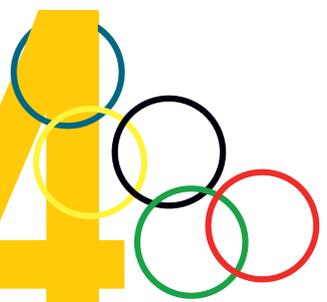




# RAPPORT D'ACTIVITÉ 24





<b>Edito de la Présidente</b> .....	4
<b>Interview du Directeur Général</b> .....	7
<b>Les chiffres clés</b> .....	11
<b>Vie associative 2024-2025</b>	
La composition du CA et du Bureau .....	12
Les projets 2024-2025	
Rénovation de l'EHPAD de Kérallan et ouverture de la résidence autonomie .....	15
Le projet de construction de l'ESAT de Châteaulin.....	16
Un nouvel ESAT avec une activité restauration.....	17
Le groupe PPA.....	19
La 10e campagne d'appel aux dons .....	22
Projets immobiliers.....	24
<b>Les pôles ressources</b>	
Autisme TND et situations complexes .....	26
Réhabilitation psychosociale .....	27
Santé-Douleur .....	29
Comité d'éthique.....	30
Europe.....	31
Qualité Sécurité Environnement.....	32
<b>Actualités des COMET</b>	
Nos implantations.....	34
Les COMET :	
DIME .....	35
DASP - Habitat et accompagnement social .....	36
DASP - Travail.....	37
DASAA et pôle gérontologie .....	38
<b>Bilan social 2024</b>	
Politique RH.....	40
<b>Synthèse financière 2024</b>	
Bilan financier .....	44
<b>Le glossaire</b> .....	46



## Edito de la Présidente

Je voudrais, dans cette introduction de notre rapport d'activité, commencer par remercier les personnes accompagnées pour leur accueil et nos échanges spontanés. J'ai été encore une fois bluffée par la pertinence des questions que leurs représentants nous ont posées lors de la séance de « papotin » qui venait clore leurs deux journées de travail associatif fin mai. Ils ont pu exprimer leur fierté de travailler en ESAT ou d'être bénévole dans des associations, ainsi que des demandes très précises. C'est un moment important dans la vie de l'Association. Les échanges en réunion, mais aussi au déjeuner et pendant les pauses, permettent de ressentir une ambiance, de vérifier qu'ils se sentent bien accompagnés. Qu'ils vont bien, même si nous avons bien sûr toujours des choses à améliorer. C'était une nouvelle fois constructif et positif et nous avons tous besoin de moments positifs.

Quel bonheur aussi de participer à tous ces instants de fête à l'EHPAD de Keralan à Plouzané avec des résidents et des

professionnels gagnés par la fièvre du foot. Quelle émotion quand les joueurs du Stade Brestois sont venus les remercier pour les avoir encouragés.

En janvier, j'ai pu assister à une représentation de la troupe Catalyse au Quartz. Le grand théâtre affichait complet pour les 3 représentations. Sentir leur plaisir d'être sur scène et de profiter des applaudissements du public donne des frissons et est une vraie source de satisfaction pour nous en tant que bénévoles mais aussi pour les professionnels qui les accompagnent. L'année était décidément très sportive à Brest. Après le foot, c'est au hand que j'ai passé une belle soirée en mai dernier avec une centaine de personnes accompagnées et de professionnels invités par le BBH. Les équipes de Briec y étaient bien représentées et l'ambiance était là aussi au rendez-vous.

Lorsque l'on est bénévole et que l'on s'investit dans une association comme Les Genêts d'Or, croyez-moi, ces moments-là nous rappellent le sens de notre engagement. Ce sont aussi des moments où l'on sent l'engagement des professionnels, leur volonté de bien faire, merci à eux.

C'est une chance que d'avoir pu maintenir un accompagnement de qualité dans un contexte qui nous a amené les années précédentes à concentrer le travail des équipes de direction sur des aspects de gestion et d'organisation avec des difficultés de recrutement. Nous ne pouvions pas faire autrement, il s'agissait de prendre en compte le développement de l'Association et une situation budgétaire particulièrement tendue. Si notre environnement reste incertain, nous avons stabilisé la situation budgétaire et la nouvelle organisation est quasiment finalisée.

Nous avons ainsi convenu avec les administrateurs et la direction générale que c'était le moment de rendre plus visible le plan d'actions en lien avec notre projet associatif en réactivant des instances de pilotage participatives en lien avec les thématiques qui s'affichent à l'écran : le projet associatif, les plans d'actions « TND-autisme, réhabilitation psychosociale, les soins, le secteur gérontologique, la RSE ».

Nous avons également prévu de remettre en place des réunions territoriales annuelles avec

les parties prenantes de l'association sur une thématique en lien avec notre projet associatif. Les parties prenantes ce sont les personnes accompagnées, les familles, les professionnels, les administrateurs mais aussi les partenaires en fonction des thématiques retenues.

L'actualité de notre association reste dense, les projets sont nombreux et ambitieux, ils vous seront présentés tout à l'heure par Elisa, Julien et Jean-Marie. Pour les réaliser, je sais que nous pouvons compter sur l'expertise complémentaire des professionnels des établissements avec ceux du siège. Ils ont toute ma confiance.

Sans budget, pas de projet ! Cela va de soi...

Nos budgets doivent évidemment prendre en compte les besoins et projets de l'Association et donc ceux des personnes que nous accompagnons, et là il y a malheureusement des écarts...

Comme toutes les associations qui portent de nombreuses places en hébergement, nous avons toujours des difficultés pour financer les effets de l'inflation et les insuffisances de financement des revalorisations salariales issues du Ségur. Notre budget prévisionnel 2025 présente ainsi un déficit estimé de 2 millions d'euros. De notre côté nous avons cherché à réduire nos dépenses en optimisant les achats, en réduisant drastiquement le recours à l'intérim et par une gestion rigoureuse des organisations. Entre 2024 et 2025, chaque direction devait ainsi trouver 50 k€ d'économies avec l'impact le plus faible possible sur la qualité des accompagnements. Malgré ces difficultés, nous sommes satisfaits, et c'était un objectif, nous avons maintenu le nombre de professionnels auprès des personnes accompagnées. Nous avons également conforté nos engagements pour ce qui concerne le nombre de formations proposées aux professionnels.

Concernant les budgets de l'Etat, nous faisons le constat d'un soutien annuel au travers des CNR, ces fameux crédits non reconductibles alloués en toute fin d'année. Avec les autres associations du secteur, nous demandons inlassablement de retrouver de la prévisibilité, ce que devrait garantir la contractualisation par CPOM. C'est la demande que nous avons pu porter auprès de Charlotte Parmentier-Lecoq, Ministre en charge de l'autonomie et

du handicap à son ministère à Paris. Demande que nous avons réitérée auprès de Catherine Vautrin, Ministre de la Santé, lors de sa venue à Pleyben.

Du côté du département, nous saluons les efforts de la collectivité au travers de taux directeurs de 3,5 % en 2023 et 3 % en 2024. C'est un effort significatif que nous envient nos collègues des autres départements en France. Malgré ces efforts, le financement du Ségur reste insuffisant à ce jour tant en 2024 qu'à nouveau sur cette année. Nous savons cependant que le Président du Conseil Départemental cherche des solutions, avec l'assemblée des départements de France, auprès du gouvernement pour obtenir des financements complémentaires.

Je voudrais pour conclure remercier les bénévoles et les professionnels qui soutiennent les projets des personnes que nous accompagnons. J'ai rencontré cette année encore des femmes et des hommes dont l'engagement fait plaisir à voir. L'engagement c'est ce que nous devons aux personnes que nous accompagnons, à leurs familles. C'est ce que nous devons aussi aux bénévoles et aux professionnels qui nous ont précédés et qui ont fait des Genêts d'Or ce qu'elle est aujourd'hui, une association profondément humaniste, engagée et solidaire. Soyons fiers de nos engagements !

**Lorsque l'on est  
bénévole et que l'on  
s'investit dans une  
association comme Les  
Genêts d'Or, croyez-  
moi, ces moments-là  
nous rappellent le sens  
de notre engagement.**



Facile  
à lire et à  
comprendre



# Message de la Présidente

Merci aux personnes accompagnées pour leur accueil.

On a eu des échanges simples et vrais.  
Elles ont posé de bonnes questions et partagé leurs envies.

J'ai vécu de beaux moments de fête :  
À Keralan pendant le foot,  
Au théâtre avec la troupe Catalyse,  
Et au handball avec les équipes de Briec.  
Ces moments font plaisir et donnent du sens à notre engagement.

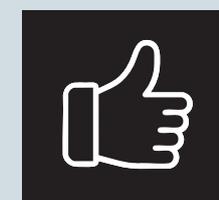
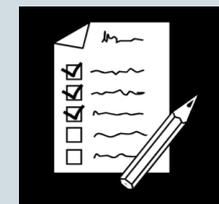
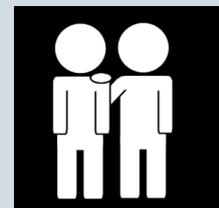
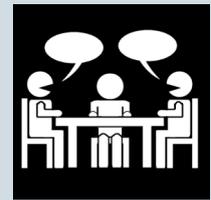
J'ai rencontré des professionnels engagés.

Nous pensons qu'il faut montrer davantage le plan d'actions de notre projet associatif.

Notre budget est fragile.  
Il y a des manques de financement.  
On fait des économies, mais on garde ce qui est important pour les personnes.  
On demande à l'État un soutien plus juste et plus clair.

Merci aux bénévoles et aux professionnels pour leur travail.

L'association est solidaire, humaine et engagée.  
Soyons fiers de nos valeurs !





# Interview du Directeur Général

L'association présente un déficit de 500 k€ en 2024, est-ce que la situation s'améliore ?

Oui, la situation s'améliore mais il reste encore du chemin à faire pour retrouver davantage de sérénité et surtout des perspectives.

Le résultat déficitaire de 2024 est à relativiser. Il intègre en effet des Crédits Non Reconductibles (CNR), à hauteur de 1,6 M€, versés par l'Agence Régionale de Santé (ARS) mi-décembre. Sans ce soutien, le déficit aurait été de plus de 2 M€...

Notre association porte environ 1 000 places d'hébergements dont les budgets restent impactés par l'inflation et les revalorisations salariales qui n'ont pas été entièrement compensées.

Que fait l'association pour revenir à l'équilibre ?

Nous essayons d'agir en interne en optimisant les achats par exemple. Nous avons également réduit de manière très significative

le recours à l'intérim. Entre 2024 et 2025, chaque direction doit ainsi trouver 50 k€ d'économies avec l'impact le plus faible possible sur la qualité des accompagnements. Malgré ces difficultés, nous sommes satisfaits, et c'était un objectif, de ne pas avoir réduit les ratios d'accompagnement associatif. Nous avons également maintenu nos engagements pour ce qui concerne le volume de formations proposées aux professionnels.

