AG - JUIN 2026

RAPPORT D'ACTIVITÉ

LES GENÊTS D'OR

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Année 2025


BATTU

SOMMAIRE

Edito de la Présidente 4
Interview du Directeur Général 10
Les chiffres clés 15

Vie associative 2025-2026

La composition du CA et du Bureau 16
Les projets 2025-2026
- Inauguration de la nouvelle cuisine de l'ESAT L'Interlude 19
- Ouverture des jardins du Launay 20
- Retour sur le colloque autisme 21
- Pôle d'Appui à la scolarité DIME de Plabennec 22
- Extension Kerampéré 23
- Le groupe PPA 24
- Dons et mécénat 27
- Projets immobiliers 28

Les pôles ressources

- Autisme TND et situations complexes 30
- Réhabilitation psychosociale 31
- Santé-Douleur 33
- Europe 34
- Qualité Sécurité Environnement 36

Actualités des COMET

Nos implantations 38
Les COMET :
- DIME 39
- DASP 40
- DAVS 41
- DASAA et pôle gérontologie 42

Bilan social 2026

Politique RH 44

Synthèse financière 2025

Bilan financier 48

Le glossaire 50



Édito
de la Présidente

Lors de l'assemblée générale de l'année dernière, nous avions mis l'accent sur notre souhait de renforcer la qualité des accompagnements après des années où nous avions dépensé beaucoup d'énergie sur des aspects organisationnels et budgétaires. Nous avions ainsi pris l'engagement de maintenir nos efforts sur la formation des professionnels et de renforcer les pôles ressources TND et réhabilitation psychosociale. Nous avions aussi pris l'engagement de mettre en place une réunion annuelle des parties prenantes réunissant les représentants des personnes accompagnées, des familles, des professionnels et des administrateurs. Cette rencontre s'est tenue le 5 mai sur 2 thématiques qui sont au cœur de notre projet associatif : la place des personnes accompagnées et les accompagnements. Une journée riche en échanges pour les 55 participants que nous étions.
Ce temps d'échange a été suivi par les 2 journées PPA (Parole des Personnes Accompagnées) organisées par les représentants et l'incontournable « papotin » où, avec le Directeur Général et les Directeurs, nous avons pu répondre à de nombreuses et intéressantes interpellations. Ces échanges nous ont permis d'identifier des pistes d'amélioration car nous pouvons, évidemment, toujours mieux faire.

Toujours mieux faire, c'est tout l'objet de notre projet associatif élaboré pour la période 2022-2027 dont l'ambition est traduite par 16 engagements répartis en 4 axes :

- Les Genêts d'Or acteur ressource
- Individualisation et parcours de vie
- Proximité et territoire
- Responsabilité sociétale et environnementale

Les projets que nous portons ont été impactés par les difficultés budgétaires générées par la prise en compte partielle des revalorisations salariales mais aussi par l'inflation consécutive à la guerre en Ukraine. Les efforts de nos financeurs auront en effet comblé partiellement les déficits de nos établissements. Notre association porte environ 1000 places d'hébergement permanents, il s'agit de nos EHPAD, MAS, foyers de vie, FAM... Ce sont les budgets de ces structures qui ont le plus souffert de l'inflation du fait de leur activité particulièrement impactée par le coût de l'énergie, de l'alimentation ou encore des loyers.

Malgré ce contexte, l'Association a maintenu une dynamique forte de développement et de transformation en poursuivant le déploiement de plusieurs projets majeurs : Habitat de Kerfraval à Morlaix, ESAT restauration, blanchisserie de l'ESAT de Morlaix, création d'une résidence autonomie et extension de l'EHPAD de Kerallan à Plouzané, création de trois studios à Loperhet. D'autres opérations sont d'ores et déjà engagées et viendront se concrétiser dans les mois et les années à venir : création d'une URTSA, extension de l'EHPAD de Kérampéré à Brest, reconstruction de l'ESAT de Châteaulin puis de celui de Briec.

Notre budget 2026 présente un déficit prévisionnel de plus de 2 millions d'euros ce qui était déjà le cas l'année dernière. Nous ressentons déjà les effets de la guerre au Moyen Orient sur le coût de l'énergie qui se répercute sur les achats alimentaires par exemple.
De nouvelles charges viennent par ailleurs

dégrader notre budget prévisionnel en lien avec la fin d'exonération de la taxe d'apprentissage ou encore la mise en œuvre par la région d'une taxe mobilité.
Nous ne pouvons que regretter le manque d'anticipation des impacts ou l'absence de concertation entre les acteurs publics sur de telles mesures qui devraient être compensées par nos financeurs à fortiori dans cette période.

Nous avons fait de nombreux efforts, avec une ligne rouge : maintenir le nombre d'ETP et les formations. Nous ne pourrons pas en faire plus sans dégrader la qualité des accompagnements et par conséquent les conditions de travail.
Je voudrais insister sur l'importance pour nous que le secteur retrouve des perspectives budgétaires pérennes à un moment où les établissements et services se transforment pour toujours mieux répondre aux besoins et attentes des personnes.

Avec les autres associations du secteur, nous demandons inlassablement de retrouver de la prévisibilité, ce que devrait garantir la contractualisation par CPOM. Notre capacité à nous projeter, à innover, à nous transformer passe par des budgets pérennes. Nous avons besoin de sortir de la logique des Crédits Non Reconductibles…

J'avais insisté l'année dernière sur la notion d'engagement, celui des hommes et des femmes qui constituent notre association, qu'il s'agisse des personnes accompagnées, des familles, des bénévoles, des partenaires ou encore des professionnels. Dans mes visites d'établissements et dans les rencontres que j'ai eues cette année, j'ai à nouveau senti cet engagement, cette volonté de faire mieux.
J'ai aussi entendu les questionnements en lien avec les nombreux changements qui traversent notre société et qui nous impactent dans notre vie de tous les jours. Comment l'association va-t-elle s'engager dans la transformation de l'offre ? Comment mesurer l'impact de nos accompagnements sur la qualité de vie des personnes ? Comment faire mieux avec des moyens qui n'évoluent pas ?
Je n'ai évidemment pas, seule, les réponses à ces questions, c'est tous ensemble que nous devons construire un futur encore plus bienveillant, plus inclusif pour ceux qui en ont le plus besoin. Ce sera tout l'objet des travaux que nous débuterons en septembre pour faire évoluer notre projet associatif avec l'objectif de toujours améliorer la qualité des accompagnements. Pour garantir cette qualité, avec les membres de l'assemblée générale, nous avons convenu d'engager les établissements et services dans la certification « Handéo ».

Toujours mieux faire, c'est ce qui doit nous guider.

C'est tous ensemble que nous devons construire un futur encore plus bienveillant, plus inclusif pour ceux qui en ont le plus besoin.

Facile
à lire et à
comprendre

Assemblée générale

L'année dernière, nous avons dit que nous voulions améliorer davantage la qualité des accompagnements.



Nous avons décidé de :





- Continuer à former les professionnels.
- Renforcer les équipes spécialisées (TND et réhabilitation psychosociale).
- Organiser une réunion chaque année avec :
  - les personnes accompagnées,
  - les familles,
  - les professionnels,
  - les administrateurs.

Cette réunion a eu lieu le 5 mai.
Les thèmes étaient :




- la place des personnes accompagnées,
- les accompagnements.

55 personnes ont participé.
Les échanges ont été riches.

Ensuite, il y a eu 2 journées de parole des personnes accompagnées (PPA).
Il y a eu un temps d'échange appelé « papotin » avec la direction.
Nous avons répondu à de nombreuses questions.





Nous voulons toujours faire mieux



C'est l'objectif de notre projet associatif pour 2022 à 2027.




Des dépenses qui augmentent



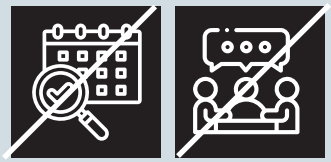
Pour 2026, notre budget est en déficit de plus de 2 millions d'euros.
C'était déjà le cas l'année dernière.



La guerre au Moyen-Orient augmente le prix de l'énergie.
Cela fait aussi augmenter le prix de la nourriture.



Il y a aussi de nouvelles dépenses :
- fin de certaines aides
- nouvelle taxe



Nous regrettons que ces décisions :
- n'aient pas été assez préparées,
- n'aient pas été assez discutées.



Nous pensons que ces coûts devraient être mieux compensés par les financeurs, surtout dans cette période.

Des efforts et des limites



Nous avons fait beaucoup d'efforts.
Nous avons gardé :
- le même nombre de salariés
- les formations



Nous ne pouvons pas faire plus, sinon :
- la qualité de l'aide va baisser
- le travail sera plus difficile



Pour nous, c'est très important d'avoir assez d'argent sur le long terme.



Aujourd'hui, les établissements et les services changent pour mieux aider les personnes et mieux répondre à leurs besoins

Avec les autres associations, nous faisons souvent la même demande.




Nous voulons mieux prévoir l'avenir et savoir à l'avance quel argent nous aurons.
Normalement, cela doit être possible avec les contrats CPOM.




L'engagement

L'année dernière, j'ai parlé de l'engagement.
Dans notre association, beaucoup de personnes s'engagent
Cette année, j'ai encore vu cet engagement.



J'ai aussi entendu des questions.
Par exemple :

- comment faire évoluer nos services ?
- comment savoir si notre accompagnement aide bien les personnes ?
- comment faire mieux avec le même budget ?



Toute seule, je n'ai pas toutes les réponses.
Nous devons chercher des solutions ensemble.




En septembre, nous allons travailler pour améliorer notre projet associatif et la qualité de l'accompagnement.




Nous avons décidé avec les membres de l'assemblée générale d'utiliser la certification Handéo.



handéo
Agir pour l'inclusion

Notre objectif est simple toujours faire mieux.




TEAM
SPIRIT



Interview
du Directeur Général

L'association présente un excédent de 700 k€, tout va bien ?

Tout comme l'année dernière, ce résultat est à relativiser du fait d'événements exceptionnels qui en perturbent la lecture.

