

Jean SELLIER. Les administrateurs et administratrices du Conseil ont chaleureusement remercié Alain le DAUPHIN et Pierre NAITALI pour leur fort investissement au bénéfice de la Fondation. Il a été souhaité que ces remplacements puissent se réaliser dans la continuité des orientations arrêtées par le Conseil de Surveillance et sans rupture dans les processus de décisions.

En conclusion, l’année 2024 a été une année de transition dans la continuité au sein de la gouvernance de la Fondation, grâce à la confiance du Conseil de Surveillance, au passage de relais et au renforcement des instances de direction.

Ce rapport est l’occasion de souhaiter la poursuite d’une collaboration constructive entre toutes les parties prenantes de la Fondation au bénéfice d’une démarche qui nous réunit tous : **la réussite d’un accompagnement au plus près des personnes accueillies et accompagnées.**

◆ L’année 2024 a été une année de transition dans la continuité au sein de la gouvernance de la Fondation

◆ Les visites d’établissements et de services engagées par les nouveaux membres du Directoire révèlent toute la richesse et la diversité des expériences en cours.



Patrick SORIA
Directeur Exécutif

DIRECTEUR EXÉCUTIF

2024 fut ma première année d'exercice de la fonction de Directeur Exécutif au sein de la Fondation ANAIS. Ce fut une année intense, dense et très riche. J'ai éprouvé beaucoup de plaisir à travailler avec l'ensemble des forces vives de notre Fondation, professionnels, instances dirigeantes et personnes accompagnées. À l'occasion des visites que j'ai réalisées sur l'ensemble des 100 établissements et services de notre Fondation, j'ai pu constater l'engagement de nos équipes pour notre Fondation et leur profonde implication pour la qualité de vie des personnes en situation de vulnérabilité qu'elles accompagnent. Je leur en suis reconnaissant et j'ai conscience que cela constitue la plus grande richesse de notre Fondation.

Je tiens à rappeler ma pleine mobilisation auprès de toutes celles et ceux qui agissent au sein de notre Fondation pour permettre à chaque enfant, jeune, adulte ou aîné de réaliser son projet de vie, considérant ses besoins, capacités et aspirations. Mon rôle consiste à créer du lien entre nous, à améliorer et rendre plus fluide notre organisation, nos prises de décisions et à contribuer à préciser nos repères, nos principes d'actions et à donner du sens.

L'année 2024 a été consacrée en grande partie à servir trois objectifs :

- ◆ Poser les bases d'une organisation plus fluide et efficace,
- ◆ Impulser une politique de santé au travail et de prévention des risques,
- ◆ Continuer de nous donner les moyens de nos ambitions, qui plus est dans un contexte économique et budgétaire morose.

Pour repères, nos principales réalisations de 2024 :

◆ **Concernant notre organisation** : elles ont consisté à l'actualisation de notre Document Unique de Délégations (DUD) et sa déclinaison via l'élaboration de l'ensemble des délégations de pouvoirs et de signatures des managers de la Fondation. Nous avons repensé les objets et modalités de fonctionnement de nos temps de Comité des Directeurs (COMDIR) et de nos Groupes Métiers (GM). Nous avons adopté de nouvelles méthodes de conduite de nos réunions de travail, ainsi que de suivi des actions et des décisions prises, via des RIDA (Relevés d'Information, Décisions et Actions). Nous nous sommes également donnés de la visibilité pluriannuelle avec l'élaboration de premiers schémas directeurs. Ce fut le cas en 2024 avec notre schéma directeur des systèmes d'information et du numérique (SD-SIN) et cela se poursuivra fin 2025 avec ceux du patrimoine et du management par la qualité.

◆ **Concernant la santé au travail et la qualité du dialogue social** : elles ont consisté notamment à l'engagement de consultations pour l'établissement de contrats cadres qui nous ont permis d'engager plusieurs accompagnements de médiations (inter personnelles ou inter institutionnelles), des audits RPS (Risques Psychosociaux) ainsi que des soutiens psychologiques (individuels ou collectifs). En lien avec nos partenaires sociaux, nous avons créé une fonction de préventeur et avons intégré un préventeur dès septembre 2024. Placé sous l'autorité du Directeur Exécutif, le préventeur intervient en appui des directions opérationnelles et des Services Centraux, sur des actions de prévention, d'évaluation des risques professionnels et la production-suivi des PAPRIACT. Plus globalement, il apportera son expertise sur la structuration de notre ingénierie de prévention et de santé au travail à l'échelle de la Fondation. Nous avons négocié avec nos partenaires sociaux un accord d'entreprise sur la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) et la PRP (Prévention des Risques Professionnels) qui a été signé en tout début d'année 2025. Cet accord fixe les engagements concrets de la Fondation en la matière, ainsi que l'ensemble des moyens qu'elle y consacre et les modalités de suivi avec les représentants du personnel. Aussi, à l'occasion de chaque rencontre du

Comité de Direction (CODIR) un temps est consacré formellement à la santé au travail des salariés et à l'étude des situations repérées de difficultés ou de RPS -Risques Psychosociaux- sur nos établissements. Nous avons mis en place un N° d'appel 24/24 et 7/7, et bien d'autres actions encore. Aussi, nous sommes convaincus que la santé et le bien-être au travail de nos salariés est un engagement au très long cours, qui doit être partagé par tous. C'est la raison pour laquelle nous engageons une action de formation-accompagnement de l'ensemble de nos managers et représentants du personnel sur 3 ans. Elle débutera en juin 2025. Cela nous permettra : de construire et faire vivre un dialogue social de qualité, de déployer des outils qui contribueront à l'amélioration de la santé au travail, de développer une culture de la prévention des risques et aussi de proposer et soutenir les parcours professionnels.

◆ **Concernant la consolidation de nos moyens** : elles ont permis de faire aboutir notre rescrit fiscal sur la taxe sur les salaires et d'obtenir le soutien de plusieurs de nos Autorités de Tarification et de Contrôle (ATC) sur nos projets, tels que la réhabilitation du Foyer de Vie (FV) de Barenton (50) et la reconstruction de celui de Cergy le Haut (95) et de l'IME de Osny (95). Concernant l'extension du Ségur, l'ensemble des ARS ont apporté leur soutien financier. Pour autant, nous restons vigilants quant au fait que les conseils départementaux tardent à envisager le financement de cette prime opposable et sommes inquiets considérant son non-financement pour les salariés des Entreprises Adaptées (EA).

Nous le savons, le secteur social et médico-social est très contraint sur un plan économique et ce depuis plusieurs années, à quoi s'ajoute une crise sans précédent de l'attractivité sur nos métiers de l'accompagnement. Considérant cela, notre Directoire a pris la décision d'installer dès septembre 2024, un comité de crise consacré au suivi de notre situation financière (CC-SF). Ce comité se réunit mensuellement et sur la base d'un tableau de bord (TDB) dédié, il suit et analyse notre situation économique afin de prendre des décisions adaptées d'ajustements, tant en termes d'activités que de gestion. Aussi, nous avons engagé deux actions de fond qui nous permettront d'une part de limiter le recours aux contrats de travail précaires ainsi que leurs coûts et d'autre part d'éviter une dégradation de la qualité de l'accompagnement et des conditions de travail. C'est l'objet du recours à l'intérim coopératif (via la coopérative Ettic) dont le déploiement a débuté en avril 2025 sur une période de 12 à 18 mois sur l'ensemble des établissements de la Fondation et de l'expérimentation sur un an de la fonction de gestionnaires de plannings sur les établissements et services du territoire de Sées - la Chapelle-près-Sées (61).

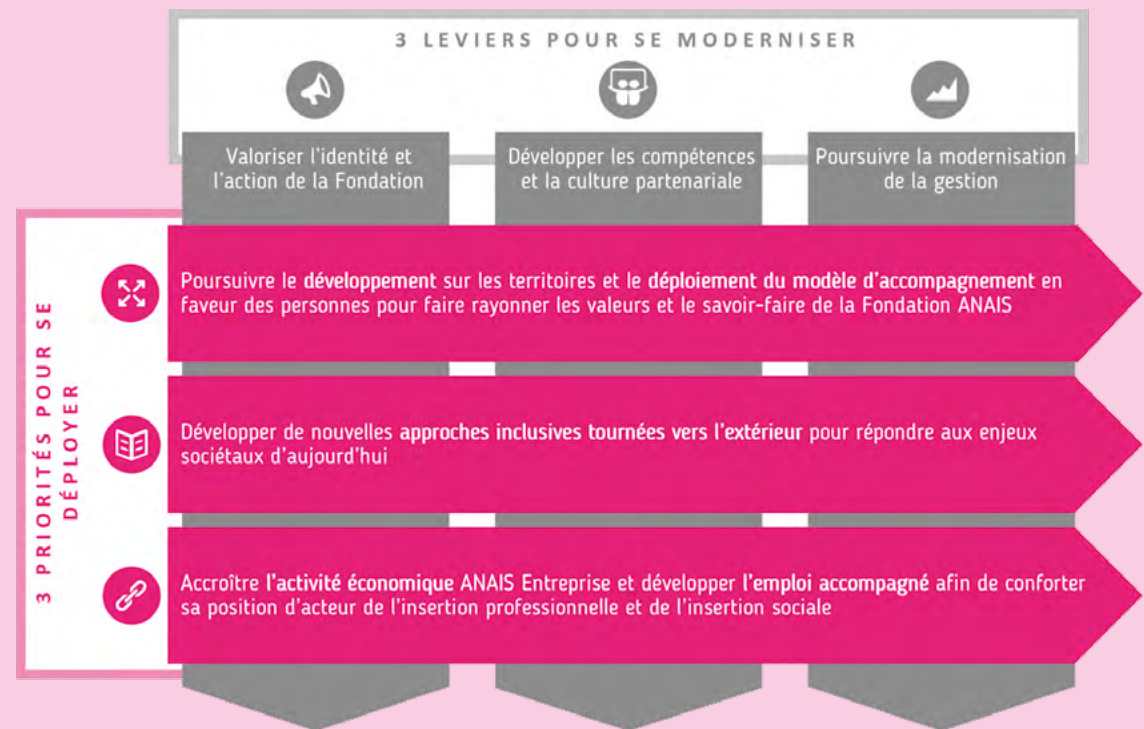
👉 **Mon rôle consiste à créer du lien entre nous, à améliorer et rendre plus fluide notre organisation, nos prises de décisions et à contribuer à préciser nos repères, nos principes d'actions et à donner du sens.**



LA FONDATION ANAIS

2024 : POINT D'ÉTAPE DE LA FEUILLE DE ROUTE 2020-2025 AVANCÉES ET PERSPECTIVES

Pour cette année encore la Fondation ANAIS a fait le choix de structurer son rapport moral et d'activité autour des grands axes de sa feuille de route stratégique 2020-2025. L'illustration ci-dessous rappelle les 3 priorités de la Fondation pour la période 2020-2025, et les 3 leviers à mobiliser pour leurs réalisations. Les faits marquants au sein des établissements et services ANAIS en 2024 viendront illustrer chacun des objectifs de ces 6 dimensions.



3 PRIORITÉS POUR SE DÉPLOYER *AVANCÉES ET PERSPECTIVES*

1

PRIORITÉ 1 :
POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT
SUR LES TERRITOIRES
ET LE DÉPLOIEMENT DU MODÈLE
D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR
DES PERSONNES POUR FAIRE RAYONNER
LES VALEURS ET LE SAVOIR-FAIRE
DE LA FONDATION ANAIS

OBJECTIF :

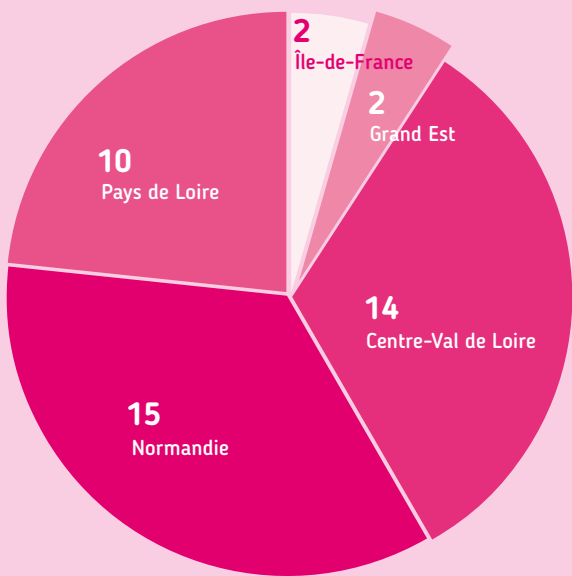
GARANTIR LA PRIMAUTÉ DE LA PERSONNE DANS SON PROJET

Afin de garantir la primauté de la personne, il convient de l'accompagner à être actrice de son projet en soutenant son **autodétermination**. L'autodétermination est une disposition à agir libre d'influence externe induite, et à la juste mesure de ses capacités, afin d'exercer du pouvoir et du contrôle dans différents domaines et à différents stades de sa vie. Au sein de la Fondation ANAIS, il est capital d'œuvrer pour que ce concept se décline de façon pratique dans les établissements et services médico-sociaux. Les professionnels jouent un rôle déterminant et doivent ajuster leur posture pour favoriser l'autodétermination des personnes accompagnées, en expérimentant ensemble et en reconnaissant la prise d'initiative.

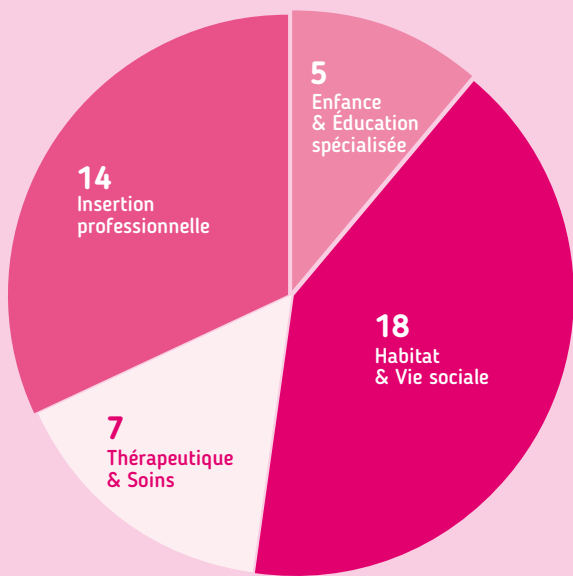
ÉVALUATIONS HAS 2024

L'autodétermination des personnes est notamment prise en compte dans le cadre du nouveau dispositif d'évaluation mis en place par la HAS (Haute Autorité de Santé). En effet, le référentiel d'évaluation est centré sur la personne accompagnée et s'articule autour de valeurs fondamentales telles que le pouvoir d'agir de la personne, le respect de ses droits, l'approche inclusive et la réflexion éthique des professionnels. Ainsi l'évaluation interroge sur la manière dont l'accompagnement proposé soutient la capacité de la personne à faire ses propres choix, à exercer son pouvoir d'agir. En 2024, ce sont **44 établissements et services de la Fondation** qui ont réalisé leur évaluation par l'organisme APAVE.

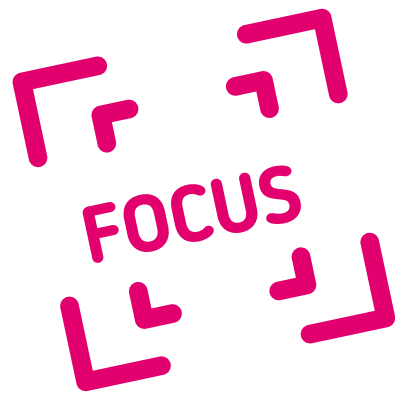
Évaluations HAS 2024
par région



Évaluations HAS 2024
par secteurs d'activités



Il ressort globalement de ces évaluations un accompagnement favorisant l'**autonomie**. L'expression est soutenue par l'utilisation d'outils et de moyens adaptés à la bonne compréhension des **personnes** (communication alternative et adaptée, FALC, etc.) leur permettant d'être **actrices de leur projet d'accompagnement**. Sur le terrain, les exemples sont nombreux pour illustrer la mise en place de soutiens adaptés permettant aux personnes en situation de handicap et de dépendance d'être actrices de leurs choix de vie. Les retours d'expérience et le point de vue des personnes accompagnées sont régulièrement collectés pour suivre et évaluer la mise en application au quotidien.



