



2023

RAPPORT
MORAL & D'ACTIVITÉ



SOMMAIRE

3_ ÉDITO - PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE

4_ RAPPORT MORAL 2023

8_ RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023

ÉDITO - DIRECTEUR EXÉCUTIF

10_ LES PLUS BELLES RÉALISATIONS ANAIS EN 2023

12_ 2023 : POINT D'ÉTAPE DE LA FEUILLE DE ROUTE 2020-2025 - AVANCÉES ET PERSPECTIVES

13_ 3 PRIORITÉS POUR SE DÉPLOYER AVANCÉES ET PERSPECTIVES

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

14_ OBJECTIF : GARANTIR LA PRIMAUTÉ DE LA PERSONNE DANS SON PROJET

18_ OBJECTIF : CONTINUER LA TRANSFORMATION DES OFFRES

20_ OBJECTIF : POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DE LA FONDATION ANAIS

22_ OBJECTIF : PROMOUVOIR LES VALEURS ET SAVOIR-FAIRE

23_ PRIORITÉ 2 : DÉVELOPPER DE NOUVELLES APPROCHES INCLUSIVES TOURNÉES VERS L'EXTÉRIEUR POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX SOCIÉTAUX D'AUJOURD'HUI

24_ OBJECTIF : DÉVELOPPER UNE APPROCHE D'INCLUSION SCOLAIRE EN LIEN AVEC L'ÉDUCATION NATIONALE

27_ OBJECTIF : DÉVELOPPER LES ACTIVITÉS D'INCLUSION SOCIALE DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FONDATION ANAIS

29_ OBJECTIF : DÉVELOPPER DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENTS À DOMICILE

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

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

34_ OBJECTIF : DÉVELOPPER ET FAVORISER L'INSERTION SOCIALE PAR L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS D'ESAT

38_ OBJECTIF : CONFORTER LA POSITION D'ANAIS ENTREPRISE COMME ACTEUR ÉCONOMIQUE ET SOCIAL INCONTOURNABLE SUR LES TERRITOIRES

41_ 3 LEVIERS POUR SE MODERNISER AVANCÉES ET PERSPECTIVES

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

42_ OBJECTIF : ASSEOIR LA NOTORIÉTÉ DE LA FONDATION ANAIS

47_ OBJECTIF : RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONDATION ANAIS

48_ OBJECTIF : VALORISER LES ÉLÉMENTS DE DIFFÉRENCIATION DE LA FONDATION ANAIS

49_ LEVIER 2 : DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET LA CULTURE PARTENARIALE

50_ OBJECTIF : CONSOLIDER LA POLITIQUE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

52_ OBJECTIF : ACCROITRE NOTRE AGILITÉ OPÉRATIONNELLE

54_ OBJECTIF : PORTER LA CULTURE D'ALLIANCE PARTENARIALE

58_ OBJECTIF : SOUTENIR LA VIE ASSOCIATIVE DE LA FONDATION ANAIS

61_ LEVIER 3 : POURSUIVRE LA MODERNISATION DE LA GESTION

62_ OBJECTIF : SÉCURISER LES MODÈLES ÉCONOMIQUES DE L'ENVIRONNEMENT MÉDICO-SOCIAL ET DU DOMAINE DE L'ENTREPRISE SOCIALE ET SOLIDAIRE - LANCEMENT DE PROJETS TRANSVERSAUX

65_ OBJECTIF : METTRE EN PLACE DES REPORTINGS DE GESTION AVEC DES OUTILS DE PILOTAGE RÉNOVÉS

66_ OBJECTIF : OPTIMISER L'UTILISATION DES OUTILS RÉGLEMENTAIRES

67_ RAPPORT SOCIAL 2023

71_ RAPPORT FINANCIER 2023

76_ PERSPECTIVES 2024

ÉDITO PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE



Alain LE DAUPHIN
Président du Directoire

L'année 2023 que nous avons traversée n'a pas été de toute quiétude et notamment, les mouvements au sein du Directoire et le drame survenu à La Membrolle-Sur-Choisille (37) nous ont tous profondément touchés.

Notre Fondation ANAIS est restée totalement mobilisée et la solidarité inter établissements qui s'est mise en place nous a permis d'être plus forts pour **agir ensemble afin de surmonter ces épreuves.**

Plus que jamais, **nous devons rester unis.** Une large **réflexion collective** est engagée, à laquelle sont associés les partenaires sociaux et les élus des instances représentatives du personnel, pour mettre en place une démarche de **prévention collective centrée sur le travail et son organisation**, et pour construire les bases d'une politique visant à **améliorer la santé et la qualité de vie au travail des salariés.**

Ce sont des leviers indispensables à l'**épanouissement personnel et professionnel** des 2 200 collaborateurs dont je sais et salue leur engagement au quotidien.

Il nous faut demeurer vigilants pour accompagner dignement les **personnes en situation de handicap et de dépendance** qui ont besoin de nous. La Fondation ANAIS poursuit sans répit l'objectif de **faire valoir leurs droits et les faire connaître et reconnaître** pour **les faire appliquer** parce que nous estimons qu'ils sont justes. L'enjeu fort est de proposer un **accompagnement individualisé**, en s'appuyant sur les compétences, les potentialités et les aspirations des personnes en situation de handicap, par des professionnels préparés et formés afin d'ouvrir le champ des possibles pour chaque personne, en y associant aussi les familles et/ou les proches.

La Fondation ANAIS poursuit également son combat pour faire valoir les **compétences des professionnels** de notre secteur **médico-social** et démontrer que le " **prendre soin** " a plus que jamais un sens.

Enfin, créée en 1954 par l'Abbé HUSSEMAINE, ANAIS fêtera prochainement ses **70 ans** et je saisis cette occasion pour remercier très sincèrement les personnes accompagnées, leurs familles, leurs proches qui nous font confiance, l'ensemble des professionnels de la Fondation ainsi que nos partenaires et nos donateurs pour leur soutien précieux.

Ensemble, continuons d'Agir pour Notre Société.





LES MEMBRES DU DIRECTOIRE

Le premier semestre de l'année 2023 a connu des **évènements** qui ont profondément marqué les esprits et impacté notre organisation tout entière. Tout d'abord, le **départ de M. Pascal BRUEL** au début de l'année 2023. Le Conseil de Surveillance s'est montré très réactif en nommant dans un premier temps **M. Erik ALARDIN** pour assurer de façon transitoire la présidence du Directoire puis, dès le 20 mars 2023, a nommé **M. Alain LE DAUPHIN** pour lui succéder.

M^{me} Nathalie HANET, qui a succédé à partir du 27 mars à M. BRUEL à la Direction Générale, a quitté la Fondation à la fin du mois de juin qui a suivi. **Le Directoire est resté mobilisé et a assuré le fonctionnement général de la Fondation pendant toute la période transitoire.** Le choix a été fait dorénavant de recruter un-e **Directeur-trice exécutif-ve** en lieu et place d'un-e Directeur-trice Général-e, pour une meilleure lisibilité de la gouvernance de la Fondation, eu égard à l'existence d'un Directoire et d'un Conseil de Surveillance.

Les membres du Directoire tiennent à **remercier** les membres du **Conseil de Surveillance** pour leur soutien et la confiance qu'ils leur ont témoignée. Ils remercient également les **Directeurs** du siège, des Services Centraux et des établissements et services, ainsi que toutes les **équipes** de professionnels dont l'engagement au quotidien permet d'accompagner dignement les personnes vivant avec un handicap et/ou dépendantes.

Autre fait marquant qui a douloureusement affecté la Fondation dans son ensemble, le **suicide** le 13 juin 2023 d'un salarié sur son établissement de rattachement, le Foyer de Vie de la Membrolle-Sur-Choisille (37).

La Fondation ANAIS décidait alors de mettre en place une **cellule de crise** et le 22 juin 2023, missionnait **M. Patrick SORIA** en qualité de **Directeur délégué à la gestion de crise**. Il s'agissait de mettre en place rapidement un **plan d'actions et de communication** adapté pour prendre en charge l'accompagnement de toutes les personnes en souffrance, avec la mise en place d'un soutien psychologique et un interlocuteur disponible à tout instant 7 jours sur 7.

Dans ce contexte, un membre du Directoire a été désigné dès le mois de juin pour présider le **Comité Social et Économique Central** (CSEC) de la Fondation et être l'interlocuteur des élus et des partenaires sociaux avec lesquels des **échanges** se tiennent régulièrement.

Un dialogue constructif a pu être renoué avec les organisations salariales aboutissant à la signature de plusieurs accords.

Également, la Fondation ANAIS s'est engagée dans une large démarche de **prévention** participative, en lien avec les partenaires sociaux, les instances représentatives du personnel (IRP) et les services de prévention et de santé au travail. Un travail a été amorcé dès 2023 et se poursuit pour permettre d'évaluer le niveau de risques, d'en identifier les sources et de mettre en place un plan d'actions à l'échelle de la Fondation pour une prévention efficace et durable afin de mettre tout en œuvre pour qu'un tel évènement ne se reproduise pas. L'objectif est d'aboutir dès **2024** à un **accord d'entreprise sur la prévention des risques psychosociaux et l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés.**

Dans une volonté d'associer les établissements et services aux prises de décisions les plus importantes, le Directoire a intégré les trois **Directeurs d'Activité régionaux** des ESMS (Établissements et Services Médico-Sociaux) au **Comité de Direction** de la Fondation. Avec le **Directeur d'Activité ANAIS Entreprise**, ils sont en lien direct avec les Directeurs. Cette plus grande proximité doit permettre une meilleure réactivité et qualité de service.

Le Directoire a souhaité associer ces derniers à la procédure de recrutement d'un **Directeur Exécutif** qui a été conduite en lien avec un cabinet de recrutement spécialisé et qui a abouti au recrutement de **M. Patrick SORIA**, avec une prise de fonctions le 20 novembre 2023.

L'**organigramme** du siège et des services centraux a ainsi été actualisé. Dans le cadre du **renouvellement de l'autorisation de financement des frais de siège**, le Directoire a formulé des demandes de **créations de postes**, parmi lesquels des postes axés sur la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail, à savoir un **préventeur** et un-e **assistant-e social-e**. Cette démarche a été soumise à l'avis du CSE central qui s'y est déclaré favorable à l'unanimité.

L'évolution des **frais de siège** proposée devrait se traduire par une augmentation de leur taux de 3,28 % à **3,80 %** des budgets des établissements et services. Le dossier est en cours d'instruction par l'ARS Ile-de-France.