Il intègre en effet des Crédits Non Reconductibles (CNR), à hauteur de 1,4 M€, versés par l'Agence Régionale de Santé (ARS) mi-décembre. Le Conseil Départemental nous a par ailleurs apporté son soutien à hauteur de 400 k€ pour financer les dernières revalorisations salariales issues du Ségur. Les résultats de nos ESAT, à hauteur de 1,1 M€, viennent également améliorer le résultat et ainsi compenser des financements publics insuffisants.

La situation financière de l'association reste cependant correcte et nous a notamment permis d'engager plus de 12 M€ d'investissements l'année dernière.

Notre souhait est que nous puissions retrouver des perspectives par une prise en compte de nos dépenses de fonctionnement plus conforme à leur réalité. Les décisions du Conseil Régional d'instaurer une « taxe mobilité » ou encore du gouvernement de mettre fin à l'exonération de la taxe d'apprentissage génèrent de nouvelles charges non compensées à ce jour. Cette situation qui se reproduit régulièrement est anormale et délétère au moment où les organisations gestionnaires font déjà face à des difficultés importantes.

Malgré cette situation budgétaire les travaux sur la transformation de l'offre se poursuivent...

Depuis plusieurs années maintenant, dans la continuité des Lois de 2002 et 2005, le secteur médico-social est effectivement en mutation pour prendre en compte les évolutions des attentes des personnes, contribuer à faire évoluer la société pour qu'elle soit plus inclusive ou encore laisser toute leur place aux personnes accompagnées en favorisant leur autodétermination...

Ces transformations, fortement impulsées par les pouvoirs publics au travers de recommandations ou d'évolutions réglementaires, vont donc dans le bon sens et nécessitent que nous nous adaptions malgré cet environnement budgétaire pour le moins incertain.

Comment ces évolutions se concrétisent-elles pour Les Genêts d'Or ?

La transformation de l'offre implique que les personnes, sur leur bassin de vie, puissent réaliser leurs projets dans le cadre de parcours évidemment évolutifs. La décision d'organiser l'association en 3 territoires répond à cet objectif de transformation qui est au cœur de notre projet associatif. Cette nouvelle organisation doit amener les établissements et services à davantage se coordonner entre eux mais aussi avec les partenaires du territoire qui peuvent concourir à une meilleure réponse aux besoins des personnes. Les pôles ressources du siège social vont également travailler à l'évolution de leurs organisations pour accompagner ces évolutions.

Le Conseil Départemental a par ailleurs accompagné des projets que nous avions proposés pour diversifier les propositions en termes de logement : habitats inclusifs,

appartements autonomes à Loperhet, résidence autonomie, transformation de foyer d'hébergement en SAVS.

Nous avons également développé, sur chaque territoire, des postes de chargés d'insertion pour accompagner les parcours professionnels des ouvriers d'ESAT tant en interne que vers des entreprises.

Notre rapprochement avec Amadeus Aide et Soins permet aux professionnels de nos deux associations d'intervenir, en complémentarité, pour favoriser le maintien à domicile des personnes âgées et/ou en situation de handicap.

Les travaux à venir pour faire évoluer notre projet associatif intègreront encore davantage ces transformations.

Quelles sont les raisons qui ont amené l'association à s'engager dans la certification et pour quels objectifs ?

Lors de l'assemblée générale de l'année dernière, nous avions confirmé notre engagement pour améliorer la qualité des accompagnements en renforçant les pôles ressources TND et réhabilitation psycho-sociale. Nous avions aussi fait le constat de notre difficulté à maintenir la mise en œuvre des recommandations de bonnes pratiques dans le temps du fait de l'exigence qu'elles requièrent et des mouvements des professionnels.

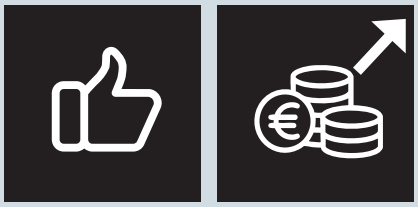
Les évaluations externes qui débutent en juillet 2026 prennent en compte de nombreuses obligations réglementaires et une partie des recommandations de bonnes pratiques. Elles ne couvrent cependant pas la mise en œuvre des approches recommandées que nous mettons en œuvre.

La certification « Handéo » est plus complète, surtout plus précise, et répond davantage à notre souhait de pérenniser la mise en œuvre des approches dans le temps. Il ne s'agit cependant pas de se précipiter et nous allons travailler une méthodologie et une planification qui nous permettront de progresser à un rythme adapté à nos moyens.

Avec l'objectif d'inscrire dans le temps l'application des recommandations de bonnes pratiques.

Facile à lire et à comprendre

La situation financière de l'association



Il reste 700 000 euros à l'association en 2025.
C'est une bonne nouvelle.



Ce résultat est exceptionnel.
L'association a reçu des aides exceptionnelles.



La situation reste correcte.
Elle a permis d'investir plus de 12 millions d'euros l'année dernière.

Mais il y a des difficultés :
- Les dépenses ne sont pas assez reconnues
- Il y a de nouvelles taxes

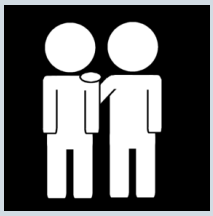


Des changements dans notre secteur



Même avec ces difficultés les projets continuent.

Depuis plusieurs années le secteur change pour mieux aider les personnes.
Objectifs :
- mieux répondre aux besoins
- faire évoluer la société (inclusion)
- aider les personnes à être plus autonomes



Ces changements sont demandés par l'État.
C'est positif.
Mais il y a peu de moyens.

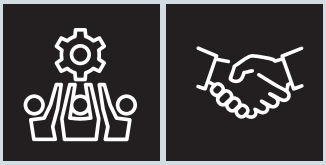




Aux Genêts d'Or, on continue d'avancer



Les Genêts d'Or travaillent déjà depuis longtemps pour améliorer l'accompagnement.
Objectif : aider chaque personne à réaliser son projet.
L'association s'est organisée en 3 territoires :
- Pour mieux travailler ensemble
- Et avec les autres partenaires



Cela aide mieux les personnes.
Le siège s'adapte aussi.

Logement



Le Conseil départemental nous a aidé pour de nouveaux logements :
- habitats inclusifs
- appartements
- résidences autonomie
- accompagnement à domicile (SAVS)

Il y a plus de choix pour les personnes.

Travail



Dans chaque territoire il y a de nouveaux professionnels. Ils aident les travailleurs d'ESAT dans l'établissement ou vers les entreprises.

Rapprochement avec Amadeus

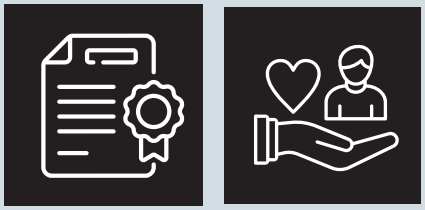
Les professionnels des deux associations travaillent ensemble.
Ils se complètent.
Ca aide les personnes :
- âgées
- ou en situation de handicap

à rester vivre chez elles le plus longtemps possible



Pourquoi faire une certification ?

Nous faisons une certification pour mieux accompagner.



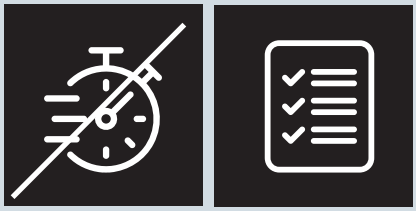
Il y aura des évaluations externes à partir de juillet
Ils vérifient certaines choses, mais pas tout ce que nous mettons en place.

Handéo
La certification Handéo est :
- plus complète
- plus précise

Elle aide à mieux travailler sur le long terme.



L'association ne veut pas aller trop vite.
Nous allons nous organiser et avancer petit à petit selon nos moyens.





LES GENÊTS D'OR

Les Genêts d'Or en 5 chiffres clés



1963
DATE DE LA CRÉATION DE L'ASSOCIATION



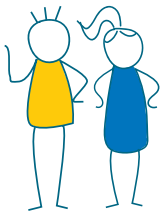
2 400
PERSONNES ACCOMPAGNÉES



46
ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES



100 M€
BUDGET ANNUEL



+1 600
PROFESSIONNELS

Les membres du Conseil d'administration

LE BUREAU

Annie FILY
Présidente

Philippe HENRY
Vice-Président

Serge LE ROUX
Vice-Président

Jacques ORHEL
Vice-Président

Roland GUERIN
Trésorier

Philippe ROLLAND
Trésorier-Adjoint

Isabelle DUPLAT
Secrétaire

Xavier CAVALAN
Secrétaire-Adjoint

Paul HUON

Isabelle BESNARD

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (Hors bureau)

Collège des personnes accompagnées
(membres à titre consultatif)

Mareck BRIDONNEAU	Sylvie GUIZIOU
Emmanuelle IAFRATE	Nicolas LAURENT

Collège des personnes physiques

Gérard BOUZAT	Jean-Paul QUERE
Alain POCHART	Danièle KERRIEN
Anne QUEGUINER	

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

Représentants de l'APEI LGO

Christelle BOUGARAN	Stéphane PERHIRIN
Régis GUEMENE	

Collège des professionnels
(membres à titre consultatif)

Employés et agents de maîtrise

David CASTRO	Véronique NOEL
Alexandre FUSTEC	

Cadre

Hervé JEAN-TOUFFET





Les projets 2025-2026

Inauguration de la nouvelle cuisine de l'ESAT L'Interlude

Après plus de 18 mois de travaux, l'ESAT L'Interlude est fier d'ouvrir les portes de sa toute nouvelle cuisine, portée par l'association Les Genêts d'Or. Ce projet ambitieux marque une étape importante dans le développement de l'établissement et dans l'amélioration des conditions de travail de ses équipes.

L'équipe a intégré ces nouveaux locaux modernes, situés à proximité du siège dans la zone de Kériven, le 15 novembre 2025.