TÉMOIGNAGE DE DAVID BATEREAU TRAVAILLEUR DE L'ESAT ANAIS DE DOMFRONT (61)



David BATEREAU

À l'ESAT ANAIS de Domfront, l'organisation du travail est pensée dans une démarche apprenante, avec différents niveaux d'accessibilité pour permettre aux travailleurs de gagner en autonomie. Cela a permis en 2024 à des travailleurs de se lancer dans une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) d'opérateur logistique avec les partenaires du DAVA et du GRETA, et l'appui des professionnels de la structure. David BATEREAU témoigne :



Je suis à l'ESAT depuis 2004 et je suis Président du CVS (Conseil de la Vie Sociale). Avant j'étais dans un autre ESAT mais je faisais toujours le même travail donc je n'apprenais rien. À l'ESAT ANAIS de Domfront, on apprend car on change souvent de poste de travail. Le passage de cette VAE a été difficile initialement car je ne sais pas bien lire et écrire. Des pictogrammes ont donc été utilisés, grâce auxquels j'ai pu comprendre le dossier et m'améliorer en lecture et écriture. Je suis très content car j'ai eu la VAE du premier coup. Ma famille, les encadrants, mes collègues étaient tous très fiers de moi. Être diplômé était très important pour montrer à mon enfant qu'en travaillant bien à l'école on peut avoir un diplôme ; pour changer le regard des gens de l'extérieur sur les usagers ESAT et leur montrer que l'on peut aussi avoir un diplôme, et qu'ils peuvent nous faire confiance. Pour la suite j'aimerais me servir de mon expérience professionnelle pour aider et former mes collègues qui ont des difficultés.

OBJECTIF :

CONTINUER LA TRANSFORMATION DES OFFRES

La transformation de l'offre médico-sociale conduit vers un accompagnement plus souple, modulaire et inclusif. En effet, depuis plusieurs années, le secteur médico-social connaît une transformation profonde de son organisation et de ses pratiques. Portée par la volonté d'adapter les réponses aux besoins des personnes en situation de handicap, cette évolution passe par l'abandon progressif d'une logique institutionnelle rigide au profit d'une vision en dispositifs, plus souple, modulaire et décloisonnée. Il ne s'agit plus seulement de proposer une place dans un établissement, mais bien un accompagnement global, individualisé et évolutif, qui peut se décliner dans différents lieux de vie : en établissement, à domicile, à l'école, dans l'environnement social ordinaire.

Le passage au fonctionnement en dispositifs transforme profondément l'offre médico-sociale. Il repose sur une meilleure coordination entre les acteurs, une évaluation fine des besoins de la personne, et la mise en œuvre de solutions diversifiées dans le temps et dans l'espace. Ainsi, un même enfant ou un même adulte peut bénéficier, selon son projet de vie, de temps en établissement, d'interventions à domicile, de soutien en milieu scolaire ou en insertion professionnelle.

C'est dans cet objectif d'adaptation de son offre que la Fondation a pu répondre à l'Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) « 50 000 solutions » porté par l'ARS Normandie et les cinq départements normands dans le cadre de la stratégie Norm'Handicap et redéployer une partie de son offre d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap enfants et adultes dans le champ de l'autisme dès la rentrée de septembre 2024.

La mise en place progressive en Dispositifs d'Accompagnement et d'appui Médico-Éducatif (DAME) : une évolution de la réponse apportée par l'IME (Institut Médico-Éducatif) Godegrand et le SESSAD (Service d'Éducation Spéciale et de Soins À Domicile) Autisme de la Chapelle-près-Sées (61).

À La Chapelle-près-Sées, un redéploiement a été défini au regard de l'évolution des besoins.

Même si l'internat en IME reste nécessaire pour certains enfants ou adolescents, notamment ceux ayant des troubles sévères ou dont la situation familiale est trop complexe pour un maintien à domicile, la transformation de places en établissement au profit d'une offre de service plus étendue ne peut être que bénéfique pour les jeunes accompagnés. Au regard du faible nombre de demandes en internat et dans une volonté de maintien au domicile de la famille des jeunes, une transformation logique de places d'internat IME en places SESSAD et semi-internat a été initiée au travers de ce projet par redéploiement.

Pourquoi cette évolution vers une réponse accentuée en service ?

“Le SESSAD contribue à un maintien plus soutenu dans le milieu ordinaire et permet aux jeunes de rester dans leur environnement familial, scolaire et social ordinaire. Cela favorise l'inclusion scolaire et l'insertion sociale, avec des interventions ciblées en fonction des besoins. Il propose également un accompagnement où les professionnels (éducateurs, psychologues, orthophonistes, etc.) interviennent à domicile, à l'école ou dans tout autre lieu de vie quotidien. L'intervention est donc plus souple et adaptable qu'un accompagnement en IME, souvent plus structuré et collectif.” Madame Isabelle GUELUY-PROUST, Directrice de l'IME Godegrand.

Aussi, en proposant une transformation de 4 places d'internat au bénéfice de 4 places de semi-internat complétées de 6 places de SESSAD supplémentaires, le DAME Godegrand affine les parcours des jeunes accompagnés sur le territoire ornaïen en conservant autant que possible le lien de l'enfant avec la famille et l'évolution dans le milieu ordinaire et en proposant désormais un accompagnement par le SESSAD au-delà de l'âge de 12 ans (désormais jusqu'à 16 ans) favorisant ainsi le parcours vers l'âge adulte.

En évitant l'internat par un accompagnement en semi-internat ou par le SESSAD, l'enfant peut grandir au sein de sa famille, ce qui à la fois soutient le lien affectif et parental et limite les effets parfois négatifs de la séparation avec la cellule familiale.

Une réponse modulaire au sein de l'EAM (Établissement d'Accueil Médicalisé) ANAIS d'Argentan (61)

Ce modèle se décline également dans l'accompagnement des adultes en situation de handicap. L'EAM ANAIS d'Argentan accompagnant des personnes avec des troubles autistiques importants propose désormais une nouvelle forme d'accompagnement avec la création d'une place d'accueil modulaire.

Par cette réponse plus flexible et la diversité des modalités d'accompagnement proposées (hébergement permanent, accueil de jour et accueil modulaire) l'EAM ANAIS d'Argentan est à même d'apporter une réponse plus progressive et un véritable soutien aux aidants avec des solutions de répit et une progressivité vers un nouvel accompagnement notamment lors des périodes de transition d'âge.

◆ **La logique de dispositif développée dans la réponse à l'AMI « 50 000 solutions » permet désormais d'apporter une réponse plus fluide, plus respectueuse des trajectoires individuelles, en accord avec les principes de la loi de 2005 sur l'égalité des droits et des chances. Grâce à cette transformation, la Fondation conforte sa position à donner une réponse toujours plus modulable et singulière au service des projets de vie des personnes, qu'elles soient enfants ou adultes, en établissement ou dans la cité.**

OBJECTIF :

POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DE LA FONDATION ANAIS

Année après année, les ESAT de la Fondation ANAIS se renouvellent et offrent des services et des conditions de travail de plus en plus confortables à ses employés et travailleurs.

C'est dans ce cadre d'une politique d'amélioration de l'accueil insufflée par toute l'équipe encadrante de l'établissement de Pierrelaye (95) qu'un nouveau restaurant d'entreprise a ouvert ses portes le 9 septembre 2024. Après quelques mois d'attente et de travaux, les travailleurs et travailleuses de l'EA et de l'ESAT étaient ravis de pouvoir déjeuner enfin dans les murs de leurs locaux. Un repas constitué d'une entrée, d'un plat et d'un dessert est désormais proposé du lundi au jeudi. La direction a tout mis en œuvre pour "qu'on mange bien" et que le "repas soit équilibré et varié". Les menus sont préparés avec soin par le diététicien de la Fondation, Julien DAVID-DUPONT, ainsi que le responsable de la Cuisine Centrale de Jouy-le-Moutier (95) Ricardo COMOTTI.

En moyenne, 40 couverts sont dressés chaque jour par Amadou, Caroline, Mustapha et Rafika, encadrés par Christophe, qui accueillent les travailleurs avec leur sourire et leur professionnalisme. Une enquête de satisfaction a été menée par l'équipe de rédaction du journal, comportant trois critères :

- ◆ 1. La qualité du repas
- ◆ 2. La qualité du service
- ◆ 3. Le prix.

Il semblerait que la satisfaction soit très élevée. Sur 38 personnes interrogées, en moyenne 31 sont satisfaites, ce qui représente plus de 80 %.



OBJECTIF :

PROMOUVOIR LES VALEURS ET SAVOIR-FAIRE

Renforcer la culture de la bientraitance et la qualité de vie au travail : l'exemple de l'IME ANAIS d'Osny (95)

Développer un accompagnement de qualité, c'est aussi prendre soin de ceux qui accompagnent. À l'IME ANAIS d'Osny, cette conviction a guidé une démarche inspirante : faire de la bienveillance une valeur partagée et vécue au quotidien. En lien direct avec la priorité de la Fondation ANAIS de renforcer son modèle d'accompagnement, cette initiative illustre notre volonté de promouvoir des valeurs fortes, de faire vivre les savoir-faire relationnels et d'inscrire la bientraitance dans les pratiques professionnelles. C'est aussi une manière concrète de valoriser l'implication des équipes et de faire émerger des dynamiques collectives porteuses de sens.

Depuis plusieurs années, l'IME ANAIS d'Osny s'est engagé dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail et du bien-être de ses professionnels. Cet engagement est né d'un constat : pour accompagner au mieux les jeunes en situation de handicap, il est essentiel de garantir un cadre de travail harmonieux, basé sur le respect et la bienveillance entre collègues. C'est ainsi qu'a émergé une initiative forte et fédératrice : la création de la charte de bienveillance de l'IME.

◆ Une prise de conscience collective

L'IME ANAIS d'Osny est accompagné depuis cinq ans par la médecine du travail dans le cadre de la prévention des Risques Psychosociaux (RPS). Un audit réalisé en 2020 a mis en lumière certaines difficultés relationnelles au sein de l'établissement. Face à ce constat, la direction et les équipes ont souhaité aller au-delà du simple diagnostic en mettant en place un groupe de travail chargé de proposer des solutions concrètes et durables.

C'est dans cette dynamique que les professionnels ont choisi de formaliser des valeurs et des comportements attendus à travers une charte de bienveillance. L'objectif était clair : instaurer un cadre de référence commun favorisant des relations professionnelles sereines et constructives.

Un travail collaboratif autour de trois piliers

L'élaboration de la charte a suivi une méthodologie participative. Lors d'une réunion institutionnelle, l'ensemble des professionnels de l'IME s'est réuni pour réfléchir aux principes fondamentaux qui devraient guider leur quotidien. Trois thématiques majeures ont émergé :

- ◆ **Entraide et solidarité** : Favoriser la coopération, le partage des savoirs et l'écoute active.
- ◆ **Respect et confiance** : Assurer une communication bienveillante et un respect mutuel entre collègues.
- ◆ **Posture et distance professionnelle** : Maintenir une attitude respectueuse et adaptée dans les interactions avec les jeunes, leurs familles et l'équipe.

Un groupe pilote a ensuite été désigné pour finaliser la rédaction du document, en consolidant et reformulant les propositions collectées.

◆ Une adhésion symbolique et engageante

La charte a été présentée lors d'une nouvelle réunion institutionnelle, où chaque professionnel a pu en prendre connaissance et échanger sur son contenu. Afin de marquer symboliquement cet engagement, un bracelet aux couleurs de la Fondation ANAIS portant l'inscription "J'adhère à la charte de la bienveillance de l'IME ANAIS d'Osny", a été remis à chaque membre de l'équipe. Tous ont ensuite signé la charte, scellant ainsi leur adhésion aux valeurs qu'elle véhicule.

◆ Un impact concret sur la cohésion d'équipe

Ce travail autour de la charte ne s'est pas limité à une déclaration d'intention. Il a permis de renforcer la cohésion

d'équipe en favorisant les échanges et la prise de conscience collective de l'importance du bien-être au travail. Depuis sa mise en place, de nombreux professionnels témoignent d'un climat serein, où la confiance et le respect sont devenus des piliers du quotidien.

L'expérience de l'IME ANAIS d'Osny rappelle que la qualité de l'accompagnement naît d'abord d'un climat de travail respectueux et bienveillant. En s'engageant collectivement autour d'une charte co-construite, les professionnels ont affirmé leur attachement à des valeurs communes et renforcé leur capacité à travailler ensemble.

Au-delà de l'établissement, cette initiative illustre l'engagement plus large de la Fondation ANAIS à promouvoir une culture de la bientraitance, tant pour les personnes accompagnées que pour celles et ceux qui les accompagnent. Ancrée dans les réalités du terrain, elle témoigne de la richesse des idées portées par les équipes, du souci de cohérence dans les pratiques, et de l'importance du partage des savoirs.

En cultivant un environnement de travail sain, respectueux et engageant, nous posons les bases d'un accompagnement de qualité, fidèle aux valeurs de la Fondation. Ensemble, poursuivons cette dynamique positive, en faisant de la bienveillance un moteur durable de notre engagement professionnel.

◆ *En s'engageant collectivement autour d'une charte co-construite, les professionnels ont affirmé leur attachement à des valeurs communes et renforcé leur capacité à travailler ensemble.*



Participation au soutien du secteur de l'insertion professionnelle

La Fondation ANAIS, membre fondateur et administrateur d'Handeco, a participé au cours de l'année 2024 à la fusion avec le Réseau Gesat pour former une entité commune : Hosmoz. À l'issue de cette participation, la Fondation ANAIS, à travers ANAIS Entreprise, est devenue administrateur de la nouvelle structure Hosmoz.

Dans ce cadre, ANAIS Entreprise s'est inscrite dans le mouvement Gen'Inclusive qui a été lancé le 9 septembre 2024 par Hosmoz. Il vise à mettre en lumière les compétences des 170 000 professionnels en situation de handicap travaillant au sein des 2 400 ESAT (Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail) et EA (Entreprises Adaptées) en France.

Le mouvement a 3 objectifs :

- ◆ **Valorisation des compétences** : faire connaître et reconnaître les savoir-faire des professionnels en situation de handicap qui exercent quotidiennement leur métier et construisent leurs parcours professionnels.
- ◆ **Promotion des structures inclusives** : mettre en avant le rôle des ESAT et EA, qui offrent un cadre de travail adapté et personnalisé, favorisant l'autonomie et l'inclusion sociale.
- ◆ **Sensibilisation du grand public** : à travers une campagne d'information et de sensibilisation, Gen'Inclusive souhaite faire connaître l'existence, le fonctionnement et la diversité des ESAT et EA souvent méconnus du grand public.

Qu'est-ce que Gen'Inclusive ?

Un mouvement créé en 2024 à l'initiative d'Hosmoz et porté par des associations du secteur et des entreprises clientes pour mettre un coup de projecteur sur les structures extraordinaires que sont les ESAT & EA... pourtant méconnues du grand public

- Promotion du rôle inclusif, économique et local des 2 400 ESAT et EA
- Reconnaissance des savoir-faire de leurs 170 000 professionnels en situation de handicap

Logos: ANAIS, ANDICAT, hosmoz, APAJH, BNP PARIBAS, GEPSO, Intégrance, nexem, Unapei

GEN INCLUSIVE

3 PRIORITÉS POUR SE DÉPLOYER *AVANCÉES ET PERSPECTIVES*

2

PRIORITÉ 2 :

DÉVELOPPER DE NOUVELLES
APPROCHES INCLUSIVES Tournées
VERS L'EXTÉRIEUR POUR RÉPONDRE
AUX ENJEUX SOCIÉTAUX D'AUJOURD'HUI

OBJECTIF :

DÉVELOPPER UNE APPROCHE D'INCLUSION SCOLAIRE EN LIEN AVEC L'ÉDUCATION NATIONALE

L'objectif principal de la politique d'inclusion à laquelle s'attache la Fondation ANAIS est de prévenir les situations de discrimination et en conséquence toutes inégalités liées notamment au handicap. C'est dans cette visée que la Fondation poursuit son action et considère que l'inclusion scolaire constitue un véritable avantage pour les jeunes accompagnés.

Ce type d'inclusion vise à assurer une scolarisation de qualité à tous les élèves par la prise en compte de leurs singularités et de leurs besoins éducatifs particuliers. Elle favorise à la fois une meilleure estime de soi, de nouvelles opportunités d'apprentissage, un travail sur des objectifs personnalisés et en adéquation avec le potentiel de chacun, ainsi que des opportunités de vie en communauté avec l'acceptation de l'autre et de ses différences.

◆ Bâtir une école plus inclusive constitue un enjeu fondamental pour la Fondation.

Aussi, La Fondation ANAIS accompagne chaque année environ 115 enfants et adolescents au sein de ses Dispositifs Instituts Thérapeutiques, Éducatifs et Pédagogiques (DITEP). Ces enfants et adolescents ont des potentialités intellectuelles préservées mais présentent des difficultés psychologiques, d'expression et des troubles du comportement qui perturbent leur scolarité et leur accès aux apprentissages, c'est donc naturellement que les DITEP accentuent leur démarche pour disposer d'unités d'enseignement externalisées (UEE).