En parallèle, avec les groupements d'associations Solida'Cité et Aramis (voir schéma en fin d'interview), nous intervenons auprès des financeurs pour expliquer nos difficultés et demander des revalorisations budgétaires à la hauteur des attentes et besoins de l'association, c'est-à-dire des personnes que nous accompagnons.

Qu'en est-il des travaux de Convention Collective Unique Étendue (CCUE) ?

Les négociations sur une Convention collective unique piétinent, c'est le moins que l'on puisse dire. Elle est cependant très attendue par les associations et professionnels du secteur dans la mesure où elle doit notamment intégrer des revalorisations salariales.

A un moment où la situation politique nationale est fragile, il est probable que les négociations durent encore un moment.

Sur la question salariale, on peut se féliciter que la situation des « oubliés du Ségur » ait pu trouver une issue favorable en juillet 2024. Il reste maintenant à obtenir le financement intégral de ces mesures...

Nous sommes récemment intervenus auprès de notre syndicat employeur afin qu'il soit plus offensif sur ces sujets auprès du gouvernement.

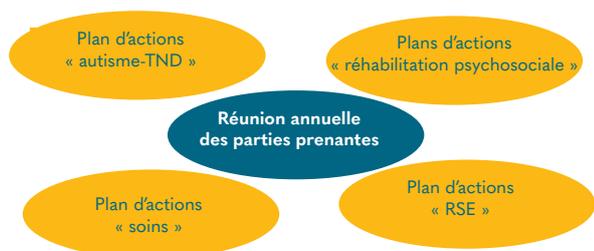
Annie Fily, notre Présidente, a évoqué son souhait de rendre plus lisible le plan d'actions associé au projet associatif. Comment cela va-t-il se concrétiser ?

Le plan d'actions a en effet été impacté par la crise sanitaire puis par les tensions budgétaires. Notre secteur a également été touché en 2022 et 2023 par des départs importants de professionnels et par des difficultés de recrutement.

A un moment où la situation est plus maîtrisée, nous avons en effet trouvé indispensable de remettre de la méthode pour accompagner le projet associatif.

Nous allons ainsi remettre en place un comité de pilotage du projet associatif qui sera constitué de représentants des parties prenantes de l'association. Il aura pour rôle de suivre la mise en œuvre des actions issues du projet, de l'ajuster si besoin.

Les thématiques essentielles du projet associatif seront également suivies par des comités de pilotage.



Nous avons également prévu d'organiser des rencontres annuelles des parties prenantes sur chaque territoire pour travailler sur une ou plusieurs thématiques. De telles réunions avaient été organisées en 2020 et 2021 pour élaborer le projet associatif et elles avaient été très appréciées.

Il s'agit de faire vivre notre projet associatif au travers des actions menées bien sûr mais surtout de l'enrichir par le partage d'expérience et d'idées.

Des évaluations de l'impact de nos plans d'actions sont également prévues.

Ces comités de pilotage, rencontres territoriales et évaluations doivent garantir dans le temps notre recherche d'amélioration de la qualité de vie des personnes que notre association accompagne.

**Oui, la situation s'améliore mais il reste encore du chemin à faire pour retrouver davantage de sérénité et surtout des perspectives.**





Facile  
à lire et à  
comprendre



# Message

## du Directeur Général

### La situation financière de l'association

En 2024, l'association a eu un déficit de 500 000 €. Ce déficit aurait été plus grand sans une aide de 1,6 million d'euros de l'État.



### Que fait l'association pour aller mieux ?

L'association fait des économies.  
Mais la qualité d'accompagnement reste la même.  
Les formations des professionnels sont maintenues.



L'association agit aussi avec ses partenaires  
L'association travaille avec Solida'Cité et Aramis Ensemble, ils demandent plus de moyens aux financeurs.



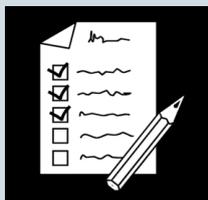
### Où en est la Convention Collective Unique (CCUE) ?

Les discussions sont très lentes.  
La future convention doit permettre de mieux payer les professionnels.



### Le plan d'actions du Projet associatif

Annie Fily, la Présidente, veut que le plan d'actions du Projet associatif soit plus clair.



L'association va :

- Créer un comité de suivi du projet associatif
- Organiser des réunions dans chaque territoire
- Suivre les résultats du plan d'actions



Ces rencontres permettront de partager des idées pour mieux accompagner les personnes.



LES  
GENÊTS  
D'OR

## Les Genêts d'Or en 5 chiffres clés



**1963**

DATE DE LA CREATION  
DE L'ASSOCIATION



**2 400**

PERSONNES  
ACCOMPAGNÉES



**46**

ÉTABLISSEMENTS  
ET SERVICES



**90 M€**

BUDGET ANNUEL



**+1 600**

PROFESSIONNELS



# Les membres du Conseil d'administration

## LE BUREAU

Annie Fily  
Présidente

Philippe Henry  
Vice-Président

Roland Painchaud  
Vice-Président

Jacques Orhel  
Vice-Président

Roland Guérin  
Trésorier

Philippe Rolland  
Trésorier-Adjoint

Isabelle Duplat  
Secrétaire

Xavier Cavalan  
Secrétaire-Adjoint

Paul Huon

Isabelle Besnard

# LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (Hors bureau)

## ■ Collège des personnes accompagnées (membres à titre consultatif)

Lucas BOUTRY	Sylvie GUIZIOU
Mareck BRIDONNEAU	Nicolas LAURENT

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

Représentants de l'APEI LGO

Régis GUEMENE	Christelle BOUGARAN
---------------	---------------------

## ■ Collège des personnes physiques

Anne QUEGUINER	Jean-Paul QUERE
Serge LE ROUX	

## ■ Collège des professionnels (membres à titre consultatif)

Employés et agents de maîtrise

David CASTRO	Véronique NOEL
Alexandre FUSTEC	

Cadre

Hervé JEAN-TOUFFET
--------------------





## Les projets 2024-2025

# Rénovation de l'EHPAD Kerallan & ouverture de la résidence autonomie

## Rénovation/extension de l'EHPAD de Kerallan

La construction de l'EHPAD de Kerallan date de 1989.

Cet établissement compte actuellement 62 places en hébergement permanent intégrant une UPHV de 6 places et un PASA de 12 places.

Sa réalité immobilière ne répond plus aux attentes de ses résidents.

Ce projet global est soutenu par la CARSAT, l'ARS et le Conseil Départemental au travers d'agrément d'ouverture mais également l'attribution de subvention.

Les travaux ont débuté en janvier 2024 pour une livraison au début de l'année 2026.

Ces travaux consistent globalement en :

- le changement de l'ensemble des huisseries, des volets,
- la rénovation des couloirs et de l'accueil,
- le changement des ascenseurs,
- l'agrandissement de la salle à manger
- la création d'une salle d'activité, d'une salle de pause, d'une salle de réunion et de bureaux.

Au final, l'établissement comptera 69 places en hébergement permanent (agrément de 7 places complémentaires obtenu dans le cadre du redéploiement des places d'EHPAD du CCAS de Brest).

## La résidence autonomie

Alors que s'ouvre la transition démographique, la résidence autonomie constitue un maillon essentiel dans l'accompagnement du grand âge.

La résidence autonomie se caractérise par la préservation du lien social et la lutte contre

l'isolement.

Notre mission sera d'accueillir les personnes âgées du territoire et de la commune de Plouzané dans leur parcours pour leur proposer un logement adapté et sécurisé.

Cette offre d'habitat intermédiaire permet :

- de continuer à vivre de manière indépendante,
- d'offrir une solution pour garder une vie sociale,
- de bénéficier d'un environnement plus sécurisé,
- d'utiliser des services collectifs : restauration, ménage, animations,...
- d'avoir un loyer modéré.

Notre résidence autonomie comporte 14 logements neufs (12 T1 et 2 T2), une salle de restauration, des espaces collectifs, une terrasse, un jardin.

L'ouverture se profile à l'horizon de l'automne 2025.



# Le projet de construction de l'ESAT de Châteaulin

Installé depuis 1980, l'ESAT de Châteaulin est confronté à des enjeux de développement et de repositionnement de ses activités. Le diagnostic de l'état et de la situation de ses infrastructures, confirmé par l'étude prospective menée avec le cabinet Mazars, dans le cadre du plan national de transformation des ESAT, a abouti à plusieurs constats :

- les locaux du site de Kerlobret imposent une rénovation complète sans pour autant permettre de développer l'activité de blanchisserie,
- le coût de rénovation de l'atelier centre équestre n'est pas soutenable,
- le maintien de l'ESAT en ville, sur deux sites, n'est pas envisageable.

En conséquence, l'association a décidé d'une part, de confirmer son choix de maintenir un ESAT à Châteaulin - son implantation est historique et les travailleurs particulièrement bien intégrés dans la ville - et d'autre part, de construire le nouvel ESAT en zone d'activité,

d'y regrouper tous ses ateliers et dans l'objectif d'y renforcer les coopérations avec le milieu ordinaire et les entreprises.

Le projet est engagé : réservation du terrain, dépôt de la demande de permis de construire en juin 2025, début des travaux fin 2025 - début 2026, livraison projetée premier semestre 2027.

Depuis 2024, une nouvelle activité se déploie : l'atelier micro-brasserie.

Le nouvel ESAT de Châteaulin proposera une offre d'ateliers et de métiers dans les domaines de :

- la blanchisserie,
- les espaces verts,
- la micro-brasserie ; avec une diversification des productions
- l'entretien et l'hygiène des locaux

La coopération avec des partenaires extérieurs est aussi étudiée pour l'implantation en site client d'une équipe de cuisine/service/entretien des locaux.





# Un nouvel ESAT avec une activité restauration

La transformation des cuisines centrales de l'association en ESAT se concrétise davantage avec la construction de l'unité de production de Morlaix, à laquelle sont intégrés un espace de restauration et des salles de réunion. Ce nouvel ensemble permettra d'accompagner 15 nouveaux travailleurs d'ESAT tout en développant l'activité économique avec la fourniture de repas à de nouveaux acteurs et en accueillant du public pour des temps de réunion ou de formation couplés à des prestations liées à la restauration. Ce projet représente un investissement de 5.9 M€ soutenu par l'ARS à hauteur de 780 K€. Le nouvel équipement permettra également de renforcer notre capacité à réaliser du « fait maison », à transformer les matières premières et donc nous approvisionner en local et en agriculture biologique. Il nous permettra également de réinternaliser des prestations de restauration qui avaient été confiées à des sociétés commerciales.

L'ESAT restauration se développe également sur les territoires de Brest et Quimper. À Briec, six travailleurs d'ESAT ont intégré la cuisine, et un projet de self pour les travailleurs d'ESAT est en cours de construction. A Plabennec, quatre travailleurs doivent rejoindre à terme la cuisine qui est aujourd'hui étroite pour accueillir plus de personnes. Elle est également sous-dimensionnée pour satisfaire le besoin de nos établissements brestois, ce qui nous contraint à sous-traiter avec d'autres sociétés de restauration.

