



RAPPORT ANNUEL

2025

ASSOCIATION PARENTALE

Rue Evariste Galois – 71210 TORCY

03 85 78 75 00

✉ association@pbbs.fr

► Favoriser
l'épanouissement
de chacun dans
sa singularité



SOMMAIRE

01-Gouvernance et organisation	3
1. Le mot de la Présidente	4
2. Chiffres clés de PBBS	6
3. Valeurs	7
4. Gouvernance	8
5. Dirigeance	11
6. Organigramme PBBS	12
7. Le mot du Directeur Général	13
02-Activités et développement	15
8. Activités Commissions et Etablissements	16
9. Ressources humaines	50
10. Formation	52
11. Qualité Sécurité	54
12. Numérique	58
13. Communication	59
03-Ressources financières	61
14. Ressources financières et patrimoine	62
15. Rapport financier de l'activité bénévole	67
04-Rapport d'orientation	70
REMERCIEMENTS	74
GLOSSAIRE	75

01

► 01-Gouvernance et organisation

- 1 – Le mot de la Présidente**
- 2 – Chiffre clés de PBBS**
- 3 – Valeurs**
- 4 – Gouvernance**
- 5 – Dirigeance**
- 6 – Organigramme PBBS**
- 7 – Le mot du Directeur Général**

1. Le mot de la Présidente

Il me semble important de rappeler avec force que l'Association des Papillons Blancs Bourgogne du Sud est une association qui ne vit que par l'engagement de ses adhérents, de ses familles, de ses professionnels et de ses bénévoles.

Au fil des années, notre association s'est développée, elle a grandi, elle a créé des services, ouvert des établissements, pris des responsabilités importantes.

Et parfois, vu de l'extérieur, on pourrait croire que nous sommes devenus une entreprise comme les autres.

Mais non. Nous ne sommes pas une entreprise.

Nous sommes une association de parents, créée par des parents, pour des parents et pour leurs enfants.

Nous portons depuis l'origine une conviction forte :

Chaque personne en situation de handicap a droit au respect, à la dignité, à l'accompagnement, à l'inclusion et à une place pleine et entière dans notre société.

Nous restons profondément attachés à notre âme militante. C'est elle qui nous guide, c'est elle qui nous pousse à avancer, et c'est elle qui nous oblige à ne jamais renoncer, pour les enfants, les adolescents et les adultes déficients intellectuels, autistes ou polyhandicapés, mais aussi pour leurs familles qui trop souvent se sentent seules face aux difficultés.

Notre objectif n'est pas de faire du bénéfice. Notre objectif n'est pas de rechercher la performance financière. Notre objectif est de construire des réponses humaines, dignes et adaptées, grâce à l'engagement des professionnels, des bénévoles et des administrateurs.

Chaque jour, ensemble, nous bâtissons le présent et l'avenir des personnes que nous accompagnons.

Nous devons aussi regarder la réalité en face. Notre secteur est en pleine évolution et ces changements sont parfois difficiles à comprendre.

On parle beaucoup aujourd'hui de « transformation de l'offre » dans le médico-social.

Mais pour beaucoup de familles, ces mots restent abstraits, voire inquiétants.

La transformation du secteur médico-social, c'est une évolution profonde de notre manière d'accompagner.

L'objectif est clair : mieux répondre aux besoins des personnes, en mettant l'accent sur l'autonomie, l'inclusion dans la société et la personnalisation des parcours de vie.

Cela signifie une chose simple, mais essentielle :

Ce n'est plus à la personne de s'adapter à la structure, c'est à la structure de s'adapter à la personne.

En France, cette transformation est devenue un axe majeur des politiques publiques.

Elle s'inscrit dans la continuité de la loi du 11 février 2005 sur le handicap et dans les réformes portées par l'État et les Agences Régionales de Santé.

Pour nous, concrètement, cela veut dire faire évoluer nos établissements, élargir nos missions, travailler davantage avec nos partenaires et inventer de nouvelles formes d'accompagnement.

Mais, hélas, les réformes prônées par l'Etat sont loin d'être suivies par les financements nécessaires. Et nous nous retrouvons seuls pour relever des défis importants.

- Le défi du financement, et donc
- Le défi du manque de moyens humains, et donc
- Le défi de maintenir une qualité d'accompagnement digne,
- Le défi du vieillissement des personnes accompagnées,
- Et le défi de garantir des conditions de travail respectueuses pour les professionnels qui s'engagent chaque jour à nos côtés.

Plus que jamais, nous devons rester vigilants, solidaires, mobilisés et imaginatifs :

- Parce que rien n'est jamais acquis et qu'aux yeux de l'Etat notre secteur n'est pas prioritaire
- Parce que les droits des personnes en situation de handicap doivent être défendus sans relâche
- Et parce que notre force, depuis toujours, c'est d'être unis.

Nous avons réalisé un film qui retrace ce que nous, Papillons Blancs Bourgogne du Sud, avons construit ensemble, ce que nous faisons aujourd'hui pour ne plus être en marge de la société mais pleinement intégrés et, surtout, ce que nous voulons continuer à porter pour l'avenir afin de répondre au mieux aux besoins des personnes en situation de handicap et de leurs familles.

Ce film est en ligne sur notre site internet et nous vous invitons à aller le visionner !

Nathalie ETE



Présidente

2. Chiffres clés de PBBS

150

Adhérents

25

Administrateurs

50

Bénévoles

17

Établissements
et Services

634

Places
installées

4 dispositifs

Dispositif Habitat Inclusif
DAHPAD (MAS FAM HORS LES
MURS)
CTER (Comité Technique
d'Évaluation et de Régulation)
HANDICONSULT 71

463

ETP

13 733

Heures de formation

30 024 k€

BUDGET ANNUEL

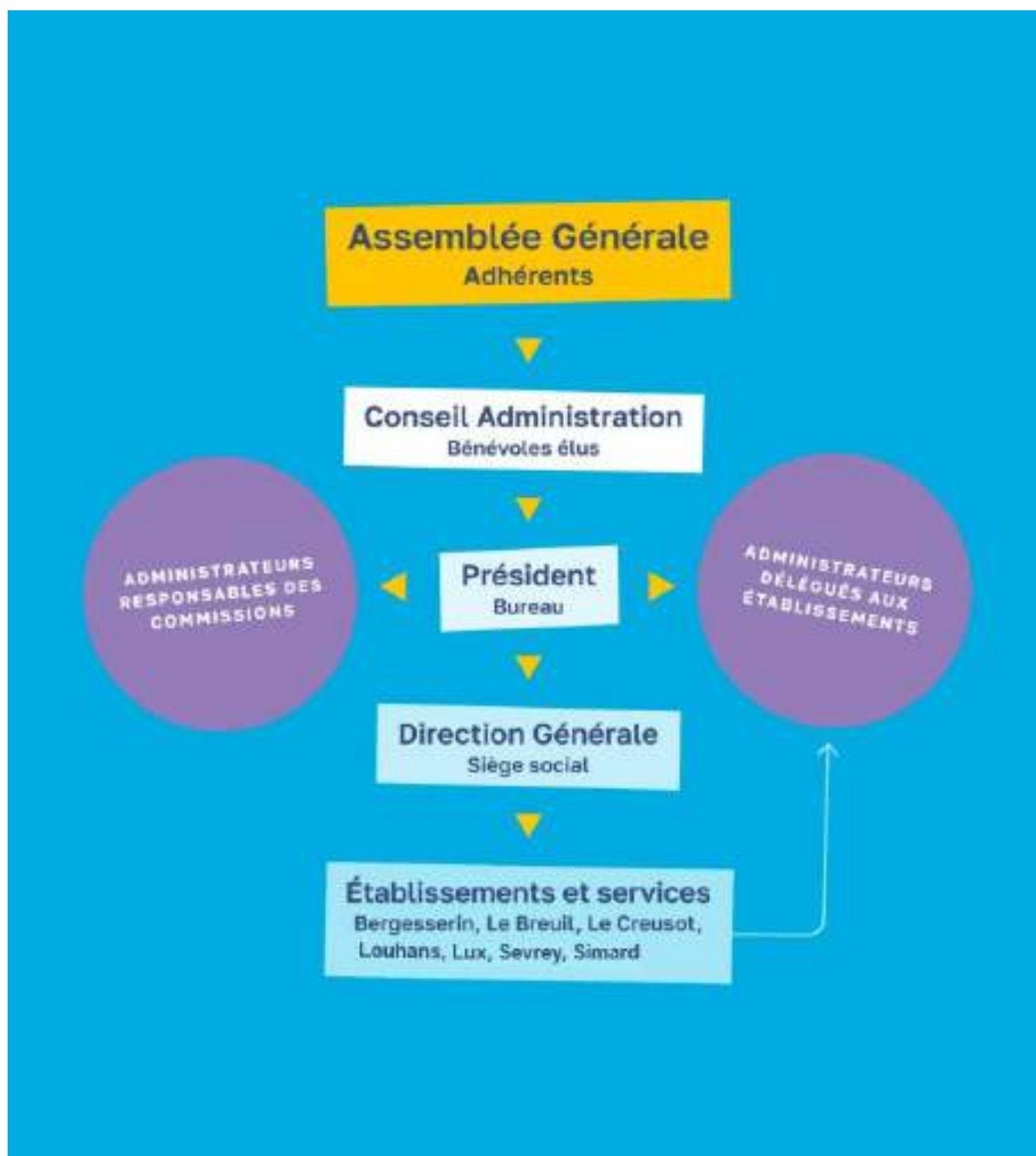
1 191 k€

Chiffre d'affaire ESAT

3. Valeurs

DIGNITÉ ▶ **RESPECT
MUTUEL** 
CITOYENNETÉ  **BIENTRAITANCE**
LAÏCITÉ  **SOLIDARITÉ**
SOUTIEN AUX FAMILLES
 **BIENVEILLANCE**

4. Gouvernance



L'Association des Papillons Blancs Bourgogne du Sud :

- Association loi 1901
- Administrée par un Conseil d'Administration (membres bénévoles)
- Différentes commissions et instances (Bureau, Commissions Déléguées, Conseils de la Vie Sociale ...)
- Gestionnaire de l'ensemble des établissements et services