“Un des rôles des DITEP consiste à favoriser l'intégration de ces jeunes sur le plan scolaire et social, c'est pourquoi nous nous attachons chaque jour à leur assurer un accompagnement global à la fois pédagogique, éducatif, social et thérapeutique et à favoriser l'acquisition de savoirs et de savoir-être, facteurs d'intégration sociale et d'autonomie”, nous précise Madame VEISTROFFER, Directrice de l'ITEP ANAIS de L'Aigle (61).

◆ Une démarche d'école inclusive poursuivie au sein de l'ITEP de L'Aigle

Après la mise en place de l'UEE au collège Molière à destination des jeunes de plus de 11 ans qui est désormais bien implantée et reconnue depuis son installation en 2022, les équipes de l'ITEP n'ont pas souhaité en rester là.. A très vite émergé le projet d'ouvrir une UEE dans une école primaire du secteur pour les plus petits. Ce projet de l'Unité d'Enseignement Externalisé, qui s'inscrit dans le projet académique concernant le développement de la scolarité des élèves en situation de handicap, permettra désormais l'accueil des plus jeunes et ceci dès l'âge de 6 ans. Cette nouvelle réponse complémentaire renforcera la collaboration et améliorera la continuité de parcours des enfants et adolescents orientés vers nos établissements médico-sociaux, tout en confortant la graduation des dispositifs de scolarisation dans le cadre d'une école inclusive.

Les démarches nécessaires ont donc été entreprises auprès de l'ARS et de l'Education Nationale en 2024, présentant tout d'abord une lettre d'intention précise rédigée en concertation avec les enseignants de l'ITEP. La Fondation a

su défendre ce projet auprès de l'inspectrice du Service Public Inclusif pour notre département mais également auprès de l'inspecteur de circonscription, qui ont favorablement accueilli et encouragé sa mise en œuvre. En fin d'année 2024, nous étions dans l'attente de connaître l'établissement qui pourrait accueillir les 6 enfants concernés rentrant dans cette tranche d'âge.

◆ Grâce à ce dispositif, six jeunes pourront donc être scolarisés dans une classe située dans une école primaire ordinaire avec l'appui d'un enseignant spécialisé et celui de professionnels éducatifs de l'ITEP.

◆ Une UEE à l'école primaire Mazeline de L'Aigle

C'est l'école Mazeline de L'Aigle qui a finalement été retenue pour accueillir l'UEE en 2025. Les prises de contact ont été engagées rapidement avec la direction et les enseignants pour préparer une arrivée sereine des

premiers élèves de l'ITEP au sein de cette nouvelle école partenaire. Cette unité d'enseignement au sein de l'école ordinaire constituera un formidable levier pour motiver nos plus jeunes élèves à retrouver le chemin de l'école et le plaisir des apprentissages.

Grâce à ce dispositif, six jeunes pourront donc être scolarisés dans une classe située dans une école primaire ordinaire avec l'appui d'un enseignant spécialisé et celui de professionnels éducatifs de l'ITEP. Cette organisation permettra d'ajuster les apprentissages à leur rythme, de désamorcer les éventuels moments de crise de manière adaptée, et de travailler sur les habiletés sociales de chacun d'entre eux. Des liens avec les autres élèves de l'école se mettront en place par des temps partagés : récréations communes, projets pédagogiques collectifs, ou encore par une inclusion progressive dans certaines matières.



OBJECTIF :

DÉVELOPPER LES ACTIVITÉS D'INCLUSION SOCIALE DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FONDATION ANAIS

Être accueilli en Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) ou en EAM (Etablissement d'Accueil Médicalisé) suppose que la personne est dépendante et nécessite la présence d'une tierce personne dans tous les actes de la vie quotidienne. Pour autant, comment permettre à une personne porteuse de TSA (Troubles du Spectre Autistique) ou de troubles psychiques de bénéficier d'un accompagnement plus inclusif, plus souple, plus adapté. Le FAM EAM de Fleury Les Aubrais développe depuis plusieurs années des expériences novatrices, plus inclusives et très individualisées.

Projet inclusif dans une démarche de sensibilisation au travail pour une population atteinte de troubles psychiques et de T.S.A. :

En 2023, lors d'une commission « menus » avec notre prestataire Sodexo, Monsieur DROUET, Responsable SODEXO, nous fait passer par l'intermédiaire de Mme SAVORAT, responsable RH de Sodexo, une information sur l'action DuoDay.

L'équipe de Direction de l'EAM du FAM reste toujours attentive à des dispositifs, des actions novatrices dans lesquelles la population de notre structure pourrait s'inscrire et se mettre en avant. Des principes guides tels que l'autodétermination et l'inclusion sont régulièrement difficiles à appliquer et à mettre en œuvre auprès des profils accueillis au sein de notre structure. Nous essayons toujours d'en mesurer l'intérêt et le bien-fondé auprès des résidents du FAM. Depuis quelque temps, l'équipe de Direction du FAM est convaincue que certains résidents pourraient tout à fait intégrer un espace dédié au travail encadré. En quoi et pourquoi l'EAM FAM serait une entrave à la réalisation de projets transversaux vers le monde du travail protégé ou du droit commun ?

Après une lecture rapide du document support, nous décidons de contacter directement la RRH SODEXO afin de s'assurer que nous remplissons toutes les modalités et critères d'inscriptions à cette manifestation.

Une question essentielle demeure ; y-a-t-il un ou plusieurs résidents qui pourrait s'inscrire à travers ce projet ? Il ressort deux prétendants possibles à cette expérience :

- Un résident atteint de troubles psychiques
- ◆ Un résident atteint de troubles du spectre de l'autisme

Nous décidons d'échanger avec un résident J.B en lui exposant ce projet, et très rapidement il accepte, tout en faisant part de son appréhension.



1^{ère} expérience DuoDay

Nous avons participé au DuoDay avec notre partenaire SODEXO dans le cadre de ces journées inclusives. Résultat de cette expérience qui se traduit par un franc succès, aussi bien à l'égard de notre partenaire que pour le résident J.B.

Ce dernier a pu découvrir un environnement dédié au travail de la restauration. Il a réalisé des tâches liées au conditionnement et à la confection des repas (préparation des entrées).

J.B était pleinement satisfait de cette expérience qui a permis la naissance d'une collaboration entre des salariés de l'entreprise et un encadrant du FAM dans l'accompagnement de ce dernier.

Un bilan entre tous les partenaires a été réalisé sur le FAM à l'issue cette expérience afin d'envisager un projet hors DuoDay sur des périodes de stages à court, moyen et long terme.

Un challenge pas simple à relever, tant la complexité et l'accompagnement des personnes adultes atteintes de troubles psychiques peuvent à chaque instant remettre en cause la viabilité d'un tel projet.

Plusieurs réunions et rencontres nous conduisent à l'élaboration d'un projet de mise en stage sur 2 demi-journées par semaine pour J.B avec un planning élaboré sur des tâches variées entre de la plonge et de la préparation de repas.

Le résident est bien entendu associé à cette proposition qu'il accepte avec fierté et envie.

Une convention de partenariat est rédigée avec SODEXO / l'EAM FAM / JB pour une mise en œuvre en début d'année 2024.

Ce projet ne verra pas le jour suite à des troubles du comportement du résident, et par conséquent la suspension provisoire de sa réalisation.

2nde expérience DuoDay

Pour la seconde année consécutive, nous avons participé au DuoDay avec notre partenaire SODEXO dans le cadre des journées inclusives. Cette collaboration débouchera sur un autre partenariat, début 2025, en proposant dans le cadre d'une convention, un poste aménagé (horaires, amplitude horaires...).



Nous avons participé au DuoDay avec notre partenaire SODEXO dans le cadre de ces journées inclusives. Résultat de cette expérience qui se traduit par un franc succès, aussi bien à l'égard de notre partenaire que pour le résident J.B.





Le 21 novembre 2024, sur les 2 résidents inscrits à cette 2^{ème} expérience, une personne atteinte de TSA a finalement participé à cet évènement.

Monsieur B. accompagné d'un encadrant de son unité a pu être affecté au poste des préparations froides des entrées/desserts. Il était parrainé par un professionnel SODEXO chargé de cette tâche.
La journée s'est conclue par un repas offert en compagnie des salariés de la cuisine centrale.

Qui aurait pu imaginer qu'une personne atteinte de TSA accueillie au sein de l'EAM FAM participerait à une mise en situation de travail dans une entreprise du droit commun ?

Personne ; sauf peut-être des cadres aguerris et désireux de relever des challenges dans l'intérêt de promouvoir les personnes en situation de handicap d'un EAM FAM pour qui l'environnement du monde du travail ne semblait pas être à leurs portées.

Quelques perspectives :

Ces deux premières expériences montrent que l'insertion sociale à travers une expérience en milieu de travail ordinaire est possible. La spécificité des troubles nécessite un travail en amont important, tant sur l'environnement qui va accueillir la personne que sur la préparation de l'accompagnement.

L'équipe du FAM EAM de Fleury Les Aubrais (45) souhaite vivement développer de nouvelles actions au bénéfice d'autres résidents et encourager des projets transversaux tant dans des entreprises extérieures que des ESAT.

Un autre résident pourrait tout à fait être associé dans cette démarche.

Les projets à vocation inclusive qui s'inscrivent dans le respect des notions telles que l'autodétermination sont en parfaite adéquation avec ce que prônent les politiques territoriales.

La Fondation ANAIS et l'EAM FAM de Fleury les Aubrais y participent activement.



OBJECTIF :

DÉVELOPPER DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENTS À DOMICILE

Et si accompagner l'enfant, c'était aussi accompagner ses parents ?

À travers ses SESSAD, la Fondation ANAIS développe des approches d'accompagnement inclusives et ouvertes sur l'extérieur, au plus près de la vie quotidienne des enfants... et de leur famille.

Dans cette dynamique, le soutien à la parentalité devient un levier puissant : il permet de renforcer les compétences des familles, de restaurer la confiance dans leur rôle éducatif et de favoriser l'autonomie sur le long terme.

À travers des projets concrets menés sur le terrain, les équipes des SESSAD illustrent avec humanité et professionnalisme une autre manière de faire du lien, de construire ensemble et d'agir autrement.

Travailler sur le pouvoir d'agir : un soutien à la parentalité au cœur de l'accompagnement des équipes des SESSAD

La Fondation ANAIS, à travers ses SESSAD, place les parents au cœur du parcours de leur enfant.

L'objectif est clair : leur permettre de mieux comprendre les particularités de leur enfant, de renforcer leur autonomie et de gagner en confiance dans leur rôle éducatif.

Une approche ancrée dans l'environnement de l'enfant

Nos SESSAD interviennent dans l'environnement quotidien de l'enfant (domicile, école, loisirs). Le SESSAD Autisme / UEMA ANAIS de La Chapelle-Près-Sées (61) accompagne les enfants présentant des troubles du spectre de l'autisme (TSA), tandis que le SESSAD ANAIS de Reims (51), intégré à un DITEP, soutient des enfants et des adolescents ayant des troubles psychiques.



Une évolution des pratiques : « Faire avec, puis laisser faire »

Madeline JAMET, cheffe de service au sein du SESSAD Autisme / UEMA ANAIS de La Chapelle-Près-Sées, partage l'évolution des pratiques d'accompagnement : « Aujourd'hui, nous développons notre façon de faire avec les parents et pour les parents. Nous passons par plusieurs étapes : Comprendre les fonctionnements spécifiques de l'enfant, élaborer avec les parents des stratégies basées sur leur expérience et notre savoir-faire, les tester ensemble lors de mises en situation, réajuster si besoin puis amener les parents et l'enfant progressivement à agir en autonomie.

Les demandes des parents sont souvent très concrètes : comment gérer une sortie au supermarché avec un enfant qui a des troubles sensoriels ? Comment prendre les transports en commun avec un enfant qui a des difficultés d'adaptation aux changements ? Comment organiser une sortie à la piscine en toute sérénité ?

Dans ces situations, les équipes des SESSAD ne se positionnent pas en prescripteurs, mais en guidance : elles participent d'abord aux activités avec l'enfant, puis avec le parent, avant de progressivement se mettre en retrait. Cette approche favorise l'appropriation des compétences par la famille et l'autonomie à long terme.

Un croisement des regards au service de l'enfant

L'accompagnement ne peut être efficace que s'il repose sur une véritable co-construction entre professionnels et parents. Les équipes des SESSAD apportent une expertise clinique et éducative, tandis que les parents partagent leur vécu quotidien. Ce croisement des regards est indispensable pour ajuster l'accompagnement et répondre aux besoins spécifiques de l'enfant.

À Reims, renforcer le lien parent-enfant par le jeu

Au sein du SESSAD de Reims, les équipes constatent que les troubles du comportement peuvent parfois altérer la relation parent-enfant. Ici, le jeu devient un outil pour renforcer le lien familial et améliorer la régulation émotionnelle.



Les jeux de société et les jeux coopératifs sont ainsi intégrés aux séances d'accompagnement parental. Ils permettent d'aborder en douceur des notions essentielles comme l'alternance des tours de jeu, la gestion de la frustration et le respect des règles. Au-delà de l'aspect ludique, ces activités créent des moments de complicité entre l'enfant et ses parents, favorisant une meilleure compréhension mutuelle.

Accompagner les familles dans les défis du quotidien

Le soutien à la parentalité se traduit aussi par des conseils concrets sur des aspects du quotidien. Sandrine MORIN, éducatrice spécialisée au sein du SESSAD, partage un exemple d'accompagnement autour de l'endormissement.

« Certains enfants que nous suivons ont des horaires de coucher très tardifs, avec un impact sur leur fatigabilité, leur concentration et leur comportement. Nous accompagnons donc les familles pour tendre à la mise en place d'un cadre apaisant par l'instauration d'un rituel du soir avec une lecture, l'éloignement des écrans en fin de journée, la mise en place d'un temps calme en amont du coucher. Ces ajustements simples permettent souvent d'améliorer considérablement la qualité du sommeil et donc le bien-être de l'enfant. »

Vers une autonomie des familles

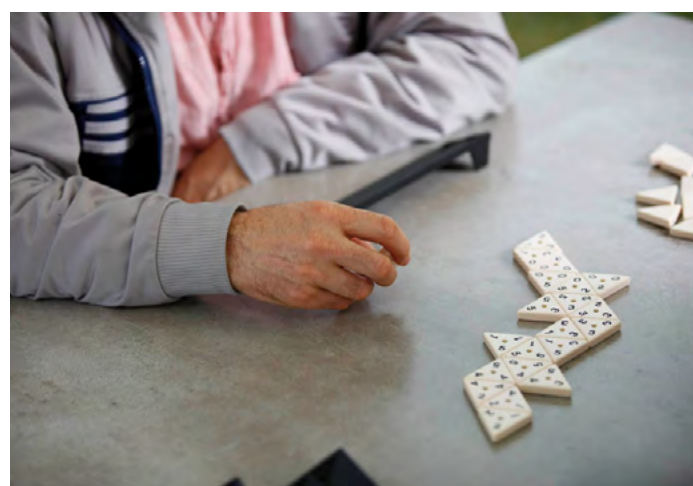
L'objectif final de cet accompagnement n'est pas de rendre les familles dépendantes des interventions des professionnels, mais bien de leur donner les clés pour agir en autonomie.

En renforçant leur pouvoir d'agir, les parents deviennent ainsi les premiers acteurs du développement et du bien-être de leur enfant. C'est dans cette dynamique que la Fondation ANAIS inscrit son action : accompagner les familles vers plus d'autonomie et favoriser une société plus inclusive, où chaque enfant trouve sa place.

Ces expériences menées traduisent une évolution en profondeur des pratiques d'accompagnement : elles s'appuient sur les réalités du quotidien, sur les compétences des familles, et sur la richesse du collectif.

En accompagnant à domicile, en intervenant dans les lieux de vie de l'enfant, en croisant les regards professionnels et parentaux, les équipes mettent en œuvre de nouvelles modalités d'accompagnement qui incarnent les orientations de la Fondation ANAIS : agir au plus près des besoins, soutenir les parcours de vie en milieu ordinaire, et construire une société plus inclusive.

Développer le pouvoir d'agir des parents, c'est aussi leur permettre de devenir pleinement acteurs du développement de leur enfant. C'est en cela que le soutien à la parentalité, tel qu'il est pensé et mis en œuvre par nos équipes, devient un pilier essentiel de notre mission d'accompagnement global et durable.