En quelques chiffres :

Nombre de places ESAT : 28 par transformation de l'agrément associatif actuel  
Nombre de moniteurs formés : 5 sur le plan de développement de compétences associatif.

Nombre de repas dans la future cuisine : 1200/jour



# Le groupe PPA



L'Association Les Genêts d'Or défend une place renouvelée des personnes accompagnées au sein de ses instances de fonctionnement. Elle s'est d'ailleurs engagée, dans son projet associatif, à favoriser la participation des personnes accompagnées à son fonctionnement, à travers l'engagement 5 : « Favoriser l'autodétermination des personnes accompagnées » et rappel que la « prise en compte du souhait et de la parole des personnes accompagnées est primordiale afin de rendre la personne actrice de son projet et de ses choix. »

Dans cette optique, l'association entend « renforcer la proximité entre toutes les parties prenantes » (engagement n°12).

C'est ainsi que l'association a fait le choix de développer différents niveaux de participation pour les personnes accompagnées. Le premier niveau se distingue à l'échelle des établissements et recueille l'expression des personnes via le Conseil de Vie Sociale.

Le second niveau de participation quant à lui, se place au niveau associatif via le groupe « Parole des Personnes Accompagnées » (Groupe PPA).

Ce groupe a notamment pour vocation de :

- Favoriser l'expression et la représentation des personnes accompagnées,
- Consolider les questionnements remontés par les CVS et/ou la réunion annuelle associative des personnes accompagnées pour les porter auprès de la Direction Générale et/ou du Conseil d'Administration,
- Travailler sur des thématiques associatives afin de contribuer à l'amélioration de l'accompagnement proposé par LGO.

Ces missions nécessitent une bonne

connaissance de l'association ce qui se traduira par des liens avec les CVS, la Direction Générale, le Conseil d'administration.

De plus, un affichage est prévu afin d'informer l'ensemble des personnes accompagnées de l'association sur les missions de la PPA.

Les élus à la PPA sont déjà membres de CVS et viennent prolonger leur action en intégrant la PPA. (Voir schéma)

Afin de soutenir les personnes accompagnées dans leur mission un groupe d'appui à la PPA est constitué : un professionnel titulaire par territoire et un suppléant.

Cette équipe a pour mission de favoriser, de faciliter et de développer l'expression et la communication des représentants des personnes accompagnées. Elle apporte un soutien, ainsi qu'un suivi des représentants dans leur mandat. Elle favorise l'expression de leur citoyenneté et leur engagement au sein des diverses instances.

La répartition des rencontres est la suivante :

- 3 PPA de territoire
- 4 rencontres entre le Président et les vice-présidents
- 3 temps de travail avec la direction générale
- 1 rencontre annuelle des présidents de CVS par territoire
- Présence au conseil d'administration
- Participation aux échanges du Comité d'éthique

## **Un temps fort : la réunion annuelle des Personnes Accompagnées**

La PPA organise son année autour d'un temps fort et important pour l'Association : la réunion annuelle des Personnes accompagnées qui a lieu une fois par an au printemps.

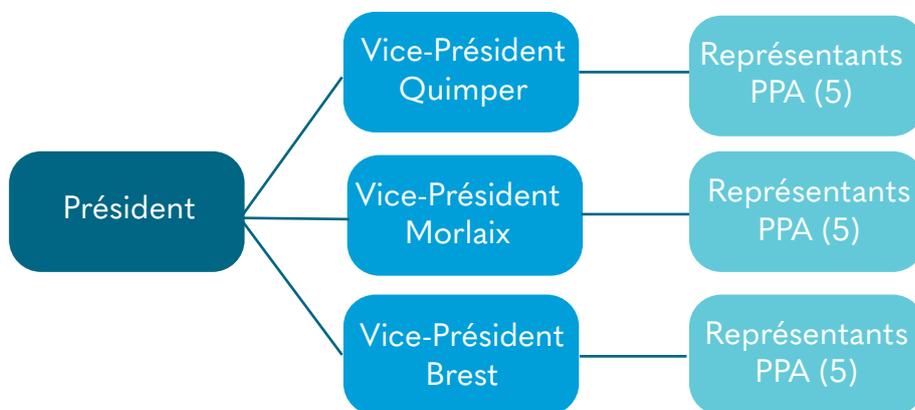
Ce temps a notamment pour objet :

- Le bilan de l'année de mandat de la PPA
- Le bilan de l'année des représentants élus au Conseil d'Administration de l'association
- La synthèse des réponses apportées par la direction générale sur les questions travaillées et présentation d'un plan d'action si besoin
- Des temps d'échanges et de réflexions sur la vie des personnes accompagnées de l'Association
- La contribution aux orientations de l'association,

- Des thèmes d'échange libres.

C'est également à cette occasion que sont élus les nouveaux représentants à la PPA, lorsque le mandat arrive à son terme.

Schéma





Facile  
à lire et à  
comprendre

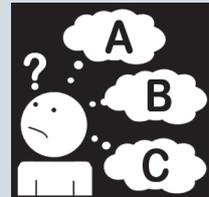


L'association a un projet associatif.  
Dans ce projet l'association veut que les personnes accompagnées participent au fonctionnement.



L'association pense que :

- Chaque personne doit pouvoir faire ses choix.
- Chaque personne doit pouvoir dire ce qu'elle pense.



Il y a deux façons de participer :

- Dans chaque établissement : avec le Conseil de la Vie Sociale (CVS).
- Dans toute l'association : avec le groupe PPA (Parole des Personnes Accompagnées).

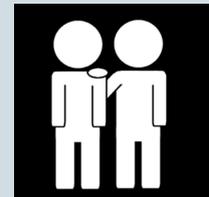


Le groupe PPA sert à :

- Représenter les personnes accompagnées.
- Faire connaître les idées des CVS.
- Travailler avec la direction pour améliorer les choses.



Des professionnels aident les membres du groupe PPA.



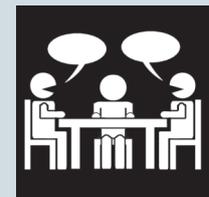
Il y a plusieurs rencontres dans l'année.



Une grande réunion chaque année  
a lieu au printemps.

On y fait le bilan de l'année.

On échange, on propose, on élit les nouveaux  
membres.



# La 10<sup>e</sup> Campagne d'appel aux dons

La 10<sup>e</sup> campagne d'appel aux dons a permis de récolter **17 959 €**. 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 :



## VOITURETTE ELECTRIQUE

permettant aux travailleurs de se déplacer de manière autonome

ESAT DE PLOUDALMEZEAU



## ASSISTANCE ELECTRIQUE POUR FAUTEUIL ROULANT

Aide à la poussée et au freinage s'adaptant à la plupart des modèles de fauteuil roulant manuel

FDV/FAM/ADJ  
DE LOPERHET



## SIMULATEUR DE CONDUITE

permettant notamment aux personnes accompagnées de préparer le permis de conduire

ESAT DE BRIEC ET  
DE CHATEAULIN



# Projets Immobiliers

## Les chantiers de l'année

### Réception de la Résidence Keribin à Ploudalmezeau :

- Réalisation de 20 logements de « type 2 » et d'un espace commun
- Emménagement début 2025
- Coût du projet : 3 M€



### Foyer hébergement ESAT et SAVS 64 logements - Morlaix (Aiguillon) :

- Création de 64 logements inclusifs et de locaux communs
- Livraison début 2026



### ESAT Cuisine centrale - Saint-Martin-des-Champs (LGO) :

- Construction d'une nouvelle cuisine centrale et de salles de réunions près du siège social
- Intégration de panneaux solaires en toiture
- Coût du projet : 6,5 M€
- Livraison fin 2025



### EHPAD et résidence autonomie Kerallan - Plouzané (BMH) :

- Travaux d'extension :
  - 7 nouvelles chambres d'EHPAD
  - 14 appartements de résidence autonomie
- Travaux de rénovation de l'EHPAD
- Coût du projet : 2,9 M€
- Livraison fin 2025



### ESAT de Landivisiau - Reconstruction suite à la tempête Ciaran :

- Travaux de reconstruction partielle
- Coût du projet : 1 M€
- Livraison en mai 2025



### ESAT Morlaix Blanchisserie - Morlaix (LGO) :

- Création d'une nouvelle blanchisserie sur le site de Langolvas
- Coût du projet : 2,6 M€
- Livraison fin 2025



## Les études en cours :

### ESAT Chateaulin :

- Reconstruction en ZI de Penn ar Roz
- Activités :
  - Atelier Blanchisserie
  - Ateliers Espaces Verts
  - Ateliers de Production
  - Bureaux de l'Esat
  - Salle de restauration du personnel



## Mais aussi ....

### Foyer de Loperhet :

- Création de 3 studios pour travailler l'autonomie des résidents
- Coût du projet : 250 k€
- Livraison fin 2025



## Autisme TND & situations complexes

L'année 2024 a marqué un tournant pour le pôle ressources, avec le lancement du plan d'actions «TND/TSA et situations complexes » pour la période 2024-2027. Cette nouvelle dynamique s'est traduite par des avancées concrètes, notamment dans l'accompagnement des troubles du comportement :

- Recrutement d'une psychologue à 0,50 ETP sur la cellule situations complexes ;
- rédaction et mise en œuvre d'un nouveau process d'intervention afin de mieux structurer les réponses apportées aux situations rencontrées ;
- Evaluation systématique des troubles du comportement (nature et impact) pour les personnes bénéficiant de CNR ;
- Expérimentation de l'utilisation d'un outil de dépistage et de monitoring des troubles du comportement au sein d'une unité du DIME de Briec ;
- Expérimentation de deux GOS internes en collaboration avec le comité d'admission, dans le but de fluidifier les parcours des personnes en situation complexe au sein de l'association.

Le pôle ressources s'est également investi dans le développement des compétences.

Deux modules de formation ont été créés : l'un à destination des cadres hiérarchiques, afin de les outiller dans leur rôle de soutien aux équipes, et l'autre, de type immersif, permettant aux professionnels de mieux appréhender le vécu d'une personne autiste. Par ailleurs, une réunion spécifique a été organisée afin d'explicitier aux cadres hiérarchiques le fonctionnement des supervisions techniques, contribuant elle aussi à renforcer les compétences des professionnels de l'Association.

L'année a été également rythmée par une participation active à plusieurs groupes de travail structurants : démarrage du travail autour du projet d'unité Gurvalé (DIME de Briec), réflexion sur les activités des personnes accompagnées (MAS de Ploudalmézeau), accompagnement des transitions du DIME vers le DAASA, ou encore appui au démarrage du déploiement de la Mesure 37 (dépistage et évaluation des adultes avec TSA en secteur adulte) en lien avec le CRA Bretagne.

Enfin, le pôle ressources a participé à la rédaction de la réponse à l'appel à projet de l'ARS Bretagne, en vue de la création d'une unité résidentielle pour adultes autistes en situation très complexe.