Depuis cette installation, l'activité n'a cessé de se développer, avec une progression significative du nombre de travailleurs en situation de handicap, passant de 4 à plus de 15 aujourd'hui.

L'établissement est doté d'un espace de restauration convivial de type restaurant/self, ainsi que de deux salles dédiées aux réunions et à la formation. La cuisine, équipée de matériel de dernière génération, a été conçue avec une attention particulière portée à l'ergonomie et à l'accessibilité, afin de garantir confort, autonomie et sécurité pour tous.

Depuis le 1er janvier 2026, l'ESAT L'Interlude a également élargi ses missions en assurant la confection de repas pour AS Domicile, avec environ 130 repas produits chaque jour. Ces repas sont conditionnés dans des contenants réutilisables, s'inscrivant ainsi dans une démarche écoresponsable.

Cette ouverture illustre l'engagement constant de l'association Les Genêts d'Or en faveur de l'inclusion, de la qualité de vie au travail et du développement d'activités professionnelles porteuses de sens pour les personnes accompagnées.



L'ouverture des Jardins du Launay / Kerfraval

L'année 2025 constitue une étape déterminante pour le dispositif d'accompagnement à la vie Sociale (DAVS) du Pays de Morlaix avec la concrétisation du projet Les Jardins du Launay / Kerfraval. Issu de près de dix années de réflexion et de préparation, ce projet a été mené en partenariat avec Aiguillon Construction, bailleur social et propriétaire des locaux, ainsi qu'avec le cabinet d'architecture Anthracite. Lancés à la fin de l'année 2022, les travaux se sont achevés à l'automne 2025, permettant l'installation progressive des personnes accompagnées et amorçant la transition du foyer d'hébergement vers un dispositif d'habitat inclusif et vers un SAVS.

Ce nouveau dispositif répond à une nécessité clairement identifiée : proposer un mode d'habitat conforme aux évolutions législatives et aux recommandations nationales et européennes. Il s'inscrit pleinement dans l'esprit de la Loi du 11 février 2005 et dans les orientations du schéma départemental, en privilégiant des solutions inclusives, modulables et ancrées dans les services de droit commun.

Conçu comme un habitat inclusif, le projet repose sur une organisation favorisant la vie partagée et l'autonomie des habitants. Des animateurs de vie partagée (AVP) vont assurer l'animation du collectif, en lien étroit avec les locataires et les partenaires. Leur intervention vise à soutenir les dynamiques de groupe, encourager les initiatives individuelles et collectives, et faire vivre au quotidien les valeurs d'inclusion, de participation et de citoyenneté.

Les Jardins du Launay offrent ainsi 64 logements répartis en quatre bâtiments, complétés par un pôle de services comprenant un espace de restauration, une cuisine pédagogique, une salle multifonctions, une cafétéria, une laverie et des espaces professionnels pour les équipes du SAVS. Les appartements, conçus pour favoriser l'autonomie, permettent à chacun de choisir les prestations dont il a besoin : restauration, entretien du linge, accompagnement éducatif, etc. L'habitat est pensé comme évolutif, adaptable aux parcours et aux projets individuels.

L'année a également été marquée par un important travail d'accompagnement au changement. Les personnes accompagnées ont exprimé à la fois leur impatience et leurs questionnements, mais aussi leur enthousiasme face à un environnement plus ouvert, mieux situé et facilitant les déplacements.

Les premiers mois de fonctionnement témoignent d'une appropriation très positive de ce nouvel habitat. Les locataires se sont rapidement adaptés à leur environnement, investissant pleinement leur logement et les espaces collectifs.

Au-delà du cadre de vie, leur intégration dans le quartier est également une réussite. Les échanges avec les riverains, la fréquentation des commerces et des services de proximité, ainsi que la participation à la vie locale, illustrent pleinement l'ancrage des Jardins du Launay dans son environnement. Les habitants en sont aujourd'hui des acteurs à part entière, renforçant le sens et la portée de ce projet inclusif.

Retour sur le colloque autisme

Les 9 et 10 septembre 2025, plus de 300 participants (parents, professionnels du secteur sanitaire et médico-social, représentants institutionnels) se sont réunis au Quartz à Brest à l'occasion de deux journées régionales consacrées à la communication dans l'autisme et aux systèmes de Communication Alternative et Améliorée (CAA).
Organisé par l'Association Les Genêts d'Or et l'Arapi (Association pour la Recherche dans l'Autisme et la Prévention des Inadaptations), cet événement a permis de croiser les apports de la recherche, les pratiques professionnelles et les témoignages de personnes concernées.
La première journée était dédiée à la compréhension des enjeux de la communication chez les personnes autistes. Les interventions ont permis d'éclairer les mécanismes linguistiques, neurophysiologiques et développementaux, tout en soulignant l'importance de reconnaître la communication comme un droit fondamental.
La seconde journée a porté sur les outils et stratégies d'intervention, notamment en matière de CAA. Les échanges ont mis en évidence l'importance de l'évaluation des compétences, de la formation des partenaires de communication et de l'adaptation des accompagnements aux besoins de chaque personne. Témoignages de professionnels et de familles sont venus illustrer concrètement ces approches.
Ces deux journées ont mis en lumière un enjeu central : la nécessité de renforcer la coopération entre les acteurs et de développer des pratiques coordonnées. Elles ont également confirmé le rôle essentiel de la CAA comme levier d'autonomie et de participation sociale des personnes autistes.





Pôle d'appui à la scolarité DIME Plabennec

L'Agence Régionale de Santé nous a sollicités en tant qu'établissement médico-social pour porter le projet d'ouverture d'un Pôle d'Appui à la Scolarité (PAS) à la rentrée scolaire 2025 sur la circonscription de Brest Abers.

Nous avons répondu favorablement et avons mis à disposition une éducatrice spécialisée qui travaille en binôme avec une enseignante depuis le 1er octobre. Ces dernières forment l'équipe permanente du PAS.

Le PAS vise à renforcer et garantir l'accessibilité de l'école pour mieux scolariser tous les élèves.

Il intervient sur l'ensemble des établissements de la circonscription, ce qui représente un total de 48 établissements :

- 40 établissements privés et publics allant de la maternelle au CM2.
- 6 collèges privés et publics
- 2 lycées (1 lycée général et 1 lycée agricole)

Le PAS, grâce aux regards croisés des professionnels et à leur expertise, permet d'apporter un soutien ponctuel et ainsi proposer des réponses aptes à modifier l'environnement scolaire et faciliter l'adaptation et les apprentissages de l'élève.

Le PAS permet de donner une réponse de premier niveau rapide et personnalisée.

Les PAS sont amenés à se déployer sur l'ensemble du département au cours des prochaines rentrées scolaires pour qu'à la rentrée 2027 chaque circonscription dispose de ce dispositif pour un total de 26 sur l'ensemble du département.



Extension de l'EHPAD de Kéramperé

En prévision des besoins démographiques à venir, les EHPAD de l'Association souhaitent renforcer leur offre de service pour améliorer la réponse aux besoins des habitants du bassin brestois.

Dans le cadre de la fermeture des EHPAD de Louise Le Roux et Antoine Salaun gérés par le CCAS de Brest, le redéploiement des places d'EHPAD offre l'opportunité pour l'Association Les Genêts d'Or d'élargir sa palette d'accompagnement et de renforcer sa spécialisation. Grâce à l'offre d'accompagnement des services d'aide à domicile, l'entrée en EHPAD se fait aujourd'hui plus tardivement ou est relative à la dégradation de l'état de santé cognitif ou physique de la personne.

L'extension capacitaire de l'EHPAD de Kerampéré (+ 23 places) nous permet de réfléchir un projet architectural adapté et sécurisé pour accueillir des personnes présentant des maladies neuro-évolutives et des personnes présentant une dépendance physique importante. Aussi, la mise en œuvre de deux services spécialisés viendra étendre la palette d'accompagnement de notre pôle gérontologie.

Nous prévoyons donc de déployer 2 unités spécifiques afin de répondre aux besoins des personnes âgées du territoire :

- Un secteur sécurisé de 12 places appelé UVP (Unité de Vie Protégée) : la création de cette UVP permettra d'accompagner spécifiquement les personnes atteintes de troubles neuro-évolutifs, dans un environnement sécurisé et adapté. Cette unité favorisera le maintien des capacités restantes, la réduction des troubles du comportement et le maintien ou l'amélioration de la qualité de vie. Elle offrira un cadre rassurant et contenant, avec des espaces pensés pour limiter les risques de désorientation.
- Un secteur de grande dépendance de 11 places appelé UGD (Unité de Grande Dépendance) cette unité vise à répondre aux besoins des personnes nécessitant un accompagnement renforcé dans les actes de la vie quotidienne. Cette unité permettra d'optimiser les conditions de soins, grâce à une organisation et des équipements adaptés aux situations de dépendance sévère. Elle contribuera également à améliorer les conditions de travail des professionnels, en facilitant les pratiques de soins et de manutention.

Notre objectif est de poursuivre notre démarche d'accompagnement personnalisé garantissant dignité, sécurité et qualité de vie aux résidents. Le souhait de créer de petites unités de vie permettra d'améliorer, d'affiner les accompagnements et la prise en soin pour des personnes avec des besoins spécifiques.

Cela participera aussi à limiter les ruptures de parcours et les situations d'attente prolongée, faute de service adapté.

Enfin, cette évolution permettra de renforcer l'attractivité du Pôle gérontologie sur le territoire et contribuera à consolider notre positionnement comme acteur incontournable du secteur médico-social local.

Le groupe PPA

La Parole des Personnes Accompagnées (PPA), instance associative de représentation des personnes accompagnées, est organisée en trois territoires : Brest, Morlaix et Quimper.

En 2025, lors de la réunion annuelle des personnes accompagnées, des élections ont eu lieu et l'équipe qui compose la PPA a été renouvelée.

Depuis la dernière Assemblée générale, la PPA a poursuivi son activité à travers de nombreux temps de réunions et de rencontres.