3 PRIORITÉS POUR SE DÉPLOYER *AVANCÉES ET PERSPECTIVES*

3

PRIORITÉ 3 :

ACCROITRE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

ANAIIS ENTREPRISE ET DÉVELOPPER

L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ AFIN DE CONFORTER

SA POSITION D'ACTEUR DE L'INSERTION

PROFESSIONNELLE ET DE L'INSERTION

SOCIALE

OBJECTIF :

CONSTRUIRE UN MODÈLE D'ENTREPRISE ADAPTÉE RÉPONDANT À LA MISSION D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP TOUT EN GÉNÉRANT DES RESSOURCES POUR LA FONDATION ANAIS

L'Entreprise Adaptée Cuisine Centrale de Jouy-le-Moutier, ouverte en 2023, poursuit son déploiement. Elle compte aujourd'hui parmi ses clients la Fondation John Bost, Handi Val de Seine, mais aussi l'ESAT ANAIS de Pierrelaye qui a inauguré son nouveau réfectoire.

Les autres collaborations qui ont marqué l'année 2024 d'ANAIS Entreprise :

- ◆ Implant chez APTIV : un atelier de quinze travailleurs de l'EA d'Épernon (28) et un atelier de dix travailleurs de l'ESAT de Vernouillet (28) interviennent au sein du site de production du client APTIV. Les travailleurs assemblent des connecteurs électriques destinés à la production automobile.
- ◆ Lisi Aerospace : Négociation pour l'intégration d'une équipe de travailleurs de l'ESAT de Saint Ouen l'Aumône (95) dans le service logistique. Ce projet est mené conjointement avec le service DRH et la direction de la logistique de Lisi Aerospace.
- ◆ L'ESAT ANAIS de Barenton (50) a développé un partenariat avec Lactalis dans un atelier hors les murs de trente travailleurs qui se relaient chez Lactalis ; tous les jours il y a dix à douze travailleurs sur le site,
- ◆ Collège Royal : la marque de Stéphane Bern a missionné l'atelier couture de l'EA ANAIS Services et Prestations Normandie pour confectionner ses housses de coussins ainsi que l'ESAT de Chartres (28) pour le conditionnement de ses produits Made in France.



OBJECTIF :

DÉVELOPPER ET FAVORISER L'INSERTION SOCIALE PAR L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS D'ESAT

DuoDay, une ouverture vers le milieu ordinaire

Chaque année, les établissements de l'Insertion Professionnelle s'engagent dans les DuoDays. Les DuoDays sont des journées dédiées à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. C'est un concept qui permet de passer une journée en immersion professionnelle, en formant un duo avec un salarié ou un employeur dans une entreprise, une administration ou une structure associative. En 2024, 181 duos ont été réalisés.

Céline a occupé un poste de responsable d'approvisionnement / contrôle produits chez LISI AEROSPACE : « J'ai appris le métier de responsable du réapprovisionnement et du contrôle des produits pour les avions. J'ai observé comment les commandes étaient passées au sein de l'entreprise. Cette journée m'a pleinement satisfaite, car les personnes étaient bienveillantes à mon égard. L'année prochaine, j'aimerais participer au DuoDay dans une entreprise adaptée. »

Le Chargé d'Insertion professionnelle, un acteur fort au sein d'ANAIS Entreprise

Les Établissements et Services de l'Accompagnement par le Travail de la Fondation ANAIS disposent de Chargés d'Insertion Professionnelle - CIP-.

Nos CIP accompagnent les travailleurs en situation de handicap dans leur parcours vers plus d'autonomie professionnelle, que ce soit au sein de l'ESAT ou en vue d'un emploi en milieu ordinaire. Ils ont notamment pour mission de :

- ◆ Favoriser l'autonomie, la reconnaissance et la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap.
- ◆ Participer à une démarche inclusive du monde du travail.
- ◆ Contribuer à décloisonner les secteurs médico-social et économique.

OBJECTIF :

CONFORTER LA POSITION D'ANAIIS ENTREPRISE COMME ACTEUR ÉCONOMIQUE ET SOCIAL INCONTOURNABLE SUR LES TERRITOIRES

Un certain nombre de nos ESAT ANAIS sont des acteurs forts dans le réseau des entreprises de leur territoire.

C'est notamment le cas de l'ESAT ANAIS de Saint-Ouen l'Aumône (95) qui adhère depuis fin 2024 au club d'entreprises : Dynamic95.

C'est un réseau qui fédère les 100 entreprises des parcs d'activités de Saint-Ouen l'Aumône, notamment nos fournisseurs comme Procarist et Covelec, nos clients historiques comme les logisticiens H2K et STACI et des clients plus récents comme l'entreprise LISI Aerospace.

Au-delà des rendez-vous réguliers sur sites, 6 commissions sont en place afin d'aider les adhérents : achats, communication, Bâtiments, Automobile, Pouvoirs publics / Parcs, Ressources Humaines.

De nombreuses rencontres professionnelles sont organisées autour d'enjeux communs : le 21 janvier 2025 était organisé dans les locaux de Class'crouste, une réunion d'informations sur les risques industriels du secteur en présence du chef de l'unité départementale de la DRIEAT IDF, le capitaine du SDIS 95 et le Directeur des services de la mairie de Saint Ouen l'Aumône.

Les connaissances acquises pendant cette matinée nous ont permis de mettre à jour notre plan bleu ESAT.

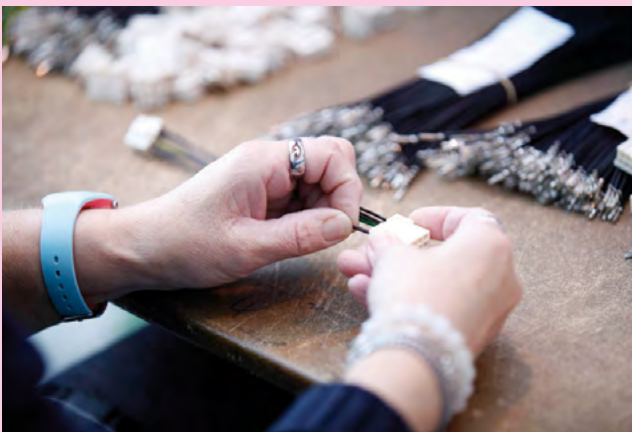
C'est aussi le cas de l'ESAT ANAIS de Saint-Arnoult (14) qui est actif dans le Club entreprises et territoires Cœur Côte Fleurie. Ce club a été créé à l'initiative de la communauté de communes de Deauville (Cœur côte fleurie). Caroline PEUSET, la directrice des Ressources Humaines de la communauté de communes est très investie dans cette démarche. Ces réunions se tiennent une fois par mois, tôt le matin sous forme de petits déjeuners (7h45-9h30) dans les locaux de la communauté de communes à Deauville ou parfois dans nos locaux de l'ESAT ANAIS de Saint Arnoult.

◆ Un certain nombre de nos ESAT ANAIS

sont des acteurs forts dans le réseau

des entreprises de leur territoire.

Les participants sont principalement des chefs d'entreprises locales ou des artisans (par exemple : le Pôle international du cheval, les parfums JACOMO, les bétons CEMEX, entreprise ANFRY (électricité générale), SAS LANCELOT (plomberie)).



OBJECTIF :

CONFORTE LA POSITION D'ANAIS ENTREPRISE COMME ACTEUR ÉCONOMIQUE ET SOCIAL INCONTOURNABLE SUR LES TERRITOIRES



Le développement de la notoriété de la Fondation ANAIS s'appuie principalement sur la production d'une **démonstration positive et de terrain de la qualité des accompagnements**.

En 2024, ce rayonnement a été amplifié grâce à la compétition des métiers **WorldSkills France** qui permet à des jeunes de toutes régions de mesurer leur savoir-faire dans une soixantaine de métiers. Cette année l'**ESAT ANAIS de Domfront** (61) a souhaité participer au **Parcours WorldSkills France+** pour le métier « **Entretien des locaux - Métiers de la propreté** ». Ce parcours s'adresse à des personnes en situation de handicap sans condition d'âge. Le processus de sélection progressif au niveau régional puis national donne aux participants l'occasion de tenter leur chance dans le but d'intégrer l'équipe de France des métiers et participer ensuite au concours international.



3 LEVIERS POUR SE MODERNISER AVANCÉES ET PERSPECTIVES

1

VALORISER L'IDENTITÉ

ET L'ACTION DE LA FONDATION

En Normandie, 5 candidats de l'ESAT ont ainsi passé les épreuves régionales le 29 novembre 2024, devant un jury composé d'un référent Worldskills, un professionnel du GRETA Normandie, trois Moniteurs Entretien des Locaux de l'ESAT ANAIS de Domfront (61), et Franck LAURET, champion du monde de lavage de vitres.

Le 3 décembre a lieu l'annonce des résultats régionaux de Normandie. **Natacha L.**, travailleuse à l'ESAT ANAIS de Domfront depuis mai 2023, fut sacrée **médaillée d'or** dans la catégorie « Entretien des locaux – Métiers de la propreté », et se rendra à la **compétition nationale** qui se tiendra à Marseille du 16 au 18 octobre 2025.

Cette **notoriété** associée est l'occasion pour la Fondation ANAIS de **consolider son pouvoir d'influence, de faire progresser la Société** vers davantage d'**inclusion** et notamment de permettre une meilleure **insertion professionnelle** des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire.



Natacha L.

Car comme le souligne Natacha :

“ J’ai souhaité participer à ce concours car c’est pour moi une véritable opportunité de montrer mes compétences et de changer le regard sur le handicap au travail. ”

OBJECTIF :

RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONDATION ANAIS

Pour créer de l'**attractivité**, l'un des leviers possibles est de travailler le **sentiment d'appartenance**.

En 2021, la Fondation ANAIS lançait le projet « **À ton sport, À ta santé !** » dont l'objectif est d'inscrire la pratique sportive dans le quotidien des personnes en situation de handicap accompagnées, comme vecteur de santé et d'intégration sociale, et de mettre en lumière les para sports. Après un premier volet sur le cyclisme (sur 2021-2022), un second volet sur la marche s'est ouvert en 2023, puis un troisième volet sur le **handball** en 2024. Pour chaque discipline le principe reste le même : les participants volontaires se voient proposer un programme d'**entraînement** sur l'année ainsi qu'une série de **défis** ludiques et sportifs. L'ultime défi consiste à se rassembler pour l'événement sportif annuel « **À ton tour** » et d'établir un **record collectif**. Ce projet suscite au fil des ans un véritable engouement. Au-delà de sa portée sportive, il crée de la **cohésion** entre les usagers mais également entre les professionnels de façon intra et inter établissements. Avec l'évènement il y a « le plaisir de se retrouver telle une grande famille avec l'envie du partage et d'être ensemble » (Professionnel ANAIS).

En 2024, la **3^{ème} édition** de l'événement « **À ton tour** » fut particulière car combinée aux célébrations des **70 ans d'ANAIS**. Portés par une volonté de coconstruire cet anniversaire avec les personnes accompagnées et les professionnels, un **groupe de travail** a été constitué avec des volontaires de différentes structures. En outre, afin de faire vivre cet événement tout au long de l'année et de fédérer l'ensemble des acteurs, les ESMS ANAIS ont eu à relever des **défis** sportifs et créatifs, proposés dans un **livre** « *Il était une fois la Fondation ANAIS* » retraçant ces 70 années d'engagement.



« La préparation au fil des mois des 70 ans de la Fondation ANAIS a été très agréable à organiser. Cela a créé du lien, de l'entraide et de la cohésion d'équipe. Nous attendions chaque mois avec impatience les nouveaux défis à relever que ce soient les personnes accompagnées ou les professionnels. » (Professionnel ANAIS)

Le premier défi fut de taille : imaginer le **logo des 70 ans** ! Le choix final s'est porté sur le logo du **FAM ANAIS de Fleury-les-Aubrais** (45), retravaillé ensuite en PAO pour le rendre plus exploitable sur des supports de communication, sans dénaturer la proposition initiale.



Enfin, une journée festive et sportive a été organisée sur les sites de l'Athletica (95) et de l'Hippodrome d'Enghien-Soisy (95), le 19 septembre. Elle a rassemblé plus de 1 200 personnes, dont près de 700 personnes en situation de handicap et de dépendance, 400 professionnels, de nombreux invités et bénévoles. Parallèlement une journée « anniversaire » était organisée dans tous les ESMS ANAIS pour les personnes n'ayant pas pu faire le déplacement en région parisienne.

Le programme proposé fut riche :

- ◆ Des parcours vélo et marche et une animation hippique à l'Hippodrome
- ◆ Un village d'animations ludiques et sportives à l'Athletica
- ◆ Le challenge record « la course aux points » proposant de cumuler tous ensemble le plus de points en vélo, marche et handball et atteindre symboliquement 7000 points pour obtenir des cadeaux (offerts par les partenaires)
- ◆ Un déjeuner confectionné par la Cuisine Centrale ANAIS de Jouy-le-Moutier (95)
- ◆ Une cérémonie incluant une connexion multiplex avec les personnes restées dans les ESMS ANAIS. Cette cérémonie fut construite grâce à tous les défis réalisés durant l'année. Elle a débuté par le défilé des drapeaux représentant chaque établissement et service ANAIS, confectionnés par les usagers et professionnels, inspiré du protocole des Jeux Olympiques et Paralympiques. Puis s'en est suivi : remises de trophées, de cadeaux, chants, danses, gâteaux, etc. Ce fut également l'occasion de remercier Monsieur LE DAUPHIN, Président du Directoire de la Fondation ANAIS, qui prenait sa retraite après 20 ans d'engagement.

Cette journée restera gravée dans les mémoires comme un véritable succès, mêlant sport, fête, inclusion et convivialité.
« Le regroupement de ce millier de membres ou soutiens de la Fondation restera un moment mémorable. / Je crois que les sourires des personnes accompagnées tout au long de cette journée et les jours suivants sont une des plus grandes valorisations de cette manifestation / C'était vraiment un sentiment d'union, de joie et de partage durant cet événement. MERCI. » (Professionnels ANAIS).





OBJECTIF :

VALORISER LES ÉLÉMENTS DE DIFFÉRENCIATION DE LA FONDATION ANAIS

Il est capital pour la Fondation ANAIS de promouvoir son **ambition** affichée dans son slogan : **AGIR POUR NOTRE SOCIÉTÉ**. Elle doit incarner dans ses approches le projet d'une **société inclusive** dans laquelle chacun a sa place et doit pouvoir participer activement aux transformations sociétales actuelles et à venir.



Les Jeux Olympiques et Paralympiques 2024

C'est dans cette optique que la Fondation ANAIS a proposé aux personnes accompagnées de participer au **programme des volontaires** pour les **Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024**. Ainsi 8 travailleurs de l'**ESAT ANAIS de Deauville-Saint-Arnoult** (14) se sont engagés dans cette aventure sportive et humaine. Après plus d'un an de suivi administratif et logistique, une journée à Paris pour la Convention des Volontaires en mars 2024, puis une journée pour récupérer leurs accréditations et uniformes en juin, le grand jour est enfin arrivé !



Ils ont débuté leur mission en **août** à La **Défense Arena**, accueillant alors les épreuves de water-polo. Les usagers de l'ESAT ont été assignés à différents rôles, allant de l'accueil et de l'installation du public dans les tribunes à l'orientation des taxis et des bus à l'extérieur. Chacun a pu trouver sa place et contribuer au bon déroulement de cet événement mondial lors de 5 jours inoubliables.

Dimitri : « Je devais aider à placer les gens dans les tribunes. J'ai aimé le fait de les accueillir, de les prendre en photo, d'être à leur service. »

Daniel : « C'est beaucoup d'émotions de faire les jeux en tant que bénévole ! »

Anne-Sophie : « J'ai découvert un autre univers que celui du milieu protégé et j'ai vu qu'on est capable de faire des choses en dehors de ce cadre. »

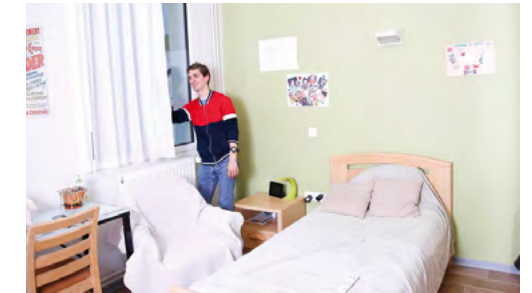
Les travailleurs de l'ESAT ont pu compter sur le précieux soutien de leurs éducateurs.