Notons que les **Comptes Annuels** de la Fondation sont marqués en 2023 par une **inflation** galopante, avec une augmentation conséquente des coûts énergétiques et une hausse importante des dépenses alimentaires. Par ailleurs, il faut considérer les

Dans une volonté d'associer les établissements et services aux prises de décisions les plus importantes, le Directoire a intégré les trois Directeurs d'Activité régionaux des ESMS au Comité de Direction de la Fondation.

difficultés récurrentes de **recrutement** dans notre secteur qui justifient le recours à l'intérim. Cette conjoncture inflationniste explique en grande partie les déficits financiers de nos activités. Toutefois, l'activité du secteur de l'**Insertion Professionnelle** enregistre de son côté une **progression du chiffre d'affaires** pour la seconde année consécutive. La situation financière est développée en page 72 du rapport d'activité à suivre.

Nous retiendrons aussi de l'année 2023 :

- Dans le cadre de l'actualisation des outils de la loi 2022-2, la démarche de validation des projets d'établissements qui s'est achevée début janvier 2023. Ce sont au total 60 projets d'établissements que le Directoire aura validés.

- Une procédure engagée en juin pour le recrutement d'un-e Directeur-trice des Ressources Humaines sous la responsabilité du Directoire de la Fondation et en collaboration avec le Directeur Exécutif, a abouti en fin d'année au recrutement de M. Samuel MÉROT pour une prise de poste au début de l'année 2024.

- Mutations immobilières :

La Fondation a vendu :

- l'immeuble de l'ex MAS ANAIS de Juvigny-Val-d'Andaine (61),
- le pavillon situé à Sées (61),

et a formalisé, par la signature de l'acte authentique, l'achat du terrain d'une superficie totale de 12 248 m² permettant d'accueillir, sur la commune d'Osny (95), le nouvel IME et le dispositif Habitat.

- Des malversations sur l'ESAT ANAIS de Tours (37) ont été portées à la connaissance du Directoire après investigations et travaux réalisés en interne et en lien avec le Commissaire aux comptes. La Fondation a porté plainte et une action en justice est engagée. Le Directoire a décidé de renforcer le contrôle interne et une cartographie des risques à l'échelle de la Fondation est en cours.

Enfin, ANAIS fêtera son 70^{ème} anniversaire en 2024. La Fondation a amorcé la préparation de cet événement dès 2023 de sorte à y associer le plus grand nombre : personnes accompagnées, familles, proches, professionnels, partenaires...

Rappelons que l'Association ANAIS a été créée en 1954 par l'**Abbé HOUSSEMAINE**, jeune prêtre ornaïen marqué par la situation d'abandon des personnes vivant avec un handicap mental. Il publie à l'époque un bulletin d'information social à partir duquel il réfléchit, consulte et tisse un réseau de compétences. C'est en 1965 que l'association ouvre son premier établissement, l'IME Godegrand à la Chapelle-près-Sées dans l'Orne (61).

Puis ANAIS a élargi et renforcé sa **mission d'accompagnement** auprès des **personnes en situation de handicap et/ou de dépendance** en recherchant des solutions adaptées, personnalisées et en proposant une offre favorisant la fluidification des **parcours de vie** de la prime enfance à l'âge adulte.

Depuis 70 ans, nous mobilisons toute notre énergie pour défendre et faire reconnaître les droits des personnes vivant avec un handicap et/ou dépendantes. ANAIS accompagne aujourd'hui, grâce à la mobilisation de ses **2 200 professionnels engagés**, plus de **4 000 personnes**.

Nous pouvons être fiers du chemin parcouru mais nous savons qu'il nous faut poursuivre nos **efforts** pour **faire changer le regard de notre société** en multipliant nos actions pour rendre visible et participer à l'acceptation du handicap et plus généralement de la différence.

C'est un travail de longue haleine que nous devons encore mener en agissant dans la durée pour développer des solutions qui répondent efficacement aux besoins et aux aspirations des personnes en situation de handicap ou de dépendance et aussi de leurs familles, leurs proches en les associant aux décisions qui les concernent ; nous sommes convaincus que c'est là une des clés de réussite pour leur permettre d'accéder à plus d'autonomie et de bien-être de façon durable.

Nous, **Erik ALARDIN, Pierre NAITALI et Alain LE DAUPHIN, membres du Directoire**, restons **mobilisés** aux côtés de l'ensemble des professionnels avec la volonté de renforcer les liens sociaux, favoriser l'accès aux droits et aux soins des personnes que nous accompagnons en prenant en compte leurs potentialités, leurs talents, leur sensibilité.

Nous continuerons de cheminer à leurs côtés pour contribuer à créer, avec elles et en lien avec nos partenaires, un **environnement plus inclusif et solidaire.** ”

C'est un travail de longue haleine que nous devons encore mener en agissant dans la durée pour développer des solutions qui répondent efficacement aux besoins et aux aspirations des personnes en situation de handicap ou de dépendance.



ÉDITO DIRECTEUR EXÉCUTIF



Patrick SORIA
Directeur Exécutif

Depuis ma prise de poste, fin 2023, je me suis attaché à aller à la **rencontre** de chacune de nos équipes et des personnes qu'elles accompagnent et ce sur la centaine des établissements et services pour lesquels nous avons autorisations. Ces temps de visites sont tous programmés d'ici à cet été 2024. Au moment où j'écris ce texte, j'en ai réalisé la moitié environ et j'en ressors empli d'énergie, d'optimisme et de fierté pour notre Fondation et toutes celles et ceux qui la constituent, personnes accompagnées, salariés et bénévoles.

J'ai pu constater avec bonheur que les **valeurs** portées par notre Fondation sont incarnées par l'ensemble de nos professionnels et que nos **principes guides** sont mis en œuvre avec beaucoup d'intelligence et d'expérience, qu'il s'agisse : d'attention, de bienveillance, d'écoute, de développement et reconnaissance des compétences et capacités, d'autonomie, d'autodétermination, de parcours de vie adapté, d'inclusion, de progressivité, de préparation, d'essais, de sécurisation...

Je veux renouveler ici toute ma **reconnaissance** auprès de chacun de nos professionnels pour leur **savoir-faire** et leur **engagement**.

Je suis convaincu que nous sommes prêts à réaliser ce que nos autorités de tarification et de contrôle attendent des acteurs gestionnaires d'établissements et services sociaux et médico sociaux en matière de **parcours**, d'**inclusion** et de **transformation de l'offre** d'accompagnement des personnes en situation de handicap et/ou de dépendance. Dans nombre de cas, cela est déjà en cours. Je pense notamment et à titre d'illustrations, au travail remarquable de nos équipes du **Foyer Le Luart** (72), du **Centre Habitat de Vernouillet** (28) ou encore de la **plateforme de Coulaines** (72) pour ce qui est

de la **diversification et progressivité de l'offre d'habitat et d'accompagnement à la vie sociale**. Je pense aussi au travail exceptionnel des équipes de nos **ESAT**, notamment de **Nogent-le-Rotrou** (28) ou de **Domfront** (61) pour ce qui est de la **qualification** et **RAE-VAE** (Reconnaissance / Validation des Acquis de l'Expérience) d'adultes en situation de travail, ou encore de **Gennevilliers** (92) ou **Chartres** (28) pour ce qui est de leurs actions et réussites en matière d'accès et

*Je veux renouveler
ici toute ma
reconnaissance auprès
de chacun de nos
professionnels
pour leur savoir-faire
et leur engagement.*

sécurisation à l'**emploi dans l'entreprise ordinaire**. Je veux aussi mettre en lumière le savoir-faire de nos équipes en matière de **soins** et de **développement de l'autonomie** d'adultes en situation de forte dépendance, tels que sur la **Plateforme de Jouy-le-Moutier** (95), les **FAM d'Argentan** (61) et de **Fleury-les-Aubrais** (45) ou encore la **MAS de la Ferté-Macé** (61). Il m'est également important de souligner l'action de nos équipes auprès des plus **jeunes**, tel que j'ai pu le constater sur l'**IME d'Osny** (95) qui développe une approche pertinente centrée sur le **besoin** et l'**objectif** et non sur le handicap, ou encore sur le **DITEP de Reims** (51) qui a particulièrement conceptualisé et éprouvé la **logique de dispositif**. Enfin, J'ai été particulièrement sensible à la qualité de l'accompagnement mis en œuvre dans chacun des 4 EHPAD que notre fondation a en gestion, avec un intérêt particulier pour la grande diversification de solutions d'accompagnements mobilisées par l'**EHPAD de Loir-en-vallée** (72).

Je ne peux malheureusement pas citer l'ensemble de nos **belles approches et réussites** et j'en suis fort désolé. J'aurais pu encore exposer nos expériences en matière d'animal assistant (MAS de Jouy-le-Moutier), de thérapies non médicamenteuses (EHPAD de Mézidon (14)), de projet personnalisé construit sur la référence aux nomenclatures Sérafin (ensemble des Foyers Sartois), d'accessibilité des documents et informations (charte des droits, compte-rendu Conseil de la Vie Sociale...) et tant d'autres. Ces quelques exemples démontrent de notre savoir-faire et de notre volonté réelle et construite pour rendre chaque personne plus **autodéterminée, citoyenne** et lui permettre d'accéder à ses aspirations de vie, en considérant son rythme propre.

Fort de ce terreau très fertile, nous allons poursuivre cette démarche engagée par l'ensemble de nos équipes pour davantage de **parcours de vie inclusifs**, d'une part en précisant notre vision et doctrine en matière de dispositifs d'accompagnement et d'autre part en favorisant la mise en visibilité et le partage de nos expériences et outils.

Aussi, fort de plusieurs échéances de ré-écriture de CPOM, nous serons auprès de nos autorités de tarification et de contrôle attentifs à **inscrire ces évolutions** (appartements regroupés, logements semi autonomes, studios de transition...) et **proposer des expérimentations**, tout en étant vigilants à leur soutenabilité économique et à leur acceptabilité par nos équipes et les personnes accompagnées.

Je veux vous réaffirmer ma volonté de mobiliser toute mon énergie auprès des équipes, de nos instances statutaires et décisionnelles, de nos partenaires, pour créer du lien, améliorer notre effectivité et nos prises de décisions opérationnelles et contribuer à donner des repères, du sens.

Je m'emploierai à agir pour, qu'ensemble, nous continuions d'imaginer et mettre en œuvre des solutions qui ouvrent le champ des possibles, à **Agir pour Notre Société...**

*Je veux vous
réaffirmer ma
volonté de mobiliser
toute mon énergie
auprès des équipes,
de nos instances
statutaires et
décisionnelles,
de nos partenaires,
pour créer du lien.*



2023

LES PLUS BELLES RÉALISATIONS ANAIS EN 2023

1

JANVIER

Démarrage des entrainements en marche, nouveau sport du projet
"À ton sport, À ta santé !"