# Réhabilitation Psychosociale

Le pôle ressources, créé en 2022, a pour mission de soutenir l'accompagnement et plus largement l'inclusion des personnes souffrant de troubles psychiques, par la mise en œuvre des principes de la réhabilitation psychosociale. La réhabilitation psychosociale propose des pratiques et une posture professionnelle visant à favoriser le rétablissement des personnes accompagnées. Les établissements et services ciblés au sein de l'association par cette mission sont, dans un premier temps, les SAVS, SAMSAH, Foyer d'hébergement et ESAT.

Après des présentations des missions du pôle et du plan d'action en Direction Générale et aux directions des établissements et services, la chargée de mission a profité des rencontres territoriales pour renouveler cette diffusion auprès des psychologues de l'association.

Dans l'objectif de renforcer les pratiques d'accompagnement et soutenir le rétablissement des personnes concernées par les troubles psychiques, un plan de formation a été finalisé durant l'année écoulée. Ainsi, 3 sessions de formation Premiers Secours en Santé Mentale ont été réalisées fin 2024 et 6 sont planifiées en 2025. Cette formation permet aux participants d'identifier et distinguer les principaux troubles psychiques (signes et symptômes) et propose des modalités d'intervention concrètes. Bien que destinée à une population non spécifique, les premiers retours des professionnels sont positifs. Le déploiement des formations à l'entretien motivationnel se poursuit pour les professionnels bénéficiaires du premier niveau de cette formation. Ainsi au terme de l'année 2025 des professionnels auront obtenu une formation complète et en 2026, un nouveau

cycle de formation EM pourra être proposé à d'autres salariés. S'ajoutent les formations Approche droits et autodétermination ainsi que Connaissances des troubles et déficiences, qui sont lancées au niveau associatif. Pour compléter ce plan de formation, 2 jours de sensibilisation au rétablissement et à la réhabilitation psychosociale seront animés par le C3RB (Centre Référent Régional en Réhabilitation psychosociale de Bretagne) dans le courant de l'année actuelle.

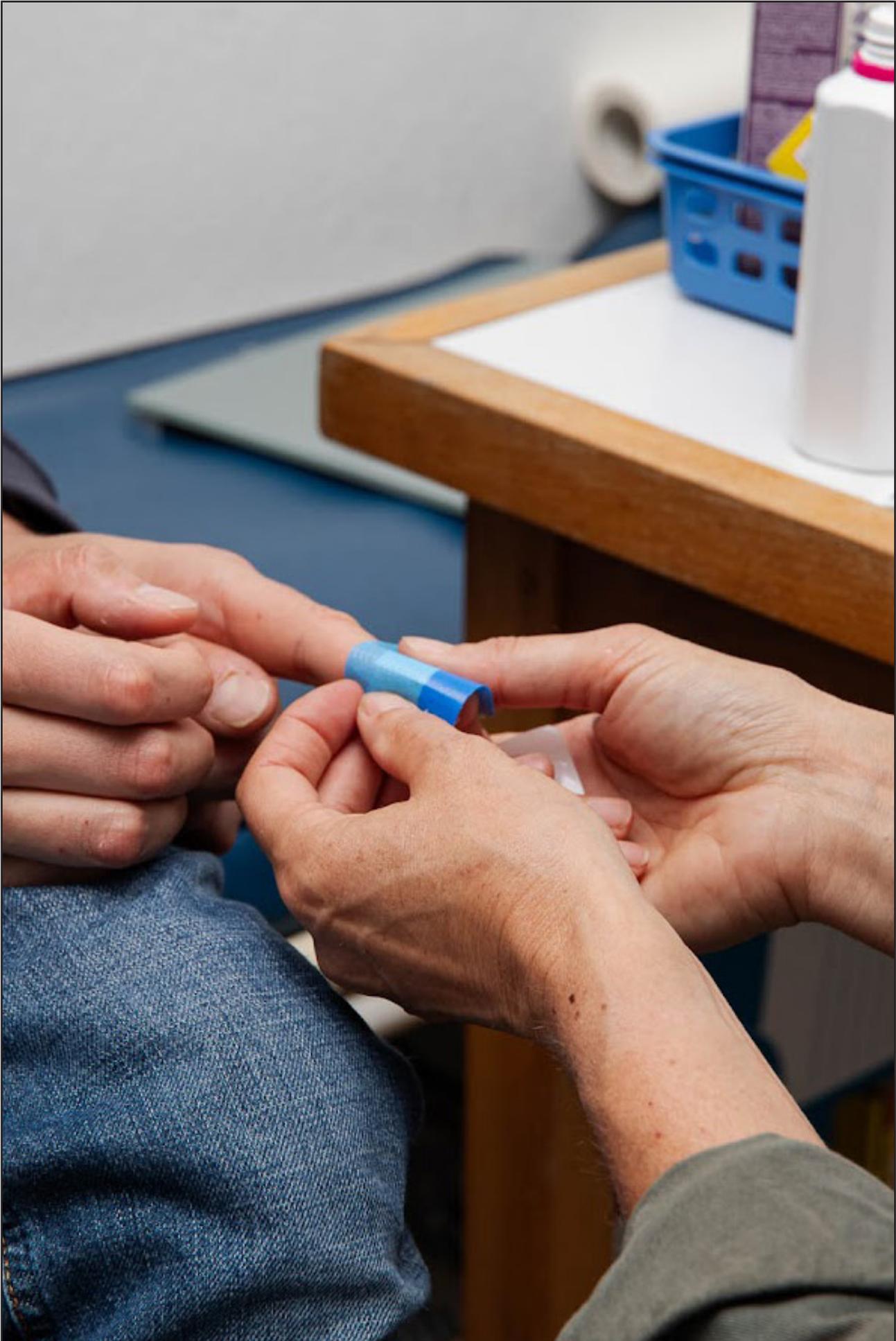
Au fil des actualités, le pôle invite les professionnels à participer à diverses journées de formation : le Congrès Réhab à Marseille en juin 2024 ; une journée proposée par le PTSM 29 à Brest en octobre, sur la notion de pair-aidance ; une autre sur le thème « Vie sociale et vie professionnelle », qui s'est tenue à Morlaix en novembre.

Profitant de son diplôme universitaire « Soins de réhabilitation psychosociale au service du rétablissement en santé mentale », obtenu en septembre 2024, la chargée de mission poursuit ses échanges avec les différentes équipes.

Ces échanges ont lieu au sein des établissements et services ciblés : SAVS, SAMSAH, ESAT et FH.

Ils visent à identifier les nouveaux besoins des professionnels et à proposer des outils pour soutenir la mise en place des principes de réhabilitation psychosociale.

Une action de formation de psychoéducation devra être construite dans l'année à venir afin de répondre à ces attentes. Ces rencontres permettent également d'identifier des services et personnes ressources pour concrétiser une prochaine étape qui visera à formaliser et mettre en œuvre des supervisions.



# Santé/Douleur

Constitué depuis maintenant 2,5 ans (septembre 2022), le pôle santé-douleur a poursuivi son activité au sein de l'Association. Au cours de l'année 2024 :

- La poursuite des consultations sur site a permis :
  - \* de discuter la décroissance médicamenteuse et la pertinence des soins
  - \* d'augmenter l'activité physique, et ainsi d'améliorer la qualité de vie.
  - \* De discuter du parcours des personnes concernées, en lien avec les familles.
  - \* De rédiger des fiches d'urgence (en situation palliative ou non) afin de permettre une réflexion à froid, en équipe pluridisciplinaire avec la famille, sur la meilleure décision à prendre en cas de dégradation brutale de l'état de santé, et ainsi éclairer au mieux la décision du médecin régulateur du SAMU. Le travail sur le recueil des souhaits de fin de vie se poursuit également.
  - \* De limiter des hospitalisations non programmées grâce au travail avec les ressources extérieures du territoire (HAD, Unité de soins palliatifs...)Ces consultations sont réalisées par un médecin algologue-palliatologue et une infirmière référente douleur, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire, en impliquant les médecins traitants, et le suivi auprès des personnes accompagnées dans les établissements de l'association. Elles peuvent se faire en présentiel ou en visioconférence.
- Une restructuration de la cellule situation complexe a permis de prendre en charge les personnes ayant des troubles du comportement impactants
- Le développement des liens avec le secteur hospitalier (urgence, médecine du CHU et

des hôpitaux périphériques du territoire) afin d'améliorer la prise en charge de la santé des PA par la participation aux staffs, à des réunions d'organisation dédiées...

- L'activité de formation s'est largement développée notamment en interne mais également via l'organisme de formation (certification Qualiopi renouvelée pour 2024) et à destination de professionnels de santé et d'autres associations du secteur médico-social (asso, ADMR...) et du secteur sanitaire. Trois thématiques : repérage et prise en charge de la douleur pour les personnes communicantes et dyscommunicantes, vieillissement précoce, soins palliatifs. A noter aussi la création d'une formation dédiée.
- Participation aux colloques sur la douleur (SFETD) et les soins palliatifs (CBSP, SFAP), ainsi qu'à une conférence donnée au colloque du CESAP en octobre 2024.
- Enfin, plusieurs réunions ont eu lieu sous l'égide de la SFAP, concernant le groupe « soins palliatifs et handicap avec DI », avec la participation de plusieurs membres de LGO.

Les perspectives :

- Ancrer dans les pratiques le questionnement sur la déprescription médicamenteuse et l'activité physique
- Travailler sur les fiches d'urgence pour tous
- Accompagner sur le terrain les personnes ayant bénéficié de formation pour impulser un réel changement
- Écrire un guide sous l'égide de la SFAP sur SP et Handicap avec DI.

# Comité d'éthique

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

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

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

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

En 2024, le comité a rendu 3 avis sur les thèmes suivants :

- La vidéo-surveillance peut-elle être une réponse adaptée face aux comportements hétéro-agressifs en MAS et respecter en même temps une éthique de l'accompagnement au regard des valeurs déployées dans le projet associatif ?
- Dans le cadre professionnel, face à un risque avéré, doit-on et a-t-on le droit de restreindre la liberté individuelle d'une personne accompagnée ?
- Dans nos établissements, le repas peut-il être encore un moment de plaisir ou doit-il seulement être un acte de soin ?





# Europe

14 professionnels des Genêts d'Or ont participé à un projet européen en 2024 (et 10 salariés de SEVEL).

## 1 Financés par ERASMUS+

10 professionnels des SAVS du DA2I ont découvert les pratiques belges de divers services, autour de la psychoéducation, la pair-aidance, l'orientation et l'insertion professionnelle des personnes accompagnées.