Conseil d'Administration



BENEDET Ghislaine

CARPINO Pierrine

CHOPLIN Pauline

COULON Cécile

COURTOT Carole

CRENN Marie-Line

DAVENTURE André

EL ALAMI Maria

FAUVEY Ghislaine

FEYEUX Marcel

GENEVOIS Jean-Paul

GOULOT Bernard

GUYON Christiane

LACOMBRE Dominique

LARGY Michel

LEBOUCHER Paola

LETE Bernard

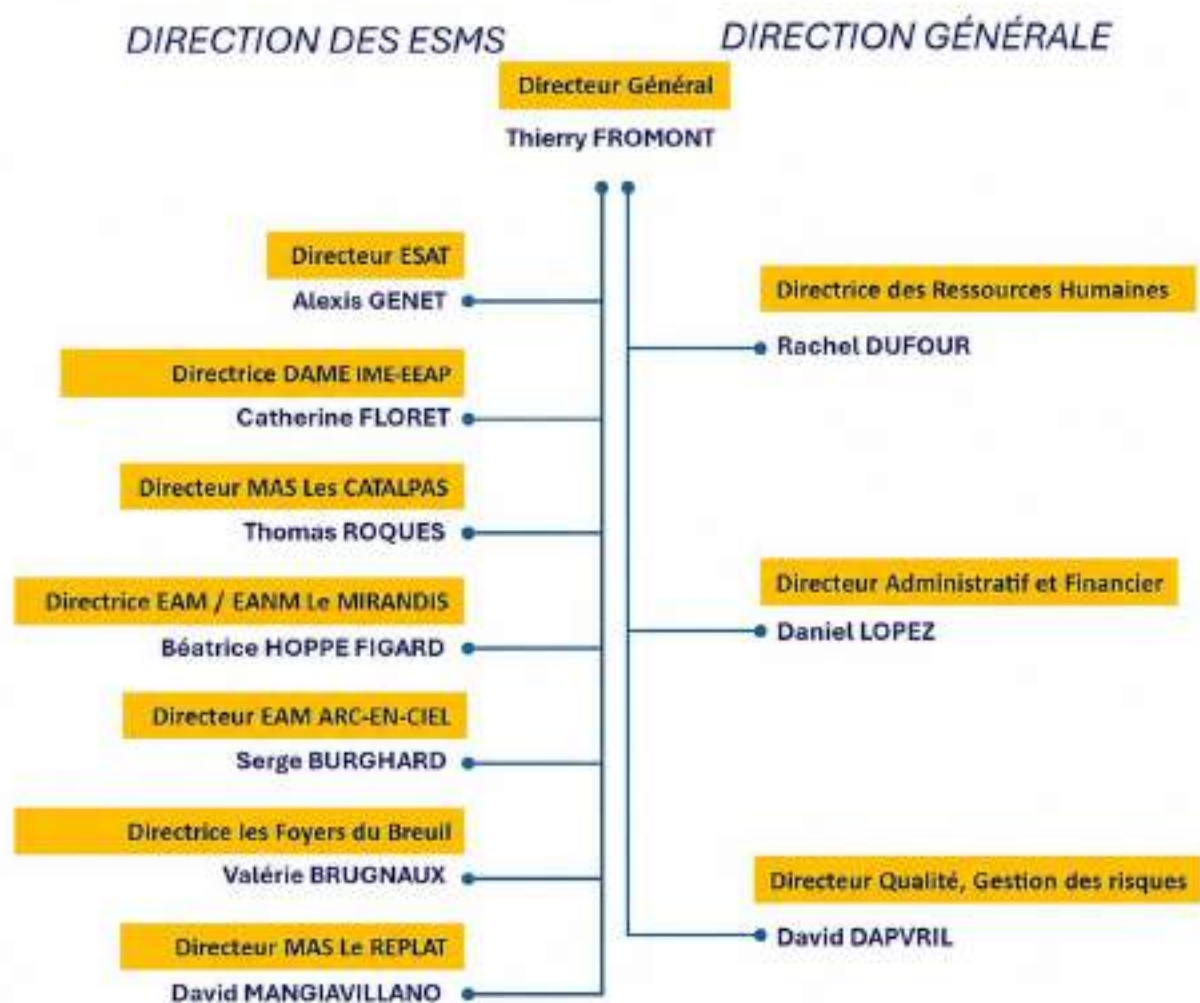
PERNETTE Joseph

THAUAUX Denise

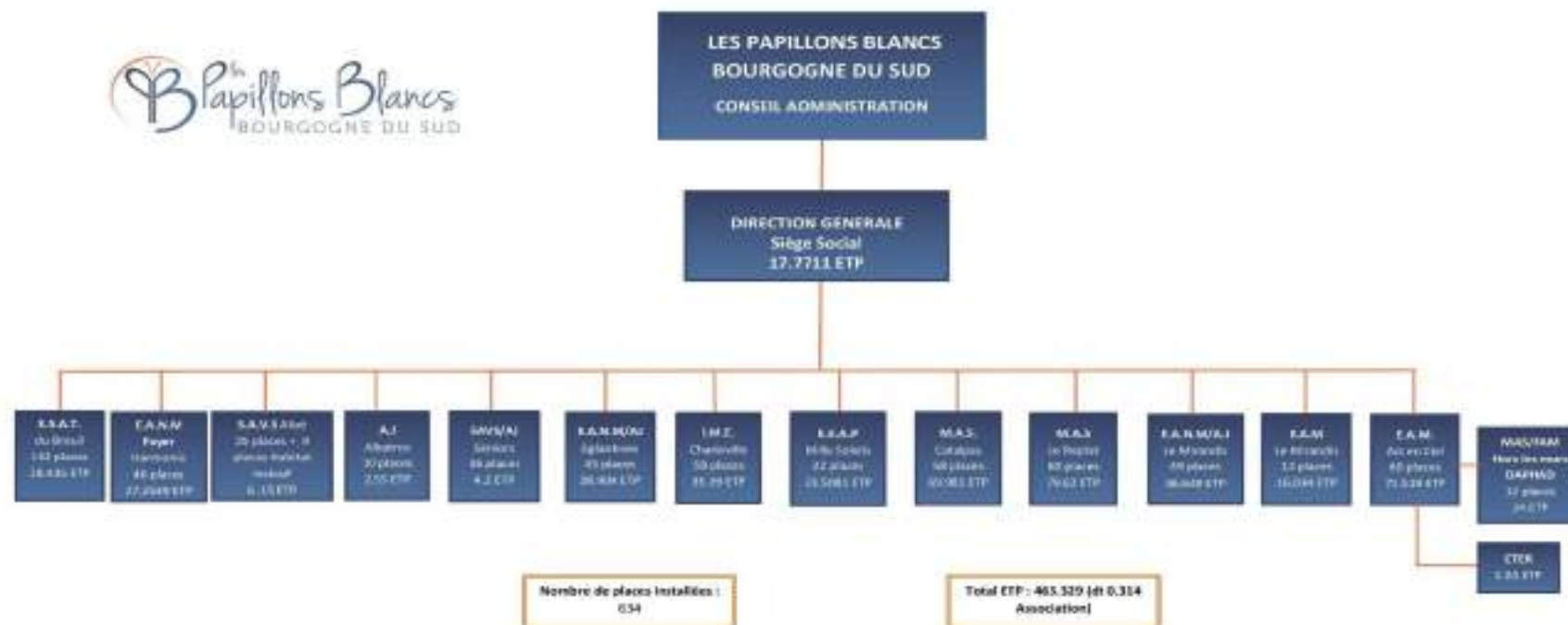
Commissions



5. Dirigeance



6. Organigramme PBBS



7. Le mot du Directeur Général

L'année 2025 s'inscrit dans la continuité des transformations engagées par l'association et, plus largement, par le secteur social et médico-social. Elle confirme la nécessité d'adapter en profondeur nos modes d'organisation et d'accompagnement afin de répondre à l'évolution des besoins des personnes en situation de handicap.

La dynamique d'évolution de l'offre s'est poursuivie à travers la diversification des modalités d'accueil et le développement de dispositifs, en articulation renforcée avec les acteurs du droit commun, sur un principe de subsidiarité. Cette orientation vise à favoriser des parcours plus cohérents, plus inclusifs et mieux adaptés aux attentes des personnes accompagnées et de leurs proches.

Dans le même temps, les tensions en matière de ressources humaines demeurent un enjeu majeur. Les difficultés de recrutement persistent et impactent l'ensemble des établissements et services, avec une acuité particulière dans les structures médicalisées. Les démarches engagées en matière d'attractivité, notamment par la signature d'accords d'entreprise et la structuration d'outils tels que le livret d'accueil, s'inscrivent dans une volonté de renforcer la qualité de l'accueil et de soutenir les professionnels dans l'exercice de leurs missions.

La politique de formation, poursuivie dans la continuité des orientations précédentes, demeure un levier central de la stratégie associative. Elle contribue à accompagner l'évolution des métiers, à soutenir la montée en compétences des équipes et à garantir l'adaptation des pratiques aux besoins des personnes accompagnées. Cette dynamique s'inscrit dans une logique d'amélioration continue.

L'évaluation réalisée selon le référentiel de la HAS confirme globalement la qualité de l'accompagnement au sein des établissements et services. Elle met toutefois en évidence des axes d'amélioration, notamment en matière de traçabilité. Dans ce cadre, un plan d'action pluriannuel sur cinq ans a été engagé afin de structurer une démarche d'amélioration continue partagée. Par ailleurs, la mise en place d'un comité de pilotage éthique constitue une étape importante vers le développement d'une réflexion éthique institutionnelle à l'échelle associative.

Sur le plan économique et financier, le résultat consolidé de l'exercice 2025 fait apparaître un déficit confirmant l'effectivité de l'effet ciseau annoncé en 2024 entre l'évolution constante de charges difficilement compressibles et la stagnation des produits. L'Etat Réalisé des Ressources et des Dépenses 2025 confirme une tendance structurelle marquée par une évolution des modalités de financement, une montée en puissance des logiques de contractualisation et d'appels à projets, ainsi qu'une progression continue des besoins sociaux et des charges associées.

Cette évolution traduit une transformation profonde de l'environnement du secteur, caractérisée par une plus grande complexité des financements et une tension accrue sur les équilibres économiques. Elle conduit à une fragilisation progressive des marges de manœuvre des organismes gestionnaires, dans un contexte où les exigences de qualité et d'accompagnement restent élevées.

Dans ce cadre, il apparaît nécessaire de poursuivre les efforts d'adaptation et de consolidation du modèle privé non lucratif, autour de plusieurs axes prioritaires :

- La sécurisation et la diversification des ressources afin de renforcer la soutenabilité financière ;
- La consolidation des politiques de ressources humaines, dans une logique d'attractivité et de qualité de vie au travail ;
- La clarification et la consolidation des projets de développement, en cohérence avec les valeurs et les missions de l'association ;
- Le développement des coopérations et des partenariats, afin de renforcer la capacité d'action collective.

Ces évolutions s'inscrivent dans un contexte plus large de transformation des politiques publiques de solidarité et de santé qui interrogent les modalités de financement et de mise en œuvre des accompagnements. Elles appellent une vigilance partagée afin de garantir la continuité et la qualité des réponses apportées aux personnes les plus vulnérables.

Enfin, la solidarité demeure le fondement de notre action. Elle repose sur une responsabilité collective, associant droits et devoirs, et se traduit concrètement dans l'attention portée aux personnes accompagnées, à leurs parcours et à leurs besoins.

Dans ce contexte exigeant, je tiens à remercier l'ensemble des professionnels de l'association pour leur engagement constant et la qualité de leur mobilisation au service des personnes accompagnées et de leurs proches.

Thierry FROMONT



Directeur Général

02

► 02-Activités et développement

8 – Activités Commissions et Etablissements

9 – Ressources humaines

10 – Formation

11 – Qualité Sécurité

12 – Numérique

13 – Communication

8. Activités Commissions et Etablissements

Ce rapport de gestion de l'année 2025 rend compte de l'activité de tous les composants de l'Association PBBS, qu'ils soient bénévoles ou professionnels. Il retrace les efforts déployés tout au long de l'année pour renforcer la qualité et la diversité des accompagnements proposés, pour faire en sorte qu'il n'y ait plus de catégorie à part mais que nous fassions enfin tous partie de la même société pour l'enrichir de nos différences.

Les Papillons Blancs Bourgogne du Sud comptent actuellement 150 adhérents et bénévoles, le nombre de places installées est de 634 dans 17 établissements et services et 463 professionnels accompagnent annuellement près de 800 personnes en situation de handicap.

Le conseil d'administration compte 25 administrateurs. Il s'est réuni à 4 reprises en 2025 dont 1 fois par correspondance pour l'acceptation d'une succession.

A la dernière assemblée générale :

- 1 membre sortant ne s'est pas représenté : Marie-Noëlle DUBREUIL
- 3 membres ont démissionné : Marie-Josèphe BOUTILLIER, Jacques LAMAUD et Salomé ZENUCH
- Les autres sortants ont renouvelé leur candidature et ont été réélus à l'unanimité.
- En cours d'année, une démission a eu lieu, celle de Monique PERNETTE
- Nous déplorons également le décès de notre collègue et ami Philippe MARTIN

Le Bureau restreint est constitué ainsi :

- Présidente : Nathalie ETE
- Présidente adjointe : Annie SBERNA
- Vice-Président : Alain LEFAUCHEUX
- Secrétaire : Françoise CHOPLIN
- Secrétaire Adjointe : Pauline CHOPLIN
- Trésorier : Daniel ROSSIT
- Trésorier Adjoint : Gilles JAMBON

Les responsables des différentes commissions complètent le Bureau. Celui-ci s'est réuni à 17 reprises en 2025.

Les mandats extérieurs ou représentations assurés par les administrateurs sont les suivants :

- CCAS du Breuil
- CCAS de Chalon
- CCAS du Creusot
- CDAPH
- CDCA

- COMEX
- Commissions Accessibilités Chalon et Le Creusot
- Commission Retrait agrément Familles d'accueil
- Conseil d'administration EHPAD du Creusot
- Conseil de surveillance de l'Hôpital de Chalon
- CTS
- Handiconsult
- UDAF
- Unapei BFC

Journées d'information/formation/représentation de l'Association

- Forum des Associations à Chalon
- Journées de formation aux premiers secours au Creusot et à Chalon
- Conférence Accompagnement Fin de vie organisée à Chalon
- Représentation PBBS à la table ronde organisée par le CTS de Chalon pour les proches aidants
- Congrès UNAPEI en juin 2025 à Caen

Travaux des commissions

Les commissions, constituées majoritairement de bénévoles et de professionnels, sont les suivantes

- Gouvernance
- Familles
- Répit
- Animation
- Finances Bénévolat
- Communication *
- Patrimoine et travaux*
- *Les travaux de ces commissions est relaté plus loin.
- Déléguées aux établissements **
- Développement des solutions d'accompagnement adultes et enfants**
- **Les activités de ces commissions sont intégrées dans les fiches établissement.

Commission Gouvernance

La commission Gouvernance s'est réunie 1 fois pour établir une répartition des tâches et des missions entre les membres de la gouvernance associative : Présidente, Présidente adjointe et Vice-président.

Commission Familles

Une formation aux premiers secours a été proposée aux familles intéressées à Chalon sous l'égide de la Croix-Rouge.

Une rencontre entre parents et professionnels de l'accompagnement de fin de vie a eu lieu à Chalon en octobre 2025.

Enfin, des rencontres ont lieu systématiquement dans les établissements entre l'administrateur délégué et les nouvelles familles pour présenter l'Association et sensibiliser les personnes au rôle des parents dans les CVS et dans la gouvernance de l'Association.

Commission Répit

Grâce ARS non reconductibles, une semaine au mois d'août a pu être consacrée à l'accueil d'enfants de l'IME, dégageant un peu de répit/vacances pour les parents.

Pour favoriser le répit des résidents, il a été décidé qu'un legs serait consacré à la prise en charge du coût des locations lors de transferts organisés par les établissements.

Commission Animation

- Un **thé dansant** a été organisé à Chalon le 16.03.25.
- **L'après-midi dansant** du 9 avril à la salle des fêtes de Sevrey a remporté un grand succès auprès des résidents de tous les établissements. A renouveler.
- Une **soirée Gospel** a eu lieu au mois d'octobre à l'église St Charles au Creusot.
- Deux **lotos** ont été organisés cette année par les bénévoles : l'un à Simard le 06.04, l'autre au Breuil le 30.11. Par ailleurs, le loto annuel du Rotary Club, le 02.02, s'est déroulé au profit du projet de salle sensorielle de la MAS Les Catalpas.
- **Tombola**
- **Catalogue de Noël**
- **Emballage de cadeaux** à la Maison des Vins de Chalon du 15 au 24.12.25
- **Projet photos** : Dominique LACOMBRE, administratrice PBBS, et Matthieu RAVET, photographe professionnel, ont réalisé quelque 600 photos de résidents dans une dizaine de nos établissements. 203 photos ont finalement été sélectionnées pour faire l'objet d'un diaporama qui sera diffusé sur écran à l'issue de l'AG, avant, peut-être, de faire l'objet d'une exposition itinérante.

Commission Finances Bénévolat

Voir le tableau des comptes Bénévolat pour l'exercice 2025 dans la partie Rapports financiers.

La commission Finances a été sollicitée à deux reprises pour des placements en SICAV et sur livret.

Comme tous les ans, une campagne d'appels à dons a été lancée. Cette année, le bénéfice s'élève à 10 385 €.

Les produits de placements financiers se sont élevés à 38 617.15 €.

Un don substantiel émanant d'une famille de résident a permis l'élaboration d'une fresque sur les murs d'entrée de la MAS Les Catalpas.

- **Legs :**

- Le conseil d'administration du 12.02.25 accepte un legs provenant de Mme Véronique BOYEAUX d'un montant de 518 883.67 €. Les fonds sont destinés aux projets présentés par les établissements pour le mieux-être des résidents.
- A la suite du legs DUMOND, le conseil d'administration du 17.04.25 donne procuration à la Présidente pour la vente de la maison et des terrains. 400 000 € sont affectés au Répit.
- Un appartement dans une résidence DOMITYS d'Auxerre est donné à l'association par monsieur Michel ETE pour un montant de 120 000 €. Selon les désirs du donateur, la vente de cet appartement ou les revenus de sa location sont affectés à l'EANM Eglantines.
- Le conseil d'administration du 13.10.25 accepte le legs de Mme Dominique PASSOT d'un montant de 90 000 €.
- M. et Mme Henri et Marie-Madeleine GUILLEMARD ont légué la somme de 56 077.47 € à l'association.

- **Fonds dédiés aux établissements :**

Parmi les dons reçus par l'Association, certains sont spécifiquement dédiés par les donateurs à un établissement. D'autre part, l'Association peut financer des projets d'établissement sur ses fonds propres. En 2025, l'Association a pu financer :

- Une sortie Spectacle Roi Lion Paris pour l'EEAP
- Musicothérapie pour l'EANM Mirandis
- Une sortie à Disneyland Paris pour l'IME
- Un dôme acoustique pour l'EAM Sevrey
- Une fresque murale extérieure pour la MAS Les Catalpas
- Des cadeaux Noël pour les résidents de la MAS Les Catalpas

L'I.M.E. CHARLEVILLE a pour mission l'accompagnement en internat ou en semi-internat d'enfants et d'adolescents présentant un déficit des fonctions cognitives avec/ou sans troubles associés, ou des troubles du spectre de l'autisme. Il assure une éducation adaptée et un accompagnement médico-social favorisant l'inclusion dans les différents domaines de la vie, de l'apprentissage scolaire, de la formation générale et professionnelle.