Bastien, moniteur-éducateur : « C'est beaucoup d'investissement, ça a été très long à préparer mais maintenant qu'on y est, on oublie les difficultés et le temps de préparation. »

Michael, éducateur : « Ils font des choses qu'on n'imaginait pas qu'ils puissent faire. Ils se rendent compte qu'ils peuvent faire plein de choses, qu'ils sont comme tout le monde. Je pense qu'au niveau de l'inclusion, on est à son paroxysme. Ils sont heureux d'être là, donc nous sommes heureux d'être là. »



Comme le disait Brigitte HENRIQUES, présidente du Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF) : « Le bénévolat, c'est le socle de notre société. C'est un engagement citoyen qui donne du sens au fait d'appartenir à une même société. » La Fondation ANAIS est donc fière d'avoir permis à ces travailleurs de vivre pleinement ce **sentiment d'appartenance**.



Une solution habitat innovante vers plus d'autonomie

Dans ce contexte où l'inclusion des personnes en situation de handicap est au cœur des politiques publiques et des priorités de la Fondation ANAIS, il convient également de valoriser le travail du Centre Habitat de VERNOUILLET (28) qui accompagne les résidents vers toujours plus d'autonomie grâce à son dispositif de studios semi-autonomes qui est devenu pour eux un réel tremplin.

La structure

Le Centre Habitat dispose de 30 places d'hébergement en chambre (dont 1 réservée à l'accueil de stagiaire) et de 6 studios semi-autonomes.

Ces appartements d'environ 20m² sont intégrés à l'établissement.

Ils sont composés chacun :

- ◆ D'une pièce principale avec kitchenette,
- ◆ D'une salle de douche avec toilettes,
- ◆ D'une porte donnant un accès direct à l'extérieur du bâtiment,
- ◆ D'une terrasse privative.

Les résidents en studios semi-autonomes disposent d'une buanderie indépendante du reste de l'établissement dans laquelle a également été aménagée un espace cuisine afin de pouvoir évaluer les potentiels candidats à une entrée sur le dispositif.

L'accompagnement des résidents en studios semi-autonomes

L'accompagnement renforcé des résidents qui intègrent un studio semi-autonome est prévu sur 3 ans maximum avec pour objectif, à l'issue de cette période, d'intégrer un logement en autonomie. Cet accompagnement est réalisé par la Conseillère en Economie Sociale et Familiale (CESF) du Centre Habitat référente du dispositif et est au cœur de leur Projet Personnalisé.

Afin de pouvoir vivre au mieux dans leur futur logement, les différents domaines de la vie quotidienne sont discutés avec les résidents pendant toute la durée de leur accompagnement :

- ◆ Alimentation (équilibre alimentaire, préparation des repas, hygiène alimentaire...),
- ◆ Logement (entretien du logement, règles de bon voisinage, accès au logement...),
- ◆ Démarches administratives (recherche de logement, prise de rendez-vous, complétude de dossier administratif, accès à internet...),
- ◆ Suivi santé (suivi des rendez-vous médicaux, se rendre seul au rendez-vous...),
- ◆ Gestion de l'argent (réalisation des achats, gestion de l'argent de poche...),
- ◆ Gestion de son temps libre (loisirs...),
- ◆ Actions de préventions (santé physique, santé psychique...).

Ces différentes thématiques sont abordées de manière individuelle ou collective, en fonction des besoins de chacun, lors :

- ◆ Des entretiens individuels hebdomadaires,
- ◆ Des accompagnements individualisés,
- ◆ Des mises en situations,
- ◆ Des ateliers pratiques et théoriques collectifs organisés chaque semaine.

Que ce soit en lien avec un accompagnement individuel ou collectif et dans la mesure des besoins de chacun, des supports adaptés à la compréhension de tous sont créés avec la collaboration des résidents et leur sont remis régulièrement afin qu'ils se constituent un annuaire des bonnes pratiques du quotidien, une « banque de données » d'informations utiles et un aide-mémoire lorsqu'ils vivront seuls.

L'accompagnement collectif

Une fois par semaine un atelier autonomie est organisé. Les thématiques varient d'une fois sur l'autre : alimentation, logement, démarches administratives, santé, argent, loisirs... dans le but de fournir aux résidents le maximum de connaissances et de réflexes qui leur seront utiles dans leur futur logement.

Les méthodes de travail peuvent également varier : groupes de paroles, jeux, exercices pratiques sous forme de mise en situation réelle ou fictive...

La méthode utilisée et la thématique peuvent être planifiées à l'avance et peuvent également être modifiées au dernier moment en fonction de la disponibilité psychique et de l'état de fatigue des résidents. Il est important de garder en tête que l'accompagnement qui est proposé nécessite un certain niveau de concentration de la part des résidents afin qu'il soit le plus efficace possible. Après leur journée de travail en ESAT et en plus des tâches habituelles de leur quotidien (ménage, repas...), cette disponibilité à l'apprentissage et à la réflexion n'est pas toujours facile à mobiliser pour eux.



► **Atelier cuisine**

Les ateliers cuisine sont très appréciés des résidents. Ils sont également un bon outil pour travailler avec eux différentes compétences utiles pour leur vie future :

- ◆ Gestion du budget,
- ◆ Stockage des aliments pendant et après les courses,
- ◆ Choix des aliments en fonction de la quantité nécessaire, des dates de péremption, de la composition des aliments,
- ◆ Équilibre alimentaire,
- ◆ Utilisation des différents équipements,
- ◆ Organisation et dextérité,
- ◆ Hygiène.

Ils sont également un moment de partage et de convivialité où la bonne humeur et l'entraide sont à l'honneur. Les ateliers cuisine se font principalement en collectif. Il peut arriver également qu'un accompagnement individuel soit réalisé en fonction de l'avancée du projet de chaque résident et de leurs demandes.

► **Atelier bricolage**

Un atelier bricolage d'1h30 est organisé 1 fois par mois avec le magasin Leroy Merlin de Vernouillet (28). Ce partenariat a été mis en place afin que les résidents puissent acquérir les connaissances nécessaires à la réalisation de menus travaux : simples à réaliser quand les connaissances sont là mais qui peuvent coûter cher lorsqu'un professionnel intervient.

Au programme :

- ◆ Découverte de la caisse à outils,
- ◆ Pose de peinture murale,
- ◆ Réfection d'un joint de salle de bain,
- ◆ ...

Au fur et à mesure des ateliers les résidents se familiarisent avec les différents outils. Certains pensent maintenant à s'équiper pour leur vie future et osent s'essayer seul au montage de meubles et petites réparations. Cet atelier permet en outre de développer l'esprit d'équipe et l'estime de soi. L'entraide perdure au-delà ...

► Atelier numérique

Les résidents sont de plus en plus équipés de smartphone ou tablette avec accès internet. Un accompagnement à l'utilisation de cet outil aussi pratique que controversé est proposé pour la sécurité des résidents et pour leur rendre accessibles différents services parfois uniquement utilisables en lien (dématérialisation).



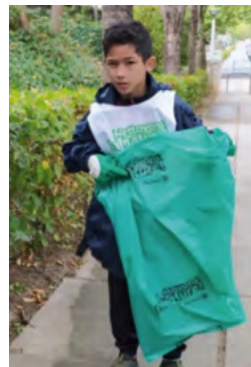
Un partenariat a été établi avec Eure et Loir Numérique pour faciliter l'accès des résidents au service de Doctolib, Ameli, Panneau Pocket ou encore pour apprendre à utiliser une boîte mail ou un GPS.

► Éco-responsabilité

Les résidents en studios semi-autonomes sont sensibilisés aux gestes éco-responsables du quotidien :

- ◆ Tri des déchets,
- ◆ Économies d'énergie (eau, électricité),
- ◆ Achats responsables (aliments de saison, étiquettes énergies...).

Dans l'objectif de pouvoir continuer cette démarche dans leur vie hors du Centre Habitat et ainsi limiter les risques de surconsommation et respecter les réglementations en vigueur.



► Les sorties culturelles et de loisirs

La gestion des temps de solitude est un point central de l'accompagnement.

Après avoir vécu dans un collectif pendant plusieurs années (parfois 10 ou 20 ans), envisager une vie seule peut être libérateur pour certains mais également source d'angoisse pour d'autres. La gestion du temps libre et la connaissance des acteurs, notamment associatifs, du territoire est essentielle pour limiter le risque d'isolement.

Les résidents en studios semi-autonomes peuvent, s'ils le souhaitent, participer aux activités ouvertes à tous, organisées par le Centre Habitat : piscine, ferme pédagogique, spectacles, vélo...

Des sorties culturelles et de loisirs sont organisées régulièrement uniquement par et pour le groupe studios : musée, cinéma, spectacle, exposition... dans le but de leur faire découvrir les lieux culturels de proximité et les événements nationaux annuels accessibles gratuitement ou à tarif réduit. Lors de ces sorties, les transports en commun sont privilégiés afin que les résidents acquièrent le maximum de repères et tentent plus tard l'aventure.

L'accompagnement individualisé

► Les entretiens individuels

Des entretiens réguliers sont réalisés avec les résidents afin :

- ◆ D'échanger sur l'avancée de leur projet,
- ◆ D'organiser les « prochaines étapes » à franchir,
- ◆ De discuter sur leur ressenti (ex : angoisses qui peuvent les envahir à l'approche d'une sortie),
- ◆ De réfléchir ensemble à des réponses aux différents questionnements qu'ils peuvent avoir sur leur quotidien ou leur avenir.

Ces temps d'échanges entre référent et résident sont essentiels pour développer la relation de confiance et lever les éventuels tabous qui pourraient ralentir ou bloquer l'avancée de leur projet.

Les mises en situation

Des mises en situation sont proposées régulièrement aux résidents en fonction des compétences repérées et de l'avancée de leur projet :

- ◆ Faire un trajet seul (avec ou sans repérage en amont),
- ◆ Une semaine de mise à distance avec les autres résidents et professionnels du centre Habitat en tant que simulation de leur vie future,
- ◆ Demander conseils/renseignements auprès de vendeurs et agents administratifs,
- ◆ Participer à la collecte de la banque alimentaire pour travailler l'approche et la communication auprès de personnes inconnues,
- ◆ Tenir la caisse ou le café d'une association pour travailler la confiance en soi.



L'accès au transport

La majorité des résidents en studios semi-autonomes se déplacent uniquement en transport en commun ou à pied. L'objectif des accompagnements réalisés est d'aider les résidents à se repérer dans l'organisation générale des transports en commun de l'agglomération :

- ◆ Repérage des lieux desservis par les différentes lignes de bus de l'agglomération
- ◆ Lecture des horaires et organisation de l'heure de départ en fonction de l'heure d'un rendez-vous
- ◆ Visualisation des correspondances possibles entre les bus de l'agglomération et les autres moyens de transports en commun (car interrégionaux, train SNCF).

L'entreprise LINEAD, gestionnaire des bus de l'agglomération, est également un partenaire engagé dans l'inclusion des personnes en situation de handicap. Les résidents ont été sollicités à plusieurs reprises pour participer au travail d'adaptation des affichages sur le réseau de transport.



La santé

Être autonome c'est aussi prendre soin de soi. Cela passe par l'alimentation, l'hygiène, le sommeil et également par un suivi régulier par des professionnels de santé.

Dès qu'ils le peuvent, les résidents sont amenés à prendre leur rendez-vous seul (contact, planification) et à se rendre en toute autonomie chez le professionnel de santé en fonction des périodicités recommandées.

La psychologue de l'établissement peut intervenir auprès des résidents en studios semi-autonomes qui l'acceptent, lorsque des problématiques sont repérées (manque de confiance en soi, angoisses en lien avec leur futur...) et peuvent mettre à mal le résident ou bloquer l'avancée de son projet personnalisé.

L'admission sur le dispositif

Lors de leur entrée sur le dispositif studios, les résidents n'ont pas tous les mêmes connaissances et compétences. L'individualisation de l'accompagnement est primordiale pour atteindre leur objectif.

S'inscrire dans le dispositif studio semi-autonome nécessite beaucoup de volonté et d'énergie de la part des résidents qui le demandent. L'accompagnement est dit « renforcé » car plus intense et plus ciblé que ne peut l'être un accompagnement proposé en chambre dans le but d'atteindre l'objectif fixé dans le délai imparti. L'accompagnement sur le dispositif reste cependant progressif et est aménagé en fonction des compétences, des possibilités et des souhaits de chacun.

Le projet personnalisé du résident est un support essentiel avant et pendant l'accompagnement en studios.





Avant, car il permet aux résidents désireux de plus d'autonomie (notamment vers l'extérieur) de le verbaliser. Cette première mention dans le projet personnalisé permet aux résidents de pouvoir intégrer (dans la mesure du possible et de leur souhait) les différents ateliers collectifs proposés dans l'accompagnement renforcé des résidents en studios.

Pendant, car il est le bilan annuel de l'avancée du projet. Même si l'objectif et les points d'avancement sont discutés régulièrement, le projet personnalisé permet de se poser et de visualiser ce qui s'est passé pendant l'année écoulée et le chemin qu'il reste à parcourir pour une sortie de l'établissement la plus sereine possible.

Des échanges ont régulièrement lieu avec les Mandataires Judiciaires à la Protection des Majeurs et les familles. Effectivement, cette collaboration est nécessaire pour la cohérence de l'accompagnement proposé par les différentes personnes ou organismes qui gravitent autour du résident dans le but d'atteindre l'objectif fixé. Ils sont d'ailleurs signataires avec le résident, du «contrat d'accompagnement en studios semi-autonomes» qui a fait l'objet d'une adaptation afin qu'il puisse être un appui à l'accompagnement réalisé aussi bien auprès des résidents que des familles et/ou MJPM.

Dans ce contrat moral sont inscrits l'objectif, les axes de travail et les modalités d'accompagnement sur le dispositif. L'autodétermination y est également définie. Ce principe est au cœur du dispositif de l'entrée du résident jusqu'à sa sortie. Faire des choix, agir seul, essayer, commettre une erreur et recommencer, prendre le temps de réfléchir, gérer ses émotions... sont les clés de ce dispositif de transition vers un habitat inclusif. Ce document signé par les différentes parties permet à chacun de trouver sa place dans l'accompagnement.

◆ **Faire des choix, agir seul, essayer,**

commettre une erreur et recommencer,

prendre le temps de réfléchir,

gérer ses émotions...

sont les clés de ce dispositif de transition

vers un habitat inclusif.

L'accompagnement après les studios semi-autonomes

L'accompagnement proposé pour préparer et sécuriser la sortie de studios semi-autonomes a également montré son importance ; il est ainsi proposé aux résidents de bénéficier de l'appui d'un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS). En effet, après plusieurs années dans un même lieu de vie, qui plus est dans un établissement où les résidents peuvent compter sur l'appui d'un professionnel 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, la prise de nouveaux repères est nécessaire. La préparation en amont est intense et a son importance mais elle doit pouvoir être soutenue pour optimiser la réussite du projet d'inclusion dans un nouvel

habitat. Cet accompagnement n'est pas obligatoire. Il est demandé selon le souhait du résident et dure généralement peu de temps (2 ans en moyenne pour les résidents qui ont quitté l'établissement depuis la mise en place du dispositif).

A l'heure actuelle, pour éviter une rupture brutale d'accompagnement et faciliter la transition entre l'hébergement et le logement autonome, la Conseillère en Economie Sociale et Familiale (CESF) de l'établissement continue à accompagner, en plus de ses missions habituelles sur le Centre Habitat, les résidents sortants du dispositif pendant une période de 6 mois, s'ils le souhaitent. Un appel téléphonique tous les 15 jours et une visite mensuelle sont planifiés. L'ancien résident peut également contacter le professionnel en cas de besoin en dehors de ces temps. Cet accompagnement de courte durée permet une transition douce vers le milieu ordinaire et de patienter le temps de la mise en place du SAVS si cela s'avère nécessaire et s'il est souhaité par l'ancien résident.

Perspectives

Afin de parfaire le parcours de vie du résident avec l'appui de la Fondation ANAIS et lui assurer un parcours sans rupture, l'équipe du Centre Habitat ANAIS de Vernouillet (28) espère prochainement pouvoir proposer au futur sortant un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale. Ainsi, un résident pourrait entrer en chambre sur le Centre Habitat lors de son embauche à l'ESAT, renforcer son autonomie en intégrant quelque temps plus tard un studio semi-autonome et bénéficier lors de sa sortie de l'établissement d'un accompagnement à domicile favorisant son inclusion en milieu ordinaire.

Ce service serait rattaché à l'établissement pour mieux accompagner la transition entre la vie en hébergement et la vie dans la cité, notamment en amont de la sortie officielle tout en lui garantissant un fonctionnement parallèle indépendant pour afficher une séparation claire entre ces 2 modes vies.