## 2 ARFIE

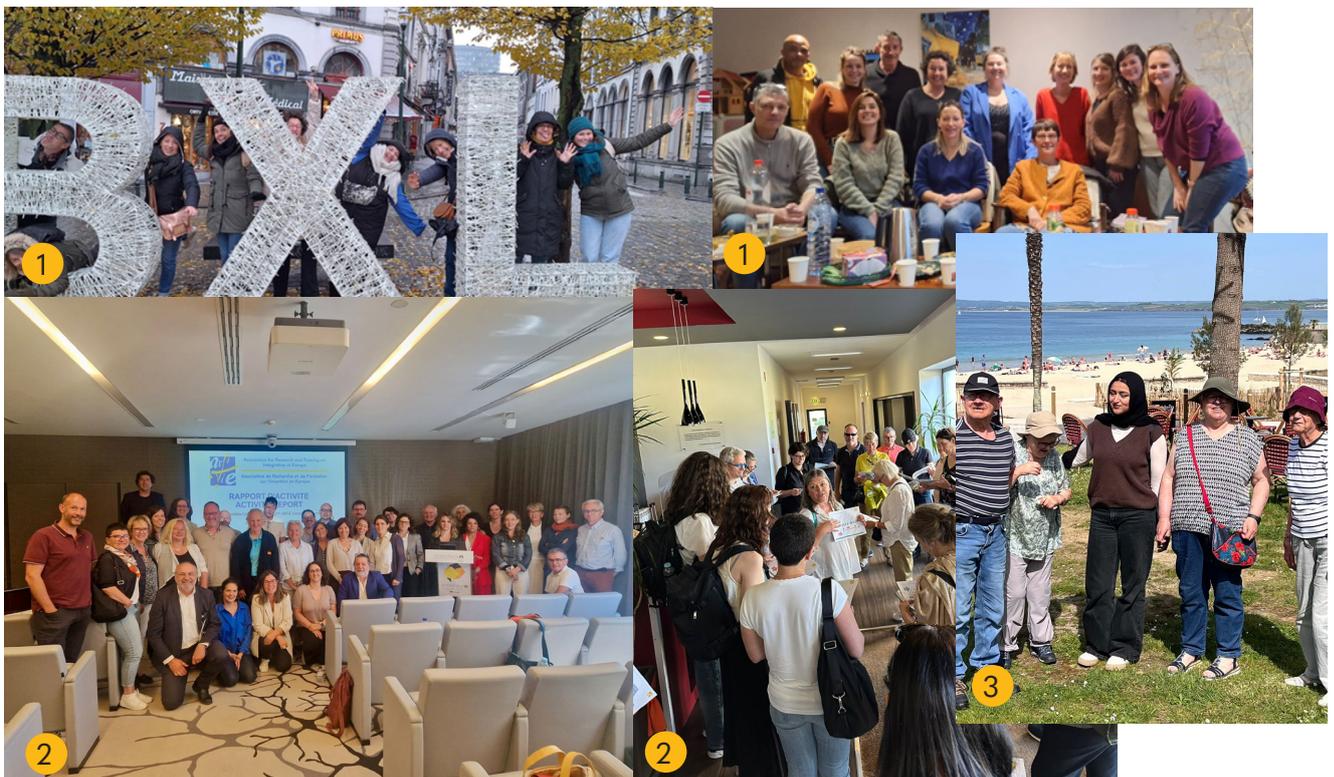
4 professionnels ont participé à Porto à l'AG annuelle de l'association européenne ARFIE, dont LGO sont adhérents depuis 2009, ainsi qu'à une conférence et des visites d'établissements accompagnant des enfants et adultes en situation de handicap au Portugal et en Galice (Espagne).

## 3 Accueil d'une jeune en Service Volontaire Européen

Depuis septembre 2024, en partenariat avec Gwennili, Nada accompagne les personnes handicapées vieillissantes de l'ESAT de Briec, et leur fait notamment découvrir la culture et la cuisine de son pays, l'Egypte.

## Comité Europe

Après avoir fait le bilan du projet Europe 2019, Le Comité Europe s'est doté d'un « Projet Europe LGO 2025 ».



# Qualité Sécurité Environnement

Le pôle Ressources Qualité Sécurité Environnement joue un rôle fondamental dans l'accompagnement des établissements vers une intégration proactive des principes de responsabilité sociétale. En 2024, l'Association a renforcé son engagement envers la RSE en mettant en œuvre un plan d'action ambitieux, visant à promouvoir des pratiques durables et éthiques au sein de ses activités.

En étroite collaboration avec les autres pôles ressources du siège, le pôle QSE veille à l'application rigoureuse de l'ensemble des réglementations en matière :

- de **Santé et sécurité au travail**, garantissant un environnement de travail sain et sécurisé pour tous les professionnels,
- d'**activités de l'Association**, en s'assurant qu'elles respectent des normes éthiques élevées,
- de **protection de l'environnement**, en intégrant des pratiques respectueuses de la planète dans toutes les opérations.

En 2024, l'Association a réalisé un audit de suivi des normes ISO 9001 et 45001, témoignant de son engagement dans une dynamique d'amélioration continue et de sa détermination à garantir la santé et la sécurité de ses professionnels. De plus, elle a effectué sa première évaluation selon le référentiel Bretagne 26000 en octobre, marquant une étape clé dans son parcours RSE.

Un groupe de travail a été constitué pour explorer ce référentiel, permettant d'établir un premier état des lieux en octobre 2024. Par la suite, un plan d'action a été élaboré et transmis à l'organisme de labellisation à la fin janvier 2025, illustrant ainsi notre volonté d'aligner nos pratiques sur les principes de la norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale.

L'Association a également déployé sur l'ensemble de ses établissements et services les améliorations initiées en 2023 concernant les processus suivants :

- **Gestion des plaintes et réclamations** : mise en place d'une procédure associative et création de formulaires en ligne accessibles sur le site internet, favorisant la transparence et l'écoute des personnes accompagnées.
- **Sensibilisation à la bientraitance** : formalisation d'une procédure associative, élaboration d'une charte incitant à la déclaration et organisation d'une formation en décembre 2024 pour désigner des référents en bientraitance au sein des établissements, promouvant ainsi une culture de respect et de dignité.
- **Signalement et analyse des événements indésirables** : formalisation d'une procédure associative, gestion informatisée via AGEVAL pour une meilleure consolidation et communication, et mise en place des premiers comités de retour d'expérience (CREX), favorisant l'apprentissage collectif et l'amélioration continue.
- **Mise à jour de la Démarche d'Analyse et Maîtrise du Risque Infectieux (DAMRI)** : élaboration d'un plan d'action spécifique à chaque site, garantissant la sécurité des personnes accompagnées et des professionnels.
- **Audits sur le circuit du médicament** : formalisation d'un plan d'amélioration des pratiques, assurant une gestion responsable et sécurisée des médicaments.

Enfin, l'Association continue de s'approprier le référentiel d'évaluation de la qualité des Établissements et Services Médico-Sociaux (ESMS) de la Haute Autorité de Santé (HAS),

en procédant à une autoévaluation sur les trois chapitres, en vue de préparer l'évaluation HAS prévue entre septembre 2026 et septembre 2027. En collaboration avec l'association Kan Ar Mor, nous avons sélectionné l'organisme évaluateur, renforçant ainsi notre engagement envers la transparence et la responsabilité.

Parmi les actions réalisées en 2024 dans le cadre de notre plan de transition écologique, on peut notamment citer :

- Le déploiement de 20 ambassadeurs environnement, salariés et ouvriers d'ESAT volontaires, au sein de nos établissements ;
- La réalisation de 2 audits énergétiques permettant de programmer la rénovation énergétique de ces bâtiments ;
- L'accompagnement de projets d'énergies

renouvelables sur nos sites (installations solaires photovoltaïques, raccordement de sites à un réseau de chaleur bois);

- La préparation de la consultation commune avec 2 autres associations, pour la mise en place d'une collecte de biodéchets sur 14 de nos établissements,
- L'installation de bornes électriques et le remplacement progressive de la flotte de véhicules thermiques par des véhicules électriques (53 à fin 2024).