315

Heures
annuelles de
scolarisation
dispensées à
40 élèves

1

Enfant en
scolarisation
partagée IME –
ULIS collège

6

Enfants de plus
de 20 ans

1

Semaine de
répit du 25 au
30 août pour 5
enfants

BILAN 2025 :

- Renfort au niveau de l'accompagnement des équipes et réorganisation de l'IME : la cheffe de service gère maintenant la SEES, la SIPFP et l'internat, soit 50 enfants. A ses côtés et en fonctions supports, une éducatrice coordinatrice, une neuropsychologue à 0,89 ETP et une psychomotricienne à 0,70 ETP
- Création d'un poste d'AES dédié au soutien à la scolarisation
- Une semaine de répit proposée fin août
- Participation d'un jeune aux championnats de France de tennis de table, catégorie sport adapté
- Inspection ARS concernant la qualité et sécurité de la prise en charge médicamenteuse
- Mise en œuvre et suivi des plans d'actions post évaluation HAS

ORIENTATION 2026 :

- Mise en œuvre et suivi des plans d'actions post évaluation HAS
- Réitérer la semaine de répit sur la période d'été
- Obtenir un 4^{ème} poste d'enseignante pour répondre aux besoins d'apprentissages scolaires
- Engager la réflexion de la rénovation de l'internat au prochain CPO



IME CHARLEVILLE

Institut Médico-Educatif

Bilan de l'année 2025

Chiffres clés :

- 315 heures annuelles de scolarisation, dispensées à 40 enfants.
- 1 représente un enfant en scolarisation partagée ULIS collège / IME.
- 6 représente le nombre de jeunes adultes maintenus à l'IME, dans le cadre de l'amendement CRETON.
- 1 représente l'inspection ARS concernant la qualité et sécurité de la prise en charge médicamenteuse, la semaine de répit proposée au mois d'août ainsi que le séjour d'un jeune qui est parti avec l'éducateur sportif pour participer aux championnats de France de tennis de table, sport adapté, organisés à Thionville.

Personnel :

- 8 départs. (1 paramédical, 5 personnel éducatif, et 2 services généraux.)
- Recrutement de 2 Agents de Service Intérieur, 1 Educateur Technique Spécialisé, 1 Educateur Spécialisé et accompagnement d'1 remplaçante dans une formation Monitrice Educatrice en Pro A. 2 emplois temps plein sont encore à pourvoir dont un Educateur Technique Spécialisé et une infirmière.
- Réorganisation de l'IME : la cheffe de service gère maintenant la SEES, la SIPFP et l'internat, soit 50 enfants. A ses côtés et en fonctions supports, une Educatrice Coordinatrice, une neuropsychologue à 0,89 ETP et une psychomotricienne à 0,70 ETP.
- Création d'un poste à temps plein d'AES Accompagnant Educatif et Social, dédié au soutien à la scolarisation.

Actions menées :

- Des journées d'**immersion** sont organisées et permettent aux jeunes de 16 – 17 ans d'aller découvrir l'**ESAT** et ses ateliers ou encore l'EANM Eglantines. Le groupe peut expérimenter des situations de travail et se rendre compte des exigences attendues. Un travail s'effectue également avec l'ESAT et les Foyers pour développer un nouveau secteur d'apprentissage.
- L'IME dispose de deux **UEE** (Unité d'Enseignement Externalisée), une à l'école élémentaire de la Charmille et l'autre au collège de la Croix-Menée et d'une UEI (Unité d'Enseignement Interne). 3 enseignants à temps plein sont mis à disposition et dispensent 315 heures par an d'enseignement scolaire à 40 enfants alors que les besoins évalués se montent à 450h.
- Une semaine de **répit** a été proposée cette année du 25 au 30 août. 5 enfants ont été accueillis, dont 3 porteurs de TSA, avec ou sans nuitée.
- L'augmentation du **coût des transports** a été maîtrisée à partir de la gestion des circuits et de l'éloignement géographique des enfants.



Orientations 2026

- Approfondir les axes de travail dégagés par l'évaluation HAS de la qualité des accompagnements et suivi des plans d'actions.
- Réitérer la semaine de répit si les crédits sont reconduits
- Obtenir un 4^{ème} poste d'enseignante pour répondre aux besoins d'apprentissage scolaire.
- Structurer la rénovation de l'internat au prochain CPOM.

L'EEAP MILLE SOLEILS a pour mission l'accompagnement en internat ou en semi-internat d'enfants et d'adolescents présentant un polyhandicap (déficience mentale et motrice importante) entraînant une réduction notable de l'autonomie.



BILAN 2025 :

- Renfort au niveau de l'accompagnement des équipes : Embauche d'un second chef de service pour accompagner l'équipe de l'EEAP et celle du service TSA de l'IME. A ses côtés et en fonctions supports, une neuropsychologue et une psychomotricienne à mi-temps.
- Un séjour de 3 jours et 2 nuits d'organisé à Disney Land Paris pour 5 enfants du groupe des Petits Clous
- Accueil complémentaire d'un enfant en rupture de parcours
- Accueil de répit et accueil d'enfants à double vulnérabilité
- Scolarisation de 11 enfants par le biais des UEE Unité d'Enseignement Externalisée et UE de l'IME
- Soit 23 heures de scolarité par semaine pour des besoins à hauteur de 47h15

ORIENTATIONS 2026

- Mise en œuvre et suivi des plans d'actions post évaluation HAS
- Clarifier notre fonctionnement d'ouverture avec l'ARS en 210 ou 365 jours
- Entamer une réflexion rénovation internat pour répondre à l'évolution des besoins de répit
- Poursuivre le partenariat initié avec le secteur adulte, par le biais de journées d'immersion

EEAP MILLE SOLEILS

Etablissement pour enfants et adolescents polyhandicapés

Chiffres clés 2025

- 2 places supplémentaires et 2 postes pérennisés
- 11 enfants scolarisés
- 23 heures hebdomadaires de scolarité
- 3 enfants sont sortis pour intégrer le secteur adulte et 3 nouveaux ont été admis
- 1 séjour organisé dans l'année,

Fonctionnement

Autorisé pour **210 jours**, l'EEAP fonctionne **365 jours** afin d'assurer le **répit familial** et, depuis septembre 2015, l'accueil d'enfants à **double vulnérabilité** dépendants de l'Aide Sociale à l'Enfance -ASE- et en situation de polyhandicap.

Bilan 2025

- Accueil complémentaire d'un enfant en rupture de parcours
- Accueil de répit et d'enfants à double vulnérabilité
- Scolarisation de 11 enfants par le biais des UEE et UE de l'IME soit 23 heures par semaine d'enseignement scolaire pour des besoins à hauteur de 47h15.
- Organisation de journées d'immersion permettant aux jeunes de 16 - 17 ans d'aller découvrir les MAS et les EAM Etablissements d'Accueil Médicalisés.
- Mise en œuvre et suivi des plans d'actions post évaluation HAS

Orientations 2026

- Approfondir les axes de travail dégagés par l'évaluation de la qualité des accompagnements HAS et suivi des plans d'actions
- Clarifier notre fonctionnement d'ouverture avec l'ARS en 210 ou 365 jours
- Entamer une réflexion rénovation internat pour répondre à l'évolution des besoins de répit
- Poursuivre le partenariat initié avec le secteur adulte, par le biais de journées d'immersion

ESAT DU BREUIL (Etablissement et Service d'Accompagnement par le travail) a pour mission de permettre à des personnes en situation de handicap mental ou psychique de bénéficier d'un accompagnement vers et dans l'emploi, en leur proposant une activité professionnelle adaptée et un accompagnement médico-social personnalisé favorisant leur autonomie et leur inclusion sociale.

1.19M€

Chiffre
d'affaires

10

Métiers

150

Personnes
Accueillies

10

Mises à
disposition en
entreprise

55

Personnes
Accueillies à
temps partiel

**Menuiserie – Pôle chauffeurs – Sous-traitance – Cuisine – Apiculture –
Blanchisserie – Entretien des locaux – Espaces verts – Horticulture –
Maraîchage**

BILAN 2025 :

- Déménagement des serres sur un site provisoire
- Augmentation de l'activité sous-traitance industrielle avec de nouveaux marchés
- Modernisation des équipements de la blanchisserie et formation RABC (normes d'hygiène en blanchisserie)
- Renouvellement des marchés publics des composteurs
- Développement des formations et sensibilisations à l'apiculture par des travailleurs
- Formation des travailleurs à l'autodétermination (120H), à la réforme des ESAT (48H), participation au programme de formation de pair-aidant EPOP (70 H)
- Réalisation de 7 Duos et 2 Duos inversés lors du Duo Day (immersion en entreprise)
- Renouvellement des immersions des jeunes de l'IME du Breuil

ORIENTATIONS 2026 :

- Construction de serres et d'un magasin de vente, d'une blanchisserie et d'un café inclusif
- Réécriture du projet d'établissement 2026-2030
- Repenser les plans personnalisés d'accompagnement par le travail à l'aune de la transformation de l'offre
- Dynamiser les parcours professionnels des personnes accompagnées en ESAT, intensifier l'ouverture de l'établissement vers l'extérieur et développer les partenariats.

ESAT

Etablissement et service d'accompagnement par le travail

Activité

Pour 132 places agréées, la file active est de **150** personnes accueillies

Soit 24 817 journées d'accueil avec un taux d'occupation réalisé de **84.69** %

3 Admissions

7 MISPE, mise en situation professionnelle en ESAT, soit 62 jours

15 Stages DAME/DISP soit 150 jours

3 PMSMP, période de mise en situation professionnelle en entreprise

6 MAD Mise à disposition en entreprise soit 1097 journées

7 Duo Days (immersion d'une journée en milieu ordinaire d'une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire) et **2** Duo Days inversés (un professionnel du milieu ordinaire qui passe une journée dans un ESAT en duo avec un travailleur)

9 Sorties

Accompagnement

Soutien et accompagnement individuel

- L'équipe du Service Médico-Social est à l'écoute de toutes demandes de renseignements ou d'aide concernant des questions administratives et d'ouverture de droits (fiches de paie, AAH, dossier MDPH) mais aussi pour la gestion du budget, l'accompagnement aux rendez-vous médicaux.
- La CESF, Conseillère en Economie Sociale et Familiale, peut alors se rendre disponible et passer ensuite le relais à un partenaire approprié si besoin (Psychologue, CMP Centre Médico Psychologique, SAVS, mandataires judiciaires...).
- **36** accompagnements individuels ont été mis en place, soit 31h15.

Accompagnement psychologique

- Présence d'une psychologue 2 jours par semaine pour des entretiens individuels
- Mise en place d'une réunion clinique pluridisciplinaire hebdomadaire

Soutien collectif

- Vie affective & sexuelle – Faculté de Médecine
- Prévention sur le tabac – IFSI Institut de Formation en Soins Infirmiers

Formations

- Pour une ambiance de travail plus inclusive et respectueuse
- Pouvoir d'agir
- Réforme des ESAT
- Faciliter les démarches administratives avec le numérique
- Formation pair-aidant EPOP
- RABC (normes d'hygiène en blanchisserie)

Activités économiques

Chiffre d'affaires total de **1 191 172 €** en baisse de **6.01 %** pour un résultat net de **286 467 €** stable **+0.6 %**

- Menuiserie **111 012 €**

Ventes en baisse de **-35 %** en raison d'une baisse des ventes de composteurs tandis que les ventes de mobilier de jardin sont stables.

- Sous-traitance **81 794 €**

Forte activité en hausse de **+104 %**, assemblage de composants électroniques pour BSE, composants CAPRON, contrôle et conditionnement des livres BAMBOU et divers marchés ponctuels.

- Espaces verts **347 386 €**

Baisse d'activité de **-10 %**, prestations dans les vignes stables, moins de particuliers en taille d'automne et non renouvellement de plusieurs contrats d'entreprises.

- Horticulture **92 004 €**

Ventes stables **-3 %**, augmentation des ventes de plan de fleurs et potagers, augmentation des ventes de légumes malgré la fermeture du magasin en raison du déplacement des serres.

- Blanchisserie **229 554 €**

Ventes stables **+ 2%**, investissement dans une nouvelle sècheuse repasseuse améliorant les conditions de travail.

- Cuisine **52 359 €**

Prestation de services intégrée à HARMONIE, restauration collective site de Montcoy.

- Entretien des locaux **39 955 €**

Augmentation de l'activité **+ 7 %** grâce à des prestations supplémentaires pérennes pour le nouvel accueil de jour.

- Pôle Chauffeurs **9 376 €**

Augmentation de l'activité **+14%** transports de personnes en augmentation (intervenants, médecine du travail, rendez-vous médicaux).

Prestation intégrée ALSTOM **131 646 €**

- Reconduction du partenariat et revalorisation des prix.

Travaux

- Déménagement des serres sur un site provisoire
- Dépôt du permis de construire pour la construction des serres, d'un magasin, d'un café et d'une blanchisserie



Vie institutionnelle

- Elections du Conseil à la Vie Sociale
- Journée au cabaret l'Odysséo avec spectacles : chant, danse et repas
- Journée au 10.55, organisée sur 2 jours : bowling, Karaoké, karting électrique
- Visite des Forges de Perreuil

ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL NON MÉDICALISÉS

Ils accueillent et hébergent des adultes présentant une déficience intellectuelle de légère à moyenne, travailleurs en ESAT (foyer d'hébergement) ou adultes ne pouvant pas accomplir seuls les actes de la vie courante ou n'ayant pas les capacités pour être orientés dans un ESAT et ne relevant pas d'un EAM ni d'une MAS (foyer de vie).