Sur chaque territoire, trois réunions ont été organisées en tournant sur les établissements afin de faire vivre le lien entre les représentants et de soutenir l'expression des personnes accompagnées.

Une réunion par territoire a également associé les présidents des CVS, dans une logique de coordination entre les différentes instances de représentation.

À l'échelle associative, quatre réunions associant la Présidente et ses Vice-Présidents de PPA se sont tenues, ainsi que deux rencontres avec les Directeurs Généraux Adjoints.

La PPA a également participé aux Conseils d'administration, au Comité éthique, aux journées d'intégration et à l'Assemblée générale. Les échanges menés dans le cadre de ces différentes réunions ont permis de soutenir l'expression des personnes accompagnées et de conforter la place de la PPA dans la vie associative.

Cette année, la réunion annuelle des personnes accompagnées s'est déroulée à l'Auberge de Jeunesse de Morlaix. Pendant ces deux journées, les participants ont pu échanger autour de plusieurs sujets importants, comme le vivre-ensemble, l'alimentation ou encore le projet « après parents ». Ce rendez-vous a aussi été l'occasion du temps d'échange habituel avec le Directeur Général et la Présidente.

Enfin, les participants ont procédé à la sélection des trois projets qui seront présentés dans le cadre de la campagne d'appel aux dons de l'Association.

L'année a également été marquée par plusieurs actions spécifiques : un séjour en Belgique avec cinq personnes accompagnées issues des trois territoires, la participation du groupe à une formation à l'approche par les droits, une rencontre avec le Club des Présidents des Papillons Blancs du Finistère, ainsi que la participation à l'organisation du forum Papote et Partage à Brest.



Réunion annuelle des personnes accompagnées 12 mai 2026.

Facile
à lire et à
comprendre

Le groupe PPA





La PPA est un groupe.
Ce groupe représente les personnes accompagnées.
Il y a 3 territoires :

- Brest
- Morlaix
- Quimper

En 2025





Pendant la réunion annuelle:

- des élections ont eu lieu
- une nouvelle équipe a été choisie

Les réunions



Dans chaque territoire, il y a eu 3 réunions.

Chaque fois, la réunion se passait dans un endroit différent.



Cela permet aux représentants de mieux se connaître.

Cela aide aussi les personnes accompagnées à s'exprimer.

Dans chaque territoire, il y a eu 1 réunion avec les présidents des CVS.

Cela permet de mieux travailler ensemble.



Pour toute l'association, il y a eu :

- 4 réunions avec la Présidente et les Vice-Présidents.
- 2 réunions avec les Directeurs Généraux Adjoints.

La réunion annuelle



La réunion a eu lieu à l'Auberge de jeunesse de Morlaix.
Elle a duré 2 jours.

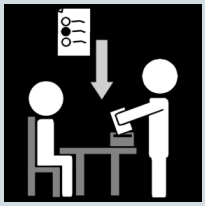




Les participants ont parlé de :
- vivre ensemble
- alimentation
- après les parents




Ils ont aussi parlé avec :
- la Présidente
- le Directeur



Ils ont aussi choisi les 3 projets de la campagne d'appel aux dons

Cette année, plusieurs actions ont également été réalisées :
- Un voyage en Belgique
- Une formation sur les droits
- Une rencontre avec un groupe de présidents des Papillons Blancs du Finistère
- L'organisation d'un forum concernant l'habitat à Brest





Dons et mécénats

L'Association a bénéficié de dons, mécénats et contributions financières (affectés) pour l'exercice 2025 à hauteur de 301 784.65 €. Ces ressources sont affectées au profit de projets en faveur des usagers (séjour, matériels, ...).

La 11e Campagne d'appel aux dons

La 11e campagne d'appel aux dons a permis de récolter 25 195**€**. Cet argent servira à financer trois projets qui vont améliorer la vie quotidienne des personnes accompagnées.

Ces trois projets ont été choisis par les personnes accompagnées elles-mêmes, lors de leur réunion annuelle au mois de mai :



JARDIN DES SENS

Créer un espace sensoriel et moteur en plein air pour les jeunes du DIME

DIME DE PLABENNEC



RÉNOVATION DU BATEAU CLAIR DE LUNE

Un nouveau moteur pour notre bateau

MAISONS LOPERHET/DINEAULT



SPORT ADAPTÉ

Du matériel de sport adapté pour le bien-être des résidents en EHPAD

PÔLE GÉRONTOLOGIE BREST/PLOUZANÉ



Projets Immobiliers

L'année 2025 a été marquée par l'aboutissement de nombreux projets immobiliers :

Cuisine centrale à Saint Martin des Champs

« L'INTERLUDE » est la nouvelle cuisine de l'Association sur le territoire de Morlaix. Elle a produit ses premiers repas le 17 novembre 2025.
Elle propose également un espace dédié aux réunions & formations avec deux salles équipées et un self à destination des utilisateurs des salles de réunion et des entreprises situées à proximité.
L'équipe de la cuisine compte 16 travailleurs d'ESAT et produit environ 1200 repas par jour, dont ceux du service de portage de repas d'AS Domicile.





Ouverture de la résidence Autonomie à Plouzané

Construction par BMH d'une extension à l'EHPAD de Kerallan pour la création de la résidence autonomie « Le Clos des Genêts ». Elle compte 16 logements et s'inscrit dans une volonté de diversifier notre offre au travers d'une solution d'habitat qui vise à préserver l'autonomie en permettant de bénéficier de la sécurité apportée par le collectif et de rompre avec l'isolement.



Installation du Foyer d'Hébergement de Morlaix sur le site des Jardins du Launay à Morlaix :
Construction des logements en Habitat Inclusif pour le SAVS de Morlaix par Aiguillon Construction
Construction de 64 logements (studios), d'un pôle de locaux communs (salle de restauration, salles d'activités) et d'un pôle administratif de bureaux pour les services du SAVS



Livraison et démarrage de la nouvelle blanchisserie de l'Esat de Morlaix

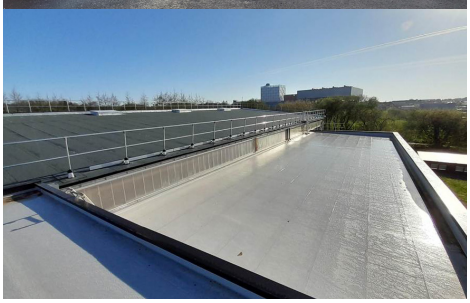
- Construction de la nouvelle Blanchisserie ESAT pour remplacement de l'ancienne blanchisserie du site de route de Callac avec livraison mi septembre 2025
- Construction d'un bâtiment constitué de 2 principaux ateliers de tri/lavage du linge sale et séchage/tri du linge propre



Reconstruction de la couverture de l'ESAT de Landivisiau suite à la tempête Ciaran de novembre 2023

Reconstruction de la couverture de l'Esat qui s'était envolée lors de la tempête incluant la pose de nouveaux panneaux photovoltaïques en toiture.
Pendant les travaux, les équipes de l'ESAT ont pu poursuivre leur activité dans des locaux situés à proximité de l'ESAT.







Autisme TND & situations complexes

L'activité du pôle ressources en 2025 a été marquée par la poursuite d'une dynamique soutenue de formation et de supervision, avec plus de 20 journées annuelles réalisées en interne et en externe, ainsi qu'une contribution renforcée à l'organisme de formation à travers l'animation de formations et la création de nouveaux programmes dédiés aux TND.

Sur la thématique des troubles du comportement, le pôle est intervenu en soutien sur une dizaine de situations complexes (évaluation et plans d'intervention), a expérimenté un outil de dépistage et a accompagné plusieurs projets structurants : démarrage de l'appui à la construction de l'URTSA de Ploudalmézeau, soutien à l'équipe de Gurvalé et animation d'un groupe de travail ayant conduit à la rédaction d'un guide de prévention et de gestion de crise.

L'année a également été marquée par un engagement fort autour de la Communication Alternative et Améliorée (CAA), avec la rédaction de l'appel à candidature pour la mission départementale CAA et l'organisation à Brest des journées régionales de l'ARAPI consacrées au TSA et à la CAA, réunissant près de 300 participants et des intervenants reconnus au niveau national et international.

Enfin, un travail spécifique a été mené pour améliorer l'accès aux soins somatiques via l'élaboration d'un guide pratique dédié aux outils d'éducation structurée, tout en poursuivant le développement de partenariats avec des acteurs spécialisés, universitaires et territoriaux (UBO ; CEAA de Niort ; ARAPI ; SACS de Quimper ; ADAPEI Nouelles...).

En 2026, le pôle poursuivra cette dynamique avec l'appui au déploiement de la mission départementale CAA, le renforcement de son équipe, la poursuite des travaux autour de l'URTSA, ainsi que la finalisation et la diffusion des deux guides produits. Les actions de formation, de supervision et l'accompagnement de l'organisme de formation resteront des axes prioritaires afin de consolider l'expertise et diffuser les pratiques au bénéfice des personnes accompagnées.

Réhabilitation Psychosociale

Dans sa 3e année d'existence, le Pôle Ressources poursuit sa mission de spécialisation des accompagnements par la mise en œuvre des principes de la réhabilitation psychosociale. Sa contribution vise à soutenir le rétablissement et l'inclusion des personnes accompagnées par les établissements et services de l'association.

Le pôle ressources a proposé 6 sessions de formations Premiers Secours en Santé Mentale qui se sont déroulées sur les différents territoires, Brest, Morlaix et Châteaulin. Les formations à l'entretien motivationnel se sont également poursuivies durant l'année écoulée. Le Pôle ressources a construit et proposé un nouveau parcours de formation pour l'année à venir. Le plan de formation associatif a été validé en fin d'année. Afin de soutenir le développement des compétences et pratiques professionnelles, il comprend des formations de socle commun puis une trame de parcours de formation pour la spécialisation des accompagnements, portée par chaque pôle ressources de l'association.