2

FÉVRIER

Session de formation/sensibilisation des professionnels ANAIS à l'encadrement de la pratique de la marche sportive et du vélo pour les personnes en situation de handicap



3

MARS

Lancement de la campagne "Je suis acteur/actrice..." d'ANAIS Entreprise



4

AVRIL

ANAIS tout en bleu pour sensibiliser à l'autisme



5

MAI

Silence, on tourne ! Début d'une collaboration avec l'UNISAP95, afin de promouvoir les métiers de la filière médico-sociale par le biais de parcours en réalité virtuelle permettant de s'immerger dans le quotidien des professionnels de la Fondation



6

JUIN

Lancement de l'opération "École Solidaire - un vélo pour tous", par ASO au bénéfice de la Fondation ANAIS



2^e édition de l'événement "À ton tour"



Célébration des 10 ans du FAM ANAIS de Fleury-les Aubrais (45)



7

JUILLET/AOÛT

Nombreuses sorties estivales pour les résidents



9

SEPTEMBRE

Lancement des premières évaluations HAS



Réception du nouveau site du Londeau à Cerisé (61), pour les ESAT/EA ANAIS. La cérémonie d'inauguration a eu lieu le 24 novembre 2023



10

OCTOBRE

Journée institutionnelle de rentrée sur le thème : "La place de l'utilisateur au sein de la Fondation ANAIS"



Signature du CPOM Manche au Foyer de Vie ANAIS de Barenton (50)



11

NOVEMBRE

124 duos concrétisés pour le DuoDay



12

DÉCEMBRE

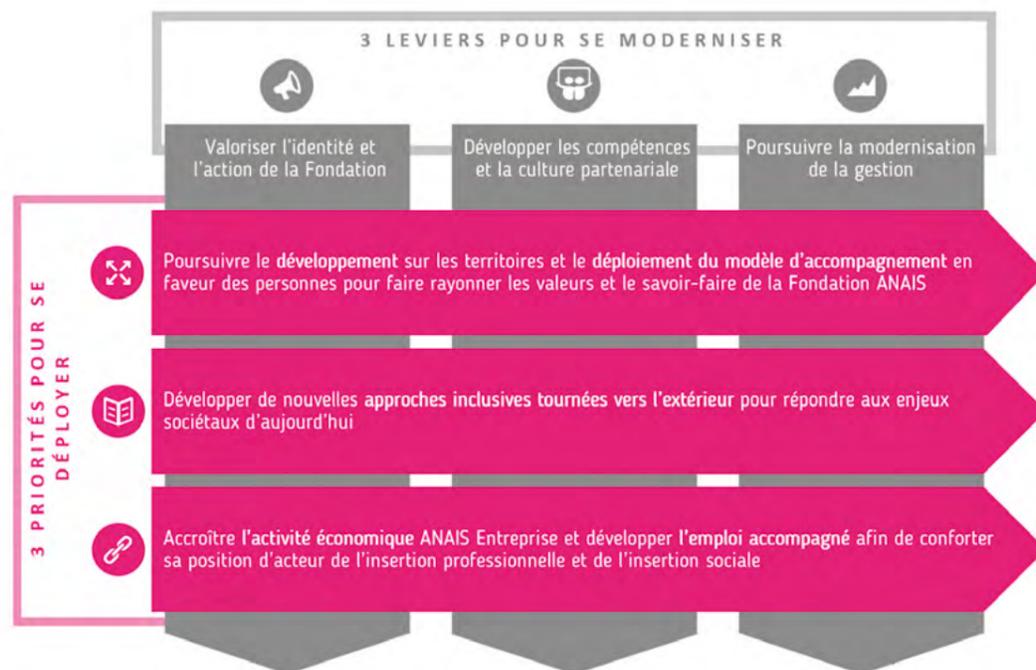
Transfert de gestion du CEI de Querqueville (50) à l'AIFST (Association Institution Familiale Sainte Thérèse) au 1^{er} janvier 2024 après mise en place réussie d'un mandat de gestion à compter du 15 juin 2022, et d'un commun accord avec la PJJ (Protection Judiciaire de la Jeunesse) et le Conseil Départemental



2023 : POINT D'ÉTAPE DE LA FEUILLE DE ROUTE 2020-2025 AVANCÉES ET PERSPECTIVES

Comme ce fut le choix pour le rapport d'activité ANAIS 2022, et au regard des retours favorables reçus, la Fondation a confirmé une présentation du rapport d'activité 2023, construite autour des grands axes de sa **feuille de route stratégique 2020-2025**.

L'illustration ci-dessous rappelle les **3 priorités** de la Fondation pour la période 2020-2025, ainsi que les **3 leviers** à mobiliser pour leurs réalisations. Chacun des objectifs de ces 6 dimensions est illustré dans ce rapport par des réalisations marquantes au sein des établissements et services ANAIS.



3 PRIORITÉS POUR SE DÉPLOYER AVANCÉES ET PERSPECTIVES

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



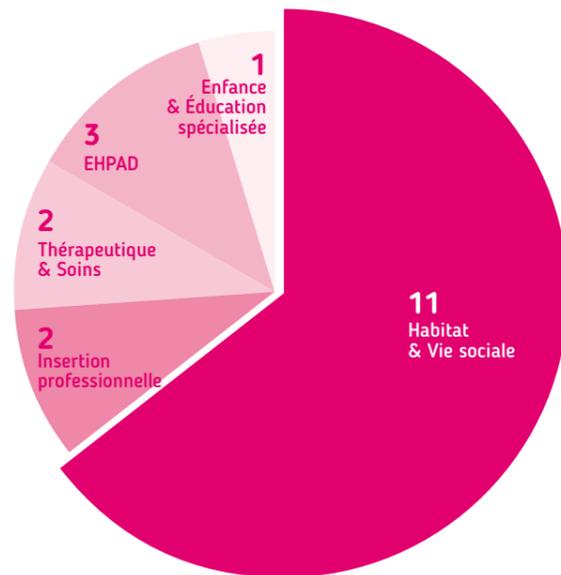
OBJECTIF : GARANTIR LA PRIMAUTÉ DE LA PERSONNE DANS SON PROJET

La **Loi Santé du 24 Juillet 2019** acte la mise en œuvre d'une nouvelle procédure d'évaluation des ESMS (Établissements et Services Médico-Sociaux), définit les modalités de refonte du dispositif d'évaluation et confie cette mission à la HAS (Haute Autorité de Santé). Sont ainsi publiés un référentiel national, des méthodes, un format de rapport d'évaluation et un cahier des charges à destination des organismes chargés des évaluations.

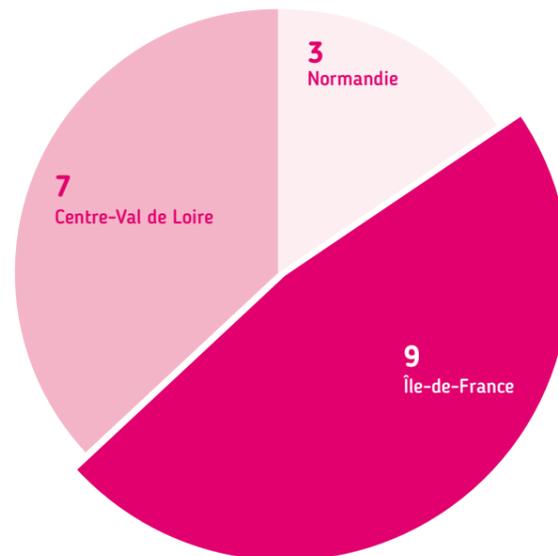
Les évaluations internes et externes sont supprimées au profit d'une **évaluation unique** réalisée tous les cinq ans par un organisme externe. L'**APAVE** a été retenu par la Fondation pour réaliser l'évaluation de ses établissements et services.

La **programmation pluriannuelle des évaluations** est arrêtée par les Autorités de Tarification et de Contrôle (ATC). Le cycle des évaluations a débuté en **2023** pour **19 établissements et services** de la Fondation ANAIS répartis de la façon suivante :

Évaluations 2023 par secteurs d'activités



Évaluations 2023 par région



Le **référentiel d'évaluation de la qualité HAS** porte quatre valeurs fondamentales :

- Le pouvoir d'agir de la personne,
- Le respect des droits fondamentaux,
- L'approche inclusive des accompagnements,
- La réflexion éthique des professionnels.

Il est structuré autour de trois chapitres, les **personnes accompagnées** / les **professionnels** / la **gouvernance** (direction) de l'établissement, dans lesquels **neuf thématiques** sont abordées :

- Bienveillance et éthique,
- Droits de la personne accompagnée,
- Expression et participation de la personne,
- Co-construction et personnalisation de son projet d'accompagnement,
- Accompagnement à l'autonomie,
- Accompagnement à la santé,
- Continuité et fluidité des parcours des personnes,
- Politique ressources humaines de l'ESSMS,
- Démarche qualité et gestion des risques.

Pour les établissements et services ANAIS évalués en 2023, l'évaluation a constitué un véritable levier de **mobilisation** des professionnels, dans une **dynamique d'amélioration continue** de la qualité des accompagnements délivrés aux personnes accueillies. La préparation de l'évaluation a permis aux professionnels de **réinterroger** leurs **pratiques** et de renforcer la **réflexion collective** autour de l'accompagnement des usagers.

Par un regard extérieur, les évaluations tendent à apprécier la qualité des prestations, la conformité des pratiques ou encore l'engagement vers des actions d'amélioration.

Au-delà de l'observation et de la consultation documentaire, des **entretiens** ont été réalisés par les évaluateurs auprès des personnes accompagnées, des membres du CVS (Conseil de la Vie Sociale), des professionnels et de la direction de l'établissement. Une **analyse croisée** de l'expression des personnes accompagnées, de l'évaluation des pratiques mises en œuvre par les professionnels et de la dynamique managériale est ainsi réalisée.

Les évaluateurs ont particulièrement souligné la **qualité de l'accueil** qui leur a été réservé et notamment les visites d'établissements réalisées par les personnes accompagnées, valorisant le "**bien vivre**" dans les structures. La démarche d'animation de la **bienveillance** impulsée ainsi que le travail accompli autour de la **communication adaptée** à la compréhension des usagers ont également été fort appréciés.