118

personnes
accompagnées
pour 112 places

534

Jours d'accueil
temporaire ou
d'accueil
d'urgence

210

Jours d'accueil
de stagiaires

2520

Heures de
Formation du
personnel

22

Jours de
séjours
vacances pour
7 séjours
organisés

BILAN 2025 :

- Déploiement du logiciel CEGI Planning Next et du portail salarié
- Elections des CVS
- Diversification des actions valorisant la vie sociale et citoyenne (Bénévolat à la Croix Rouge, à l'épicerie sociale, à Nettoyons la nature, groupe sur les habiletés sociales, atelier correspondance avec d'autres structures, organisation de la fête des voisins ...)
- Participation à la semaine de l'inclusion
- Poursuite des actions démarrées en 2024 autour de « Bien vieillir chez vous » en partenariat avec la Mutualité Française Bourgogne-Franche-Comté

ORIENTATIONS 2026 :

- Poursuite des actions autour de la vie sociale et citoyenne
- Mise en œuvre d'actions de prévention et d'éducation à la santé
- Poursuite de l'appropriation de la démarche CAA (Communication Alternative et Améliorée) et mise en place d'outils
- Mise en œuvre et suivi des plans d'actions post évaluation HAS
- Elaborer de nouvelles trames de projets personnalisés selon les nomenclatures SERAFIN-PH



EANM HARMONIE

Etablissement d'accueil non médicalisé

Contexte général

- L'EANM HARMONIE accueille 45 personnes en accueil permanent et 1 place de dépannage.
- 48 personnes ont été accueillies dans l'année
- 5 personnes de l'EANM LES EGLANTINES sont accueillies dans une unité
- Pas d'accueil à la place de dépannage pour l'année 2025

Principales actions menées en 2025

- L'année 2025 a été marquée par une forte dynamique avec la mise en place de nombreuses activités, séjours, collaborations sportives
- Déploiement de nouveaux outils RH afin de faciliter la gestion des plannings de travail
- Formation des professionnels aux évolutions des publics accueillis (troubles psychiques / violence)
- Election CVS
- Evaluation HAS
- Participation à la semaine de l'inclusion par le biais du basket
- 4 séjours ont été organisés en priorisant les personnes qui ne partent pas en week-end ou en vacances

Objectifs et perspectives 2026

- Formation pour élaborer de nouvelles trames de projet personnalisé afin de les mettre en adéquation avec les nomenclatures SERAFIN-PH et les demandes consécutives à l'évaluation HAS
- Participation active à la CTER avec des séjours organisés
- Réflexion autour de l'accompagnement et de la présence éducative avec la suppression des horaires coupés



EANM LES EGLANTINES

Etablissement d'accueil non médicalisé

Contexte général

- L'EANM LES EGLANTINES accueille 30 personnes en accueil permanent dont 5 personnes en unité externalisée à l'EANM HARMONIE
- 32 personnes ont été accueillies dans l'année
- 312 jours d'accueil d'urgence et 154 jours d'accueil temporaire ont été réalisés dans l'année 2025 afin de répondre à 2 situations complexes

Principales actions menées en 2025

- Mise en place de la communication adaptée avec des pictogrammes pour les actes de la vie quotidienne
- Participation à la CTER
- Déploiement de nouveaux outils RH afin de faciliter la gestion des plannings de travail
- Election CVS
- Participation à des ateliers « voix, mouvements et corps » avec le conservatoire dans le cadre d'un Appel à manifestation d'intérêt
- Formation des professionnels aux évolutions des publics accueillis (troubles psychiques / violence)

Objectifs et perspectives 2026

- Formation pour élaborer de nouvelles trames de projet personnalisé afin de les mettre en adéquation avec les nomenclatures SERAFIN-PH et les demandes consécutives à l'évaluation HAS
- Poursuite des partenariats
- Reprise des stages et séjours de répit

EANM LE MIRANDIS

Etablissement d'accueil non médicalisé

Bilan de l'année

- File active hébergement permanent : 38 personnes accueillies / 37 places
- File active totale : 57 personnes (5 stagiaires – 5 CTER – 9 accueils temporaires – 38 hébergement permanent)
- L'EANM est inscrit dans une dynamique d'accueil concourant au parcours des personnes. En 2025 nous comptabilisons : 81 journées d'accueil de stagiaires, 68 journées d'accueil temporaire et 60 journées d'échange CTER
- L'EANM s'inscrit également dans une dynamique d'accueil de stagiaires professionnels afin de contribuer à leur formation professionnelle ou à la découverte des métiers : 6 stagiaires accompagnés de la 3ème au CAFERIUS pour 17 semaines de stage

Actions menées en 2025

- Poursuite des actions démarrées en 2024 autour de « Bien vieillir chez vous » en partenariat avec la Mutualité Française Bourgogne-Franche-Comté avec la mise en place de deux nouveaux ateliers :
 - « La mémoire en mouvement » avec 6 séances de janvier à mars
 - « L'atelier mémoire » avec 6 séances de septembre à novembre
 - Groupes de paroles animés par 2 professionnels éducatifs avec pour objectifs de favoriser l'expression des ressentis, de soutenir les questionnements et les inquiétudes face au vieillissement.
- 2 **séjours** organisés qui ont concerné 12 résidents pour une durée totale de 7 jours et participation à **un séjour neige** inter-établissement d'une durée de 3 jours pour 6 autres résidents
- Diversification des actions valorisant la vie sociale et citoyenne (Bénévolat à la Croix rouge, à Nettoyons la nature, groupe sur les habiletés sociales, atelier Correspondance avec d'autres structures...)
- Elections du CVS
- Participation à une étude portant sur la vie affective et sexuelle des personnes en situation de handicap, au sein des établissements avec hébergement
- Face à l'évolution des problématiques psychiques et à l'accentuation de troubles du comportement, des actions de formation permettant de renforcer la posture professionnelle, la qualité de la relation d'aide, et d'enrichir les outils mobilisables dans l'accompagnement au quotidien ont été mises en place

- Réflexion autour de la réorganisation des résidences et la refonte des plannings des professionnels
- Création d'un poste de psychologue pour les 3 structures (EAM – EANM – AJ) à 0.30 ETP
- Réorganisation du pilotage de l'équipe de direction avec un poste d'adjoint de direction sur les schémas d'organisation de travail
- Mise en œuvre et suivi des plans d'actions post évaluation HAS

Orientations 2026

- Poursuite des actions autour de la vie sociale et citoyenne
- Mise en œuvre d'actions de prévention et d'éducation à la santé
- Poursuite de l'appropriation de la démarche CAA (Communication Alternative et Améliorée) et mise en place d'outils
- Mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail
- Rénovation par l'OPAC de 21 salles de bain
- Approfondir les axes de travail dégagés par l'évaluation de la qualité des accompagnements HAS et suivi des plans d'actions

ÉTABLISSEMENTS MÉDICALISÉS

Ils accueillent et hébergent des adultes présentant un polyhandicap ou une déficience intellectuelle moyenne, sévère à profonde, le plus souvent associée à des déficiences secondaires (motrice, somatique, psychique, TSA, sensorielle, etc.), ou un handicap rare.

192

Personnes
accompagnées
pour 182 places

793

Jours d'accueil
temporaire
pour 30
bénéficiaires

46

Séjours CTER
pour 39
résidents

45

Actes de
télémédecine

15

Personnes
suivies à
domicile

BILAN 2025

- 75.5% des postes pourvus en moyenne pour toutes qualifications et fonctions
- Développement de l'activité « Hors les murs » sur le secteur Mâcon/Cluny
- Mise à jour des livrets d'accueil résidents
- Elaboration du Plan d'Actions en lien avec l'évaluation HAS
- Structuration de la CTER par l'embauche d'une coordinatrice de cette Commission
- Démarrage de l'activité de l'IDE en pratiques avancées pour la structuration des soins au bénéfice de tous les ESMS PBBS
- Accompagnements mobilisant différentes modalités complémentaires : accueil de jour, accueil temporaire, domicile, séjours CTER, immersions, stages

ORIENTATIONS 2026 :

- Continuer à mettre l'accent sur le recrutement et la formation de nouveaux professionnels
- Structurer la logique de dispositif MAS / EAM en termes de modularité d'accueil sur l'ensemble du territoire
- Harmoniser les procédures et protocoles de soin
- Mise en œuvre et suivi des plans d'actions post évaluation HAS



MAS LES CATALPAS

Maison d'accueil spécialisée

Contexte général 2025

Ressources humaines :

L'année 2025 s'inscrit dans une dynamique de stabilisation des équipes avec 6 embauches en CDI pour 3 départs. L'établissement poursuit une politique active de fidélisation et de montée en compétences, en lien avec les enjeux d'attractivité du secteur médico-social. Par ailleurs, l'organisation des équipes a été ajustée afin de répondre aux évolutions des besoins des personnes accompagnées, notamment pour les publics présentant des troubles du neurodéveloppement.

Travaux et aménagements :

L'année 2025 marque une étape importante dans la transformation de l'établissement, avec la poursuite des travaux engagés et l'appropriation future des nouveaux espaces. Une attention particulière a été portée à la structuration de la résidence « Cygnes » dédiée aux personnes présentant des Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA), avec un travail à la fois organisationnel, environnemental et fonctionnel. Ces évolutions visent à proposer des espaces mieux adaptés aux besoins sensoriels et aux modalités d'accompagnement spécifiques de ce public.

Principales actions 2025

Accompagnement socio-éducatif

L'établissement a poursuivi le déploiement de 21 activités récurrentes, mobilisant les équipes internes, les partenaires et des intervenants extérieurs, dans des dimensions sensorielles, cognitives, motrices, sociales et expressives.

L'année 2025 a été particulièrement marquée par la restructuration de la résidence « Cygnes », autour des recommandations de bonnes pratiques professionnelles :

- Structuration et séquençage du quotidien,
- Adaptation de l'environnement sensoriel et spatial,
- Développement d'outils de communication adaptés (pictogrammes, supports visuels),
- Renforcement de l'autodétermination des personnes accompagnées.

Des projets innovants ont également été proposés, notamment via la présentation d'outils numériques (applications dédiées type AMIKEO) et le développement d'activités favorisant les apprentissages fonctionnels et l'inclusion.

Prestation médicale et paramédicale

L'équipe médicale et paramédicale s'est renforcée en 2025 avec l'intégration :

- D'un médecin spécialisé en Médecine Physique et de Réadaptation (MPR),
- D'un ergothérapeute,
- Ainsi que la présence d'une Infirmière en Pratique Avancée (IPA).

L'activité de soins a connu une évolution notable avec

- 21 actes de télémedecine réalisés,
- Le maintien de partenariats structurants (notamment en santé bucco-dentaire),
- Un accompagnement renforcé des situations complexes (soins palliatifs, hospitalisations, coordination des parcours de santé).

Objectifs 2026

- Poursuivre la structuration et la stabilisation de la résidence « Cygnes », en consolidant les organisations mises en place et en accompagnant les équipes dans l'appropriation des pratiques spécifiques TSA.
- Déployer le plan d'action issu de l'évaluation HAS, en lien avec la Direction Qualité et Gestion des Risques, avec un suivi structuré via l'outil AGEVAL et la production d'éléments de preuve.
- Renforcer l'attractivité et la fidélisation des professionnels, notamment par le développement des compétences et l'adaptation des organisations de travail.
- Poursuivre l'optimisation de l'offre d'accompagnement, en particulier sur l'hébergement temporaire et les dispositifs de répit, en réponse aux besoins du territoire.
- Consolider les partenariats sanitaires et médico-sociaux, afin de fluidifier les parcours et sécuriser les prises en charge des personnes accompagnées.

MAS LE REPLAT

Maison d'accueil spécialisée

Contexte général

- En 2021, après la crise COVID, plus de 30 professionnels ont quitté l'établissement, entraînant la fermeture d'une résidence.
- Actuellement, la MAS accueille 50 résidents (44 en Accueil Permanent, 4 en Accueil Temporaire, 2 en Accueil de Jour).

Axes principaux d'action en 2025

• Ressources humaines

- Recrutement de professionnels qualifiés et de personnes motivées à se former notamment AS (Aides-soignants) et AES (Accompagnants éducatifs et sociaux) ;
- Objectif : stabiliser les équipes avec une organisation-type par résidence (1 coordinateur, 1 maîtresse de maison, 4 AS, 4 AES) ;
- Organisation de formations internes (communication, pratiques pro, logiciel LIVIA, sécurité...) ;
- Organisation de la formation « stimulation basale – approfondissement » pour les professionnels ayant bénéficié de la formation initiale en 2024.

• Qualité de l'accompagnement

- Développement d'activités internes et externes via le Dispositif d'Accueil et de Coordination des Activités Adaptées (DACAA) ;
- Réflexion sur des modalités d'accompagnement plus souples (hors Accueil Permanent) ;
- Animation de la vie collective (comité festif, réunions, fêtes de saisons...) ;
- Mise en place du Comité de Retour d'Expérience (CREX) ;
- Participation à diverses réunions (projets personnalisés, commissions, CVS...).

• Santé et bien-être des résidents

- Suivi renforcé de la santé : évaluation de la douleur, confort, alimentation adaptée, communication améliorée ;
- Mise en place d'un plan d'actions en lien avec une infirmière hygiéniste.

- **Améliorations matérielles et organisationnelles**

- Mise à jour de la GED (Gestion Electronique des Documents : e-carnet, archivage, arborescence) en lien avec la Responsable Qualité PBBS.
- Réalisations diverses : DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), salle conviviale, tenues, contrats, maintenance...

- **Ouverture et partenariats**

- Participation à des événements extérieurs (Matinée de l'emploi...).

Axes prioritaires de développement

- Ressources humaines : Redimensionnement des effectifs en fonction des besoins évolutifs et de la nouvelle organisation ;
- Transformation de l'offre médico-sociale :
 - Développement d'interventions à domicile via le DAPHAD (dispositif d'accompagnement de personnes handicapées à domicile)
 - Promotion des séjours temporaires : Accueil Temporaire, CTER (Commission technique d'étude et de régulation) ;
- Formation professionnelle : Priorité donnée aux thématiques sensorielles et à la Communication Alternative Améliorée (CAA) ;
- Relations avec les familles : Renforcement de la communication (questionnaires, rencontres thématiques, lieux d'accueil améliorés) ;
- Sécurité médicamenteuse : Mise en place de la Préparation des Doses à Administrer
- Activités éducatives et paramédicales : Activités DACAA (Dispositif d'Accueil, de Coordination et d'Activités Adaptées), suivi infirmier, kinésithérapie, psychomotricité ;
- Suivi et mise en place d'actions en lien avec l'évaluation HAS DE 2025 ;
- Suivi et mise en place d'actions en lien avec l'inspection ARS de 2025 ;
- Développement de la GED (Gestion Electronique des Documents).



EAM LE MIRANDIS

Etablissement d'accueil médicalisé

Bilan de l'année

- File active hébergement permanent : 13 personnes accueillies / 12 places
- Formations sur les thématiques des thérapies non médicamenteuses, l'accompagnement des personnes ayant des troubles psychiques et l'accompagnement de fin de vie
- L'EAM s'inscrit dans une dynamique d'accueil de stagiaires professionnels afin de contribuer à la découverte des métiers ou à leur formation professionnelle : 10 stagiaires accompagnés de la 3ème au CAFERUIS pour 39 semaines de stage.