◆ **Cet accompagnement de courte durée**

permet une transition douce vers le milieu

ordinaire et de patienter le temps de la mise

en place du SAVS si cela s'avère nécessaire

et s'il est souhaité par l'ancien résident.

OBJECTIF :

CONSOLIDER LA POLITIQUE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS
ET DES COMPÉTENCES (GPEC)



2024 - Développement d'une culture managériale commune

L'un des axes essentiels déployé au cours de l'année 2024 par la Fondation cible la **prévention des risques psychosociaux** en s'appuyant notamment sur la mise en place d'actions de formation. La Fondation a dès lors retenu le Cabinet ASKORIA afin de proposer un parcours aux Managers et Représentants du Personnel, parcours échelonné sur 2025/2027 :

Développer une prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux, développer et pérenniser une culture managériale commune sont les objectifs majeurs recherchés au travers de ce parcours. Chaque groupe constitué rassemblera des participants de différents établissements afin de favoriser les échanges de pratiques et créer des synergies.

3 LEVIERS POUR SE MODERNISER AVANCÉES ET PERSPECTIVES



DÉVELOPPER

LES COMPÉTENCES

ET LA CULTURE PARTENARIALE

OBJECTIF :

ACCROITRE NOTRE AGILITÉ OPÉRATIONNELLE

Optimiser nos pratiques, outiller nos équipes et fluidifier les parcours : telles sont les ambitions portées par la Fondation ANAIS à travers le déploiement d'un Dossier Usager Informatisé (DUI) unique. Ce projet s'inscrit dans la feuille de route de la Fondation, au croisement du levier « Développer les compétences » et de l'objectif « Accroître notre agilité opérationnelle ». Il incarne une dynamique d'interrogation permanente sur notre efficience organisationnelle, de veille active sur les innovations du secteur, et de valorisation des idées professionnelles issues du terrain. Ce n'est pas seulement une évolution technique, ou un simple dossier administratif, c'est avant tout, une véritable opportunité d'amélioration au service de la qualité d'accompagnement.

Un Dossier Usager Informatisé unique : une avancée pour fluidifier les parcours et harmoniser les pratiques

En 2024, la Fondation ANAIS a fait le choix de déployer un Dossier Usager Informatisé (DUI) unique sur l'ensemble de ses établissements. Après une étude approfondie, la solution NETVie de Teranga Software a été retenue pour répondre aux besoins des professionnels et des personnes accompagnées.

Une solution pensée pour la continuité des parcours

Le déploiement d'un DUI unique garantit une continuité dans le suivi des personnes accompagnées. Tout en intégrant des paramètres adaptés à chaque secteur d'activité, la Fondation a opté pour un paramétrage centré sur les métiers : ainsi, un infirmier travaillant en Foyer de Vie conserve les mêmes accès s'il rejoint une MAS ou intervient ailleurs. De la même manière, une personne accompagnée bénéficiera d'un dossier unique tout au long de son parcours.

Une approche progressive et concertée

Avant cette généralisation, 16 établissements (MAS, FAM, IME, EHPAD) utilisaient déjà cette solution. En 2025, 64 nouveaux établissements seront concernés. Une équipe pluridisciplinaire, rassemblant des représentants de chaque groupe métier, a travaillé pour adapter les paramètres aux réalités du terrain et a harmonisé les pratiques entre les cinq secteurs d'activité de la Fondation.

Un socle commun garantissant souplesse et cohérence

L'enjeu est de trouver un équilibre entre homogénéisation et adaptation aux spécificités de chaque métier. Il ne s'agit pas d'imposer un cadre rigide, mais bien d'offrir un outil qui facilite le quotidien des professionnels. Chaque vague de déploiement sera l'occasion d'ajuster les paramètres afin de stabiliser une solution réellement adaptée aux besoins des équipes et des personnes accompagnées.

◆ Au-delà d'un simple outil, le DUI unique

*est une opportunité pour repenser
nos méthodes, fluidifier la transmission
des informations et renforcer
la personnalisation des parcours.*

Un projet inscrit dans une dynamique d'innovation et de sécurité

Ce projet s'inscrit dans le cadre du programme national ESMS numérique, visant à moderniser et sécuriser la gestion des données dans le médico-social. La solution NETVie répond aux exigences réglementaires en matière de protection des informations, garantissant un accès sécurisé aux professionnels habilités.

Un levier pour personnaliser l'accompagnement et améliorer la qualité des parcours

Au-delà d'un simple outil, le DUI unique est une

opportunité pour repenser nos méthodes, fluidifier la transmission des informations et renforcer la personnalisation des parcours. Il illustre la volonté de la Fondation ANAIS d'innover, d'optimiser ses pratiques et de s'adapter aux évolutions du secteur pour toujours mieux accompagner les personnes.

Le DUI unique ne se limite pas à une modernisation des outils : il porte une vision. Celle d'une Fondation qui progresse en s'appuyant sur l'intelligence collective, qui renforce ses pratiques en les confrontant à l'innovation, et qui place l'agilité au cœur de son organisation. En facilitant la transmission, en valorisant les compétences des professionnels et en assurant une meilleure lisibilité des parcours, ce projet contribue à transformer en profondeur notre manière d'accompagner. Il témoigne de notre capacité à faire évoluer nos méthodes tout en restant fidèles à nos engagements fondamentaux : l'écoute, l'adaptabilité et l'exigence de qualité.



OBJECTIF :

PORTER LA CULTURE D'ALLIANCE PARTENARIALE

La culture est un élément essentiel du vivre ensemble et de l'épanouissement personnel à tout âge. Les EHPAD, malgré leurs efforts d'ouverture vers l'extérieur, sont souvent tenus à l'écart d'une société qui a peur de la vieillesse et de ce qu'elle représente. L'EHPAD ANAIS situé à Loir en Vallée, village de 300 habitants, est un espace de vie qui souhaite rendre la culture accessible au plus grand nombre sur son territoire, en étant le vecteur d'une ouverture sur la société et ses habitants pour transformer l'image de la vieillesse dépendante.

C'est pour cela que depuis 2023, l'EHPAD installe un tiers lieu temporaire dans lequel des événements sont programmés tout au long de l'année, ouverts aux résidents, aux familles mais également à la population locale. Depuis 2023, l'établissement propose un week-end cabaret en partenariat avec la cité du Music-Hall du Mans et des Arts populaires. Un spectacle qui allie le chant, la danse, les paillettes et la comédie.

Ce projet s'inscrit dans une démarche artistique engagée de l'établissement, qui permet la découverte de pratiques diverses avec des artistes professionnels pour réaliser un pré-show. Il s'agit de proposer un spectacle composé de petites formules (3 à 5 min), sous la forme d'une chanson, d'un numéro de danse ou d'un sketch comique.

Cette démarche permet aux résidents de révéler des capacités et des talents, de jouer avec les émotions. Le handicap et les capacités physiques comme psychiques des personnes, sont alors des atouts de travail pour faire rire et émerveiller les spectateurs.

Le music-hall fait de notre public et des résidents, un fabuleux partenaire de jeu. Ce genre, à la fois léger et exigeant, crée des rencontres qui les valorisent, en les mettant en scène dans des performances uniques.

Pour la Cité du Music-hall et des Arts populaires, ce partenariat est un moyen de faire découvrir toute la richesse du genre music-hall. L'EHPAD contribue à promouvoir ce genre de spectacle et favorise l'accès à la culture pour tous dans une zone rurale désertifiée.



Pour les résidents, les bénéficiaires du DIVADOM (EHPAD à domicile) et les professionnels, grâce à ce projet, ils découvrent le genre music-hall en étant spectateur, ou en se mettant dans la position d'artiste devant un public familial.

En 2024, 2 représentations du pré show ont été dévoilées aux établissements du secteur du handicap et des personnes âgées du territoire de la Sarthe et à la population locale, réunissant près de 180 personnes sur le week-end.

OBJECTIF :

SOUTENIR LA VIE ASSOCIATIVE DE LA FONDATION ANAIS

Soutenir la vie associative et la développer au sein même de la Fondation reste un enjeu d'actualité. La volonté d'ANAIS d'ouvrir aux bénévoles ses structures médico-sociales est un pari qui à terme permet de développer des partenariats et d'ouvrir les établissements vers l'extérieur.

Dans ce domaine, un établissement et une association sont précurseurs depuis plus de vingt ans. Il s'agit de la MAS ANAIS d'Ancenis (44) et de l'association « **Les Couleurs du Verger** », association loi 1901, créée le 09 mai 2005 qui regroupe les familles et/ou représentants des résidents de la MAS ANAIS d'Ancenis.

Depuis une vingtaine d'années, les membres du bureau, les adhérents et les bénévoles de l'association collaborent étroitement avec les équipes de la MAS ANAIS d'Ancenis autour des objectifs suivants :

- ◆ Proposer et organiser des animations pour les usagers de la MAS.
- ◆ Etablir des liens entre les familles.
- ◆ Être une instance de contact auprès de la Fondation ANAIS et auprès de la MAS.
- ◆ Participer à la réflexion publique en ce qui concerne les personnes accueillies au sein de l'établissement.

Concrètement, les membres de l'association proposent des moments festifs, au sein ou en dehors de la MAS (carnavals, concerts, repas thématiques, journée des familles, et bien d'autres). Ces moments précieux sont sources d'échanges, de convivialité et de plaisirs pour les résidents.

Les bénévoles de l'association, accompagnent très régulièrement les résidents autour de sorties, de jeux de société, d'activités créatrices ou de moments de bien-être. Ce soutien précieux permet aux résidents de bénéficier de moments privilégiés plusieurs matinées par semaine.

Portée par les familles, l'association est un trait d'union entre l'établissement, les résidents, leurs proches et les familles entre elles. Les réunions de l'association, l'assemblée générale, la fête des familles sont autant d'espaces qui permettent de faire connaissance, d'échanger sur les besoins, les attentes et de réfléchir ensemble.

Les membres de l'association portent également ces réflexions ainsi que la parole des familles et des résidents dans les diverses instances publiques auxquelles ils participent.

La collaboration avec l'association « **Les Couleurs du Verger** » et l'engagement de ses membres sont un soutien précieux pour la MAS ANAIS d'Ancenis. Ce partenariat permet à la fois des moments de partages dont bénéficient en premier lieu les résidents et le maintien d'un lien privilégié entre les familles, les professionnels et les acteurs du territoire.

Ces échanges « informels » facilitent une compréhension mutuelle parfois mise à mal si elle se cantonne à une relation souvent dissymétrique de familles en demandes et de professionnels « experts ». Il s'agit de moments de « re-connaissances » importants.

Ces vingt années de collaboration avec l'association « **Les Couleurs du Verger** » et les souvenirs heureux des moments chaleureux partagés se traduisent au travers d'un dynamisme palpable au sein de l'établissement.



OBJECTIF :

SÉCURISER LES MODÈLES ÉCONOMIQUES DE L'ENVIRONNEMENT MÉDICO-SOCIAL ET DU DOMAINE DE L'ENTREPRISE SOCIALE ET SOLIDAIRE - LANCEMENT DE PROJETS TRANSVERSAUX



En 2023, après 4 années de fonctionnement de ces différentes instances de gouvernance et fonctions de direction, la Fondation ANAIS a établi un bilan qui l'a conduit à plusieurs ajustements que sont d'une part la clarification des rôles et responsabilités du Directoire et de la direction opérationnelle avec la création d'une fonction de directeur exécutif et d'autre part une actualisation des délégations de pouvoirs favorisant la décision au plus proche de son application et une recherche de collégialité.

De ces 2 orientations, et conformément aux statuts et règlement intérieur de la Fondation, fut réalisé sur le premier semestre 2024 un très important travail de réécriture du Document Unique des Délégations des pouvoirs. Il s'est concrétisé par une nouvelle version du DUD, approuvée par le Directoire en janvier 2024, déclinée en délégations puis subdélégations de pouvoirs, depuis la fonction du président du Directoire auprès de celle du Directeur Exécutif, de celle-ci auprès de chacun des membres du comité de direction, depuis ceux-ci auprès des directeurs d'établissements et au final auprès de l'ensemble des chefs de services, responsables d'ateliers ou de services. Ce ne sont pas moins de 120 délégations de pouvoirs nominatives qui ont été revues ou établies.

3 LEVIERS POUR SE MODERNISER AVANCÉES ET PERSPECTIVES



POURSUIVRE

LA MODERNISATION

DE LA GESTION

Depuis ce socle de délégations de pouvoirs, un travail s'est poursuivi sur les délégations de signatures (seuils d'engagement) et plusieurs procédures de gestion. L'ensemble de ces travaux vise tant à sécuriser notre modèle économique qu'à favoriser la prise d'initiative et la responsabilisation de nos managers.

Plus globalement, la dynamique engagée en 2024 s'appuie sur un triptyque :

- ◆ **Axe 1** : Organiser nos activités, sécuriser notre gestion et intégrer de la méthode dans la conduite de nos projets.
- ◆ **Axe 2** : Donner sens, fixer le cadre de référence de notre action d'accompagnement et d'appui.
- ◆ **Axe 3** : Développer de la bienveillance, de la bientraitance et agir avec éthique.

Le travail sur les délégations s'inscrit dans l'axe 1 (l'organisation). Il a été complété en 2024 par l'installation d'un comité de suivi de la situation financière (rencontres et analyses mensuelles depuis septembre 2024), et la construction de plusieurs schémas directeurs (dès à présent sur les systèmes d'information et du numérique - SIN, et à venir : qualité, patrimoine et achats).

L'axe 2 (le sens) a fait l'objet d'importantes réflexions qui ont conduit à la formalisation et l'adoption d'une doctrine en matière d'évolution de l'ensemble de nos établissements et services en dispositifs. Au-delà, 2025 sera pour grande partie consacrée à l'exploration opérationnelles de concepts liés à l'autodétermination et la valorisation des rôles sociaux, notamment via des temps forts en journée de rentrée.

L'axe 3 (la bientraitance) est déployé depuis maintenant nombre d'années par l'association puis, dans la continuité, la Fondation ANAIS. Pour autant, une inclinaison plus forte est affirmée avec la structuration de la réflexion éthique à l'échelle de toute la Fondation et par ailleurs avec l'adoption et la mise en œuvre d'un accord QVCT - Qualité de Vie et des Conditions de Travail - et prévention des risques professionnels.

L'année 2025 s'inscrit très directement dans le prolongement de ces 3 axes. Rendez-vous au prochain rapport d'activité.

OBJECTIF :

METTRE EN PLACE DES REPORTINGS DE GESTION AVEC DES OUTILS DE PILOTAGE RENOVÉS

Perspectives et réalisations 2024 - Direction Financière

En 2023, la Direction Financière a poursuivi, en lien étroit avec les équipes des établissements et le commissaire aux comptes, la mise en place de procédures de gestion, la réalisation d'audits et d'inventaires visant à renforcer la fiabilité des informations financières.

En 2024, la Fondation ANAIS s'est engagée à consolider les avancées réalisées en 2023, en plaçant la digitalisation des processus au cœur de sa stratégie. L'objectif a été d'accompagner la transformation numérique des établissements, tout en veillant à l'harmonisation des pratiques, la réduction des risques et l'amélioration de la qualité de l'information financière. Une attention particulière fut portée à l'accompagnement et à la formation des secrétaires sur les nouveaux outils, tels que la dématérialisation, la facturation à l'échelle de la Fondation, tant au sein de ses établissements d'Insertion Professionnelle que de ses ESMS.

◆ **En 2024, la Fondation ANAIS s'est engagée à consolider les avancées réalisées en 2023, en plaçant la digitalisation des processus au cœur de sa stratégie.**



OBJECTIF :

OPTIMISER L'UTILISATION DES OUTILS RÉGLEMENTAIRES

Dans ce cadre, les équipes de la Direction Financière ont finalisé, en juin 2024, le déploiement de l'outil EFALIA, dédié à la dématérialisation des factures fournisseurs. Désormais, l'ensemble des établissements utilise cet outil, qui permet une gestion électronique des factures, une automatisation des circuits de validation et une meilleure maîtrise des obligations réglementaires. Cette évolution contribue à la modernisation de la chaîne comptable et à une production plus fiable des données financières.

En parallèle, l'année 2024 marque l'achèvement du déploiement du module **Séjour & Foyer First** de la gamme **CEGI**, amorcé en 2022. Après une première vague de 12 établissements migrés en 2023, 27 établissements supplémentaires ont intégré cette nouvelle version en 2024, couvrant désormais l'ensemble des structures concernées du secteur ESMS de la Fondation.

Dans la continuité des actions engagées pour renforcer les outils de gestion et d'analyse, la Fondation a lancé en novembre 2024 le déploiement du progiciel de gestion de la relation client **CEGID**, destiné aux activités des Entreprises de l'Insertion Professionnelle. Ce nouvel outil vise à structurer davantage le suivi de l'activité commerciale, tout en facilitant les analyses de performance.