Ces retours d'expériences mettent en exergue que le maître mot d'une évaluation réussie est l'**anticipation**. La réalisation d'**auto-évaluations** est indispensable et ce à plusieurs titres. Elle permet de :

- Se familiariser avec la nouvelle démarche d'évaluation (vocabulaire utilisé, formulation des questions),
- Fédérer les équipes autour des valeurs fondamentales d'accompagnement,
- Valoriser les bonnes pratiques professionnelles (points forts),
- Identifier les axes de progrès (formalisation de procédures, retours d'expériences, etc.).

L'évaluation s'inscrit alors dans la **démarche d'amélioration continue** de la **qualité** des établissements et services et constitue un véritable **outil de management**.





TÉMOIGNAGE

Pierre LANGUILLAT, 28 ans, résident du **FAM ANAIS de Jouy-le-Moutier** (95), et membre élu du Conseil de la Vie Sociale, partage son **expérience des évaluations** :
“Pour moi, cela a été une expérience très enrichissante. J’ai été impliqué dans plusieurs groupes de travail où nous avons discuté de différents aspects de la vie quotidienne au sein de notre foyer. C’était vraiment gratifiant de voir que nos opinions comptaient, et que nos suggestions étaient prises en considération.”



Interrogé sur son implication dans les évaluations, Pierre explique : *“ Nous avons eu des réunions où nous avons discuté de différents sujets, comme les activités proposées, la qualité des repas, ou même l’aménagement de nos espaces de vie. J’ai également eu l’occasion de participer à la visite de l’établissement avec les évaluateurs et j’ai été interrogé individuellement pour partager mon point de vue sur la vie dans notre foyer. ”*

Quant aux résultats des évaluations, Pierre exprime sa fierté : *“ J’étais très fier de voir que notre foyer avait reçu des étoiles. Cela veut dire que l’on prend soin de nous, que nous sommes écoutés et respectés. J’étais très content pour les professionnels qui s’occupent de nous et qui se sont énormément investis. C’était une belle récompense pour notre travail d’équipe. ”*

Cette initiative de donner la parole aux personnes accompagnées se concrétise également par la mise en place d’une **carte d’électeur interne** au sein de l’établissement. Cette démarche vise à favoriser l’implication des résidents dans les décisions et orientations prises au quotidien. En leur permettant de participer activement aux processus décisionnels, cette carte d’électeur offre aux résidents la possibilité de contribuer à façonner leur environnement de vie, renforçant ainsi leur autonomie et leur sentiment d’appartenance.

J’étais très fier de voir que notre foyer avait reçu des étoiles. Cela veut dire que l’on prend soin de nous, que nous sommes écoutés et respectés.

OBJECTIF : CONTINUER LA TRANSFORMATION DES OFFRES

Engagée depuis plusieurs années, la **transformation de l'offre médico-sociale** marque un changement important dans les **établissements d'hébergement** pour les personnes vivant avec un handicap ou les personnes âgées. Il s'agit de passer d'un accompagnement institutionnel à un **accompagnement plus inclusif**, où le projet se construit avec la personne, sous l'angle de l'**autodétermination**. Cette nouvelle façon de penser et de faire, modifie les modèles d'organisation. Elle a pour but de **répondre** au mieux aux **attentes** des personnes accompagnées et de développer des **partenariats** avec des acteurs qui, jusqu'à maintenant, n'intervenaient pas dans ce processus d'accompagnement inclusif.

La Fondation ANAIS s'est inscrite depuis plusieurs années dans cette mouvance, tout en respectant un juste équilibre entre la protection de la personne accueillie et la possibilité de permettre à cette même personne de vivre sa vie citoyenne.

C'est ainsi que l'**EHPAD ANAIS de Loir en Vallée** dans le sud Sarthe (72) développe depuis 2022 un dispositif appelé "**DIVADOM**" (Dispositif Innovant de Vie À Domicile). Son but est de maintenir au **domicile**, le plus longtemps possible, les **personnes âgées de plus de 60 ans, dépendantes GIR 1 à 4**.

Ce dispositif comprend une **infirmière coordinatrice** qui intervient au domicile pour cibler les besoins de la personne accompagnée par un aidant, soumet des propositions et interpelle les acteurs pouvant contribuer au maintien à domicile avec suffisamment d'autonomie et de santé pour le bénéficiaire. Le DIVADOM regroupe **30 partenaires** médicaux, médico-sociaux ou autres... qui permettent une diversité d'interventions.

L'enjeu de ce dispositif est aussi d'éviter les ruptures de l'**aidant**. Pour ce faire, **FRANCE ALZHEIMER** a ouvert une **halte relais** 2 fois par mois à l'EHPAD ANAIS de Loir en Vallée et organise une **formation pour les aidants**. Un **bus des aidants** s'installe également chaque semaine et propose des activités et des séances de bien-être aux aidants.



Ce dispositif est inscrit dans le territoire à titre expérimental jusqu'en 2025. Un premier bilan a démontré l'**efficacité** de cette organisation :

Sur le plan territorial

- **Complémentarités** entre les acteurs et **mobilisation des ressources locales** pour apporter des réponses adaptées et de qualité aux besoins des personnes. Actions mutualisées EHPAD/domicile/centre de soins et hospitaliers/professionnels de santé libéraux, etc.,
- Création d'un **pôle de proximité** proposant une palette de services coordonnés permettant aux aidants et aux aidés de vivre en bonne santé physique et psychique, le plus longtemps possible dans leur domicile,

Sur le plan des professionnels

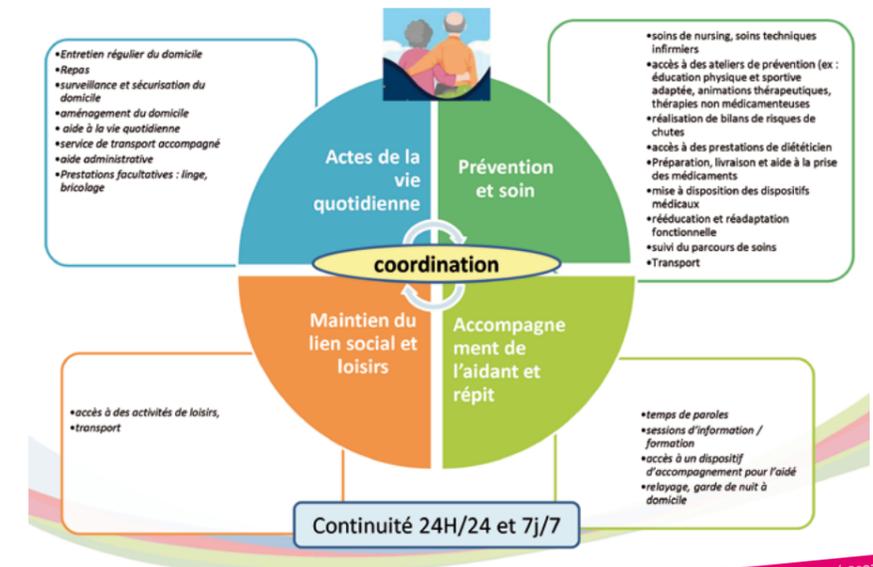
- **Évolution des interactions** entre les professionnels intervenant à domicile et les professionnels des EHPAD,
- Mise en place de **formations communes** aux personnels,

Sur le plan de l'offre

- Le savoir-faire des professionnels de l'EHPAD ANAIS a permis à certaines personnes âgées dépendantes de choisir de vivre à domicile tout en participant aux activités proposées,
- L'EHPAD ANAIS a renforcé sa **posture d'expert**,
- L'EHPAD ANAIS a su **répondre aux enjeux des besoins du territoire et de transformation de l'offre médico-sociale** :
 - En améliorant le repérage des personnes en perte d'autonomie à domicile pour éviter la survenue de situations très dégradées,
 - En limitant l'augmentation de la perte d'autonomie - ce qui permet de limiter le risque d'hospitalisation par défaut et lutter contre l'isolement social,
 - En déployant des offres complémentaires à destination des aidants, souvent en souffrance.

Face à ce constat, l'ARS Pays de la Loire a proposé à l'EHPAD ANAIS de **développer le secteur d'intervention** du DIVADOM en augmentant son territoire pour l'année 2024.

Le dispositif cible proposé dans la région : développer une offre de service globale s'appuyant sur les ressources du territoire



OBJECTIF : POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DE LA FONDATION ANAIS



Dans le cadre de son développement, la Fondation ANAIS se positionne en véritable **acteur sur des projets d'adaptation de l'offre sur le territoire.**

La transformation de l'offre sur le territoire se doit d'être pensée en intégrant toute action visant à rendre **l'accompagnement plus inclusif**, plus **souple** et plus **adapté** à la prise en compte des situations individuelles. Au sein de la Fondation ANAIS, les **parcours** se construisent donc à partir des **besoins de la personne** dans les différents domaines de la vie que ce soit l'habitat, l'emploi, la santé, la culture ou la scolarisation, tout en tentant au mieux d'y favoriser **l'autodétermination**. C'est dans cette visée que la Fondation ANAIS se positionne. La transformation de l'offre s'articule donc autour de **changements et d'évolutions dans les services et prestations** offertes aux personnes accompagnées.



PROJET DE BARENTON : SECTEUR HÉBERGEMENT ET VIE SOCIALE

En 2023, la Fondation ANAIS a signé le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (**CPOM**) **Manche** (50) qui permet d'envisager une activité répondant aux besoins du territoire de **Barenton** sur lequel la Fondation intervient pour accompagner des personnes orientées en Foyer de Vie (FV) ou devant être suivies par un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS).

Le CPOM, fruit d'une négociation avec le Conseil Départemental de la Manche, autorité de tarification et de contrôle, a permis à ANAIS de stabiliser pour une durée de 5 années les financements de **25 places d'accompagnement en EANM** (Établissement d'Accueil Non Médicalisé) de type Foyer de Vie et **29 places de SAVS** dont 6 en Alternative au Domicile pour un accompagnement plus renforcé.

La Fondation ANAIS a également pu entrevoir la réalisation d'un **projet architectural** pour un meilleur confort des personnes accompagnées, dans le cadre des échanges avec le Conseil Départemental.

Ce nouveau projet aura pour ambition d'intégrer une approche domiciliaire et de proposer une réponse au plus juste, au regard des besoins des personnes accompagnées et tenant compte des enjeux économiques, environnementaux et sociétaux. La conception de ce projet se fera de façon réfléchie en associant à la fois les personnes accompagnées, les familles ainsi que les professionnels.