Actions menées en 2025

- Mise en place de semaines thématiques dans l'objectif de diversifier les activités et favoriser la participation
- Adoption d'un animal de compagnie (le chat Câline)
- 1^{er} concours de soupes inter-établissements
- Poursuite des actions démarrées en 2024 autour de « Bien vieillir chez vous » en partenariat avec la Mutualité Française Bourgogne-Franche-Comté avec la mise en place de deux nouveaux ateliers :
 - « La mémoire en mouvement » avec 6 séances de janvier à mars
 - « L'atelier mémoire » avec 6 séances de septembre à novembre.
- Elections du CVS
- Participation à une étude portant sur la vie affective et sexuelle des personnes en situation de handicap au sein des établissements avec hébergement
- Réflexion autour de la réorganisation des résidences et de la refonte des plannings des professionnels
- Création d'un poste de psychologue pour les 3 structures (EAM – EANM – AJ) à 0.30 ETP
- Réorganisation du pilotage de l'équipe de direction avec un poste d'adjoint de direction sur les schémas d'organisation de travail
- Mise en œuvre et suivi des plans d'actions post évaluation HAS

Orientations 2026

- Mise en œuvre d'actions de prévention et d'éducation à la santé
- Poursuite de l'appropriation de la démarche CAA (Communication Alternative Améliorée) et mise en place d'outils
- Mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail
- Mise en place de l'Analyse des Pratiques Professionnelles (APP) pour les accompagnants éducatifs et de soins ainsi que pour les services généraux (maitresses de maison et surveillantes de nuits) afin de renforcer la continuité des accompagnements,
- Approfondir les axes de travail dégagés par l'évaluation de la qualité des accompagnements HAS et suivi des plans d'actions

EAM ARC-EN-CIEL

Etablissement d'accueil médicalisé

Contexte et évolution

- Plusieurs modalités d'accompagnement : hébergement permanent, temporaire, accueil de jour et DAPHAD (Dispositif d'Accompagnement des Personnes Handicapées A Domicile)
- Vieillesse des résidents, compensé par l'admission de personnes plus jeunes → diversité et complexité des besoins
- Problèmes récurrents et croissants de **sous-effectif** et de **recrutement** impactant l'organisation du travail 7j/7.

Actions et initiatives

- Pôle Activités renforcé par redéploiement de 2 postes de moniteurs-éducateurs permettant d'élargir et fiabiliser l'offre d'activités éducatives.
- Réunions d'information coorganisées avec l'association sur la fin de vie à destination des proches et interventions individualisées via le personnel du DAPHAD.
- Formation réalisée en 2025 : "Relations avec les proches aidants et les familles".
- Déclinaison du Projet d'Établissement, pour plus de modularité et de complémentarité entre les modes d'accompagnement et une redéfinition des projets de résidences.
- Structuration de la CTER suite à la signature de la nouvelle convention et l'embauche d'une coordinatrice de parcours à mi-temps.

Santé

- Intégration dans l'offre de soins de la **télémédecine** en dermatologie et neurologie (CH W. Morey et CHU Dijon). En psychiatrie : absence de disponibilité médicale de l'EPSM71 de Sevrey.
- Développement de l'activité dans le cadre d'HANDICONSULT 71, doublement de l'offre en prévention/Soins dentaires et intégration de nouvelles spécialités (dermatologie, imagerie).

Accompagnement des personnes avec TSA (troubles du spectre autistique)

- Appuis spécialisés (CRA, Réseau Autisme 71, équipes médicotechniques).
- Activités éducatives structurées, immersion IME, formation professionnelle continue.
- Restructuration d'une résidence en 2024 pour jeunes sortant d'IME avec supervision mensuelle par une neuropsychologue spécialisée.



Évaluation et participation

- Participation à la mission régionale Polyhandicap, au groupe de travail régional sur l'épilepsie, sur la communication adaptée.
- Conseil de Vie Sociale : 2 réunions en 2025, 10 réclamations enregistrées, promotion de cette procédure auprès des résidents et leurs proches.

ACCUEILS DE JOUR

Les accueils de jours reçoivent en journée des adultes en situation de handicap présentant une déficience intellectuelle de légère à moyenne. L'activité est le support de cet accompagnement.



BILAN 2025 :

- Emménagement dans le nouveau bâtiment de l'accueil de jour LES EGLANTINES
- Déploiement du logiciel CEGI Planning Next et du portail salarié
- Elections des CVS
- Dynamique forte autour des partenariats culturels et artistiques
- Création d'un journal transversal entre les accueils de jour

ORIENTATIONS 2026 :

- Poursuivre la mise en place du dispositif facilitateur de parcours
- Elaborer de nouvelles trames de projets personnalisés selon les nomenclatures SERAFIN-PH
- Mise en œuvre et suivi des plans d'actions post évaluation HAS
- Organisation d'une randonnée gourmande dans le cadre du projet 4A (Alimentation-Activité physique -Auto-assistance-Appartenance sociale)

ACCUEILS DE JOUR DU BREUIL

Penser autodétermination des personnes accompagnées, c'est penser individualisation des réponses. On sort de la logique de service pour passer à une logique de parcours, de dispositif. Les dispositifs actuels limitent les réponses données.

C'est pourquoi les accueils de jour des Foyers du Breuil ont travaillé ensemble pour former le « **dispositif facilitateur de parcours** ». Ce dispositif décliné sous cinq sous-groupes a pour objectif de répondre à l'ensemble des besoins des personnes : une passerelle pro, une passerelle transition, une passerelle activité, une passerelle vieillissement et une passerelle séniors. La personne ira chercher dans les services les prestations définies dans le cadre de son projet.

La construction du nouvel accueil de jour s'est achevé en juillet 2025.

Le travail de transversalité entre les accueils de jour s'est poursuivi tout au long de l'année 2025.

Accueil de jour ALBATROS

Contexte général

- L'accueil de jour Albatros accueille **23 adultes** en situation de handicap, **à temps partiel**, pour **10 places autorisées**.
- Moyenne d'âge : 53 ans.

Principales actions menées en 2025

- Participation au projet « Art pour le dire »
Mise en place et diffusion d'un journal commun aux 3 AJ dans le cadre de la transversalité
- Développement des activités transversales avec les services séniors
- Mobilisation des accueils de jour dans le cadre de la vente des brioches, illustrant la dynamique collective et solidaire à l'échelle du territoire
- Election du CVS spécifique pour les accueils de jour
- Evaluation HAS

Objectifs et perspectives 2026

- Poursuivre la mise en place du dispositif facilitateur de parcours
- Formation pour élaborer de nouvelles trames de projet personnalisé afin de les mettre en adéquation avec les nomenclatures SERAFIN-PH et les demandes consécutives à l'évaluation HAS
- Organisation d'une randonnée gourmande dans le cadre du projet les 4A (Alimentation- Activité physique -Auto-assistance-Appartenance sociale)
- Développement des partenariats

Accueil de jour EGLANTINES

Contexte général

- L'accueil de jour Les Eglantines accueille **17 adultes** en situation de handicap, à **temps partiel**, pour **15 places autorisées**.
- **20 personnes** ont été accueillies en 2025
- Moyenne d'âge : **34 ans**.
- **Emménagement dans le nouveau bâtiment en octobre 2025**

Principales actions menées en 2025

- Inauguration du nouveau bâtiment le 11 décembre 2025
- Dynamique forte des activités culturelles, artistiques et notamment la danse et la musique avec la participation à la semaine « Culture pour tous » organisé par l'ECLA à St Vallier
- Participation aux championnats de France de judo adapté
- Mise en place et diffusion d'un journal commun aux 3 AJ dans le cadre de la transversalité
- Mobilisation des accueils de jour dans le cadre de la vente des brioches, illustrant la dynamique collective et solidaire à l'échelle du territoire
- Election du CVS spécifique pour les accueils de jour

Objectifs et perspectives 2026

- Poursuivre la mise en place du dispositif facilitateur de parcours
- Formation pour élaborer de nouvelles trames de projet personnalisé afin de les mettre en adéquation avec les nomenclatures SERAFIN-PH et les demandes consécutives à l'évaluation HAS
- Organisation d'une randonnée gourmande dans le cadre du projet les 4A (Alimentation, Activité physique, Auto assistance, Appartenance sociale)
- Développement des partenariats

Accueil de jour SENIORS

Contexte général

- L'accueil de jour **Seniors** agréé pour **15 places**, accompagne des personnes âgées retraitées d'ESAT, vivant à domicile ou en établissement (EHPAD, résidence autonomie).
- **37 personnes** ont été accompagnées sur l'année 2025
- La moyenne d'âge est de 71 ans

Principales actions menées en 2025

- Partenariat avec les équipes d'animation des résidences de l'EHPAD
- Organisation d'un séjour à Bourbon Lancy avec 12 participants
- Intervention des personnes accompagnées à l'IRTESS auprès d'étudiants AES
- Mise en place et diffusion d'un journal commun aux 3 AJ dans le cadre de la transversalité
- Mobilisation des accueils de jour dans le cadre de la vente des brioches, illustrant la dynamique collective et solidaire à l'échelle du territoire
- Election du CVS spécifique pour les accueils de jour

Objectifs et perspectives 2026

- Formation pour élaborer de nouvelles trames de projet personnalisé afin de les mettre en adéquation avec les nomenclatures SRAFIN-PH et les demandes consécutives à l'évaluation HAS
- Formaliser et signer la convention avec l'EHPAD
- Demande croissante de la part des personnes vivant à domicile

Bilan de l'année

- File active : 14 pour 9 places
- Accueil à temps partiel pour l'ensemble des personnes accompagnées
- Poursuite de la mutualisation de certaines activités avec l'accueil de jour de Montret
- Augmentation du taux d'occupation de l'accueil de jour

Actions menées en 2025

- Elections du CVS
- Mise en place de séances de sophrologie
- Représentation théâtrale à l'Assemblée Générale de l'Association
- Réflexion autour de la refonte des plannings des professionnels
- Création d'un poste de psychologue pour les 3 structures (EAM – EANM – AJ) à 0.30 ETP
- Réorganisation du pilotage de l'équipe de direction avec un poste d'adjoint de direction sur les schémas d'organisation de travail
- Mise en œuvre et suivi des plans d'actions post évaluation HAS

Orientations 2026

- Poursuivre les actions visant à augmenter la fréquentation de l'accueil de jour
- Approfondir les axes de travail dégagés par l'évaluation de la qualité des accompagnements HAS et suivi des plans d'actions

Service d'accompagnement à la vie sociale (S.A.V.S)

Les SAVS accompagnent des adultes en situation de handicap vivant en EHPAD ou en appartement de manière autonome mais ayant besoin de soutien et d'aide dans leur vie quotidienne.



BILAN 2025

- Déploiement du logiciel *CEGI Planning Next* et du portail salarié
- Elections des CVS
- Formation des professionnels aux évolutions du public accueilli (troubles psychiques, violence ...)
- Participation à la journée nationale des SAVS SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés)

ORIENTATIONS 2026 :

- Elaborer de nouvelles trames de projets personnalisés selon les nomenclatures Sérafin-PH
- Mise en œuvre et suivi des plans d'actions post évaluation HAS
- Formaliser et signer la convention avec l'EHPAD
- Mise en place de l'Analyse de la Pratique Professionnelle
- Développer les partenariats et intégrer le réseau VIF (Violences Intra Familiales)

SAVS

Services d'accompagnement à la vie sociale

SAVS ALIZE

Contexte général

- Le **SAVS Alizé**, agréé pour **25 places**, accompagne des adultes en situation de handicap vivant à domicile.
- **33 personnes** ont été accompagnées au total en 2024, avec **31 personnes** présentes au 31 décembre.

Problématiques rencontrées

- Augmentation des situations complexes : troubles psychiques et addictions.
- Accès aux soins difficile en raison de la **pénurie médicale**.
- **125 notifications** reçues sur l'année.
- Seulement **12 entretiens d'évaluation** ont pu être menés, **aucune admission** faute de places disponibles.

Numérique

- Mise en place du nouveau logiciel sécurisé **LIVIA** aux foyers du Breuil avec formation de tous les salariés.

Parentalité

- Faible développement du dispositif de soutien à la parentalité, non priorisé par le département.
- **12 parents accompagnés**, représentant **24 enfants** (8 adultes et 16 enfants).

SAVS SENIORS

Contexte et évolutions

- Le **SAVS Seniors** accompagne des personnes âgées retraitées d'ESAT, vivant à domicile ou en établissement (EHPAD, résidence autonomie).
- Vieillesse marquée des personnes accompagnées, entraînant une augmentation des problèmes de santé.
- Hausse du temps de trajet pour les accompagnements médicaux.
- Nécessité d'adapter en continu les pratiques et l'accompagnement.
- Collaboration renforcée avec les EHPAD (notamment via des colloques mensuels).
- Réécriture en cours de la convention avec l'EHPAD partenaire.

Actions marquantes 2025

- Organisation d'un séjour intergénérationnel à Anzy-le-Duc avec 12 participants.
- Intervention des personnes accompagnées à l'IRTESS auprès d'étudiants AES.
- Déploiement du logiciel sécurisé LIVIA sur les foyers du Breuil (avec formation du personnel).
- Évaluation HAS en décembre concluant à une **excellente qualité d'accompagnement**.

Objectifs et perspectives

- Passer d'une logique de service à une logique de **parcours personnalisé**.
- Création du "**dispositif facilitateur de parcours**", décliné en cinq passerelles :
 - Pro, transition, activité, vieillissement, senior.
- Construction d'un **nouvel accueil de jour** (augmentation de places non encore actée).
- Poursuite du travail en transversalité entre les accueils de jour.

9. Ressources humaines

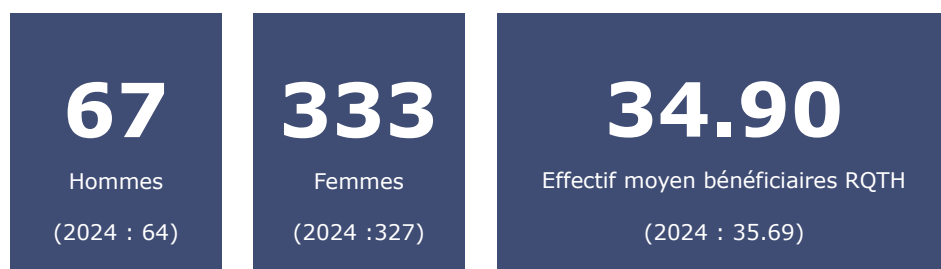
L'année écoulée confirme une tendance déjà observée les exercices précédents : les difficultés liées au recrutement persistent et continuent d'impacter l'ensemble des établissements et services. Ces tensions RH se révèlent particulièrement marquées pour les établissements médicalisés.