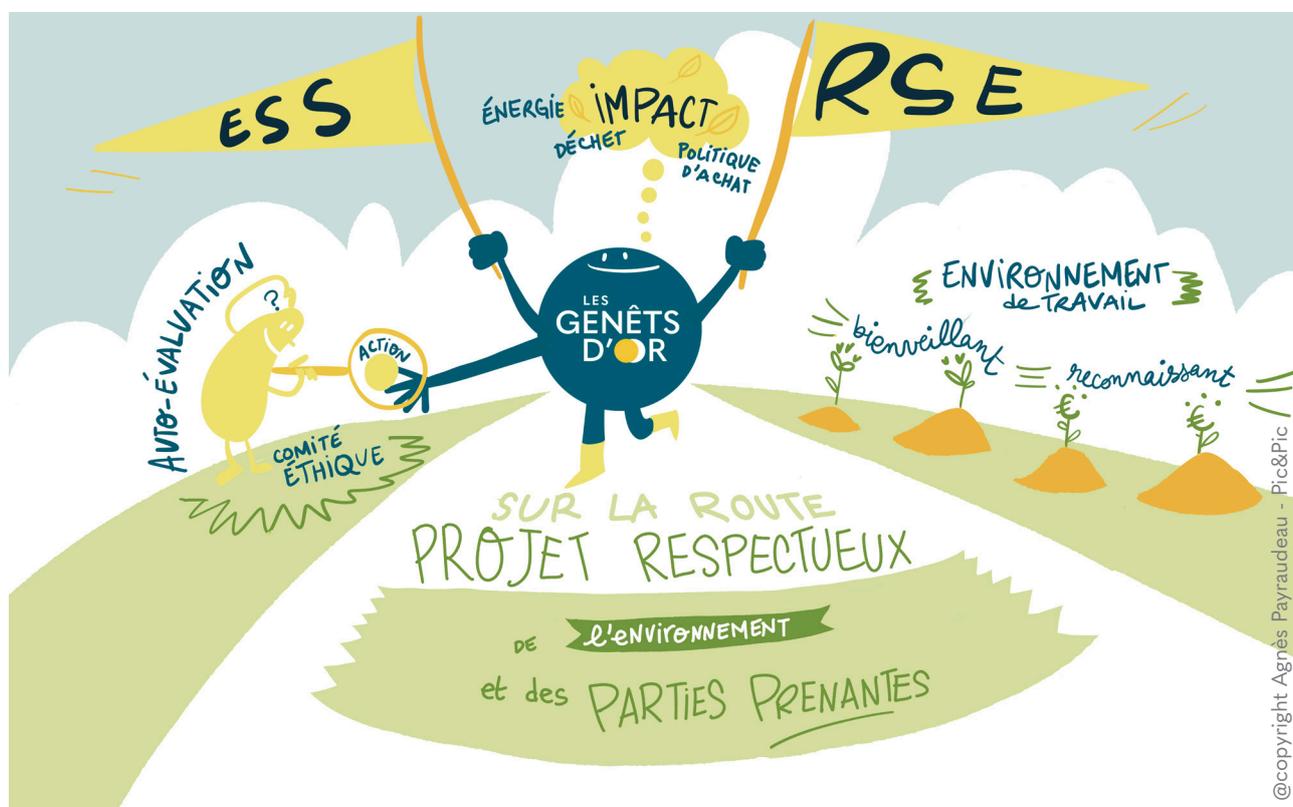
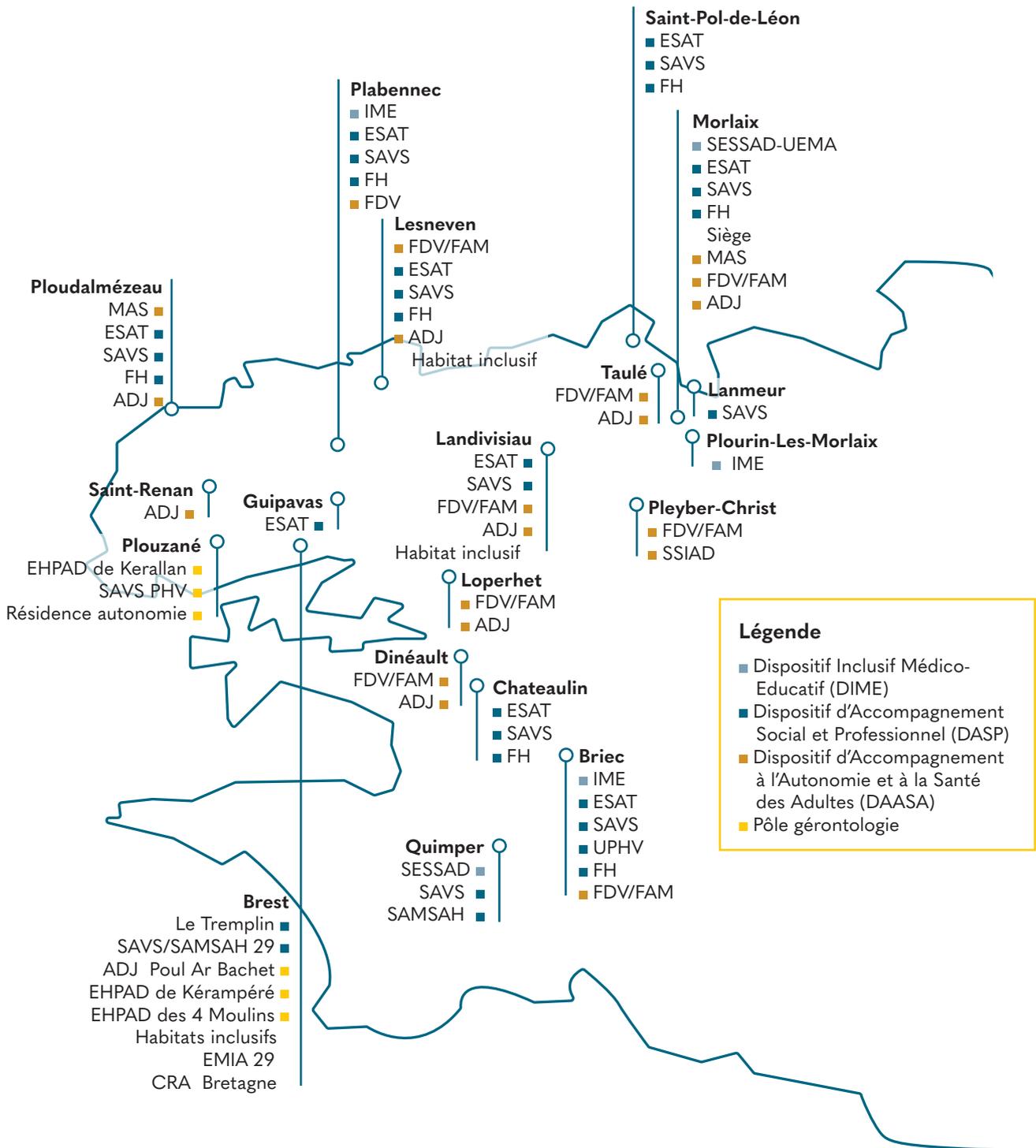


Illustration projet associatif

# Nos implantations



# Le COMET DIME

## Le DIME : une Nouvelle Approche pour l'Inclusion

2024 marque un tournant majeur pour la coordination enfance avec l'entrée en vigueur du décret du 6 juillet 2024, concrétisant le passage en DIME.

### Contexte et Objectifs

- Loi de 2005 : Transformation des attentes sociétales en matière d'inclusion.
- Décret 2024 : Accélération du changement pour une offre plus modulaire et réactive.
- Public visé : Enfants avec déficiences lourdes et ceux maintenus le plus longtemps possible dans le système scolaire via AESH, ULIS, etc.

### Définition du DIME

- Dispositif modulable, centré sur le besoin de la personne, intra et extra muros.
- Objectifs :
  - \* Fluidifier les parcours
  - \* Adapter l'accompagnement sans rupture
  - \* Éviter les crises
  - \* Proposer des réponses individualisées sans nouvelle notification MDPH.

### Fonctionnement du DIME

- Notification MDPH : Point de départ
- Évaluation globale en lien avec les partenaires
- Consentement de la famille ou du jeune
- Accompagnement ajustable selon l'évolution des besoins

### Offre d'Accompagnement au sein du DIME

#### Accueil de jour

- Hébergement
- Prestations en milieu ordinaire (PMO)

- Catalogue complet :
  - \* Prestations directes : accueil, hébergement, interventions en milieu ordinaire
  - \* Apprentissages : scolaires, autonomie, habiletés sociales
  - \* Soutien psychologique
  - \* Suivi médical et paramédical

### Expertise reconnue – TSA (Trouble du Spectre de l'Autisme)

- Les Genêts d'Or : expertise validée dans l'accompagnement TSA
- Structures spécialisées : UEMA, UEEA, DAR à Briec
- Missions d'appui : PMO Morlaix, DIME Rosbriant et Plabennec

### Travaux 2024 de la coordination enfance

- Harmonisation des admissions : dossier commun pour 3 DIME
- Mise en place du contrat de parcours
- Évaluation continue : HAS, enquêtes de satisfaction
- Participation au plan national «50 000 solutions»

### En résumé :

Le DIME incarne une nouvelle génération d'accompagnement médico-social, souple, modulable et centrée sur le parcours de vie de la personne concernée, dans une logique de co-construction avec les familles et les partenaires, pour une inclusion durable et efficiente.

# Le COMET DASP

## Habitat & accompagnement social

Le Comité métier «habitat et accompagnement social» a pour ambition d'harmoniser nos pratiques et de coconstruire des réponses au regard des orientations associatives et des politiques publiques. Il réunit les directeurs, 4 fois par an, ainsi que les responsables de services à l'occasion d'une journée annuelle de travail. Lors de cette dernière, nous validons les travaux réalisés en cours d'année par les groupes de travail du secteur accompagnement social et définissons les priorités pour l'année à venir.

En 2024, les travaux ont porté sur :

- La finalisation de l'harmonisation des outils et du fonctionnement SAVS
- Le déploiement de formation et de sensibilisation sur l'approche basée sur les droits des personnes
- La complémentarité entre SAVS/SAAD et la mobilisation de la PCH
- La transformation de l'offre foyer d'hébergement avec une première étape basée sur un état des lieux.
- L'élaboration et la révision des différents règlements de fonctionnement et leur traduction en FALC

Pour 2025, les orientations retenues sont :

- Un travail sur les différents modes d'habitat accompagné, intégrant une étude exhaustive des solutions que nous proposons, le point de vue des personnes accompagnées, une analyse des pratiques professionnelles mises en œuvre, et une comparaison des coûts de fonctionnement.
- La réalisation d'une projection sur les adaptations nécessaires des emplois et compétences au regard de l'évolution des missions.

- La définition des modalités de coordination et de coopération entre ESAT et accompagnement social dans le contexte de séparation des périmètres de direction.



# Le COMET DASP

## Travail

Le COMET ESAT s'est réuni à plusieurs reprises au cours de l'année 2024 et a axé son intervention autour de plusieurs groupes de travail. Les premiers groupes se sont centrés sur le pilotage des activités (horticulture, sous-traitance, espaces verts) en vue d'harmoniser nos bonnes pratiques. Un travail a également été initié autour des parcours des travailleurs et des partenariats mis en œuvre ou à développer.

2024 aura également été l'occasion d'affiner les différentes dispositions liées au plan de transformation des ESAT et de communiquer sur celui-ci à l'ensemble des travailleurs (support de communication FALC). Nous avons pu reprendre également, à travers le COMET, nos conditions générales de vente, devis et documents commerciaux. Enfin, il nous semblait nécessaire de retravailler notre stratégie commerciale, la formaliser et la décliner en plan d'actions opérationnel. Un travail similaire est en cours sur notre communication commerciale et la refonte de nos outils, comme en témoigne notre nouveau site internet.

L'année 2025 aura comme fil rouge la séparation entre ESAT et services d'hébergement et d'accompagnement social.

Le COMET ESAT, à travers ses groupes de travail, œuvrera spécifiquement à :

- L'organisation et la restructuration des ESAT (organigramme type, articulation entre la fonction médico-sociale et la fonction de production, compétences et attendus métiers, etc.)
- La création de nouveaux métiers, nouveaux ateliers et services

- La mise en œuvre d'un rapprochement opérationnel entre ESAT et SIPFPRO
- L'organisation et l'articulation des instances de représentation et de participation des travailleurs, d'un point de vue établissement et au niveau associatif : Conseil de la Vie Sociale, Délégués des Personnes, Instances mixtes,...



# Le COMET DAASA & le pôle gérontologie

L'année 2024 a permis de mettre en œuvre les dispositions structurantes pos es en 2023, à savoir :

- Le travail concernant des parcours résidentiels des personnes accompagnées au sein des établissements et notamment grâce aux opportunités d'ouverture de places pour personnes handicap es vieillissantes ;
- Le questionnement sur la pertinence des orientations ;
- L'appui des services du domicile (SAD et SSIAD) au sein des établissements ;
- Le lancement des modélisations pos es au sein de la coordination en termes d'organisation du travail et d'organigramme dans l'établissement. Le recrutement et la formation des coordinateurs d'équipe ont eu lieu au second semestre pour une prise de poste au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Le nouvel organigramme des établissements représente une évolution majeure et doit

permettre d'accentuer l'individualisation de l'accompagnement.

Une mont e en expertise a été men e sur le vieillissement des personnes accompagnées et notamment avec l'appui du pôle gérontologie et du pôle ressource santé-douleur. Des interventions ont été effectu es auprès des familles quant à l'accompagnement palliatif de leur proche et des choix de fin de vie.

En 2024, la coordination prévoit de stabiliser les nouveaux fonctionnements des établissements. La coordination poursuit également son travail à propos de :

- La structuration de ses établissements et notamment des services hôteliers.
- La transition entre le secteur enfance et le secteur adulte afin d'améliorer l'individualisation de l'accompagnement et faciliter le parcours.







# Politique RH

## Enjeux & perspectives

### La stratégie

Plusieurs dispositifs et accords d'entreprise visant à améliorer la qualité de vie au travail des salariés ont été mis en œuvre parmi lesquels le renouvellement de l'accord sur le télétravail ainsi que le dispositif de congé de fin de carrière.