Dans un souci de **co-conception**, un groupe mixte de travail constitué de professionnels du FV, de résidents, de familles et d'élus locaux a ainsi été mis en place. Son avis sera recueilli au fur et à mesure de l'avancement des études du projet, dirigées par la Direction Administrative et Juridique (DAJ). Dans le même esprit, le Département sera associé à la validation technique des phases d'études du projet.

Le programme consistera en la **réhabilitation** lourde du Foyer de Vie existant, dont les caractéristiques ne répondent plus aux attentes et aux normes actuelles d'accueil, faisant passer l'hébergement de 25 à 17 chambres rénovées et redimensionnées. Il inclura également la rénovation d'un bâtiment annexe partiellement utilisé pour l'accueil de 4 personnes. Tout comme les récents projets d'ampleur, la Maîtrise d'ouvrage étudiera l'installation d'un **mode de production d'énergie primaire renouvelable**.

Parallèlement, une **nouvelle offre** pourra être apportée suite à l'obtention d'un agrément d'une place de **SAMSAH** (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés) sur ce secteur qui viendra compléter l'offre proposée par le SAVS. Cette place, co-financée par l'ARS (Agence Régionale de Santé) et le Conseil Départemental, permettra d'envisager des actions de prévention et d'accompagnement vers le soin.



OBJECTIF : PROMOUVOIR LES VALEURS ET SAVOIR-FAIRE

La **solidarité**, valeur cardinale de la Fondation ANAIS, a été mise à l'épreuve lors d'un événement tragique survenu en juin 2023 dans l'un de ses établissements, à savoir le suicide d'un salarié reconnu et engagé. Face à cette situation, la Fondation a dû repenser son organisation pour répondre efficacement à l'urgence et soutenir ses équipes professionnelles ainsi que les personnes accueillies.

Dès les premiers instants, des décisions rapides ont été prises, telles que la mise en place de mesures de **soutien psychologique**, d'une **cellule de crise** et la nomination d'un **directeur délégué à la gestion de cette crise**. Ces actions ont permis de poser les bases d'un travail de suivi, de soutien et d'engager des actions concrètes qui perdurent depuis plusieurs mois, complétées d'une **programmation d'actions sur le long terme**, tant localement qu'à l'échelle de la Fondation toute entière.



Parmi les conséquences de cet événement tragique, plusieurs salariés traumatisés ont été dans l'incapacité de pouvoir reprendre leur fonction. Ainsi durant l'été 2023, il a été proposé aux résidents d'être accompagnés au sein d'un autre établissement de la Fondation ou par un partenaire extérieur, ainsi que le déplacement temporaire de l'accueil de jour pour assurer la **continuité de l'accompagnement**.

L'une des leçons majeures tirées de cette période difficile est la remarquable

solidarité manifestée par les **établissements ANAIS** et d'**autres associations** de la région. Ces partenaires ont offert leur **soutien** en accueillant des résidents et en mobilisant leurs équipes d'accompagnement. Cette solidarité a permis de préserver ce lien essentiel avec les personnes accompagnées et a démontré que c'est ensemble que nous pouvons surmonter les situations les plus difficiles.

Le dernier résident accompagné au sein d'un autre établissement a pu retrouver son lieu de vie en octobre, tout comme la majorité des professionnels dorénavant. Cette évolution souligne la **résilience** et le **dévouement** des équipes face à l'adversité.

Dans un contexte de mutation du secteur médico-social, marqué par des transformations de l'accompagnement et des contraintes économiques, il est essentiel de **renforcer la collaboration** entre les professionnels. La feuille de route ANAIS 2020-2025 guide le travail pluridisciplinaire d'accompagnement, et permet de garantir une action cohérente et efficace.

La Fondation ANAIS sait la qualité des accompagnements que chacun de ses salariés met en œuvre, chaque jour, avec soin et attention, et sait la richesse et la diversité des initiatives et innovations sociales que ses équipes déploient. La Fondation a conscience de sa force collective, de ses savoir-faire et de ses qualités humaines. Elle continuera de **déployer une organisation et un management qui favorisent l'esprit d'initiative, la prise de risque partagée, la solidarité, la collégialité et la mise en commun**.

3 PRIORITÉS POUR SE DÉPLOYER AVANCÉES ET PERSPECTIVES

2

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

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

L'**inclusion scolaire** est un fondamental de notre société, visant à garantir l'accès à l'éducation pour tous, indépendamment des différences individuelles. Pour la Fondation ANAIS, l'inclusion ne se limite pas à une simple présence physique dans les établissements scolaires, mais englobe également un accompagnement adapté et un environnement propice à l'apprentissage pour chaque enfant.

Pour promouvoir l'inclusion scolaire des enfants et des jeunes en situation de handicap, Emmanuelle BENEZECH et Isabelle GUELUY-PROUST, Directrices d'établissements dans le secteur " Enfance et Éducation spécialisée " au sein de la Fondation ANAIS, partagent leurs expériences :

OUVERTURE D'UN PÔLE INCLUSIF D'ACCOMPAGNEMENT LOCALISÉ (PIAL) À L'IME ANAIS D'OSNY



Mme Emmanuelle BENEZECH, Directrice de l'**IME ANAIS d'Osny** (95), présente le Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé (PIAL) :

“ Un PIAL vise à coordonner les ressources pour apporter un accompagnement adapté aux élèves en situation de handicap, en mobilisant l'ensemble des acteurs de l'éducation. À l'IME, nous nous inscrivons dans ce dispositif en tant que ressource, mettant à disposition notre expertise dans l'accompagnement des jeunes en situation de handicap, notamment la déficience intellectuelle et le polyhandicap. Notre rôle consiste à soutenir les professionnels des écoles inclusives en leur apportant des conseils et des formations, afin d'optimiser l'inclusion des élèves en situation de handicap, dans leur environnement scolaire. ”

Emmanuelle BENEZECH explique également comment l'établissement se positionne en tant qu'**expert** dans ce domaine sur le territoire :

“ Nous bénéficions d'une longue expérience dans l'accompagnement des jeunes en situation de handicap et nous avons développé des compétences spécifiques dans ce domaine. Notre équipe est composée de professionnels qualifiés et engagés, qui mettent en œuvre des pratiques innovantes et adaptées aux besoins individuels des jeunes. Nous intervenons notamment en fournissant des techniques de communication adaptées, un étayage sur les besoins des jeunes, leur rythme et en proposant des stratégies pour gérer les situations d'agitation. Notre objectif est de partager cette expertise avec les professionnels des écoles inclusives de notre territoire, pour favoriser un accompagnement plus global et de qualité des élèves en situation de handicap. ”

Concernant les bénéfices attendus de ce projet pour les élèves vivant avec un handicap, Emmanuelle BENEZECH répond :

“ En nous appuyant sur le PIAL, nous souhaitons renforcer l'inclusion des élèves en situation de handicap dans les écoles ordinaires. En collaborant étroitement avec les équipes éducatives, nous pourrions identifier les besoins spécifiques des élèves et mettre en place des solutions adaptées pour favoriser leur réussite scolaire et leur épanouissement personnel. Nous espérons ainsi contribuer à l'amélioration de leur autonomie et de leur bien-être, tout en favorisant leur intégration au sein de la société. ”

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



LA FONCTION RESSOURCE DANS LE SECTEUR ENFANCE EN NORMANDIE : UN EXEMPLE DE RÉUSSITE D'INCLUSION

Mme Isabelle GUELUY-PROUST, Directrice de l'IME ANAIS Godegrand et du SESSAD Autisme de l'Orne (61), partage son retour d'expérience :

“ La Fonction Ressource dans le secteur enfance en Normandie est étroitement liée à notre démarche d'inclusion des enfants atteints de troubles du spectre autistique. Son objectif principal est de partager l'expertise disponible sur notre territoire afin d'optimiser les parcours de ces enfants et d'éviter les ruptures dans leur prise en charge.

Adossée au SESSAD Autisme, j'ai pu constater de près l'impact positif de la Fonction Ressource sur notre région. Cette fonction a notamment permis une montée en compétence significative des services généralistes tout en préservant les capacités d'accueil des services spécialisés. Cette approche globale et coordonnée a véritablement amélioré la qualité de l'accompagnement offert aux enfants autistes et à leurs familles.

En 2023, la Fonction Ressource autisme est intervenue autour de 8 situations complexes réparties sur le département de l'Orne. Grâce à des actions d'animation, de travail en réseau et d'appui à l'évaluation, elle a contribué à l'élaboration de projets individualisés adaptés à chaque enfant. Ce soutien personnalisé a non seulement favorisé leur inclusion dans divers milieux, mais a également été bénéfique pour leur entourage et leurs proches aidants.”

Ces initiatives illustrent l'importance de la collaboration entre les différents acteurs du secteur enfance pour garantir un accompagnement adapté et de qualité des enfants en situation de handicap, favorisant ainsi leur inclusion et leur développement.



L'intégration du sport dans les programmes éducatifs destinés aux jeunes accompagnés dans les établissements pour enfants et adolescents en situation de handicap revêt une importance capitale. En effet, la pratique sportive est un droit fondamental et une source d'épanouissement personnel efficace. Le Traité de Lisbonne du 1^{er} décembre 2009 intègre même celle-ci dans le champ de la politique en matière d'éducation.

C'est donc dans cette **visée éducative et inclusive** que l'ITEP ANAIS de L'Aigle (61) articule son accompagnement auprès des jeunes en inscrivant l'**activité sportive** comme un élément essentiel à leur **projet personnalisé**.

La culture du sport au sein de l'ITEP génère un certain engouement, qui amène à multiplier les projets sportifs qu'ils soient individuels ou en groupes. En 2023, les jeunes de l'ITEP ANAIS de L'Aigle ont donc participé à de nombreuses activités sportives et se sont engagés dans diverses compétitions.

LES MULTIPLES AVANTAGES DU SPORT POUR LES JEUNES



Le sport ne se limite pas à une activité physique. Il représente également un outil puissant de **développement personnel**, d'**inclusion sociale** et de construction de **compétences transversales** chez ces jeunes en situation de fragilité psychique et sociale.

OBJECTIF : DÉVELOPPER DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENTS À DOMICILE

Le sport comme levier de développement personnel

“ Le sport est une opportunité unique de développer les compétences physiques, émotionnelles et sociales. En pratiquant une activité sportive régulière, les jeunes apprennent à gérer leurs émotions, à renforcer leur estime de soi, et à développer leur capacité à travailler en équipe. Il leur permet de se trouver parfois une passion, et de se fixer des objectifs personnels stimulants ” indique **Mme Annie VEISTROFFER, Directrice de l'ITEP ANAIS de l'Aigle.**



Kameron A., 13 ans, précise “ Généralement, je suis un gros flemmard mais quand ça parle de projet de sport, je suis toujours là ! ”

L'inclusion sociale à travers le sport

Le sport constitue un puissant vecteur d'**inclusion sociale** pour les jeunes. En participant à des activités sportives, ils ont l'opportunité de tisser des liens avec d'autres jeunes avec qui ils doivent s'accorder, et de s'intégrer dans des groupes sociaux plus larges.