Dans un contexte où l'attractivité des métiers évolue et où la concurrence entre employeurs s'intensifie, notre secteur — déjà confronté à une faible attractivité — doit redoubler d'efforts pour attirer et fidéliser les professionnels.

Le service des ressources humaines s'attache ainsi à déployer des actions ciblées afin de répondre aux besoins en compétences tout en maintenant un haut niveau de qualité dans l'accompagnement des équipes.

Chiffres clés :

Nombre de professionnels CDI au 31.12.



Mouvements :



Faits marquants 2025 :

- Signature de trois accords d'entreprise :
 - Avenant aux accords collectifs d'entreprise et leurs avenants ultérieurs relatifs à la durée et l'aménagement du temps de travail, au travail de nuit, à la journée de solidarité et à l'acquisition et au décompte des jours de congés payés en jours ouvrés
 - Accord d'entreprise instituant un compte épargne temps

- Accord d'entreprise relatif à l'organisation de séjours
- Finalisation du livret d'accueil hybride digital/print pour les nouveaux salariés. Un exemplaire a été remis à chaque professionnel. La création de la plateforme dédiée aux salariés de l'association offre une navigation simple et centralisée à l'ensemble des contenus utiles au quotidien des professionnels
- Finalisation du déploiement des logiciels métiers (plannings, portail salariés)
- Engagement d'une démarche de structuration et d'amélioration du parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs
- Engagement des négociations pour l'accord égalité hommes/femmes
- Engagement du processus de déploiement du logiciel métier GEPP
- Participation régulière à des forums des métiers et orientations dont l'objectif est de faire connaître les missions de l'association et de faire découvrir l'ensemble des métiers existants afin de sensibiliser les futurs professionnels actuellement collégiens ou lycéens mais également d'attirer des professionnels en reconversion.

Perspectives 2026 :

- Mise en place de l'accord temps de travail
- Ouverture de négociations avec les organisations syndicales salariales concernant :
 - Les Négociations Annuelles Obligatoires
 - L'égalité femmes/hommes
 - La gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP)
 - L'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge
- Refonte des fiches de fonctions
- Refonte des entretiens professionnels et déploiement du logiciel GEPP
- Déploiement d'une plateforme de recrutement qui permettra de créer une page carrière personnalisée pour l'association pour renforcer notre marque employeur, de centraliser l'ensemble des annonces et candidatures afin de rendre plus efficient notre process de recrutement.

10. Formation

L'année écoulée a été marquée par la continuité et la consolidation de notre démarche en matière de développement des compétences. La politique de formation, fidèle aux orientations définies l'an dernier, a conservé les mêmes objectifs : accompagner l'évolution des métiers, soutenir la montée en compétences des équipes et garantir l'adaptation permanente aux besoins des personnes accompagnées. Dans ce cadre, nous avons poursuivi le déploiement des actions engagées, tout en nous inscrivant dans une dynamique d'amélioration continue.

Chiffres clés 2025 :

685 042 €

De dépenses formation
(2024 : 489 755 €)

13 733

Heures formations hors formations
qualifiantes
(2024 : 12 812)

601

Professionnels ayant
bénéficié d'une formation
certifiante
(2024 : 512)

29

Professionnels engagés dans une
formation qualifiante /certifiante
(2024 : 14)

19

Professionnels certifiés
ou diplômés en 2025
(2024 : 19)

Faits marquants 2025 :

- Poursuite du plan ambitieux de développement des compétences ciblé sur les métiers en tension avec l'engagement de 7 nouveaux départs en formation en 2025.
- Au cours de l'année 29 professionnels étaient engagés dans des parcours qualifiants ou certifiants : 14 AES, 5 AS, 4 ES, 2 ME et 4 Surveillants de nuit qualifiés
- Poursuite de la mutualisation des formations collectives inter-établissements

Perspectives 2026 :

- Poursuite de l'engagement pour la qualification et certification des professionnels malgré la suppression du dispositif PROA fortement mobilisé par l'association depuis 2021.

- 
- 
- Augmenter le taux de contribution de la formation professionnelle afin de garantir la poursuite des actions de développement des compétences et d'optimiser financièrement la mobilisation des fonds annexes (FMB et CNSA).
 - Renouveler l'accord-cadre avec le groupe Forces pour une gestion centralisée par la direction générale des formations incendie obligatoires
 - Déployer l'analyse des pratiques professionnelles à l'ensemble des salariés et engager un programme de formations dédié à la bientraitance en réponse à l'évaluation HAS de l'ensemble des établissements et services
 - Former l'ensemble des membres du comité éthique afin de soutenir le déploiement du projet dans l'ensemble des établissements et services

11. Qualité Sécurité

11.1 Qualité

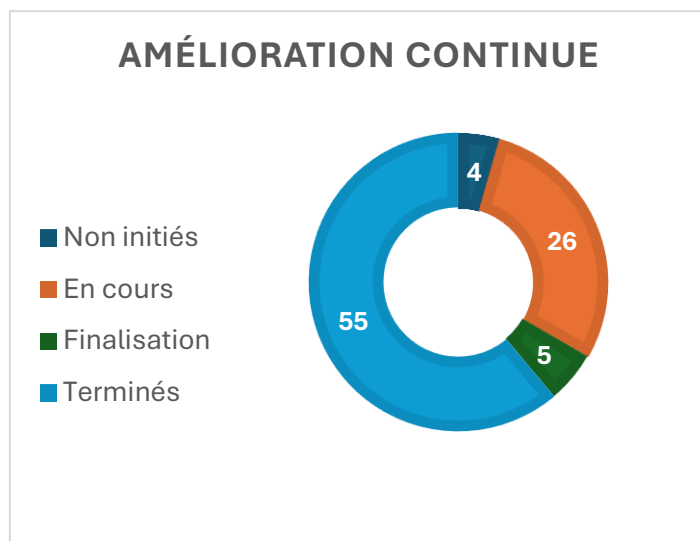
11.1.1 Evaluation HAS

À la suite de l'évaluation des 11 ESMS de l'association en décembre 2024, les 6 établissements et services restants ont été évalués au début de l'année 2025. Ces évaluations ont permis de construire un plan d'action à la fois par établissement et transversal, couvrant une période de cinq ans. Ce plan vise à soutenir une dynamique d'amélioration continue commune à l'ensemble des structures et prépare déjà les prochaines évaluations prévues en 2029.

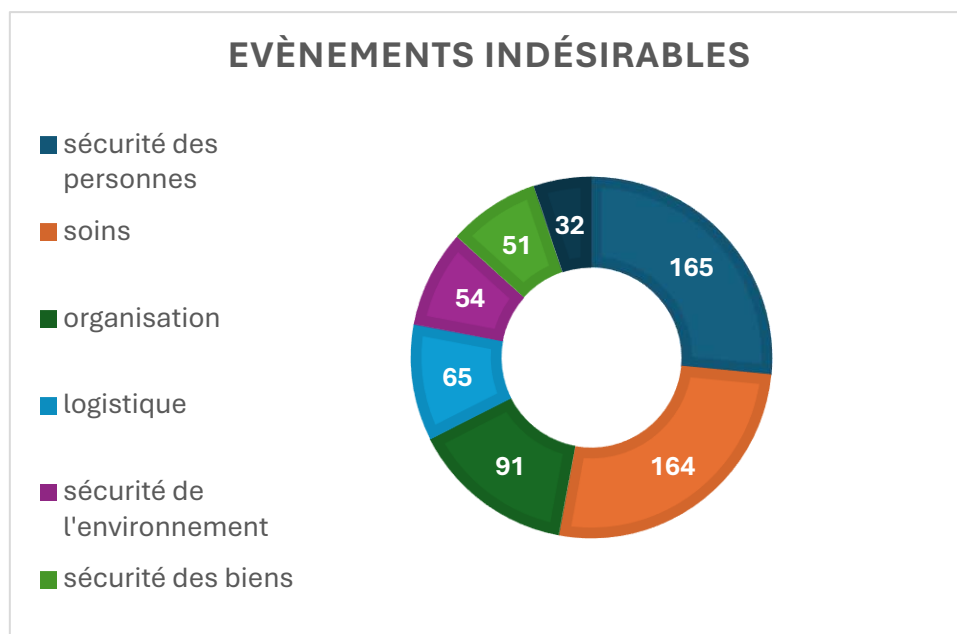
L'avancement du plan d'action est partagé avec l'ARS dans le cadre d'une collaboration étroite.

Dans le cadre du déploiement du plan d'action général, une Responsable Qualité Développement a été recrutée en septembre. Le binôme qu'elle forme avec le Directeur qualité et gestion des risques assure à la fois le pilotage stratégique et la mise en œuvre opérationnelle des actions sur le terrain.

Au total, 394 objectifs ont été inscrits dans le plan d'action afin de répondre aux exigences de la HAS, dont 90 objectifs prévus pour l'année 2025.



11.1.2 FEI (Fiche d'Évènement Indésirable)



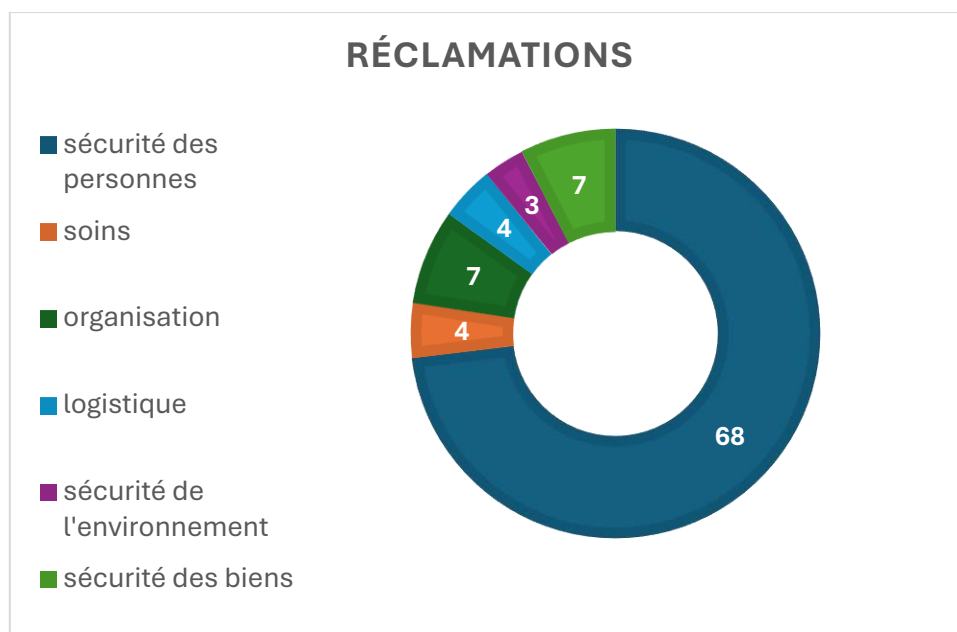
502 déclarations ouvertes en 2025 pour 462 en 2024 soit une augmentation de 8,5% du nombre de déclarations.

Les 3 thèmes majeurs, totalisant 84% des FEI (1 FEI peut être affiliée à plusieurs thèmes), sont les suivants :

- ✓ 33% concernant la sécurité des personnes (état de santé, chute, comportement problème, fausse route, ...)
- ✓ 18% en lien avec l'organisation (manque de personnel, non-respect des règles qualité ou sanitaires, panne informatique, ...)
- ✓ 33% sur les soins (administration de médicament, exécution d'actes, ...)

Le nombre croissant des FEI montre que la procédure est de plus en plus appliquée. Ce fait a été mis en avant lors des évaluations, les ESMS évalués ont eu en moyenne 3.5/4 sur le recueil des FEI.

11.1.3 Réclamations



En 2025, 91 réclamations ont été émises par les résidents et leurs représentants. Ce volume marque une évolution très significative par rapport à l'année 2024, au cours de laquelle seulement 24 réclamations avaient été enregistrées, soit une augmentation de 280 %.

Cette progression importante ne traduit pas une dégradation de la qualité de l'accompagnement, mais plutôt une appropriation croissante de ce dispositif par les résidents et leurs proches. Elle témoigne d'une meilleure compréhension du rôle des réclamations comme outil d'expression, de régulation et d'amélioration continue. Cette dynamique est particulièrement visible dans les établissements et services non médicalisés, notamment l'EANM Harmonie, l'EANM Les Églantines et l'AJ Les Églantines, qui concentrent à eux seuls 70 des 91 réclamations. Ces structures accueillent des publics pour lesquels l'expression des besoins, des tensions ou des incompréhensions passe souvent par ce type de canal, ce qui explique en partie leur forte contribution au total annuel.

Les réclamations enregistrées concernent majoritairement des situations d'altercations entre résidents ou des comportements jugés inappropriés. Ces signalements reflètent des problématiques relationnelles du quotidien, fréquentes dans des contextes de vie collective, et montrent que les résidents utilisent désormais ce dispositif pour faire remonter des situations qu'ils estiment nécessiter une attention particulière. Cela permet aux équipes d'intervenir plus rapidement, d'ajuster les accompagnements et de renforcer la prévention des conflits.

Il est important de souligner que le dispositif de recueil et de traitement des réclamations reste en cours de déploiement dans l'ensemble des ESMS. Les évaluations menées récemment ont mis en évidence des pratiques encore hétérogènes et des marges de progression, avec une moyenne de 2,67/4 obtenue sur ce critère.

11.1.4 Perspectives 2026

- ✓ Déployer, à la suite de la mise en place du serveur central, une Gestion Electronique de tous les documents en lien avec la démarche d'amélioration continue,
- ✓ Revoir la procédure de gestion des Evènements Indésirables pour permettre la saisie directement sur AGEVAL pour les professionnels
- ✓ Mettre en place la procédure FEI à la direction générale
- ✓ Mettre en œuvre les actions nécessaires à l'atteinte des objectifs HAS
- ✓ Définir le plan de lutte contre la maltraitance.

11.2 Sécurité / DUERP (Document Unique d'Evaluation des risques professionnels)

A ce jour, les 16 DUERP sont rédigés. Ils sont suivis dans le cadre des réunions CSE et mis à jour en cas d'accidents non anticipés / anticipables, et à chaque atteinte d'objectifs fixés dans les plans d'action.

En 2025, la priorité a été mise sur la construction du plan d'action d'amélioration continue à la suite des évaluations HAS, les plans d'action ont été reportés à 2026.

85
Objectifs



Perspectives 2026

- ✓ Réviser les DUERP
- ✓ Avancer sur l'atteinte des objectifs fixés
- ✓ Mettre en place la RGPD sur l'ensemble des ESMS
- ✓ Formaliser les Plans de Continuité de l'activité.