Un outil d'autoévaluation du déploiement de réhabilitation psychosociale a été adapté et sera proposé en 2026 aux établissements et services ciblés SAVS, SAMSAH, ESAT et FH afin d'identifier les besoins et adapter les moyens à mettre en œuvre. Cette étape sera également précieuse pour construire les plans d'action par établissement et contribuer à identifier les améliorations pour les évaluations externes prévues en 2026/27.

Enfin, la direction générale a décidé de l'affectation de moyens humains supplémentaires (0.5 ETP) au pôle ressources à partir de 2026. Ce renfort permettra de rendre effectives les supervisions de la réhabilitation psychosociale dans les établissements et services ciblés.




J'AIME MON VÉLO
Dakin
Cooper
Stabilisé
Antiseptique

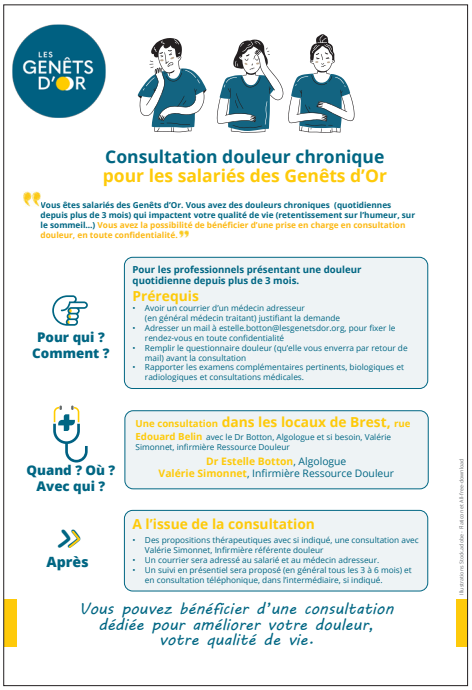
Santé/Douleur

Le pôle ressource « santé/douleur » a poursuivi cette année ses actions d'appui, de sensibilisation et de formation, tout en développant des coopérations internes et externes :

- Poursuite du dépistage et de la prise en charge de la douleur, du vieillissement précoce et de la démarche palliative ;
- Sensibilisation des équipes à la décroissance médicamenteuse ;
- Développement de l'Activité Physique Adaptée, avec l'objectif de la rendre accessible à tous et sur l'ensemble des territoires ;
- Sensibiliser à la prévention de la douleur procédurale (douleur induite par les soins) ;
- Réalisation d'actions de formation en interne et en externe sur les thématiques douleur, vieillissement et soins palliatifs, notamment auprès de partenaires comme le Centre Hospitalier de Colmar et l'association Kan Ar Mor ;



- Participation au DIU de soins palliatifs, avec un cours assuré sur la thématique « soins palliatifs et handicap », ainsi qu'une intervention en Master mention psychologie clinique, psychopathologie et psychologie de la santé.
- Travail engagé avec les infirmières en pratique avancée sur les attendus de l'infirmerie en EAM, EANM et MAS.
- Mise en place de consultations douleur à destination des professionnels des Genêts d'Or.



- Pilotage, au niveau national, du groupe « Soins palliatifs et handicap avec TDI », avec l'appui de professionnels de l'Association.

Pour 2026, le pôle poursuivra cette dynamique en consolidant les actions engagées en 2025 et travaillera à développer les approches non médicamenteuses complémentaires à l'Activité Physique Adaptée.

Europe

15 personnes accompagnées, et 7 professionnels ont participé à un projet européen en 2025.

1 Financés par ERASMUS+

Depuis septembre 2024, 10 élèves du DIME Briec (IME et SESSAD) correspondent avec les élèves belges de l'école spécialisée la Clairière. Accompagnés de 4 professionnels, ils les ont rencontrés à Bruxelles en mai 2025 pour partager leurs expériences réciproques et visiter ensemble plusieurs lieux emblématiques de la culture belge.
Ils préparent à présent l'accueil en Bretagne de leurs nouveaux amis belges, en juin prochain !
Cette expérience sur 2 années scolaires a été l'occasion de nombreux apprentissages scolaires et pédagogiques et de rencontres riches.

En septembre 2025 , 5 auto-représentants de la Parole de la Personne Accompagnée ont participé à une conférence internationale (organisée par l'EAMHID, Association Européenne pour la Santé Mentale des personnes avec une Déficience Intellectuelle) à Gent (Belgique), et ont pu témoigner devant un public de leur expérience de représentants.

Accompagnés de 3 professionnelles, ils ont aussi rencontré d'autres représentants venus du Luxembourg et de Suisse pour échanger sur leurs pratiques respectives. Ils ont rapporté beaucoup d'idées !

2 ARFIE

Nous avons participé à Gent à l'AG annuelle de l'association européenne ARFIE, dont nous sommes adhérents depuis 2009.





Qualité Sécurité Environnement

Le pôle Ressources Qualité, Sécurité et Environnement (RQSE) accompagne les établissements dans la mise en œuvre d'un accompagnement sécurisé, éthique et respectueux, tout en contribuant à la performance collective et à la responsabilité sociétale de l'Association. En lien avec les autres pôles du siège, il veille à la conformité réglementaire et méthodologique, notamment en matière de santé et sécurité au travail, de qualité des pratiques, de protection de l'environnement et de sécurisation des données.

En 2025, l'Association a poursuivi sa démarche d'amélioration continue avec l'audit de suivi de la certification ISO 9001 des ESAT.

La gestion des risques et la qualité des pratiques ont été renforcées à travers plusieurs actions structurantes :

- déploiement d'une procédure de gestion des plaintes et réclamations favorisant l'expression des personnes accompagnées;
- développement de la bientraitance via la mise en place de référents en établissement ;
- structuration du signalement des événements indésirables avec l'outil AGEVAL et la mise en place de comités de retour d'expérience (CREX) ;
- renforcement de la maîtrise du risque infectieux et sécurisation du circuit du médicament grâce à des procédures harmonisées et des conventions avec les pharmacies.

Le pôle a également piloté des dispositifs essentiels à la continuité de l'accompagnement, notamment la mise à jour du Plan de Continuité et de Reprise d'Activité (PCRA – Plan Bleu), en cohérence avec le dispositif ORSAN.

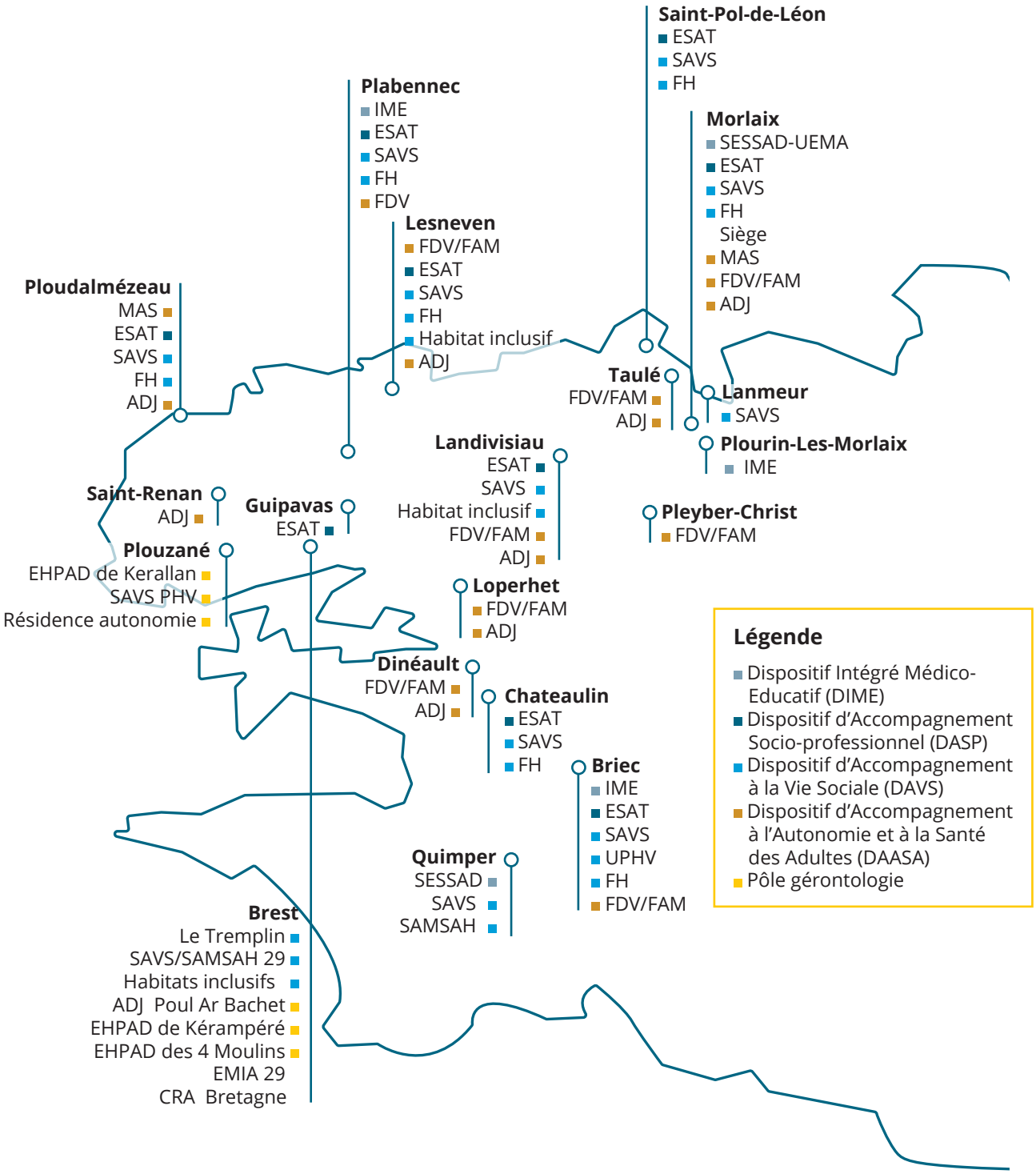
Sur le plan numérique, la mise en conformité avec le RGPD s'est traduite par la qualification de l'Identité Nationale de Santé (INS) dans le logiciel Vivality, l'organisation du recueil des consentements et des actions de sensibilisation des professionnels à la protection des données.