Ainsi le **sport partagé** réunit des élèves valides et en situation de handicap scolarisés pour pratiquer ensemble. Catégorie à part entière de l'**UNSS** (Union Nationale du Sport Scolaire), le sport partagé offre un moment privilégié autour de la pratique sportive, de la réussite de chacun et d'un apprentissage du mieux vivre ensemble.

“ Le sport partagé, c'est réaliser des compétitions avec des personnes extérieures de l'ITEP - c'est s'entre-aider, c'est du dépassement de soi et profiter tout simplement... ”, témoigne **Tristan C.**, 17 ans, participant au championnat de France de Run and Bike.



Le sport favorise également le respect des **règles**, la **tolérance** et le **fair-play**, des valeurs essentielles pour vivre en société. De plus, en pratiquant un sport ensemble, ces jeunes peuvent se sentir **valorisés** et reconnus pour leurs compétences et leurs efforts, ce qui contribue à renforcer leur **sentiment d'appartenance**.

Le sport comme outil d'apprentissage et de développement des compétences

En plus de ses bienfaits sur le plan physique et social, le sport peut également servir de **support pédagogique** pour développer un large éventail de **compétences**. Par exemple, la pratique d'un sport nécessite souvent de la discipline, de la persévérance et de la concentration, des compétences essentielles pour réussir dans d'autres domaines de la vie. Le sport peut aussi être utilisé pour enseigner des notions telles que la gestion du temps, la résolution de problèmes, qui sont toutes des compétences précieuses pour la vie quotidienne.



Forts de leur engagement dans le sport, les jeunes de l'ITEP, par leur dépassement de soi, ont pu obtenir de bons **résultats** avec notamment :

- Une 4^{ème} place en Championnat de France de Run and Bike à Saran (45),
- Une 5^{ème} place en Championnat de France de Pétanque à Châteauroux (36),
- Une place honorable au Championnat de France Sport Adapté Multi-Activités (SPMA) à Soustons (40).

Les **Comités Interministériels du Handicap** de décembre 2016 et septembre 2017 ont rappelé les grandes orientations nationales en termes de handicap et dépendance, à travers notamment deux grands axes :

- Apporter une **réponse individualisée et adaptée** aux besoins et aux souhaits de chaque personne en situation de handicap,
- Porter et soutenir le **virage inclusif** du secteur médico-social pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap en garantissant des solutions d'accompagnement qui permettent une vie en milieu ordinaire et ce, en favorisant le maintien à domicile, l'inclusion scolaire, l'inclusion professionnelle et l'inclusion sociale.

Il ne s'agit plus pour la personne accompagnée, de trouver une place dans une offre existante et contrainte (souvent un établissement) mais de pouvoir bénéficier d'un **accompagnement adapté, souple et évolutif**, quels que soient les choix faits dans les principaux domaines de vie (habitat, emploi, santé, scolarisation). Cet accompagnement, construit au regard des **attentes**, doit favoriser la pleine participation à la vie sociale et soutenir les personnes dans leur **autodétermination**. Pour les professionnels médico-sociaux, il s'agit donc de **modifier leurs pratiques** afin d'avoir la capacité de soutenir à la fois l'inclusion la plus entière et de répondre aux situations les plus complexes.

Depuis 2021, le **Foyer de Vie ANAIS Le Luart** (72) s'est inscrit dans un mouvement de transformation de l'offre. Ce projet expérimental a pour ambition de répondre d'une part à l'évolution des politiques publiques, et d'autre part d'**externaliser l'hébergement** pour 4 personnes accueillies au foyer.

Ce projet est né d'un **constat défendu par les résidents**, à travers des enquêtes de satisfaction : le cadre de vie proposé au foyer ne répondait plus aux aspirations de certaines personnes.

Une réflexion de l'équipe pluridisciplinaire s'est amorcée avec les résidents concernés. Ces derniers mentionnaient une réelle **difficulté à vivre avec des contraintes collectives**. La promiscuité et les comportements de certains pairs étaient des éléments évoqués le plus souvent.

Il était donc nécessaire d'apporter une réponse aux **envies de vivre en dehors de l'établissement** tout en maintenant un **cadre sécurisé**.

Dans ce contexte, Le Conseil Départemental de la Sarthe a accepté le projet de 4 appartements, situés sur la commune de Connerré dans une résidence “ Autonomie ” du CCAS (Centre Communal d'Action Sociale).

Entre septembre 2021 et avril 2022, le Foyer de Vie a proposé à 10 résidents de participer à ce **projet d'autonomie par le logement**. Certains **prérequis** étaient nécessaires pour pouvoir s'y inscrire :

- Compétences acquises dans la prise en charge des actes de la vie quotidienne,
- Compétences sociales évaluées en dehors du foyer.



Un travail préparatoire a été mis en place, encadré par 4 éducateurs référents, afin de développer des capacités dans les domaines suivants :

- Hébergement et entretien du logement,
- Gestion des repas,
- Gestion du budget,
- Repérage environnement.

À partir d'avril 2022, les personnes pressenties se sont " essayées " à l'**habitat " Hors les murs "** accompagnées par les professionnels pour évaluer leur autonomie.

À l'issue de ce travail de plus de deux ans, l'expérimentation reste un véritable **succès**.

Forte de cette expérience, l'année **2023** verra la **validation de ce projet par le Conseil Départemental (CD)**. Dans le cadre du CPOM tripartite ANAIS/CD72/ARS Pays de la Loire, le projet du Foyer de Vie ANAIS Le Luart " Hors les murs " a été retenu. Il ne s'agit plus de 4 places expérimentales mais de **10 places** financées par les Autorités de Tarification et de Contrôle.



3 PRIORITÉS POUR SE DÉPLOYER AVANCÉES ET PERSPECTIVES

3

ACCROITRE L'ACTIVITÉ
ÉCONOMIQUE ANAIS ENTREPRISE
ET DÉVELOPPER L'EMPLOI
ACCOMPAGNÉ AFIN DE CONFORTER
SA POSITION D'ACTEUR
DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE
ET DE L'INSERTION SOCIALE

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

L'**Entreprise Adaptée** (EA) est une entreprise dite " ordinaire ", en ce sens qu'elle peut exister sous n'importe quel statut juridique et qu'elle évolue sur le marché concurrentiel. Elle n'en a pas moins ses spécificités, puisqu'elle doit comporter dans ses effectifs **plus de 55 % de personnes en situation de handicap** et elle doit conclure un Contrat (CPOM) avec les instances publiques (DREETS) qui lui reconnaissent donc ce statut d'EA. Cela lui confère une mission d'accompagnement professionnel de ses salariés, et de développement de l'emploi pour ces personnes éloignées du marché du travail du fait de leur handicap.

Pour répondre à cette double mission d'**accompagnement** et de **développement de l'emploi**, la **Fondation ANAIS** a entrepris depuis plusieurs années de **redynamiser son modèle d'EA**. Cela s'est traduit par le lancement de **nouvelles activités**, par la création de **4 nouvelles EA** et la **validation de 4 CPOM régionaux**. La Fondation ANAIS s'est également inscrite dans le dispositif du **CDD Tremplin** qui permet de donner l'opportunité à des travailleurs éloignés de l'emploi de renouer avec le monde du travail.

Cette évolution et ce dynamisme des EA ANAIS s'illustrent dans l'important investissement que la Fondation a réalisé pour la nouvelle **cuisine ANAIS de Jouy-le-Moutier** (95). Ouverte début 2022, c'est une **Entreprise Adaptée** conçue pour répondre aux besoins internes des établissements de la Fondation ANAIS sur l'Ile-de-France et les départements limitrophes et pour mettre à disposition d'autres établissements une capacité à livrer des repas collectifs de qualité.



L'année 2023 a été l'année du **développement de l'activité vers l'extérieur**. Un premier partenariat a été signé avec l'association **AFG Autisme** afin de livrer les repas dans plusieurs de leurs établissements. Créée en 2005, AFG Autisme accompagne 427 enfants et 146 adultes autistes dans 57 structures adaptées à leur besoin dans le but de les insérer dans la société.

La Cuisine Centrale ANAIS a également remporté l'appel d'offre lancé par la **Mairie de Jouy-le-Moutier** pour la **restauration scolaire**. Elle desservira environ **1 450 repas journaliers** pour huit restaurants scolaires que recense la commune.



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



Les **ESAT** (Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail) ont fait l'objet d'une **réforme** qui a été mise en place lors de la précédente mandature présidentielle. Le principe général de cette réforme est de rapprocher le **statut de travailleur d'ESAT** qui est régi par le Code d'Action Sociale et des Familles (CASF), de celui du **droit des salariés** qui obéit lui, au Code du Travail. L'objectif principal est de permettre aux travailleurs d'ESAT d'être mieux intégrés à leur environnement social, et d'être prêts, quand cela devient possible, à rejoindre un emploi de salarié.

La Fondation ANAIS a pris plusieurs initiatives pour répondre à cette évolution et pour accompagner les travailleurs vers le métier de leur choix :

- Un **projet de parcours professionnel personnalisé** pour chaque travailleur, reflétant ses choix professionnels et les étapes de formations pour y parvenir,
- Le recrutement, à fin 2023 pour ses 15 ESAT, de **10 Chargés d'Insertion Professionnelle (CIP)**,
- Le **développement de son modèle d'EA** qui permet des passerelles de l'ESAT vers l'EA,
- L'apprentissage et la responsabilisation dans des **ateliers " apprenants "** avec des formations professionnalisantes.

Ces évolutions du modèle ESAT se sont poursuivies avec la publication, le 13 décembre 2022, du **décret relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs en situation de handicap admis en ESAT** qui amorce le plan de transformation des ESAT. Celui-ci intègre 3 principaux changements :

- Garantir le droit des travailleurs,
- Favoriser le parcours professionnel,
- Accompagner le développement de l'activité des ESAT.