12. Numérique

Bilan

- **Parc Informatique**

- ✓ 213 ordinateurs (PC, clients légers, portables)
- ✓ 1 contrat de maintenance globale
 - 583 interventions
 - 286 heures d'interventions
- ✓ 1 contrat global de sécurisation des données et des mails
- ✓ Passage à Office 365
- ✓ Réfection entière des baies de brassage
- ✓ 5 serveurs

- **Installation du Serveur central en remplacement des 5 serveurs.**

L'installation du serveur central en hyperconvergence, et en liaison VPN, a débuté en avril 2025, par le déploiement sur la MAS le Replat en tant que site pilote.

Après 3 mois de paramétrages et de réajustements, le site pilote a permis de lever tous les freins pour déployer sur l'ensemble de l'association.

Les sites Arc-en ciel et Mirandis ont été migrés également cette année.

Au niveau sécurité, le nouveau serveur central est doté d'un système EDR, plus performant qu'un simple antivirus.

- **Dossier de l'Usager Informatisé**

Publication en 2021 de l'Appel à Projet National Virage Numérique en ESMS, portant sur une progression de la maturité de l'ensemble des établissements et services sur les sujets numériques et sur l'apport des systèmes d'information à la qualité de l'accompagnement.

- ✓ Projet 2021 : constitution d'une grappe de 16 ESMS sous compétence ARS avec 3 autres OG
 - 2022 : déploiement du logiciel ARCAD LIVIA dans 7 ESMS de la grappe
 - 2023 : déploiement du logiciel ARCAD LIVIA dans 9 ESMS de la grappe
 - 2025 : finalisation du projet, atteinte des objectifs et obtention des financements.
- ✓ 2022 : Constitution d'une grappe de 16 ESMS sous compétence CD71 avec 2 autres OG
 - 2024 : déploiement du logiciel ARCAD LIVIA dans les 16 ESMS de la grappe, entre janvier et avril.
 - 2025 : finalisation du projet et atteinte des objectifs.

13. Communication

► Communication 2025





SUPPORT DE COMMUNICATION

Livret d'accueil salariés hybride

Création de différentes invitations

Flyer Dons et Legs

Flyer DAPHAD

Logos de l'ESAT

Rapport Annuel 2024

Film MAS Le Replat

Réseaux sociaux

Exposition photos

DÉTAIL

Conception et création de la plateforme en ligne dédiée aux professionnels.
Création et impression du livret d'accueil format papier distribué à l'ensemble des salariés.

Inauguration de l'AJ les Églantines, Vœux de l'association, Assemblée Générale 2026...

Création et impression du flyer "Dons et Legs" à destination des notaires et des familles.

Débuté en 2005 et achevé en 2026 : Création et impression du flyer de présentation du DAPHAD

Création de différents logos pour les activités de l'ESAT

Création graphique de la matrice du Rapport Annuel 2024

Réalisation en collaboration avec Matthieu Ravet, vidéaste, du film de présentation de la MAS Le Replat à l'occasion du Téléthon

Animation des réseaux sociaux de l'association (Facebook, LinkedIn) et création de la page Instagram

Réalisation de l'ensemble des photos pour le projet Le Sport à travers nos établissements, présenté à l'AO 2026





03

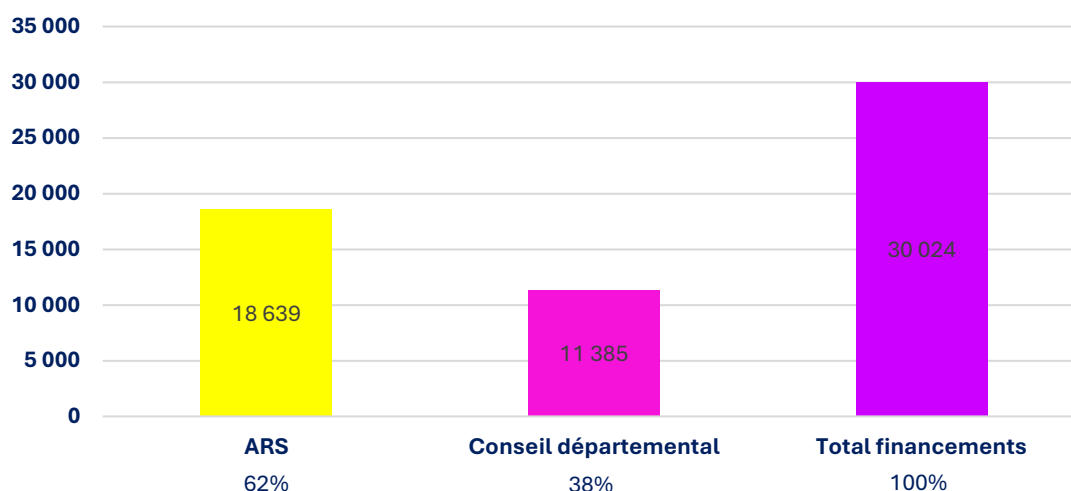
► **03-Ressources financières**

14. Ressources financières et patrimoine

Répartition Dotation Globale Commune par Autorité de Contrôle et Tarification en K€

Répartition Dotation Globale Commune par Autorité de Contrôle et Tarification en K€

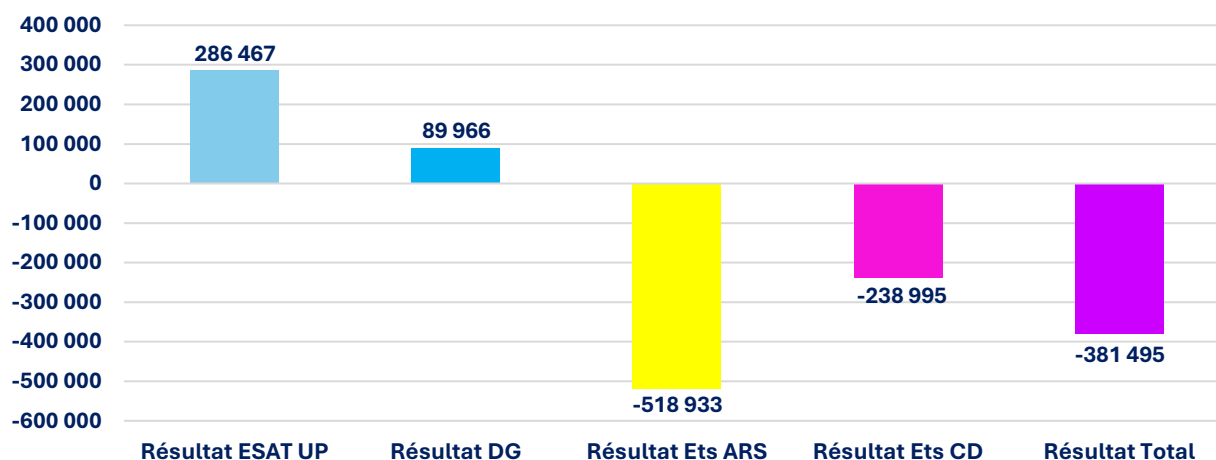
Année 2025



La direction générale de PBBS pilote 17 établissements et services pour un budget total de 30 024 K€ réparti entre le conseil départemental pour 11 385 K€ et l'ARS pour 18 639 K€.

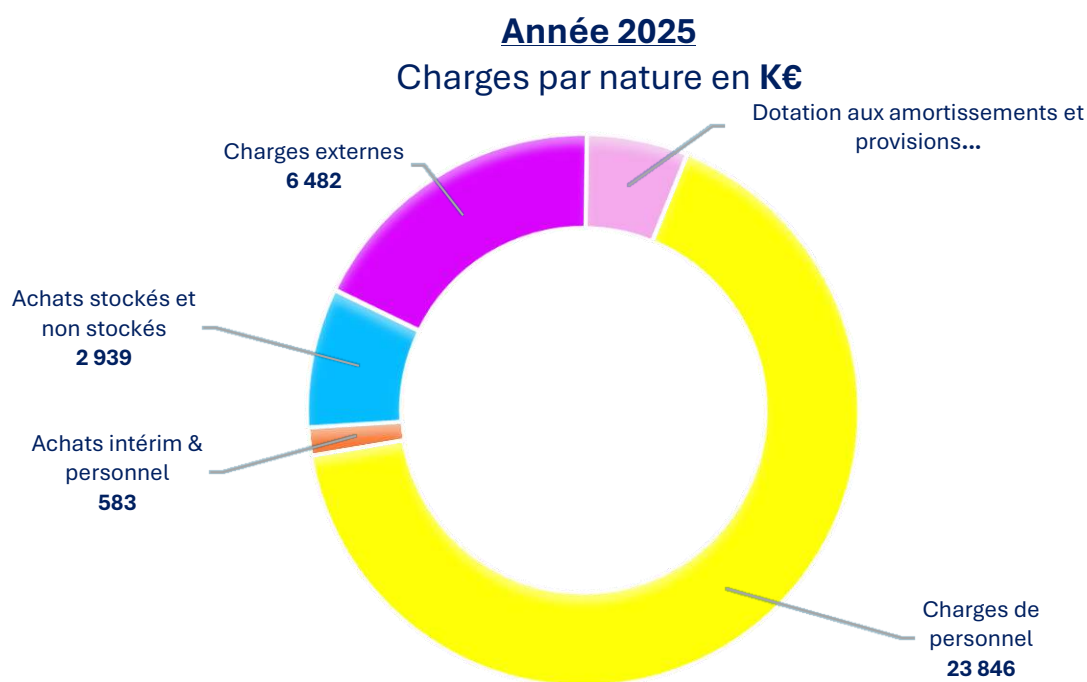
Nous avons une prévalence de l'ARS, 62% du budget global, contre 38% pour le Conseil départemental.

Résultats PBBS Année 2025



Le résultat consolidé de l'exercice 2025 de PBBS est un déficit de - 381 495 € réparti comme ci-dessus.

A noter que l'EPRD s'incrimait cette année dans une estimation à résultat déficitaire, le réalisé suit la même tendance. Les mesures mises en œuvre pour limiter cette tendance montrent toutefois des charges contraintes et difficilement compressibles.

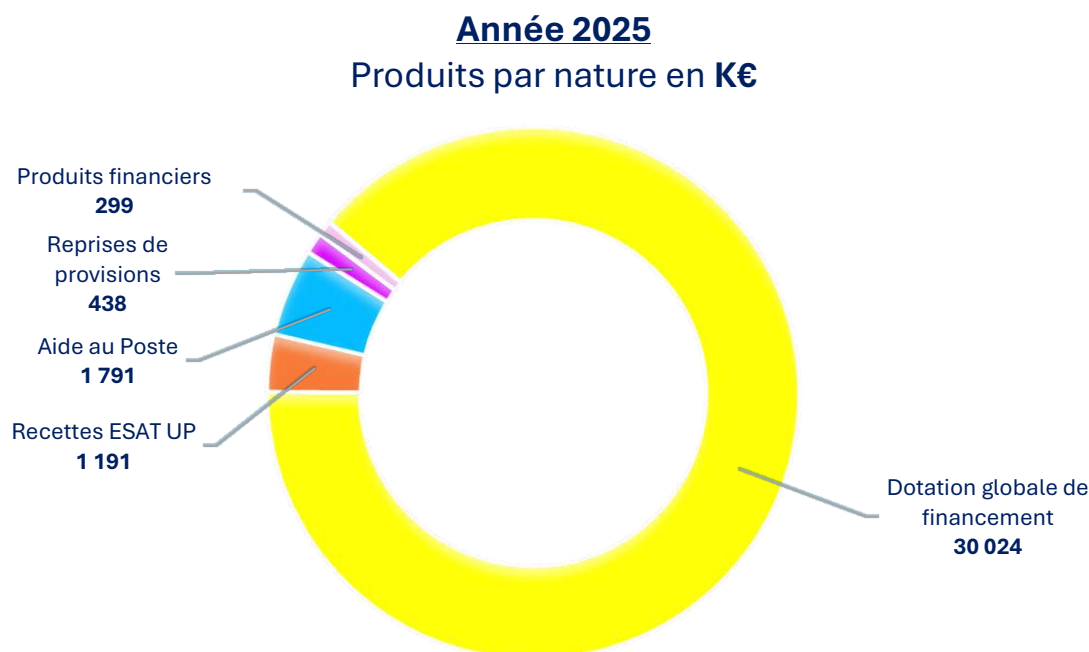


Les charges de personnel représentent la part la plus importante du budget (66%) auxquelles nous devons rajouter le coût de l'intérim (2%) soit un coût de revient du personnel à hauteur de 68% du budget.

Les charges externes représentent 18% en augmentation de 3% par rapport à l'année précédente dues principalement à l'augmentation des coûts de transport.

Les achats d'intérim restent stables cette année à 2% des charges totales.

Contrairement aux charges, les produits n'évoluent pas au même rythme, l'enveloppe de tarification enregistre une évolution de 0.85 à 1% pour cette année 2025. Sur l'ensemble un effet ciseau entre charges et produits est constaté cette année.



La dotation globale de fonctionnement représente 84% du budget global.

La proportion des aides au poste est stable, les recettes de l'ESAT UP restent sur une proportion de 4% comme en 2024.

En 2025, les produits financiers restent faibles à environ 1% du total des produits, malgré une baisse de 211k€ passant ainsi à un total de 299 K€, cette baisse relève d'un volume de placements moins important avec des taux plus bas.

Affectations des résultats 2025

Cette année l'affectation des résultats est proposée sur une vision globale par financeur. Pour les établissements hors périmètre du CPOM et sous gestion non contrôlée, l'affectation est proposée en réserve d'investissement. Pour l'ARS un apurement des déficits 2025 et antérieurs est privilégié. Pour le CD, une reprise des reports à nouveau avec l'apurement de déficit nous octroie un montant significatif de réaffectation vers la réserve de compensation et d'investissement.

Ets en gestion non contrôlée ou hors CPOM

- ESAT UP : en réserve d'investissement 273 216.79 €
- DG : en réserve d'investissement 84 767.54 €
- Habitat Inclusif : en réserve d'investissement 1 558.64 €

Etablissements en gestion contrôlée

- Ets ARS : en report à nouveau débiteur, avec l'ensemble des reprises de résultats des années antérieures, le report débiteur 2025 passera à 1 206 087.52 €
- Ets CD : avec l'ensemble des résultats antérieurs en attente d'affectation (RAN), nous avons doté la réserve de compensation pour 2 270 230 € et la réserve d'investissement à 2 780 702.24 €.

Bilan 2025

2025 s'inscrit dans une période de réorganisation comptable, le personnel auparavant sur site est parti à la retraite. Désormais et dans un souci d'harmonisation des pratiques comptables, les professionnels du métier de la comptabilité sont réunis au siège à Torcy.