L'Association poursuit également son engagement en matière d'égalité professionnelle et de prévention des violences sexuelles et sexistes. Dans ce cadre, le service RH a participé à la 1<sup>ère</sup> journée régionale sur la prévention des violences sexuelles et sexistes dans l'économie sociale et solidaire organisée par la CRESS. Un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle a également été signé.

En parallèle, des évolutions ont été apportées au niveau organisationnel sur plusieurs établissements et en concertation avec les salariés, dont la mise en œuvre de la semaine de 4 jours pour les salariés volontaires sur certains établissements et services.

Une enquête sur les organisations de travail a également été réalisée en lien avec la commission SSCT du CSE auprès de l'ensemble des salariés afin de recueillir leur avis sur cette thématique.

### La santé et sécurité au travail

Plusieurs actions ont été mises en œuvre autour de la prévention des risques.

Ainsi, la procédure interne de signalement et de traitement des événements indésirables a été mise à jour avec l'objectif d'améliorer la traçabilité, le suivi et le traitement de ces événements.

L'Association a également poursuivi ses actions de formation à la santé et la sécurité en proposant par exemple une formation dédiée spécifiquement aux salariés travailleurs de nuit sur le thème « améliorer son capital santé pour les travailleurs de nuit ».

Le travail collaboratif avec les services publics de l'emploi, les partenaires de la formation ainsi qu'avec la chargée de mission attractivité des métiers du soin et de l'accompagnement du Finistère s'est poursuivi autour de démarches visant à mieux faire connaître notre secteur d'activité, la structure et ses métiers.

Cela s'est notamment traduit par la participation à des événements en lien avec l'emploi et l'organisation de matinales du recrutement et de visites d'établissements pour les demandeurs d'emploi.



### **La formation**

En 2024, l'Association a poursuivi sa dynamique d'intégration et de formation des jeunes avec 39 contrats de professionnalisation, 1 contrat d'accompagnement dans l'emploi et 12 contrats d'apprentissage en parallèle du déploiement d'un plan de développement des compétences ambitieux.

Ainsi, ce sont près de 1 150 stagiaires, soit 676 salariés, qui ont été formés pendant près de 30 000 heures au total sur l'année.

Ces formations concernaient tant le développement des compétences des professionnels dans leur pratique quotidienne que des formations certifiantes ou diplômantes permettant une progression de carrière pour les salariés concernés.

### **L'accompagnement des représentants des salariés**

Une journée d'information destinée aux représentants de proximité a été co-organisée entre la Direction des Ressources Humaines, le CSE et les organisations syndicales. Cette journée a été l'occasion de transmettre des informations générales sur l'Association et de permettre aux représentants de proximité de mieux renseigner les salariés notamment sur les accords d'entreprise, les dispositifs internes

et externes d'accompagnement, le bulletin de salaire,...

Cette rencontre a également été l'occasion de rappeler les rôles et fonctionnements des différentes instances et le travail des commissions du CSE. Une seconde partie de la journée était consacrée à la thématique de la santé et de la qualité de vie au travail au travers de deux ateliers.

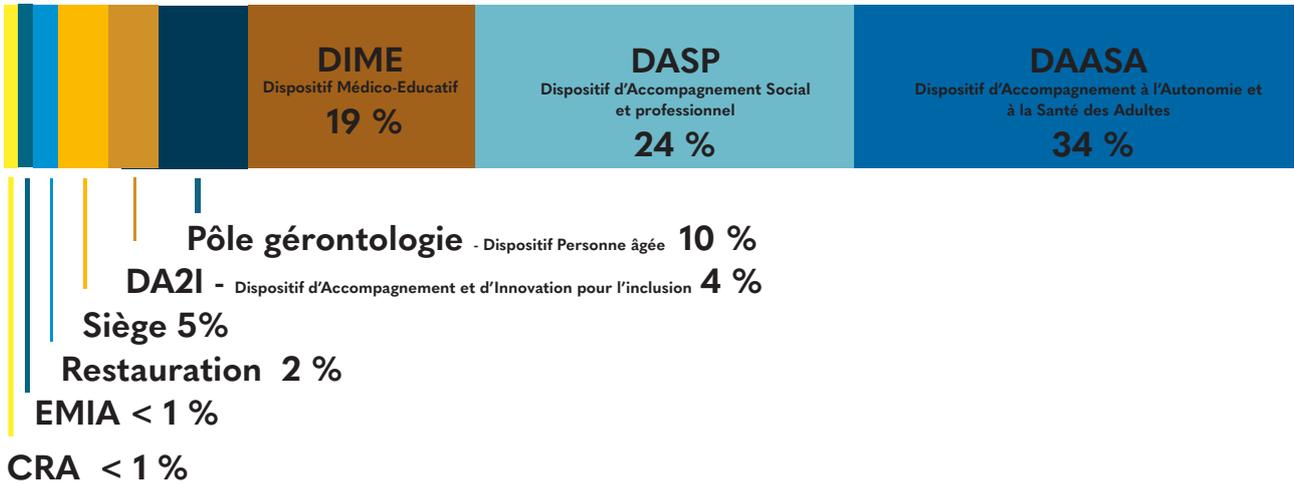
### **La politique salariale**

L'Association a consenti à des efforts financiers importants en versant l'indemnité Segur à l'ensemble des salariés qui n'en bénéficiaient pas et ce, malgré le manque de financement de ces mesures.



*Journée d'intégration*

## Répartition de l'effectif CDI par secteur

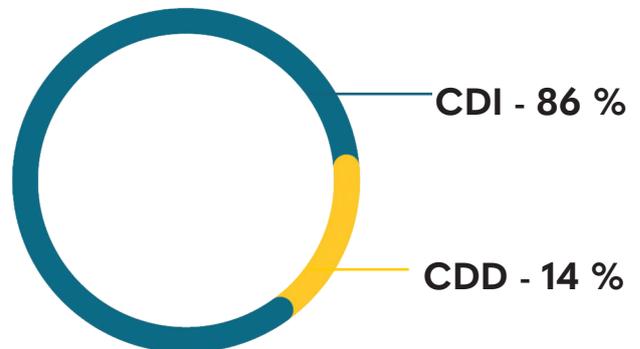


## Les effectifs (CDI) par catégories sociales



- Administratifs : 117
- Cadres : 151
- Educatifs : 706
- Paramédicaux et spécialistes : 221
- Services généraux : 247

## Répartition des contrats



**44ans**

de moyenne d'âge des professionnels

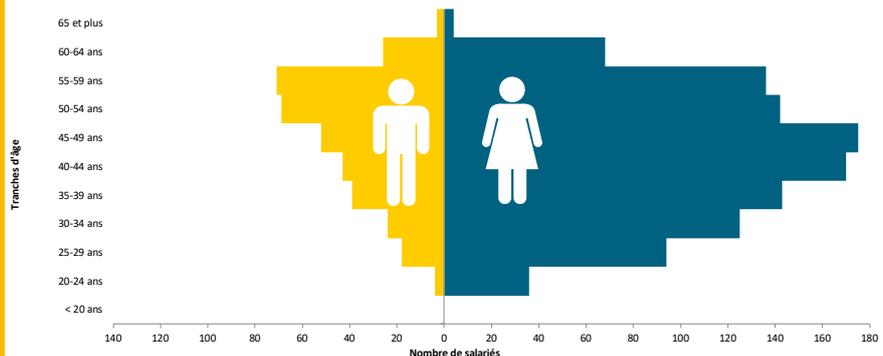
**12ans**

Ancienneté moyenne

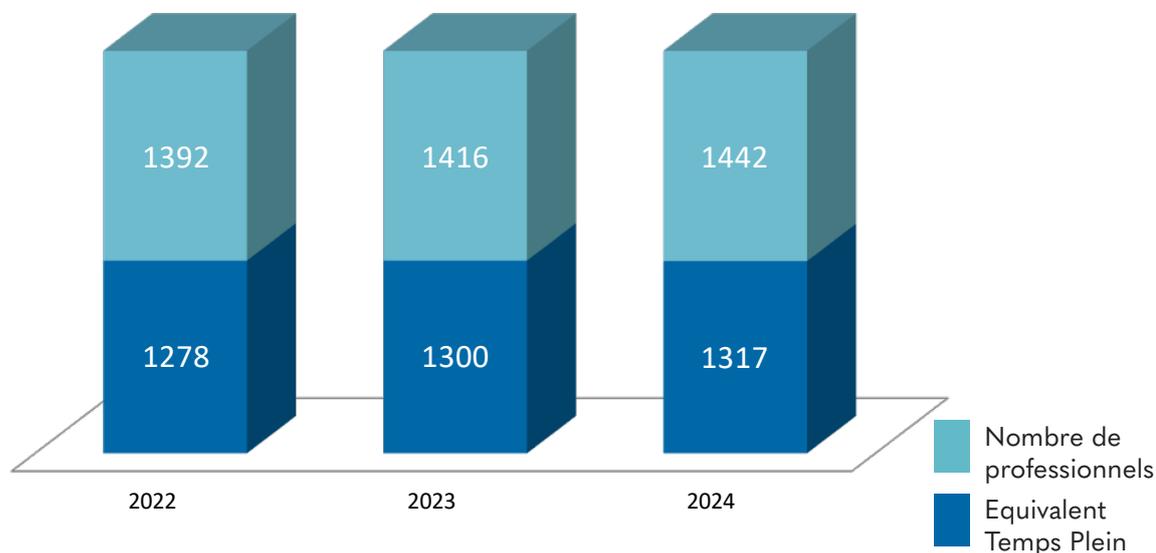


**Effectifs CDI**  
1 093 femmes  
349 hommes

## Pyramide des âges des salariés en CDI



## Evolution de l'effectif CDI de 2022 à 2024



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



**76%**  
de femmes



**24%**  
d'hommes

## Répartition de l'effectif CDI



# Bilan Financier

Pour l'année 2024, le résultat global de l'association est **déficitaire de 479 028 €**.

Ce résultat repose en grande partie sur le **versement de CNR** (Crédits Non Reconductibles) en toute fin d'année 2024. Ce sont en effet 1,8 M€ de CNR qui ont été octroyés à l'Association et qui ont **fortement contribué à limiter le déficit**. Pour autant, ces crédits exceptionnels ne sont cependant pas pérennes et viennent masquer le sous-financement structurel de l'Association. De plus, leur attribution en fin d'année complique le pilotage budgétaire.

Pour rappel, en 2023, l'Association avait reçu 2,5 M€ de CNR par l'ARS et 0,42 M€ par le Conseil Départemental. Aussi, le déficit sur les budgets financés par le Conseil Départemental se creuse légèrement avec la non reconduction de la dotation ponctuelle de 419 K€ perçues en 2023, et ce malgré un taux de progression de notre enveloppe de +3%.

L'année 2024 a été marquée par le **renouvellement de notre CPOM** (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) avec effet rétroactif au 1er janvier 2024. Le CPOM, signé avec l'Agence Régionale de Santé (ARS) et le Département pour 5 ans nous attribue une dotation de 80 millions d'euros chaque année. Malgré nos demandes, les moyens budgétaires alloués à l'Association n'y ont pas été revus à la hausse.