S'agissant du renforcement de l'accompagnement et de la fluidification des parcours professionnels : l'acronyme ESAT évolue symboliquement et devient "**Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail**" au lieu de " Aide par le Travail ", afin d'affirmer la mission des ESAT d'accompagner le projet professionnel des personnes. L'ensemble de ces mesures tend donc à rapprocher les droits des travailleurs d'ESAT de ceux définis dans le code du travail, même si le cadre général reste celui du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Les principaux changements

1) Garantir le droit des personnes en situation de handicap en transposant dans le Code de l'Action Sociale et des Familles un certain nombre de droits applicables aux salariés soumis au Code du travail :

- Droit aux congés exceptionnels,
- Récupération et paiement majoré des dimanches et des jours fériés,
- Élection d'un délégué des travailleurs,
- Possibilité de s'inscrire à Pôle Emploi.

Cela intègre aussi le renforcement de leur autodétermination via la formation professionnelle (versement d'une contribution à un opérateur de compétences ou à un organisme paritaire collecteur agréé conventionné par l'État et incitation des travailleurs à utiliser leur CPF) et de nouveaux outils tel que le carnet de parcours et de compétences.

2) Favoriser une dynamique de parcours pour les travailleurs, à l'intérieur de l'ESAT, mais aussi vers le milieu ordinaire pour ceux dont c'est le projet (possibilité de cumuler un emploi à temps partiel en ESAT avec un emploi à temps partiel en entreprise privée ou publique).

Les trajectoires sont sécurisées avec l'instauration d'un droit aux allers-retours, sans nouvelle décision administrative de la MDPH (Maison Départementale pour les Personnes Handicapées). Concrètement, l'usager pourra retrouver sa place en établissement en cas de rupture durant la période d'orientation en ESAT.

La mise en place d'un accompagnement approfondi pour les travailleurs sortant d'ESAT a permis d'embaucher 10 Conseillers en Insertion Professionnelle (CIP) au sein de la Fondation ANAIS sur l'année 2023. Le CIP au sein de la Fondation est l'acteur principal de l'insertion professionnelle des travailleurs accompagnés. Il accompagne le travailleur pour des missions professionnelles liées à son projet personnalisé, et assure la transition en cas de sortie vers le milieu ordinaire.

3) Accompagner le développement de l'activité des ESAT pour favoriser la montée en compétence et l'employabilité des travailleurs.

Un financement de l'État à hauteur de 15 M€ a été mis en place avec le FATESAT (Fonds d'Accompagnement de la Transformation des ESAT). Ce soutien financier passe aussi par la mise en place de l'annualisation de l'aide au poste, ce qui permet une stabilisation des revenus des ESAT. Enfin les ARS ont autorisé ou financé selon les régions, des postes de Conseillers d'Insertion.



LES ACTIONS MISES EN PLACE AU SEIN DE LA FONDATION

La Fondation a accompagné ces changements en les intégrant à son fonctionnement :

- Chaque site a procédé à l'élection d'un **délégué des travailleurs**, ainsi qu'à la création d'une instance mixte " **Qualité de vie au travail** ",

Établissements ANAIS	Représentants
ESAT de Sées (61)	G. VIGO
ESAT de Barenton (50)	C. LEPELETIER
ESAT de Domfront (61)	J. HUBERT
ESAT d'Aubigny (18)	A. MAIGRET
ESAT de Pierrelaye (95)	S. BERNARD
ESAT de St Ouen l'Aumône (95)	S. JASSI
ESAT de Coulaines (72)	V. GUEROT
ESAT de Paris (75)	O. LETAIEF
ESAT de Rémalard (61)	J. ANCEL
ESAT de Nogent (28)	S. CONCEISAO
ESAT de Vernouillet (28)	P. GARCIA (J. DEVAULT)
ESAT de St Arnoult (14)	C. SCHWARZENBERG
ESAT de Mettray (37)	Élection le 18/06/24
ESAT de Chartres (28)	M. DEBIÉE
ESAT de Gennevilliers (92)	A. CHEBLI

- La Fondation a aligné les droits aux **congés exceptionnels**, notamment pour événements familiaux, sur les droits dont bénéficient les salariés,
- Pour accompagner la transition vers le monde ordinaire, une **Convention d'appui** est mise en place entre l'entreprise accueillant le travailleur, l'ESAT, et une plateforme emploi accompagné,
- Il est aussi dorénavant possible de partager le temps de travail entre **ESAT & milieu ordinaire** ou encore de s'inscrire à **Pôle Emploi** (France Travail),
- Le décret de décembre 2023 instaure un **droit de grève** et de se **syndiquer** pour les travailleurs,
- Il autorise aussi un **repos compensateur** et une **rémunération doublée** en cas de travail le **dimanche** & les **jours fériés**.

Ces différentes actions encouragent la personne accompagnée à l'**autodétermination**, c'est-à-dire à la prise en charge de son propre parcours.

LES CHANGEMENTS À VENIR

- **Carnet de parcours** : La formalisation de ce carnet reste à définir, mais il permettra d'accompagner le parcours professionnel de chaque travailleur,
- **Mutuelle** : À compter du 1^{er} juillet 2024 chaque établissement devra avoir mis en place une mutuelle pour chaque travailleur, leur permettant une meilleure couverture sociale,
- Prise en charge dans le cadre de la **mobilité** : Les travailleurs auront accès à des prises en charge sur les transports et auront la possibilité de bénéficier des tickets restaurant.

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

ANAIS Entreprise a poursuivi ses actions pour renforcer sa position de **partenaire fiable du secteur de la RSE** (Responsabilité Sociétale des Entreprises).

La démarche vers la **certification qualité ISO 9001** a été poursuivie en ajoutant au site de **Vernouillet** (28), celui de **Chartres** (28). Les **EA ANAIS** ont toutes reçu l'**agrément ESUS** (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale).

Au sein du secteur de l'Insertion Professionnelle, la Fondation ANAIS est active dans les **réseaux** qui œuvrent au développement de l'emploi des personnes en situation de handicap, tel que l'**UNEA** (Union Nationale des Entreprises Adaptées), l'association **HANDECO** qui facilite la mise en relation avec des grands comptes, le **Collectif France Emploi Accompagné**, ou encore des associations regroupant des acteurs par secteurs tels que **Polepharma** regroupant les acteurs français de la Pharmacie.

Par ailleurs, la Fondation entretient des relations étroites avec les **acteurs locaux du SPE** (Service Public de l'Emploi) et notamment **France Travail** (Cap Emploi), ainsi qu'avec ses partenaires financiers dans le champ de l'insertion professionnelle, **ARS** et **DREETS** (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).

L'**inauguration** le 24 novembre 2023 de son nouveau site du Londeau sur la commune de **Cerisé** (61) près d'Alençon, a été l'occasion de mesurer la mobilisation de tous ces partenaires autour des projets ANAIS Entreprise.

Ce nouveau bâtiment accueille l'**ESAT ANAIS du Pays d'Alençon**, l'**EA Édition & Numérisation** et l'**EA Confection Textile**. L'évènement s'est déroulé en présence des élus locaux, du Préfet, de la DEETS et de l'ARS, ainsi que de nombreux clients et partenaires du territoire. Le bâtiment regroupe 3 principales activités : Conditionnement, imprimerie et textile.

L'attente était forte pour la reconstruction de ce site détruit lors de l'**incendie** de mars 2019.

En matière de **maîtrise d'ouvrage**, le projet était lancé dans un contexte compliqué du fait du COVID et du conflit en Ukraine et il était devenu impossible de reconstruire à surface équivalente. Après concours, c'est l'**atelier Bailleux** qui a été retenu pour concevoir le projet architectural. La demande de permis de construire a été déposée le 12 juillet 2021 et le permis accordé le 26 janvier 2022. Le chantier a réellement démarré le 9 mai 2022, lors de la signature des marchés de travaux. Sans retard sur le planning, la **réception du chantier** a eu lieu le **30 août 2023**. Le site a ainsi pu réouvrir courant septembre 2023, et les travailleurs et professionnels des ESAT et EA ont pu emménager dans leur nouveau site, dont les principales **caractéristiques** sont :

- Une surface de 2 780 m², de plain-pied, avec 1 386 m² d'atelier, de larges baies qui offrent des vues sur l'extérieur et une abondante lumière naturelle ; les 3 zones d'atelier et de stockage sont modulables dans le temps selon les activités actuelles et futures,
- Un espace restauration de 326 m² qui peut accueillir 114 personnes,
- Des locaux communs de 1 068 m² pour les vestiaires-sanitaires, locaux techniques, etc. et en particulier la galerie centrale de 280 m² permettant une ouverture vers le ciel, 359 m² de bureaux, salle IRP, pause, etc., 115 m² de dégagements.

L'accès se fait par 2 entrées qui sécurisent la circulation intérieure. La structure est métallique, avec entrée en bois de type Douglas pour l'accueil du public et des travailleurs. La hauteur est au plus de 4,60 m.

La construction, conforme à la **réglementation thermique RT2012** (ANAIS n'était pas soumise à la RE2020), va au-delà de ce qui est attendu pour la réglementation **PMR**, ce qui constitue une pratique habituelle pour la Fondation au vu de ses missions.

40 arbres seront plantés à raison d'un arbre pour 6 places de stationnement, et la clôture sera doublée d'une **haie d'essence locale**. Un espace pour **6 stationnements PMR**, **4 bornes pour recharges de véhicules électriques**, un abri pour **vélos** et **100 places de parking pour voitures et motos** sont disponibles.

Ce projet intègre la **production d'énergie primaire renouvelable** (électricité) dont la pose de **panneaux photovoltaïques** est prévue à l'été 2024, ce qui permettra au site de consommer son énergie et de revendre le surplus. Cet investissement, qui est réalisé en propre, va permettre d'**éviter l'émission de 118 tonnes de CO₂** pendant le cycle de vie du bâtiment.



3 LEVIERS POUR SE MODERNISER AVANCÉES ET PERSPECTIVES

1

VALORISER L'IDENTITÉ
ET L'ACTION DE LA FONDATION

OBJECTIF : ASSEOIR LA NOTORIÉTÉ DE LA FONDATION ANAIS



Depuis le passage en Fondation en octobre 2019, ANAIS travaille au développement de sa **communication externe**. Il s'agit notamment de déployer sa **notoriété**, en tant que reconnaissance de la Société dans son secteur d'activité. Compter parmi les acteurs du médico-social à fort impact sociétal permet de se donner plus de chance d'agir pour les personnes en situation de handicap, au plus près de leurs problématiques et de leurs choix.