Continuité du suivi budgétaire et du suivi de l'activité en 2025.

Le service financier intervient dans chaque établissement et service. Le contrôle de gestion avec la direction du site définit une fiche de suivi à partir d'une analyse des comptes ligne à ligne afin d'avoir une vision plus précise de la projection financière. Le cas échéant un plan d'action est défini avec les directeurs et les comptables.

Demande de CNR en 2^{ème} campagne auprès de l'ARS, total demandé 157 826 € total accordé 88 073 €.

Perspectives 2026

- Nous enregistrons un retard sur la mise en place d'un nouveau logiciel de facturation pour les deux MAS (Catalpas et Le Replat) et les établissements de Simard. Les logiciels seront opérationnels fin du 1^{er} semestre 2026, après livraison et mise en place du nouveau serveur.
- La dématérialisation des échanges bancaires, virements fournisseurs, virements de salaires, prélèvements clients pour le service comptable par le biais du logiciel EBICS avec effectivité en mars 2026.
- Les suivis budgétaires seront renforcés sur les Etablissements les plus sensibles en termes de stratégie et d'actions opérationnelles validées par la direction générale.

Patrimoine

Les travaux de l'accueil de jour Eglantines se sont terminés fin 2025, la livraison s'est réalisée le 01/12/2025 pour un montant total s'élevant à 2 721 009.28 €. Cette construction n'a pas fait appel à l'emprunt.

Concernant les livraisons partielles de bâtiment 2025, essentiellement pour le site du Breuil nous enregistrons :

- 155 948.48€ pour la MAS, livraison partielle au 30/09/2025.

Pour rappel, les bâtiments IME et EEAP sont livrés entièrement.

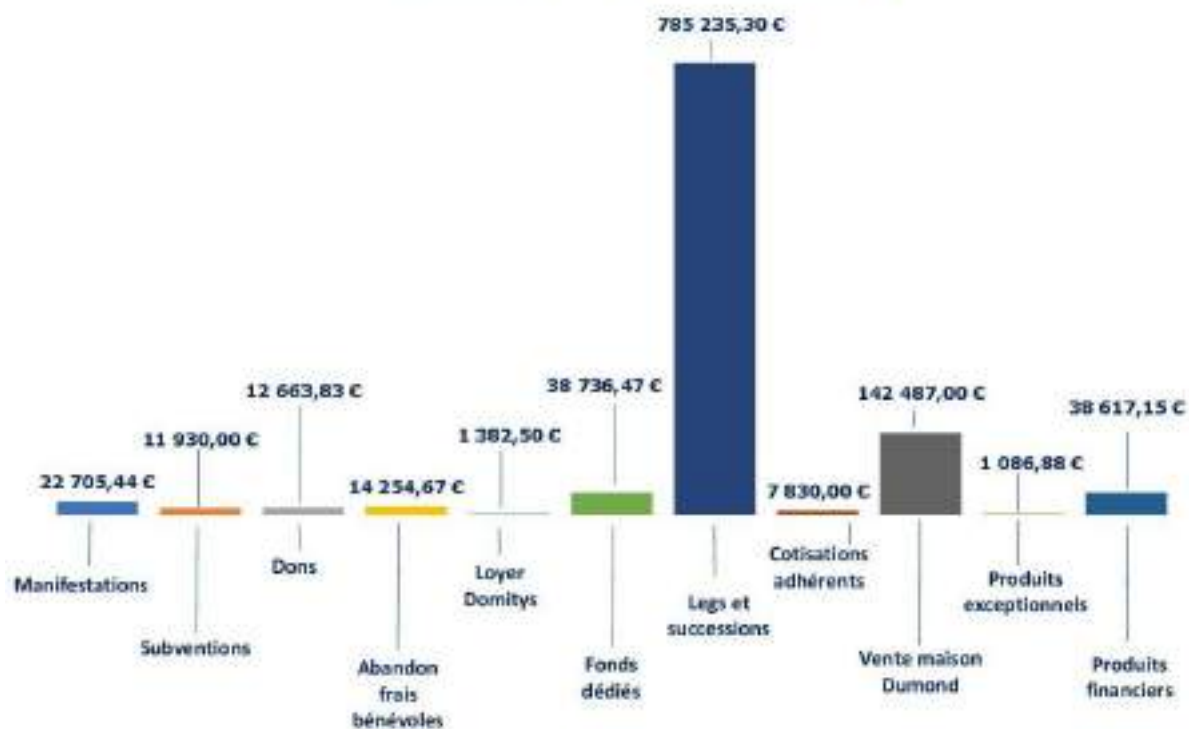
15. Rapport financier de l'activité bénévole



Total des charges bénévolat pour l'exercice 2025 :

107 303,24 €

PRODUITS BÉNÉVOLAT 2025



Total des produits bénévolat pour l'exercice 2025 :

1 076 929,24 €

Le résultat des manifestations 2025 :

Tombola	1 043,91 €
Lotos Simard et Le Breuil	5 558,02 €
Unapei commandes de Noël	1 152,50 €
Thé dansant	168,43 €
Concert de Gospel	2 273,70 €

Résultat des manifestations : **9 428,54 €**

Le résultat financier bénévolat 2025 :

Produits bénévolat :	1 076 929,24 €
Charges bénévolat :	107 303,24 €

Résultat financier bénévolat : **939 626,00 €**

Le résultat financier bénévolat 2025 est excédentaire.

Il est proposé d'affecter :

- 400 000 € à un compte de réserve RÉPIT
- 120 000 € à un compte de réserve LEGS ETE
- 419 626 € au compte de réserve PROJET TRANSVERSAL

04

► **04-Rapport d'orientation**



Je tiens à remercier chaleureusement l'ensemble de nos professionnels, nos résidents, leurs familles ainsi que nos bénévoles pour le travail accompli tout au long de cette année, et pour leur implication dans la préparation et la tenue de notre Assemblée Générale.

Rien ne serait possible sans vous.

Le travail réalisé est considérable et ne sera jamais totalement achevé, car tant que notre association existera et que le monde évoluera, nous devons rester actifs, vigilants et réactifs.

Comme vous avez pu le constater, nos équipes sont mobilisées sur tous les fronts afin de répondre au mieux aux besoins de chacun.

Nous devons poursuivre notre engagement pour faire face à l'augmentation et à l'évolution des besoins d'accompagnement.

Il est indispensable d'améliorer le suivi personnalisé des personnes accompagnées, de renforcer la coordination entre les intervenants et de développer de nouveaux outils adaptés aux situations rencontrées.

Nous devons également renforcer l'inclusion sociale des personnes vulnérables, en luttant contre l'isolement, en développant des activités collectives et en favorisant l'insertion sociale et professionnelle.

N'oublions pas non plus notre rôle essentiel dans l'accès aux droits et aux soins. Nous devons informer les bénéficiaires, faciliter leurs démarches et les accompagner afin qu'ils puissent accéder pleinement aux dispositifs sociaux auxquels ils ont droit.

Et pour 2026 ?

L'association envisage plusieurs orientations importantes.

Nous poursuivons le développement de nouveaux projets.

Les travaux de l'ESAT sont désormais engagés et verront prochainement aboutir la création d'une nouvelle serre avec son point de vente, d'une nouvelle blanchisserie ainsi que d'un café inclusif auquel il faudra trouver un nom.

Malheureusement les travaux de la MAS ne sont pas terminés, nous avons dû déclencher une procédure judiciaire du fait des malfaçons constatées, impensable d'accepter un chantier ne correspondant pas à nos attentes



Le Comité éthique de PBBS est désormais en place.

L'ensemble des équipes sera formé dans les prochains mois et les premières réunions de travail pourront débuter. Nous souhaitons que ce comité soit un véritable soutien pour les professionnels confrontés à des situations parfois complexes.

Pour mener à bien ses missions, l'association travaille en étroite collaboration avec de nombreux partenaires institutionnels et sociaux, notamment la Maison Départementale des Personnes Handicapées, les services sociaux, les collectivités territoriales et les structures médico-sociales. Le renforcement de ce réseau est une priorité afin de mutualiser nos moyens et nos compétences avec les associations de notre territoire et construire des projets communs.

Nous évoluons dans un contexte économique contraint. Sans vouloir être alarmiste ni défaitiste, on ne peut que constater qu'un grand nombre d'associations gestionnaires comme la nôtre se retrouve dans des difficultés financières que nous n'avons encore jamais connues. C'est un grand virage qui se prépare actuellement et, si nous ne sommes pas attentifs, nos mouvements associatifs disparaîtront.

C'est dans ce contexte que nous réfléchissons parallèlement à l'élargissement de nos modes d'accompagnement et pourquoi pas la mise en place de solutions d'accueil avec un financement privé, afin de pallier les limites actuelles des financements publics. Il est aujourd'hui indispensable de penser à l'avenir de l'association à moyen terme, avec une projection à cinq ans.

Nous devons réfléchir à un nouveau mode de gouvernance.

Comment simplifier notre organisation afin d'attirer de nouveaux administrateurs et assurer la pérennité des PBBS ?

Comment ouvrir davantage notre Conseil d'Administration à des personnes issues du droit commun ?

Comment mener à bien de nouveaux projets, comme l'accompagnement associatif des résidents n'ayant plus de famille, la création de logements en colocation sans financement du département mais grâce à un financement privé ou comment prévenir ou accompagner le vieillissement précoce des résidents ?



Afin d'accompagner cette réflexion, nous faisons appel au cabinet d'avocats Kelten pour nous conseiller dans cette évolution.

L'année 2026 sera également celle du renouvellement de notre projet associatif. Nos valeurs restent inchangées, mais il est nécessaire de redéfinir clairement nos missions et les piliers sur lesquels elles reposent.

Comme vous le voyez, les projets ne manquent pas.

Certes, le regard porté sur le handicap a évolué, et continue d'évoluer. Mais trop peu de personnes, lorsqu'elles ne sont pas directement concernées, connaissent réellement le travail réalisé dans nos établissements et la vie quotidienne des personnes en situation de handicap intellectuel. C'est pourquoi nous devons ouvrir davantage nos structures, communiquer, et montrer la réalité de l'accompagnement que nous construisons chaque jour.

Pour ce faire, nous poursuivons notre travail avec l'agence TYMEO afin d'améliorer la communication de l'association. Vous pouvez nous suivre sur Facebook, Instagram, LinkedIn ainsi que sur notre site internet, outils indispensables pour faire connaître nos actions.

Mais je ne peux pas clore cette Assemblée Générale sans insister sur un point essentiel : nous devons impérativement nous mobiliser pour faire vivre notre association.

Sans les parents, sans l'implication des familles et sans l'apport de personnes extérieures pouvant mettre leurs compétences au service de notre projet, d'autres décideront à notre place.

Or, qui mieux que les familles, les parents, les proches, pour défendre les personnes les plus vulnérables ?

Nous comptons sur la détermination, l'énergie et le soutien de chacun pour relever les défis à venir et poursuivre le travail engagé.

Ensemble, continuons à agir et à développer notre association.

Nathalie ETE



REMERCIEMENTS

Présidente

A l'ARS, au Conseil Départemental 71, aux municipalités du Creusot, du Breuil et de Montchanin qui se portent caution pour nos emprunts de construction, à la municipalité de Chalon et au Grand Chalon, aux municipalités de Simard, Sevrey, Bergesserin, Louhans, Lux ainsi qu'à toutes les municipalités qui nous allouent une subvention, à tous nos sponsors, à tous les professionnels, à tous nos adhérents et à tous les bénévoles de notre Association Papillons Blancs Bourgogne du Sud.

Merci à tous pour leur implication.

GLOSSAIRE

ACT : Autorité de Contrôle et de Tarification	ETP : Equivalent Temps Plein
AES : Accompagnement Educatif et Social	FALC : Facile A Lire et à Comprendre
AG : Assemblée Générale	FEI : Fiche d'Evènement Indésirable
APP : Analyse des Pratiques Professionnelles	GED : Gestion Electronique des Données
ARS BFC : Agence Régionale de Santé Bourgogne Franche Comté	GEPP : Gestion des Emplois et Parcours Professionnels
AS : Aide-Soignante	HAS : Haute Autorité de Santé
CAA : Communication Alternative et Améliorée	IDE : Infirmière Diplômée d'Etat
CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des PH	IME : Institut Médico Educatif
CDCA : Commission Départementale de la Citoyenneté et de l'Autonomie	IPA : Infirmier(e) en Pratique Avancée
CD 71 : Conseil Départemental 71	MAS : Maison d'Accueil Spécialisé
CESF : Conseiller en Economie Sociale Familiale	MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
CET : Compte Epargne Temps	ME : Moniteur Educateur
CH : Centre Hospitalier	MPR : Médecine Physique et de Réadaptation
CNR : Crédits Non Reconductible	MSS : Messagerie Sécurisé en Santé
COPIL : Comité de Pilotage	OG : Organisme Gestionnaire
CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens	PBBS : Papillons Blancs Bourgogne du Sud
CRA : Centre Ressources Autisme	PGFP : Plan Général de Financement Pluriannuel
CREX : Comité de Retour d'EXpérience	PRS : Plan Régional de Santé
CSE : Comité Social et Economique	PTSM : Plan Projet territorial en Santé Mentale
CTER : Comité Technique d'Evaluation et de Régulation	RGPD : Règlementation Générale à la Protection des Données
CTS : Conseil Territoire de Santé	RH : Ressources Humaines
CVS : Conseil de la Vie Sociale	RQTH : Reconnaissance de la Qualification de Travailleur Handicapé
DACAA : Dispositif d'Accueil et de Coordination des Activités Adaptées	SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés
DAME : Dispositif d'Accompagnement Médico Educatif	SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
DAPHAD : Dispositif d'Accompagnement des Personnes Handicapées A Domicile	Serafin PH : Services et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des Financements aux parcours de Personnes Handicapées
DG : Direction Générale	SESSAD : Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile
DGC : Dotation Globale Commune	SEES : Section d'Education et d'Enseignement Spécialisé
DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels	SIPFP : Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle
DUI : Dossier de l'Usager Informatisé	TH : Travailleur Handicapé
EAM : Etablissement d'Accueil Médicalisé	TSA : Trouble du Spectre Autistique
EANM : Etablissement d'Accueil Non Médicalisé	UE : Unité d'Enseignement
EEAP : Etablissement pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés	UEE : Unité Enseignement Externalisée
EPRD : Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses	ULIS : Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire
EPSM : Etablissement Public de Santé Mentale	VIF : Violences Intra Familiales
ES : Educateur Spécialisé	
ESMS : Etablissements Sociaux et Médico-Sociaux	
ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail	



ASSOCIATION PARENTALE

Rue Évariste Galois • 71210 Torcy

☎ 03 85 78 75 00 ✉ association@pbbs.fr