◆ **La Direction Financière a poursuivi ses travaux d'amélioration des outils de reporting, afin de répondre aux besoins croissants d'analyses économiques et financières.**

Enfin, la Direction Financière a poursuivi ses travaux d'amélioration des outils de reporting, afin de répondre aux besoins croissants d'analyses économiques et financières. Ces évolutions permettent aux équipes de mieux piloter l'activité des établissements et d'optimiser la gestion économique dans un contexte en constante évolution.



2024 : RAPPORT RH/SOCIAL

LES RESSOURCES HUMAINES (RH) EN CHIFFRES

État des effectifs

- ◆ L'effectif global de la Fondation ANAIS est en légère baisse avec **1984 collaborateurs en CDI** (2050 en 2023) dont 3 Directions activités médico-sociales régionalisées et 1 Direction des activités ANAIS Entreprise,
- ◆ **318 salariés moyens mensuels en CDD** qui pallient les absences temporaires et renforcent les équipes afin de garantir le meilleur accompagnement des personnes en situation de handicap et de dépendance,
- ◆ **1330 travailleurs d'ESAT**.

Féminisation

- ◆ Des équipes très féminisées : **70.3 %** de femmes dans les effectifs, vec **54.2 %** de femmes au sein du personnel cadre.

Taux de turn over

- ◆ Taux de rotation du personnel de **10.96 %** (contre 14 % en 2023) avec 275 nouveaux collaborateurs en CDI en 2024 (256 en 2023) venant remplacer 309 collaborateurs sortants.

Nombre de CDD annuel

- ◆ Le nombre de CDD conclus reste important à plus de **12 803** pour l'année 2024 dont 22 CDD Cadres et 12 781 CDD Non-Cadres (contre 13 426 CDD en 2023).

Ancienneté moyenne

- ◆ L'ancienneté moyenne est de **9 années et 5 mois**, en sensible baisse par rapport à 2023. Ceci montre l'attachement des collaborateurs ANAIS à leurs métiers et aux valeurs humanistes affirmées par la Fondation.

Qualification du personnel

- ◆ **39 %** des professionnels sont dédiés à l'**accompagnement éducatif**, **16 %** exercent des **fonctions soignantes** et à peu près autant se concentrent sur l'**environnement, les locaux et l'administration** des établissements accueillant les usagers.

2024 - INSTAURATION D'UN DIALOGUE SOCIAL FÉCOND, REPOSANT SUR LA CO-CONSTRUCTION ET SUR LA CONFIANCE MUTUELLE AVEC NOS PARTENAIRES SOCIAUX

Sous l'impulsion du Directoire, le Directeur Exécutif, avec le soutien du Directeur des Ressources Humaines, s'est attaché à reprendre un dialogue social de qualité, structuré, basé sur la co-construction, le respect mutuel et la confiance avec les partenaires sociaux.

Cette priorité d'action de la Feuille de Route de la Fondation s'est traduite tout au long de l'année par différentes étapes.

Dès le mois de mars, la reprise d'un cycle de réunions régulières de négociations avec nos organisations syndicales représentatives : CGT, SUD, CFDT et CGC CFE ayant pour objectif de parvenir d'une part à un accord "Qualité de Vie et des Conditions de Travail et Prévention des Risques Psycho Sociaux" et d'autre part à la signature d'un accord de méthode.

Les négociations de l'accord QVCT et prévention des RPS et de l'accord de méthode ont débuté en mars 2024.

L'accord de méthode a été signé le 27 août 2024 par les 4 organisations syndicales représentatives structurant les 6 grands axes de négociations prioritaires pour la Fondation pour la période 2024 / 2027 : *La durée de cet accord est calée sur la durée des mandats` de nos partenaires sociaux.*

Axe 1 : La rémunération, notamment les salaires effectifs, le Partage de la Valeur Ajoutée dans l'entreprise et les grilles de rémunérations des EA – second semestre 2024 (ouverture 20/10/2024).

Axe 2 : Accord OTT –Organisation du Temps de Travail / Accord ICP- Indemnité Congés Payés – premier semestre 2025.

Axe 3 : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP phase 1) – second semestre 2025.

Axe 4 : L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunérations et la qualité de vie au travail ainsi que les luttes contre les violences sexuelles et sexistes – premier semestre 2026.

Axe 5 : Accord Seniors – second semestre 2026.

Axe 6 : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP phase 2) – premier semestre 2027.

Sur la base de cet accord de méthode :

L'axe 1 de négociation portant sur « *la rémunération, notamment les salaires effectifs, le Partage de la Valeur Ajoutée dans l'entreprise et les grilles de rémunérations des EA* » a débuté à la rentrée de octobre 024.

La Fondation en accord avec nos partenaires sociaux, a choisi de scinder cette négociation en deux phases, afin de permettre un versement effectif de la Prime de Partage de la Valeur Ajoutée sur le bulletin de paie du mois de novembre.

L'accord sur la Prime de Partage de la Valeur Ajoutée a donc été signé le 6 novembre 2024 avec les 4 organisations syndicales représentatives.

Les éléments annexes de rémunérations continuent à faire l'objet de négociations sur la fin de l'année 2024, avec l'objectif d'une signature sur le premier trimestre 2025 sous la forme d'un accord de Négociation Obligatoire en Entreprise (Phase 2).

Les négociations pour l'accord QVCT et PRPS se sont inscrites également dans la durée pour la formalisation et la co-construction à la fois du texte en lui-même et de l'ensemble des procédures co-construites également qui ont été annexées, suite à 10 réunions de négociations sur la base de 2 chapitres distincts : un chapitre dédié à la Qualité de vie et des conditions de travail (1) et un chapitre dédié à la prévention des risques psycho sociaux (2).



1. Le chapitre QVCT

Les déterminants de la qualité de vie au travail :

- ◆ Placer la QVCT et PRP au cœur de la Feuille de Route de la Fondation,
- ◆ Créer et suivre 11 indicateurs (co-construits),
- ◆ Impliquer l'ensemble des acteurs,
- ◆ S'assurer de la cohésion des équipes (développer les temps de partage),
- ◆ Fédérer autour de projets structurants (projet d'Etablissement par exemple : implication des équipes et présentation préalable en CSE),
- ◆ Développer les compétences des salariés,
- ◆ Préserver l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle,
- ◆ Faciliter la communication et l'accès aux informations (Sharepoint accès BDES et Bilan social / accords / PV pour les Directeurs et leurs équipes et pour les IRP- Instances Représentatives du Personnel).

2. Le chapitre prévention des RPS – Risques Psychosociaux :

Quelques axes qui seront prioritaires au cours des trois prochaines années :

- ◆ **La formation des managers** (cahier des charges en cours de rédaction, format paritaire théorique, supervision/ co-développement, production de supports) soit un programme étalé sur 36 mois avec une priorité donnée à la mixité des groupes,
- ◆ **Le renforcement des dispositifs de protections** contre toute forme de harcèlement, discrimination, création de plusieurs process d'alertes (annexes à l'accord),
- ◆ **La systématisation des DAT- Déclarations Accidents du Travail** (révision des procédures FEI -Fiches Événements Indésirables),
- ◆ La formalisation d'une charte du droit à la déconnexion,
- ◆ La prévention du burn-out,
- ◆ La mise en place d'une série d'actions complémentaires (exemples : numéro de soutien psy 24h/24h et 365 jours/an, création d'un baromètre social, recours aux expertises externes pour des tensions interpersonnelles, prises en charge financières (séances Psy)).
- ◆ **L'accord QVCT et PRPS a été signé le 15 janvier 2025 avec les 4 organisations syndicales représentatives.**

2024 - UNE POLITIQUE TOUJOURS VOLONTARISTE ET AGILE EN MATIÈRE DE FORMATION

La Fondation ANAIS a maintenu une **politique agile et volontariste** sur la période visée par la feuille de route en matière de formation afin d'accompagner le développement des compétences et valoriser les parcours et la promotion interne notamment. Cela constitue un véritable atout.

A ce titre, la Fondation a versé, au-delà des contributions et participations obligatoires légales auprès de son OPCO (Opérateur de Compétence), une **contribution volontaire de 0,30 % de la masse salariale**. Ceci a permis en 2024 à **1852 collaborateurs** de bénéficier d'une **formation**, soit un cumul de **83 914 heures de formations** dispensées au global, avec une moyenne de **45.30 heures par collaborateur**, financées en interne par la Fondation (formations courtes et longues durées qui ont concerné l'ensemble des collaborateurs hors ESAT).

Le budget fléché sur le Fond Mutualisé de Branche (FMB) a ainsi évolué de +10.59 % entre 2023 et 2024 et le taux d'utilisation du Compte d'Investissement de Formation Annuel (CIFA) continue de croître à hauteur de 95.32% en 2024 (en 2022, il était seulement de 78.69%).

A noter : Une rentabilité des formations fléchées sur le FMB sur 2024, avec une enveloppe de départ de 227 391 € et 370 773 € pris en charge par l'OPCO. Cette augmentation a permis notamment de prendre en charge l'intégralité des frais annexes.

Le nombre de personnes formées est quasi similaire à 2023 (1826 collaborateurs), avec un nombre d'heures par collaborateur en deçà de l'année précédente (50 heures en 2023), ce qui s'explique par des formations plus courtes mais plus ciblées (par exemple sur le domaine de l'autisme).

Les formations courtes les plus réalisées sur 2024 et prises en charge par l'OPCO SANTÉ sont les formations obligatoires (SST, Habilitations électriques, CACES). De plus, l'accent a été mis en 2024 sur une nouvelle formation courte en lien avec la **bientraitance** (17 actions de formation).

Également, l'effort de formation a porté en majorité sur les **IME** notamment en lien avec la thématique de l'**autisme**, ainsi que sur les **métiers d'ASI - Agent de Service Intérieur** (actions de formation en fonction des activités réalisées: sur l'hygiène des locaux, les gestes et postures, l'hygiène et la sécurité alimentaire, la prévention des chutes....) et **d'Aide-Soignant(e)** (en lien avec la déficience intellectuelle et troubles psychiatriques, la prévention des chutes, la manutention des personnes et la prévention des TMS, l'alimentation...).

Le budget de formation a été utilisé à hauteur de 94%, le reste étant reporté sur 2025.

Au niveau des formations longues, tous dispositifs confondus, 53 collaborateurs ont été formés ou sont en cours. La formation longue la plus suivie est celle d'AES- Accompagnant Éducatif et Social (7 personnes), puis celle de Moniteur Éducateur.

Au niveau des formations longues, le dispositif du contrat de professionnalisation (1 seul) a été moins utilisé en 2024, contre 12 contrats apprentissage, 20 contrats en PRO A, 9 en FMB, et 9 sur le CIFA ou CITS.

Le montant alloué aux contrats de professionnalisation a fortement augmenté entre 2023 et 2024, passant de 224 995 € à 587 670 €, en lien avec le déploiement des formations diplômantes d'Éducateur Spécialisé et d'Infirmier Diplômé d'Etat.

2024 – DÉPLOIEMENT D'UNE PLATEFORME DE RECRUTEMENT

Face au volume soutenu et constant de contrats à durée déterminée sur les ESMS et à un recours croissant aux contrats de missions intérimaires, une décision concertée du Directoire et du Comité de Direction a conduit au déploiement d'une plateforme de recrutement par le biais de l'intérim coopératif.

Les enjeux de cette décision sont doubles : améliorer la situation économique des établissements mais aussi les conditions de travail des équipes avec un impact non négligeable sur leur charge de travail (cadres, personnels administratifs et RH) pour leur permettre notamment d'améliorer et pouvoir se concentrer davantage sur la qualité des accompagnements.

Après consultation auprès de sociétés de l'économie sociale et solidaire, la société Ettic a été retenue afin d'accompagner les établissements par le biais de prestations de contrats de mise à disposition pour le recours aux CDD de moins de 3 mois et pour les contrats de mission intérim.

Cet accompagnement démarrera au 1^{er} avril 2025 par une phase pilote sur un nombre d'établissements pilotes. Cette expérimentation s'achèvera sur la fin du 1^{er} semestre 2025 avec une période de bilan permettant d'envisager la poursuite de ce déploiement vers le second semestre 2025, premier trimestre 2026.

2024 – RENFORCEMENT DE L'APPUI ET DU SOUTIEN AUX ETABLISSEMENTS PAR LA FONCTION RH

Afin de répondre aux nombreux enjeux portés par la Fondation, la Direction des Ressources Humaines poursuivra le déploiement de son organisation cible sur 2025/2027, déploiement initié en 2024 avec l'intégration d'un **préventeur**.

L'objectif d'amélioration du service rendu aux établissements par une expertise et réactivité accrue conduira à une **nouvelle structuration de l'équipe des Responsables Ressources Humaines** basée sur une gestion par portefeuilles d'établissements et par la mise en œuvre de sphères d'autonomie et de responsabilités dans un domaine d'expertise RH spécifique.

En lien avec le déploiement du **schéma directeur système d'information**, cette amélioration est également amorcée par la réactivation dès 2024 du projet de **dématérialisation de la gestion des RH**. La priorité a été donnée à la recherche d'un progiciel permettant notamment la génération des contrats conformément aux obligations légales induisant une alimentation directe en paye et l'émission possible d'un bulletin de paye dématérialisé vers un **coffre-fort numérique**. Cette étape est d'autant plus indispensable afin d'anticiper l'obsolescence annoncée du logiciel de paye actuel prévue pour fin 2026. Doter la Fondation d'outils dématérialisés versant **GEPP- Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels** est aussi une volonté forte du DRH afin de disposer d'une base de données unique permettant une gestion des emplois et des parcours professionnels plus efficiente.

L'évolution de la structuration de la DRH s'inscrit pleinement dans cette démarche par l'évolution du poste de « responsable paie » en « **responsable paie et SIRH** » pour soutenir en tant que pilote projet le déploiement de ces nouveaux outils, formaliser le détail des besoins et contribuer à l'élaboration du cahier des charges. Ces travaux se poursuivront sur 2025.

2024 : RAPPORT FINANCIER

COMPTE DE RÉSULTAT 2024

L'ensemble des **produits** s'élève à **181 888 K€** pour l'année 2024 dont :

- ◆ Produits Établissements Insertion Professionnelle : 23 145 K€
- ◆ Financeurs : 128 209 K€
- ◆ Aides aux postes : 20 912 K€
- ◆ Autres financements : 9 622 K€

L'ensemble des **charges** s'élève à **185 719 K€** pour l'année 2024, en hausse de 3 941 K€ par rapport à 2023. Cette variation se ventile principalement de la façon suivante :

- ◆ Augmentation du poste prestation alimentation : de 340 K€, soit 3.7 % (pour un total de 9,5 M€),
- ◆ Énergie : augmentation de 517 K€, soit 13 % (pour un total de 4,5 M€),
- ◆ Stabilisation des charges financières : à hauteur de 1 577 K€,
- ◆ Hausse de 1,8% des dépenses de personnel (charges sociales et fiscales incluses pour un total de 126 590 K€) s'expliquant notamment par :
 - Prime de partage de la valeur : d'un montant de 909 K€,
 - l'application de l'extension de la prime Segur AXESS : représentant un montant de 1 866 K€ de salaires brut (avant charges)
 - un recours à l'intérim qui reste soutenu : 3 226 K€, même si en légère baisse par rapport à 2023.

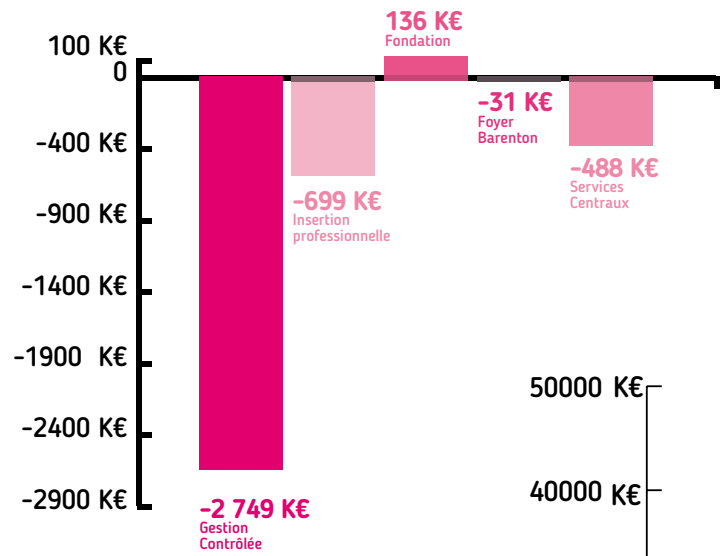
Le résultat comptable de l'année 2024, avant écritures des reprises, est un **déficit comptable consolidé** de - **3 831 K€** et se décompose de la façon suivante :

- ◆ Un déficit comptable de - 2 749 K€ au titre des établissements sous gestion contrôlée se ventilant comme suit :
 - + 323 k€ au titre des établissements ESAT Social,
 - 674 K€ au titre des établissements Accompagnement Thérapeutique & Soins,
 - 693 K€ pour les établissements du secteur Habitat & Vie Sociale,
 - 762 K€ pour l'activité Enfance & Éducation Spécialisée,
 - 943 K€ au titre des EHPAD,
- ◆ Un déficit de -1 082 K€ au titre des établissements en gestion propre dont principalement :
 - 699K€ de déficit pour l'Insertion Professionnelle,
 - 488 K€ au titre du siège social,
 - + 136 K€ pour la Fondation
 - 31 K€ Foyer Logement Barenton (50).