Par ailleurs, l'Association a poursuivi l'appropriation du référentiel HAS pour les ESMS, avec une autoévaluation complète préparant l'évaluation externe prévue entre 2026 et 2027. Chaque établissement a structuré sa gouvernance qualité via des comités de pilotage dédiés. En partenariat avec Kan Ar Mor, l'organisme évaluateur Célaé a été sélectionné, et un planning global de 370 jours d'évaluation a été défini.

Enfin, la transition écologique s'est concrétisée par des résultats mesurables : baisse de 6% des consommations énergétiques en deux ans, développement des énergies renouvelables, électrification progressive de la flotte (19%) et déploiement d'infrastructures de recharge. Le réseau d'ambassadeurs environnement s'est renforcé et des actions de terrain ont été menées. Des diagnostics sur le gaspillage alimentaire ont également été engagés, avec des plans d'action prévus dès 2026.



Nos implantations



Le COMET DIME

Le COMET DIME poursuit activement ses travaux afin de favoriser la convergence des pratiques et l'évolution de l'offre d'accompagnement. Les échanges s'organisent autour d'un comité technique réunissant les directeurs chaque mois, complété par deux COMET élargis par an. Ces instances permettent de partager les réflexions, d'harmoniser les pratiques et de définir des orientations communes.

La transformation de l'offre constitue aujourd'hui un axe central de ces travaux. Elle se traduit notamment par le passage en DIME, le développement des logiques d'inclusion, la prochaine mise en place des pôles d'appui à la scolarisation, ainsi que par l'actualisation des outils issus de la loi 2002-2 (livret d'accueil, règlement de fonctionnement).

Ces évolutions s'inscrivent dans une dynamique plus large d'amélioration continue de la qualité, intégrant notamment les démarches d'évaluation de la HAS et les travaux de rédaction des projets de DIME. Cette transformation représente un enjeu majeur pour l'avenir du secteur, les établissements étant amenés à adapter leurs modes de fonctionnement afin de favoriser des parcours plus fluides pour les enfants accompagnés.

Dans ce contexte, le COMET DIME joue un rôle structurant en permettant de porter des orientations communes, tout en respectant les temporalités et les réalités propres à chaque établissement.





Le COMET DASP

Le COMET ESAT s'est réuni à plusieurs reprises au cours de l'année 2025, structurant ses travaux autour de différents groupes de travail thématiques.

L'axe principal a porté sur la séparation des services d'hébergement et d'accompagnement social de l'activité ESAT. Cette évolution s'inscrit dans une dynamique plus large de transformation de l'offre médico-sociale et du plan de transformation des ESAT. Déployée de manière opérationnelle sur le territoire de Morlaix depuis avril 2025, cette organisation sera étendue aux territoires de Brest et de Quimper à compter de janvier 2026.

Au-delà d'un simple redécoupage des périmètres de direction, cette démarche vise à renforcer l'impact et la qualité des accompagnements proposés. Elle permet notamment de distinguer plus clairement les dimensions de vie sociale et de vie professionnelle, tout en garantissant la cohérence des parcours des personnes accompagnées. Elle contribue également à recentrer les professionnels sur leur cœur de métier.

Parallèlement, l'année 2025 a permis d'engager des travaux relatifs à l'optimisation des organisations et à la structuration des ESAT. Les premiers jalons du rapprochement entre SIPFPRO et ESAT ont ainsi été posés. Une réflexion a également été menée sur l'articulation des différentes instances de participation des travailleurs (délégués des personnes, instance mixte, conseil de la vie sociale, etc.).

En outre, la structuration de la communication commerciale a été initiée, notamment à travers le recrutement d'une chargée de communication.

Pour l'année 2026, les travaux du COMET ESAT s'articuleront autour des priorités suivantes :

- La mise en œuvre opérationnelle du rapprochement SIPFPRO – ESAT
- La définition et l'organisation des modalités de coopération entre DASP et DAVS
- L'optimisation des taux d'activité des différents ESAT
- La poursuite du développement de nouvelles activités et de nouveaux métiers
- La réflexion relative à la mise en place d'un carnet de compétences à destination des travailleurs
- L'optimisation de l'utilisation du logiciel de devis et de facturation.



Le COMET DAVS

Le Comité Métier Habitat et Accompagnement Social (COMET) a pour ambition d'harmoniser les pratiques professionnelles et de coconstruire des réponses en cohérence avec les orientations associatives et les politiques publiques.

Il réunit les directeurs quatre fois par an et associe les responsables de services lors d'une journée annuelle de travail. À cette occasion, les travaux menés tout au long de l'année par les groupes de travail du secteur de l'accompagnement social sont présentés et validés, et les priorités pour l'année suivante sont définies collectivement.

Travaux conduits en 2025

En 2025, les travaux du COMET ont porté sur les axes suivants :

- Le lancement d'une étude sur les différents modes d'habitat proposés par l'association, analysés du point de vue des personnes accompagnées, des professionnels et sous l'angle économique ;
- La réalisation d'un état des lieux des métiers présents au sein des services, ainsi que l'analyse des perspectives d'évolution, notamment au regard des compétences attendues dans un contexte de transformation du secteur ;
- La séparation des directions DASP et DAVS, et l'étude de ses implications en particulier pour les services supports, la coordination entre acteurs et les nouveaux modes de coopération pour les professionnels exerçant à temps partagé sur les deux dispositifs ;
- La réflexion sur les périmètres d'intervention des SAVS et la territorialisation des listes d'attente.

Orientations retenues pour 2026

Pour l'année 2026, les orientations suivantes ont été retenues :

- L'aboutissement de l'étude engagée sur les différents modes d'habitat ;
- La finalisation de la séparation des directions DASP et DAVS ;
- La construction de plateformes d'accueil, d'orientation et de parcours à l'échelle des territoires ;
- La validation des outils d'évaluation, en précisant leurs modalités d'utilisation et leur articulation avec les orientations associatives ;
- Le développement de la pair-aidance.



Le COMET DAASA & le pôle gérontologie

L'année 2025 a permis de mettre en œuvre les dispositions structurantes posées en 2024 ; à savoir :

- Le travail à propos des parcours résidentiels des personnes accompagnées au sein des établissements et notamment grâce aux opportunités d'ouverture de places pour personnes handicapées vieillissantes,
- Le questionnement sur la pertinence des orientations et notamment le travail mené sur la transition entre secteur enfance et secteur adulte, ainsi que sur la transition entre secteur adulte et les établissements de la gérontologue afin d'améliorer l'individualisation de l'accompagnement et faciliter le parcours.
- La structuration des établissements et notamment des services hôteliers, au travers d'un nouveau poste de coordination hôtelière.
- La révision des contrats de séjour.

La thématique de la bientraitance a particulièrement été animée au sein des établissements DAASA et du pôle gérontologie, grâce au travail mené associativement. La journée de travail thématique de la fin de l'année 2025 a porté sur une réflexion éthique et pratique sur les risques de contention et les alternatives mises en œuvre.

En 2026, le COMET poursuit son travail à propos de :

- La culture de la bientraitance
- La préparation des évaluations externes
- L'harmonisation des prestations et ressources au sein des établissements.




INVACARE



Politique RH
Enjeux & perspectives

L'égalité professionnelle
L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes arrivant à échéance en 2025, l'Association et les organisations syndicales ont souhaité aller plus loin dans la réflexion et le travail collaboratif, tout en s'appuyant sur des experts.
Dans ce cadre, les représentants de la Direction des Ressources Humaines, des organisations syndicales et des membres de la commission égalité professionnelle ont pu bénéficier de l'accompagnement de la FETE (Femmes Egalité Emploi) au cours de deux journées de travail. Ces journées ont notamment permis d'échanger sur le diagnostic réalisé par la FETE et de déterminer les postes de travail qui ont ensuite constitué des bases pour les négociations sur ce thème, négociations ayant abouti à la signature d'un accord pour une durée d'un an.

L'Association poursuit également son engagement en matière d'égalité professionnelle et de prévention des violences sexuelles et sexistes et du harcèlement moral au travers des sensibilisations à destination des professionnels.
La Direction des Ressources Humaines, en collaboration avec la Commission Égalité Professionnelle du CSE, a souhaité renforcer son engagement en faveur de la santé et de la prévention en mettant en place deux actions de sensibilisation à destination des salariés dans le cadre d'Octobre Rose et de Movember. Un challenge photo participatif a été organisé afin de mobiliser l'ensemble des équipes autour de ces causes essentielles. Les collaborateurs étaient invités à afficher leur soutien en partageant des photos aux couleurs d'Octobre Rose et avec les symboles de Movember.

L'attractivité des métiers et la fidélisation des salariés
Les actions visant à faire connaître l'Association et ses métiers se sont diversifiées au travers notamment de la mise en place des missions d'ambassadeurs métiers.
L'Association a également encore renforcé sa présence dans différents évènements liés au recrutement (quiz de la santé avec l'OPCO santé, participation à des forums métiers, matinales du recrutement, temps de job dating, présentation des métiers au sein des écoles, lycées et collèges, représentation de l'association dans de nombreux forums de l'emploi, stade pour l'emploi...).

L'anticipation des départs constitue un enjeu prioritaire de la stratégie RH. Parmi les actions réalisées en 2025 dans ce cadre, la réalisation

d'un état des lieux sur les projections de départs en retraite et d'ouverture de nouveaux établissements, par établissement et consolidé par territoire, a conduit à l'engagement de l'association dans des Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (AES et AS) sur le territoire brestois, dispositifs ayant permis le recrutement d'aides-soignants et AES en alternance.

La formation

L'Association a poursuivi sa dynamique de formation au travers du déploiement d'un plan de développement des compétences ambitieux.

En 2025, ce sont près de 1060 stagiaires, soit 696 salariés, qui ont été formés pour près de 23.700 heures de formation au total sur l'année, tant sur le plan de développement des compétences associatif que sur les plans établissements.