Nous pouvons également mettre en avant les faits majeurs suivants pour l'année 2024 :

- La prime SEGUR (183 € nets par mois et par salarié) a été généralisée aux salariés des services techniques et administratifs. Pour autant elle n'est pas financée en totalité à l'Association.
- L'évolution des règles d'acquisition de congés payés lors d'arrêts maladie et son effet rétroactif a impacté l'Association de 173 K€.
- L'optimisation des organisations a permis de limiter le recours aux CDD et à l'intérim et donc de contenir le déficit.
- Dans le cadre du rapprochement avec AMADEUS AIDE et SOINS, un apport de

trésorerie avec droit de reprise de 300 K€ a été réalisé en faveur d'AMADEUS.

- Les amortissements exceptionnels des actifs immobiliers du Vieux Bourg à Châteaulin et de l'ancien foyer d'hébergement à saint Pol pour un montant de 195 K€ (atténué par une reprise de subvention pour 22 K€), ces sites étant obsolètes et sans acquéreurs.
- Le résultat global des ateliers de production des ESAT s'élève à +1 274 K€, en progression par rapport aux années passées grâce à une reprise de provision de 503 K€ lié au dossier IVOO. Sans cette reprise exceptionnelle le résultat est de 771 K€, soit une baisse de 273 K€ par rapport à 2023.
- Les investissements se sont élevés à 5.8 M€ en 2024 contre 3.9 M€ en 2023.
- Les fonds propres augmentent de 0,45 M€ et s'élèvent à 28.12 M€ (hors subventions).
- La trésorerie s'élève à 17.5 M€ à fin 2024 contre 16.6 M€ à fin 2023. Elle représente 2 mois de charges d'exploitation comme en 2023.

## Les perspectives pour l'année 2025 :

Le taux d'évolution du CPOM financé par le département progresse de +3% en 2025, ce qui constitue une avancée notable, qui n'est malheureusement pas complètement suffisante pour assurer l'équilibre économique et compenser l'inflation de ces dernières années. Le déficit prévisionnel 2025 sur les budgets financés par le département est de 0.6 M€.

Pour l'ARS, le taux d'évolution 2024, +1% sur le secteur Personnes Handicapées et +2.10% sur le secteur Personnes Agées, ne couvre pas l'inflation. Les budgets ARS restent donc structurellement déficitaires de 1.5 M€.

Le budget prévisionnel pour 2025 de l'association reste donc déficitaire de près de 2 M€ (hors éventuels CNR).

Bien évidemment, l'association recherche des pistes d'économies, de mutualisation, de diversification des ressources, mais plus que jamais nous avons **besoin d'être soutenus par nos financeurs**, afin d'assurer notre mission de délégation de service public.

## Chiffres clés 2024

**85** Etablissements sous CPOM

**7,5 M€**

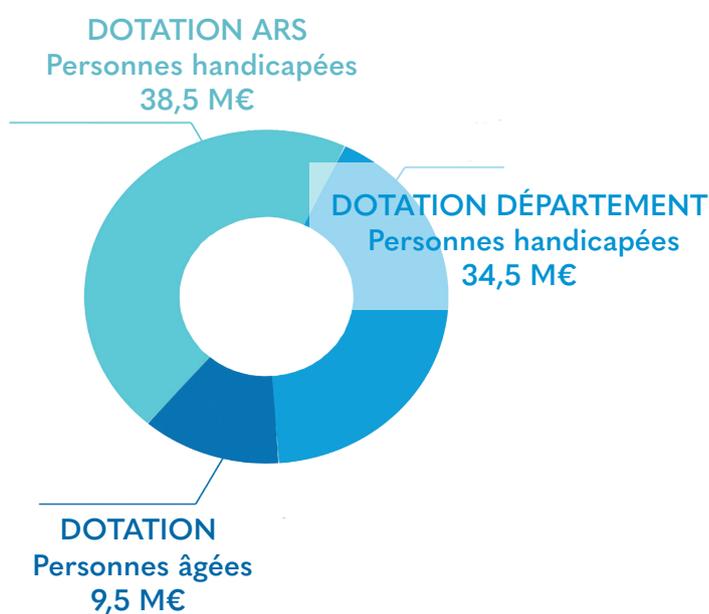
de chiffre d'affaires réalisé en ESAT

**1,7 M€** de CNR versés par l'ARS

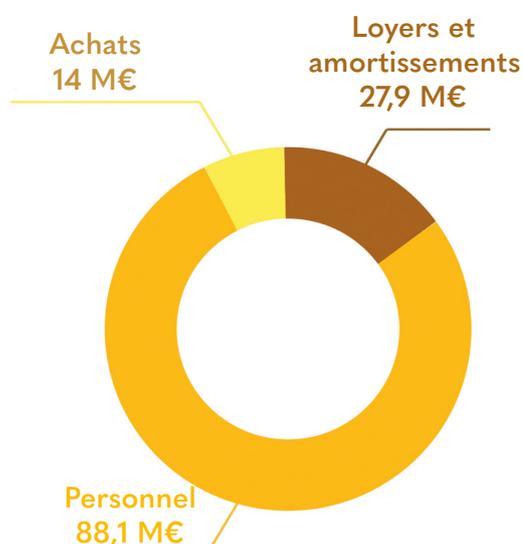
**5,8 M€**

d'investissement

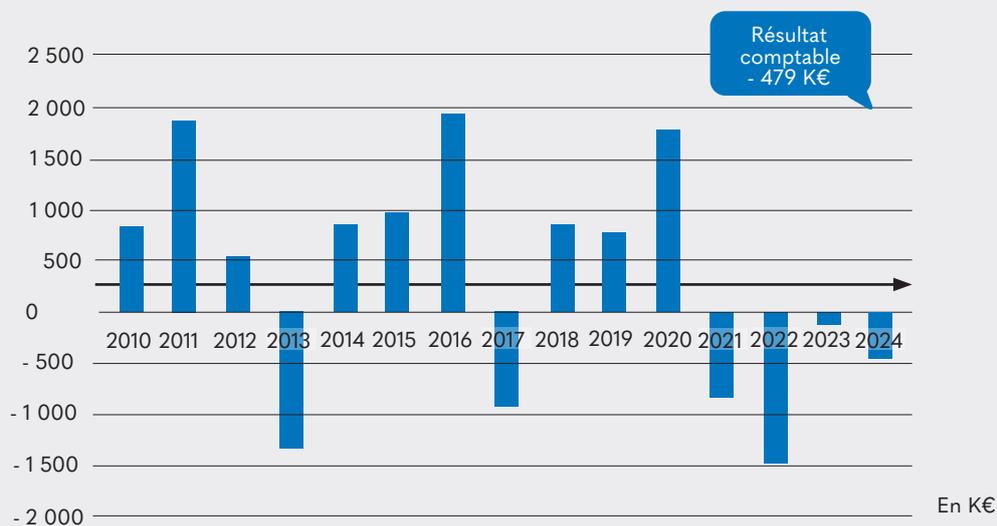
### Répartition des dotations



### Répartition des charges



### Evolution des résultats



# Le glossaire

ADJ	:	Accueil De Jour
AESH	:	Accompagnant des Élèves en Situation de Handicap
ADMR	:	Aide à Domicile en Milieu Rural
APEI	:	Association de Parents d'Enfants Inadaptés
ARFIE	:	Association de Recherche et de Formation sur l'Insertion en Europe
ARS	:	Agence Régionale de Santé
BBH	:	Brest Bretagne Handball
BMH	:	Brest Métropole Habitat
CA	:	Conseil d'Administration
CARSAT	:	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CBSF	:	Coordination Bretonne de Soins Palliatifs
CCAS	:	Centre Communal d'Action Sociale
CESAP	:	Comité d'Études, d'Éducation et de Soins auprès des Personnes Polyhandicapées
CHRU	:	Centre Hospitalier Universitaire
CNR	:	Crédits Non Reconductibles
COMET	:	COMité MÉTier
CPOM	:	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CRA	:	Centre de Ressources Autisme
CRESS	:	Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire
CREX	:	Comité de Retour d'Expérience
CSE	:	Comité Social et Économique
CVS	:	Conseil de la Vie Sociale
C3RB	:	Centre Référent Régional en Réhabilitation psychosociale de Bretagne
DAASA	:	Dispositif d'Accompagnement à l'Autonomie et à la Santé des Adultes
DAMRI	:	Démarche d'Analyse et Maîtrise du Risque Infectieux
DAR	:	Dispositif d'AutoRégulation
DASP	:	Dispositif d'Accompagnement Social et Professionnel
DI	:	Déficience Intellectuelle
DIME	:	Dispositif Inclusif Médico-Éducatif
EHPAD	:	Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes
EMIA	:	Équipes Mobiles d'Intervention Adultes
ESAT	:	Établissement et Service d'Aide par le Travail
ESMS	:	Établissements et Services Médico-Sociaux
FALC	:	Facile A Lire et à Comprendre
FAM	:	Foyer d'Accueil Médicalisé
FDV	:	Foyer De Vie
FH	:	Foyer d'Hébergement
GOS	:	Groupe Opérationnel de Synthèse
HAD	:	Hospitalisation À Domicile
HAS	:	Haute Autorité de Santé
IME	:	Institut Médico-Educatif
LGO	:	Les Genêts d'Or
MAS	:	Maison d'Accueil Spécialisée
MDPH	:	Maison Départementale pour les Personnes Handicapées
PA	:	Personne Accompagnée
PASA	:	Pôle d'Activités et de Soins Adaptés
PCH	:	Prestation de Compensation du Handicap
PMO	:	Prestation en Milieu Ordinaire
PPA	:	Parole des Personnes Accompagnées
PTSM	:	Projet Territorial de Santé Mentale
QSE	:	Qualité Sécurité Environnement
REDO	:	Réseau Douleur De l'Ouest
RH	:	Ressources Humaines
RPS	:	Réhabilitation PsychoSociale
RSE	:	Responsabilité Sociétale des Entreprises
sad	:	Service d'Aide à Domicile
SAAD	:	Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile
SAMSAH	:	Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adulte Handicapé
SAVS	:	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

SESSAD	:	Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile
SFAP	:	Société Française d'Accompagnement et de soins Palliatifs
SFETD	:	Société Française d'Étude et de Traitement de la Douleur
SIPFPRO	:	Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle
SSCT	:	Santé, Sécurité et Conditions de Travail
SSIAD	:	Service de Soins Infirmiers A Domicile
TND	:	Trouble du NeuroDéveloppement
TSA	:	Trouble du Spectre de l'Autisme
UEAA	:	Unités d'Enseignement en Élémentaire Autisme
UEMA	:	Unité d'Enseignement en Maternelle pour enfants avec troubles du spectre de l'Autisme
ULIS	:	Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire
UPHV	:	Unité pour Personnes Handicapées Vieillissantes



**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](mailto:siege@lesgenetsdor.org)  
Site web : [www.lesgenetsdor.org](http://www.lesgenetsdor.org) - [www.lesgenetsdor.com](http://www.lesgenetsdor.com)