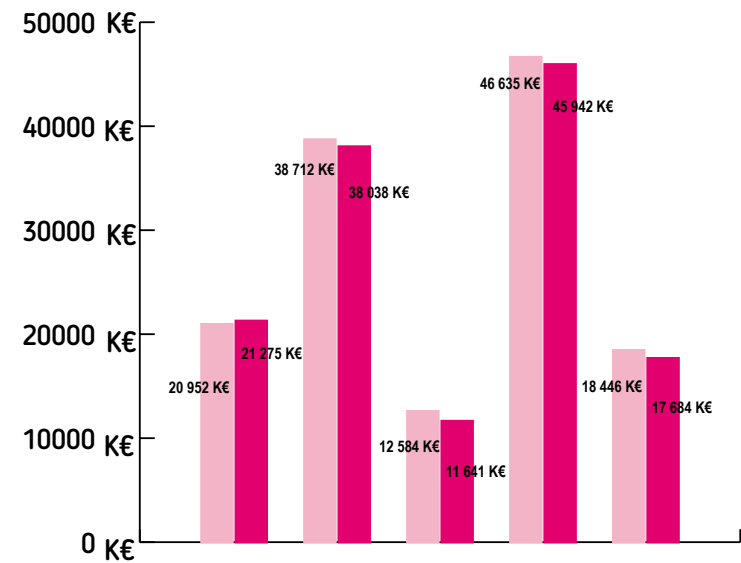
Après retraitements des reprises du résultat N-2, de 423 K€ (selon décisions des financeurs), le **résultat consolidé de la Fondation est un déficit de - 3 408 K€**.

RÉSULTAT PAR SECTEUR

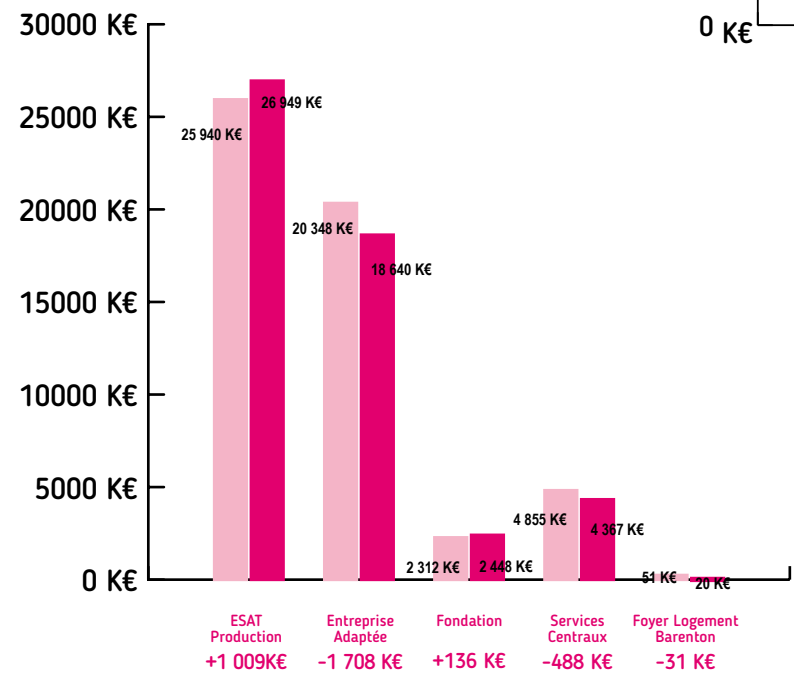
RESULTAT COMPTABLE 2024 : -3 831 K€



RÉSULTAT GESTION CONTROLÉE

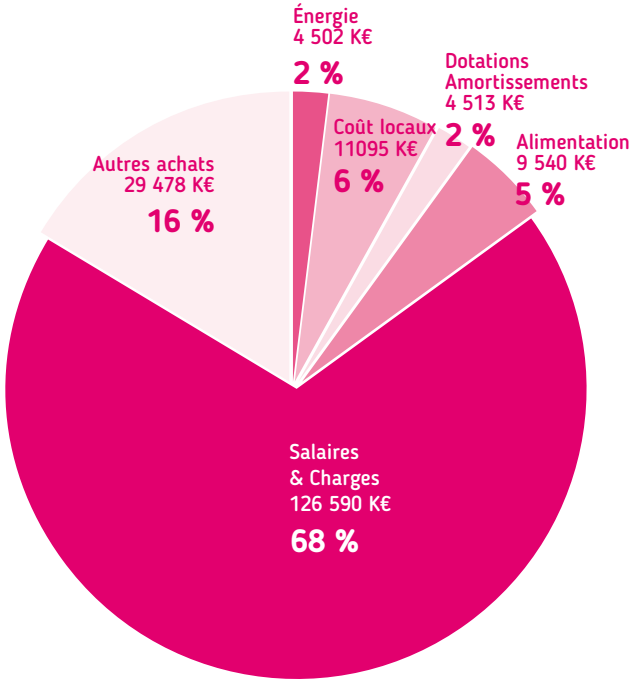


RÉSULTAT GESTION PROPRE

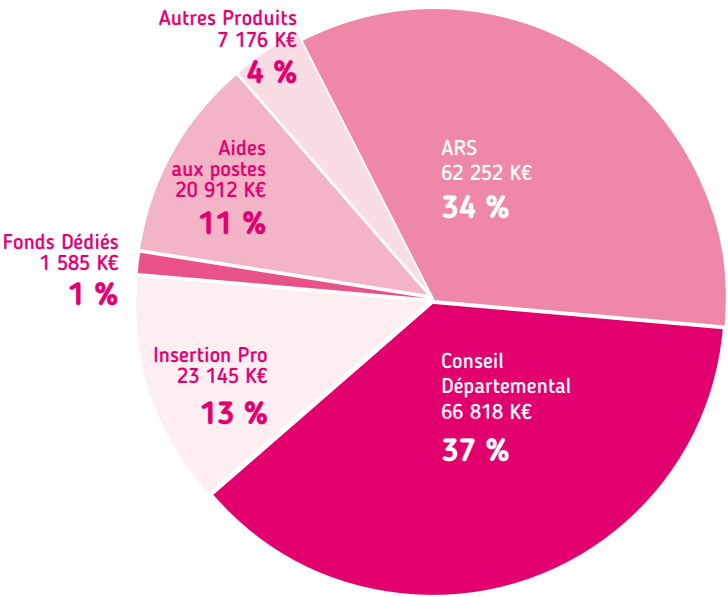


ANALYSE COMPTE DE RÉSULTAT

RECETTES FONDATION 2023 : 181 779 K€
RECETTES FONDATION 2024 : 185 719 (+2,17%)



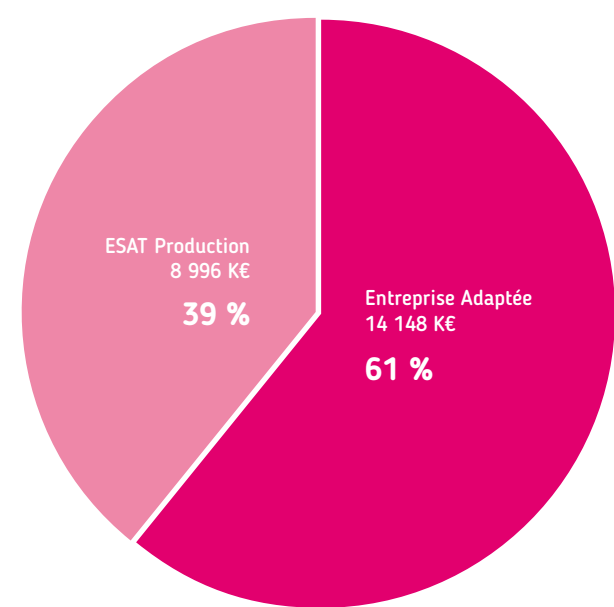
RECETTES FONDATION 2023 : 177 575 K€
RECETTES FONDATION 2024 : 181 888 K€ (+2,43%)



ANALYSE CHIFFRE D’AFFAIRES

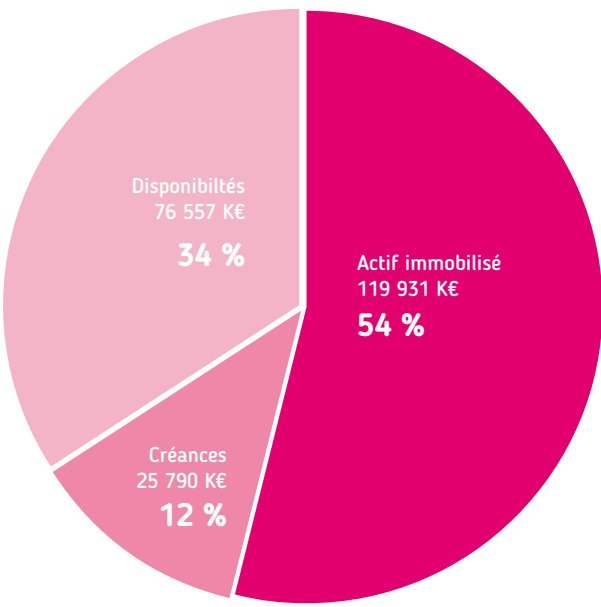
INSERTION PROFESSIONNELLE

CHIFFRE AFFAIRES 2023 : 21 237 K€
CHIFFRE AFFAIRES 2024 : 23 145 K€

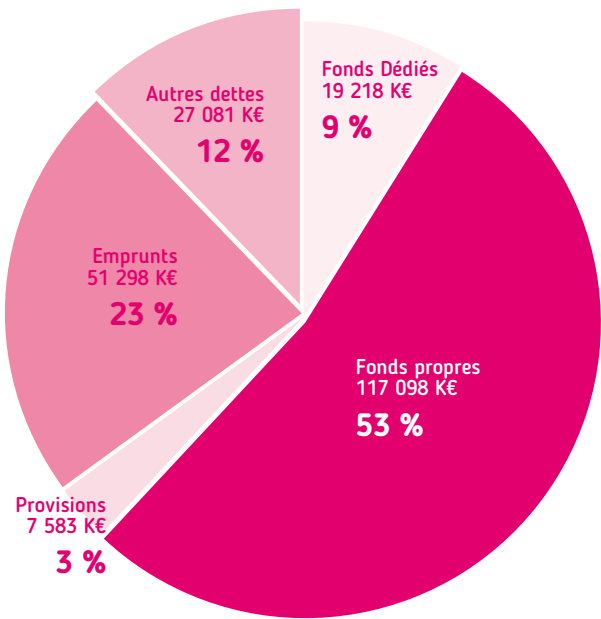


ANALYSE BILAN

TOTAL ACTIFS 2023 : 229 618 K€
TOTAL ACTIFS 2024 : 222 278 K€



TOTAL PASSIFS 2023 : 229 618 K€
TOTAL PASSIFS 2024 : 222 278 K€



PERSPECTIVES 2025

Pour ce qui est des repères de l'année 2025, ils s'inscrivent dans le prolongement direct des six axes de travail qui ont été fixés par le Directoire dans son **document d'orientation** présenté en CSE central le 12 décembre 2024. Ces six axes concernent :

- ◆ La consolidation des activités de la Fondation,
- ◆ Le retour à l'équilibre financier,
- ◆ La structuration de la Fondation,
- ◆ La qualité de l'accompagnement et la transformation de l'offre,
- ◆ La qualité de vie au travail et la santé au travail,
- ◆ Le renforcement des liens et la collaboration avec nos autorités de tarification et de contrôle (ATC).

En lien avec ces 6 axes, et de manière non exhaustive, nous pouvons mettre en avant plusieurs des actions qui vont nous mobiliser en 2025. A savoir :

- ◆ Le **redressement économique de nos entreprises adaptées**, via un **plan de refondation** dédié. Il s'agit pour notre Fondation d'offrir un avenir à nos EA, via des activités pérennes et une organisation en un centre autonome de gestion.
- ◆ L'adoption d'une **trajectoire de redressement économique** pour plusieurs établissements médicosociaux principalement des EHPAD, MAS-FAM et Foyers.
- ◆ L'évolution de nos établissements et services en **dispositifs**, afin de permettre des accompagnements plus inclusifs, plus diversifiés dans leurs modalités, plus souples, sécurisés et modulables dans leur mise en œuvre. Pour cela nous adopterons en 2025 une **doctrine** qui précisera les orientations opérationnelles, qui seront ensuite déclinées à l'échelle de chaque dispositif.
- ◆ La précision du **cadre de référence de nos accompagnements (autodétermination et valorisation des rôles sociaux)** et l'engagement dès 2026 d'un programme pluri annuel (3 à 5 ans) de **formation** de l'ensemble de nos professionnels.
- ◆ L'engagement au second semestre 2025 du processus de bilan et actualisation de la **feuille de route de la Fondation**. Elle prendra possiblement la forme d'une vision par notre Fondation à « horizon 2030 » d'une société plus **solidaire et inclusive**, conformément à l'ambition de notre slogan : **Agir pour Notre Société**. Elle sera stabilisée courant premier semestre 2026, et servira de cadre de référence, associée à notre doctrine en matière de dispositifs, aux équipes des établissements et services pour actualiser d'ici fin 2027 chacun des projets institutionnels.
- ◆ Le déploiement des actions inscrites dans notre **accord QVCT -Qualité de Vie et des Conditions de Travail & Prévention des RPS-Risques Psychosociaux** et l'engagement d'une consultation en vue de la réalisation d'une première itération de notre futur **baromètre social** (en 2026).
- ◆ Le déploiement des actions inscrites dans notre **Schéma directeur des systèmes d'information 2025-2029**. L'une des actions prioritaires concerne l'élaboration du schéma fonctionnel de notre futur **SI-RH** et l'organisation d'une consultation en fin d'année, 2025, afin de conduire les phases préparatoires en 2026 et de le déployer en plusieurs étapes sur 2027 et 2028. Un autre projet

important

concerne la poursuite et la généralisation du **déploiement du DUI (Dossier unique de l'Usager Informatisé)** d'ici à fin 2025.

Plusieurs autres actions concernent des éléments d'infrastructure de notre SI, pour plus de sécurité et d'automatisation de flux d'informations.

- ◆ Le renforcement des **actions de prévention de situations de maltraitance et de promotion de la culture de la bientraitance**.
- ◆ L'installation au second semestre 2025 d'un groupe préfigurateur qui aura pour objet de construire notre organisation en matière de **réflexion éthique** tant en local que global. Ce groupe sera constitué de professionnels et personnes accompagnées.
- ◆ La finalisation de quatre **CPOM** (Normandie, Centre Val de Loire, Ile de France et pays de la Loire). Nous serons attentifs à ce que les moyens octroyés permettent un accompagnement de qualité, favorisant des réponses adaptées aux besoins et aspirations de vie des personnes accompagnées.
- ◆ L'actualisation de notre **cartographie des processus** et la **structuration de notre PMO (programmation des projets)**, pour davantage de cohérence, soutenabilité et pilotage de nos projets.

En synthèse, la Fondation ANAIS poursuivra ses actions pour faire évoluer ses offres d'accompagnement en dispositifs structurés et innovants, visant à répondre spécifiquement aux besoins et aspirations de chaque personne accompagnée et de ses proches en portant haut et fort les **valeurs humaines** pour une société **inclusive et solidaire**... pour continuer d'**Agir pour Notre Société**.



Fondation ANAIS

Reconnue d'Utilité Publique
par décret du 21 octobre 2019

Siège social :
Métropole 19
134/140 Rue d'Aubervilliers
75019 PARIS

Services centraux :
32 rue Eiffel
CS 50287
61008 ALENÇON Cedex

www.fondation-anais.org