Parmi les formations les plus significatives en termes de salariés formés sur le plan de développement des compétences associatif, nous retrouvons : les premiers secours en santé mentale (près de 1130h de formation au total, pour 82 salariés formés), une journée dans la peau d'une personne avec troubles autistiques (plus de 650h de formation au total, soit 45 professionnels) et la prise en charge de la douleur chez la personne communicante et dyscommunicante et vieillissement précoce (43 professionnels formés pour un total de plus de 600h).

L'accompagnement dans la professionnalisation des équipes constitue également un axe important de la politique RH. En 2025, 39 personnes étaient titulaires d'un contrat de professionnalisation et 6 personnes d'un contrat d'apprentissage.

Accompagnement et préparation à la retraite

L'Association a souhaité accompagner les professionnels des Genêts d'Or dans leur préparation à la retraite et les informer sur leurs droits, les démarches…

Les participants ont ainsi pu bénéficier d'une information complète (âge de départ, trimestres, droits, démarches, complémentaire…) réalisée conjointement par les services de la CARSAT Bretagne et de l'AGIRC-ARRCO.

Au total, ce sont quarante salariés qui ont pu bénéficier de ces trois réunions d'informations à Morlaix, Châteaulin et Guipavas.

Négociations relatives au temps de travail

L'accord d'entreprise sur l'organisation du travail, en place depuis 2008, ne correspondait plus pleinement aux réalités actuelles de nos établissements, aux évolutions du secteur médico-social, ni aux besoins des personnes accompagnées et des professionnels. Avec le temps, son application est devenue moins adaptée aux organisations de terrain et a pu générer des difficultés récurrentes, notamment dans la gestion des plannings.

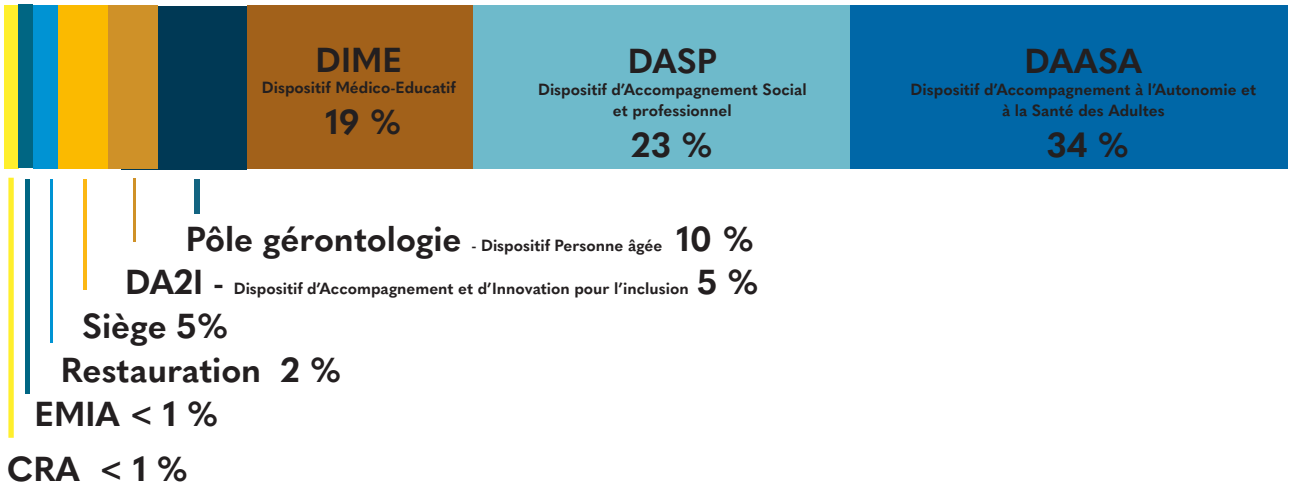
Dans ce contexte, la Direction a engagé une démarche de révision en dénonçant cet accord afin d'ouvrir une nouvelle phase de concertation. L'objectif est de construire un cadre de travail modernisé, plus en adéquation avec les enjeux opérationnels actuels, les attentes des salariés et les impératifs de continuité et de qualité de service.

Cette réflexion collective vise à définir des modalités d'organisation plus équilibrées, conciliant efficacité des accompagnements, qualité de vie au travail et respect de la vie personnelle, dans une logique d'adaptation durable au service des établissements et des professionnels.



Données au 31 décembre 2025

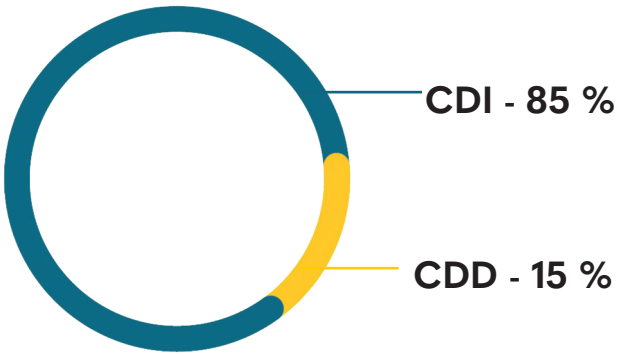
Répartition de l'effectif CDI par secteur



Les effectifs (CDI) par catégories sociales

- Administratifs : 107
- Cadres : 159
- Educatifs : 653
- Paramédicaux et spécialistes : 264
- Services généraux : 249

Répartition des contrats

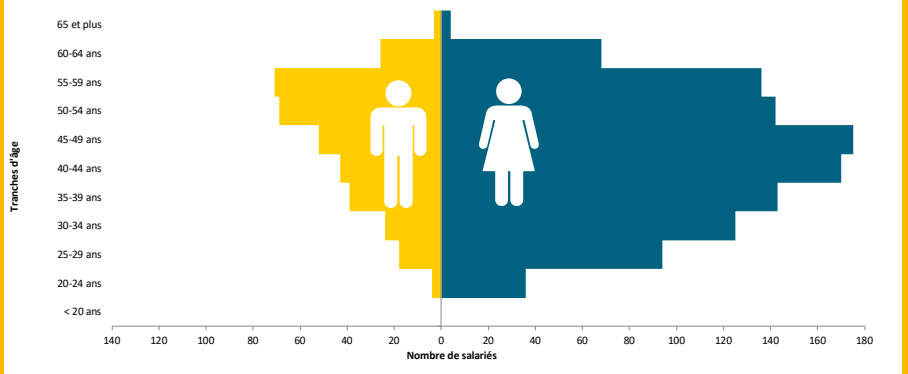


45 ans
de moyenne d'âge des professionnels

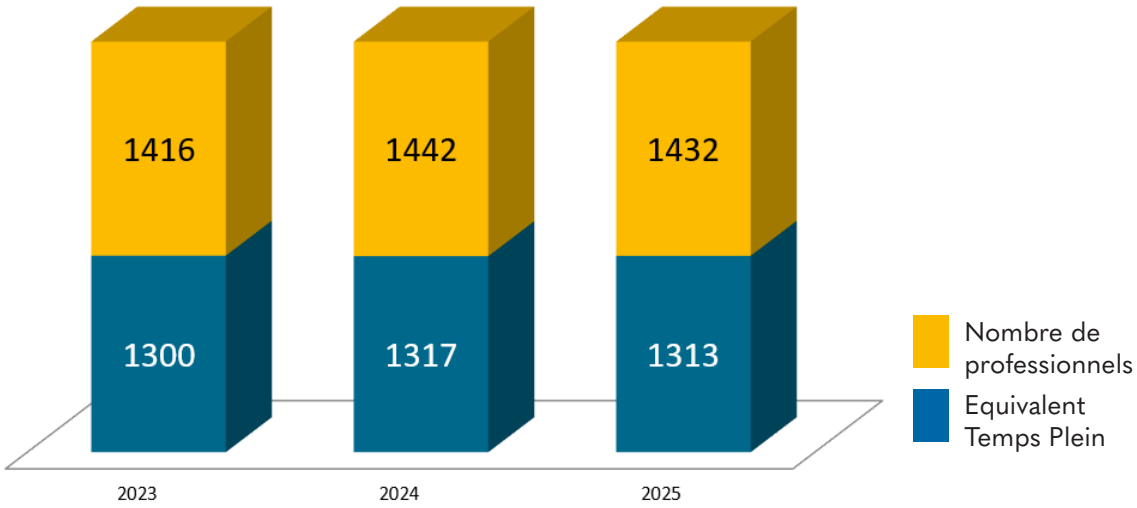
12 ans
Ancienneté moyenne

Effectifs CDI
1 087 femmes
345 hommes

Pyramide des âges des salariés en CDI



Evolution de l'effectif CDI de 2023 à 2025

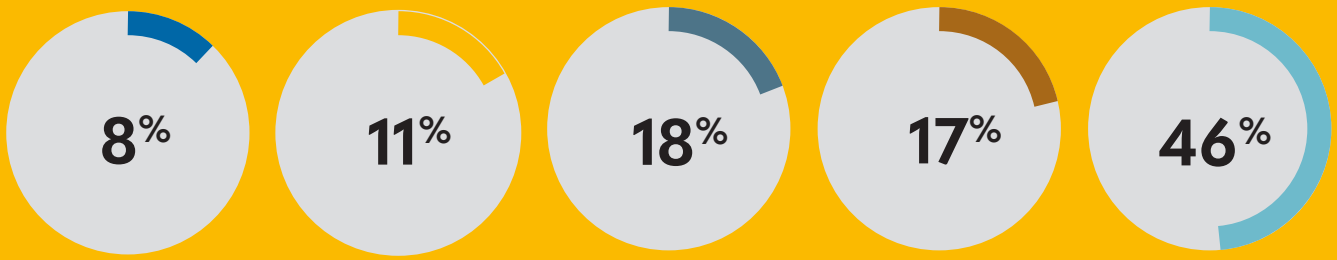


Répartition de l'effectif global (CDI et CDD) par sexe

77% de femmes

23% d'hommes

Répartition de l'effectif CDI



Bilan Financier

Pour l'année 2025, le résultat global de l'Association Les Genêts d'Or est excédentaire de 721 K€, en amélioration par rapport à 2024, qui s'était soldée par un déficit de 479 K€.

Cependant, cette évolution positive doit être analysée avec prudence, dans la mesure où elle repose en partie sur des financements exceptionnels et sur plusieurs éléments conjoncturels et non-pérennes.

Parmi les faits marquants de l'exercice, il convient de souligner l'obtention en fin d'année de 1,4 M€ de CNR pour les budgets ARS et EHPAD, ainsi que 0,4 M€ de financement du Ségur pour la part Département. Ces concours ont fortement contribué au résultat 2025, sans pour autant constituer des ressources pérennes pour l'Association. Pour rappel, en 2024, l'Association avait reçu 1,8 M€ de CNR de la part de l'ARS.

Par ailleurs, l'évolution des modalités de prise des congés payés en année civile a aussi eu un effet favorable sur l'exercice, sans vocation à se reproduire en 2026.

L'amélioration observée souligne également les efforts de gestion constants, notamment à travers l'optimisation des organisations et la limitation du recours aux remplacements.

Nous pouvons également mettre en avant les faits majeurs suivants pour l'année 2025 :

- L'Association a provisionné à hauteur de 300 K€ le montant de l'apport de trésorerie consenti à AMADEUS en 2024.
- Une souscription de 500 K€ a été réalisée auprès d'un fonds externalisé afin d'anticiper, en partie, les indemnités de fin de carrière des prochaines années, dont le montant évalué au 31 décembre 2025 s'élève à 7 M€ pour les salariés en CDI.
- Le résultat global des ateliers de production des ESAT s'élève à +1 154 K€, en léger recul par rapport à l'exercice 2024 où il s'élevait à 1 274 K€.
- Les investissements se sont élevés à 12,5 M€ en 2025 contre 5,8 M€ en 2024. Ils incluent en plus des renouvellements de matériels, les coûts de construction des nouveaux ESAT cuisine et blanchisserie de Morlaix pour plus de 9,5 M€.
- La trésorerie s'élève à 16,1 M€ contre 17,5 M€ à fin 2024. Elle représente 1,7 mois de charges d'exploitation comme en 2023.
- Le ratio emprunts sur fonds propres progresse de 66% à 71%.
- La capacité d'autofinancement reste positive et atteint 5,7 M€ au 31 décembre 2025.

Les perspectives pour l'année 2026 :

Pour les budgets financés par le Conseil Départemental, le taux d'évolution des financements, bien qu'en progression, reste insuffisant pour couvrir durablement les besoins, avec un déficit prévisionnel 2026 de 0.7 M€ sur ces budgets.

Pour les budgets relevant de l'ARS, les évolutions tarifaires 2025 ne permettent pas davantage un retour pérenne à l'équilibre.

Ainsi, le budget prévisionnel 2026 de l'Association reste déficitaire de 2,5 M€ (hors éventuels CNR).

Si l'Association se doit de poursuivre sa recherche d'optimisations des moyens, nous avons plus que jamais besoin d'être soutenus par nos financeurs afin de poursuivre notre mission de délégation de service public.



Chiffres clés 2025

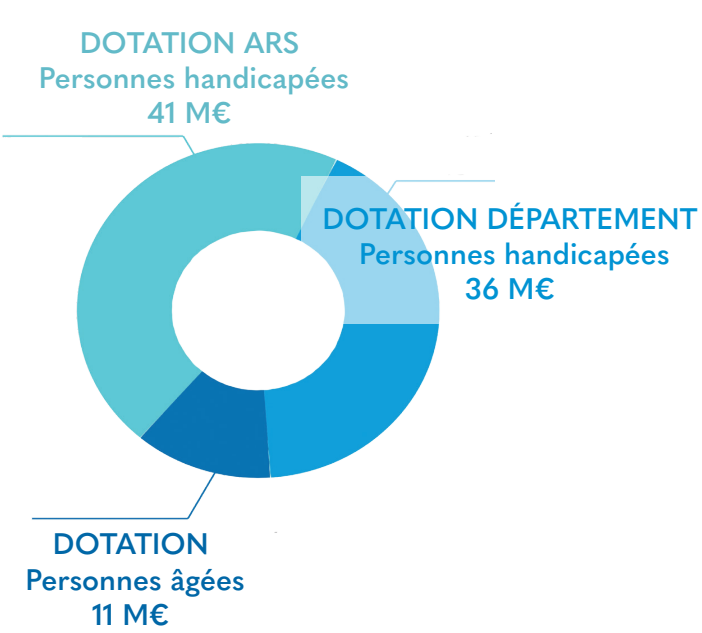
85 Etablissements sous CPOM

7,5 M€ de chiffre d'affaires réalisé en ESAT

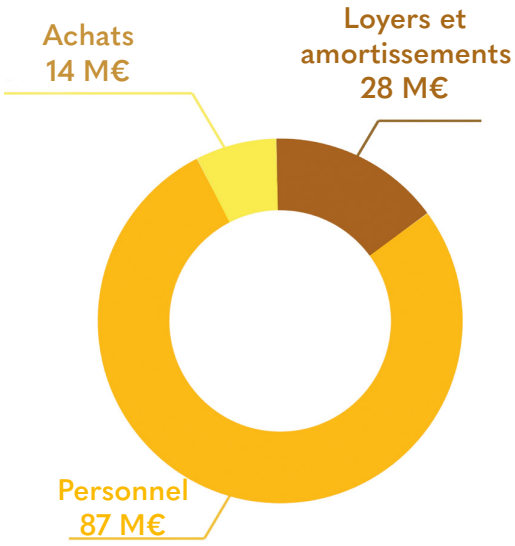
1,4 M€ de CNR versés par l'ARS

12,5 M€ d'investissement

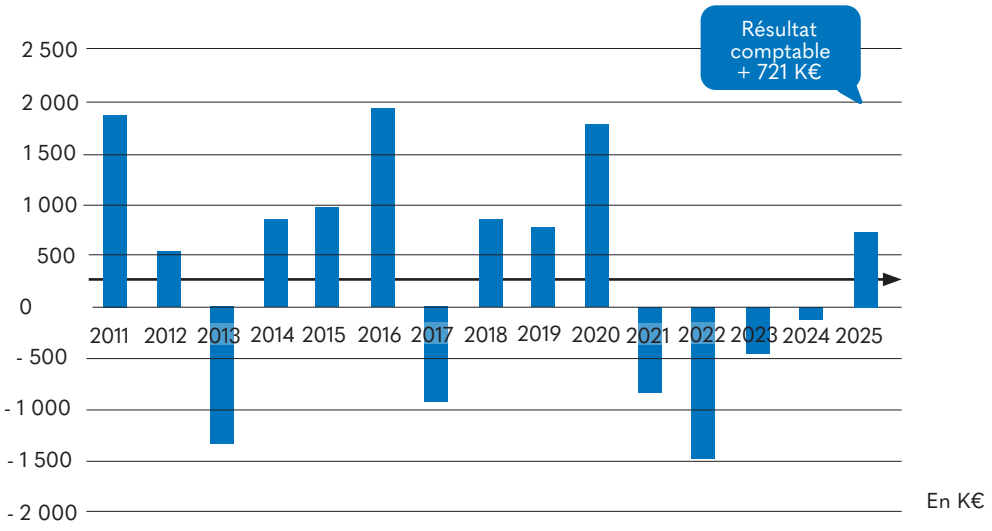
Répartition des dotations



Répartition des charges



Evolution des résultats



Le glossaire

ADJ : Accueil de Jour

APEI : Association de Parents d'Enfants Inadaptés

ARFIE : Association européenne (réseau inclusion et handicap)

ARS : Agence Régionale de Santé

CAA : Communication Alternative et Améliorée

CA : Conseil d'Administration

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale

CNR : Crédits Non Reconductibles

COMET : Comité Métier

CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

CREX : Comité de Retour d'Expérience

CVS : Conseil de la Vie Sociale

DAASA : Dispositif d'Accompagnement à l'Autonomie et à la Santé des Adultes

DAMRI : Démarche d'Analyse et Maîtrise du Risque Infectieux

DASP : Dispositif d'Accompagnement Social et Professionnel

DAVS : Dispositif d'Accompagnement à la Vie Sociale

DIU : Diplôme Inter-Universitaire

DIME : Dispositif Intégré Médico-Éducatif

EAM : Établissement d'Accueil Médicalisé

EAMHID : Association Européenne pour la Santé Mentale des personnes avec une Déficience Intellectuelle

EANM : Établissement d'Accueil Non Médicalisé

EHPAD : Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes

ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail

ESMS : Établissements et Services Médico-Sociaux

FALC : Facile À Lire et à Comprendre

FAM : Foyer d'Accueil Médicalisé

FH : Foyer d'Hébergement

FDV : Foyer de Vie

HAS : Haute Autorité de Santé

IME : Institut Médico-Éducatif

INS : Identité Nationale de Santé

MAS : Maison d'Accueil Spécialisée

PAS : Pôle d'Appui à la Scolarité

PCRA : Plan de Continuité et de Reprise d'Activité

PPA : Parole des Personnes Accompagnées

RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données

RQSE : Ressources Qualité Sécurité Environnement

SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés

SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

SESSAD : Service d'Éducation Spéciale et de Soins À Domicile

SIPFPRO : Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle

TND : Troubles du NeuroDéveloppement

UBO : Université de Bretagne Occidentale

UGD : Unité de Grande Dépendance

URTSA : Unité Résidentielle Adultes TSA

UVP : Unité de Vie Protégée

Association LES GENÊTS D'OR
14, rue Louis Armand - ZI de Keriven
29600 Saint-Martin-Des-Champs
Adresse postale : CS 17942 - 29679 Morlaix Cedex
Téléphone : 02.98.63.67.67
Email : siege@lesgenetsdor.org
Site web : www.lesgenetsdor.org - www.lesgenetsdor.com

Images : adobe.stock.com, Photothèque LGO, pictos Flaticon