Le projet " **À ton sport, À ta Santé !** " initié fin 2021, a ainsi permis de positionner la Fondation ANAIS comme une **référence sur le sujet du sport-santé**. L'objectif premier de ce projet est de développer le sport au sein des établissements et services médico-sociaux ANAIS, permettre aux usagers de préserver leur capital santé par une activité physique et sportive régulière, adaptée à leurs besoins et leurs envies, promouvoir le sport comme facteur de bien-être physique et mental et comme vecteur d'intégration sociale. La première année, en 2022, le **cyclisme** a été mis à l'honneur. 22 établissements ANAIS se sont mobilisés et environ 150 participants ont pu s'entraîner de façon régulière dans cette discipline. En 2023, un nouveau sport a été ajouté : la **marche**. 12 nouveaux établissements ont rejoint l'aventure, soit un total de **320 sportifs**.



Ils ont été accompagnés tout au long de leurs entraînements par **2 experts** (pour le vélo : Thierry DELAGE, entraîneur de l'équipe de France Para Cyclisme Adapté / pour la marche : Doudou SOW, ancien Chargé de développement des pratiques au sein de la Fédération Française d'Athlétisme) et **Jäk**, la nouvelle mascotte du projet.



Les participants ont eu à relever de nombreux **challenges**, avec le défi ultime " **À ton tour** ", le 22 juin 2023 au **Vélodrome Jacques ANQUETIL** (Paris 12). Dans ce lieu mythique, **297 participants** ont établi un nouveau **record mondial** : parcourir le plus de kilomètres possibles à pied et à vélo, soit **631 km** - 1315 tours ! Ils ont bénéficié également de nombreuses animations et ont pu s'initier au prochain sport du projet : le **handball** !





Les exploits sportifs des participants et le fort développement de ce projet sport-santé sur les territoires des ESMS ANAIS offrent à la Fondation une belle **visibilité** et aident au développement d'un **réseau partenarial** essentiel pour assurer la continuité de ces actions.

En 2023, la Fondation ANAIS a pu compter sur de nouveaux soutiens : la **Ville de Paris** avec notamment l'appui de Mme **Lamia EL AARAJE**, adjointe à la Maire de Paris, chargée de l'accessibilité universelle et des personnes en situation de handicap et de M. **David BELLIARD**, Adjoint à la Maire de Paris chargé de la transformation de l'espace public, des transports, des mobilités, du code de la rue et de la voirie, ainsi que de **ASO**, organisateur du **Tour de France**. Leur aide permet d'intégrer durablement le sport dans le projet d'accompagnement personnalisé des personnes accueillies.



OBJECTIF : RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONDATION ANAIS

La mise en lumière des accompagnements ANAIS dans le parcours de vie des personnes en situation de handicap et de dépendance s'est aussi déployée dans le **champ de l'insertion professionnelle**. En 2023, la Fondation a souhaité valoriser les **réussites de parcours professionnels** (formation, embauche, détachement, fonction, longévité...) parmi les travailleurs d'ANAIS Entreprise. La campagne nommée "**Je suis acteur/actrice...**" a permis, en cette première année de lancement, de réaliser **17 portraits** de personnes et communiquer sur leurs belles évolutions en ESAT, en EA ou au sein du milieu ordinaire. Cela contribue à mieux faire connaître ANAIS Entreprise en tant que partenaire et prestataire incontournable du secteur du travail adapté et protégé.



Pour les personnes accompagnées et les salariés de la Fondation ANAIS, il est essentiel de percevoir l'**appartenance** à une **structure dynamique et bienveillante**.

Au sein d'**ANAIS Entreprise** par exemple, cela passe par un **partage** et une **solidarité** entre les différents sites ESAT et EA. Au quotidien, ce sont des échanges de bonnes pratiques au travers des groupes Métiers, des réponses communes à des appels d'offres ou encore des répartitions d'activités entre sites. Mais il faut aussi se réunir pour mieux se connaître et savoir regrouper ses forces.

Ainsi, le **29 septembre 2023** s'est déroulée la **journée portes ouvertes des établissements EA et ESAT ANAIS à Vernouillet (28)**. Ce jour-là, les professionnels ont fait 40 présentations des savoir-faire et de l'environnement de travail aux **200 visiteurs professionnels** (entreprises et institutionnels). La visite se terminait par un "**salon**" comportant **16 exposants venus de 13 sites ANAIS Entreprise**. À leurs côtés, **3 stands** étaient réservés pour la MAS ANAIS de Gasville, les Centres Habitat ANAIS de Vernouillet et Chartres, et le Foyer de Vie ANAIS de Vernouillet, pour rappeler aux visiteurs que la Fondation ANAIS présente une **offre médico-sociale** très large en Eure et Loir.

Le succès rencontré par cet événement auprès des partenaires et la fierté ressentie par toutes les personnes accompagnées et leurs familles ainsi que les salariés, incite la Fondation à renouveler ce type de manifestation sur d'autres établissements.

OBJECTIF : VALORISER LES ÉLÉMENTS DE DIFFÉRENCIATION DE LA FONDATION ANAIS

La Fondation ANAIS a commencé à s'approprier de nouveaux outils permettant de généraliser l'**accès à l'information** aux **personnes non-lectrices**. Une formation spécifique à la constitution de document en **FALC** (Facile À Lire et à Comprendre) a été mise en place sur le site ANAIS d'**Aubigny-sur-Nère** (18).

Pour les besoins internes de la Fondation un **livret d'accueil en ESAT** a été réalisé en **FALC**, permettant donc un accès simplifié à des informations essentielles pour les nouveaux entrants.

Ce type de compétence répond aussi à des besoins de nombreux acteurs sociaux. Ainsi le site d'Aubigny-sur-Nère a réalisé pour le **musée des beaux-arts de Rennes** une **notice en FALC** pour une exposition temporaire. De même l'**office de tourisme d'Alençon** (61) a demandé la réalisation d'un **guide en FALC** présentant les atouts touristiques de la ville.

En 2024, la Fondation ANAIS ambitionne de solliciter de façon récurrente cette nouvelle prestation d'Aubigny-sur-Nère pour rendre davantage accessibles ses documents internes.



3 LEVIERS POUR SE MODERNISER AVANCÉES ET PERSPECTIVES

2

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET LA CULTURE PARTENARIALE

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

Au sein de la Fondation et plus globalement dans le secteur du médico-social et du handicap, la recherche constante d'amélioration de la qualité d'accompagnement se traduit par un engagement continu envers le **développement des compétences**. Au cœur de cette dynamique, les **formations internes dispensées par les professionnels** des établissements et services jouent un rôle prépondérant.

Ces formations couvrent de **nombreux sujets**, répondant aux **besoins diversifiés** rencontrés dans la pratique quotidienne.

Il s'agit par exemple de sessions sur les **techniques de communication**, animées par une **psychologue**. Ces formations permettent aux professionnels d'acquérir des outils pratiques, comme le **Makaton**, afin de favoriser la communication avec les personnes accompagnées.

De même, des formations dispensées par une **aide-soignante** ayant une certification de **référénte PRAP** (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique) permettent d'enseigner des **techniques de mobilisation** des résidents, contribuant ainsi à la prévention des risques de chute et des risques professionnels.

Les sessions sur les **troubles de la déglutition**, dispensées aux professionnels par un **Médecin Coordonnateur**, offrent une compréhension approfondie des enjeux et des bonnes pratiques à mettre en œuvre pour garantir la sécurité et le bien-être des personnes accompagnées les plus fragiles.

L'**hygiène bucco-dentaire**, les recommandations de **bonnes pratiques** ou encore l'utilisation du **Dossier Usager Informatisé (DUI)** sont également des sujets abordés en 2023, contribuant ainsi à la qualité des accompagnements.

L'**expertise** détenue par les **professionnels** de la Fondation constitue une véritable richesse dans ce processus de formation. Leur connaissance approfondie des besoins spécifiques des personnes accompagnées leur permet d'adapter les contenus pédagogiques de manière précise et pertinente. Cette expertise, nourrie par la singularité des accompagnements, est transmise au sein même des équipes, renforçant ainsi la **qualité des interventions** au quotidien.

Au-delà des compétences individuelles, c'est la **synergie entre les établissements** qui **enrichit l'impact des formations internes**. Le partage de locaux, les groupes de formation rassemblant des participants de différents établissements et favorisant l'échange d'expériences sont autant de pratiques qui dynamisent le processus d'apprentissage.

Cette **approche collaborative** contribue également à la **Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP)**. En favorisant le développement des compétences, les formations internes ouvrent des **perspectives d'évolution** au sein de la Fondation. Les professionnels sont encouragés à prendre des responsabilités et à élargir leur champ d'expertise, contribuant ainsi à leur développement personnel et à l'amélioration continue de la qualité des services offerts.

Pour garantir l'efficacité de cette approche, un **plan de formation** structuré est élaboré au sein des établissements et services. Ce plan s'appuie sur les attentes exprimées lors des entretiens professionnels, les besoins identifiés sur le terrain et les évolutions réglementaires. Il vise à répondre de manière ciblée aux besoins de formation des professionnels, tout en garantissant une progression constante de leurs compétences, et ainsi à maintenir un niveau d'excellence dans l'accompagnement des usagers.



OBJECTIF : ACCROITRE NOTRE AGILITÉ OPÉRATIONNELLE

La Fondation ANAIS est engagée dans une **dynamique d'agilité opérationnelle**, afin de s'adapter continuellement aux attentes et besoins des personnes accompagnées.

Deux projets innovants illustrent ici cette démarche continue de recherche d'amélioration : l'accueil de Sonate, chienne d'assistance au sein de la MAS ANAIS de Jouy-le-Moutier (95), et la création de la mini-entreprise " Créa Truck " à l'IME ANAIS d'Osny (95).

AGILITÉ OPÉRATIONNELLE : DEUX INITIATIVES POUR ILLUSTRER UNE DYNAMIQUE

Sonate : une présence bienveillante au sein de la MAS ANAIS de Jouy-le-Moutier (95)

Sonate, chienne d'accompagnement social âgée de 2 ans et éduquée par l'association **Handi'Chiens**, incarne une réponse innovante aux besoins des résidents de la MAS de Jouy-le-Moutier. Sous la responsabilité de sa référente, **Mme Lynda AMZIL**, monitrice éducatrice au sein de l'établissement, Sonate intervient dans le quotidien des résidents selon cinq axes :

- **Le soutien émotionnel** : par sa présence réconfortante et ses interactions individuelles, Sonate crée un environnement chaleureux, favorisant le bien-être des résidents,
- **L'aide à la sociabilisation et à l'inclusion** : en facilitant les interactions sociales et en participant aux activités et sorties, Sonate encourage l'acceptation de la différence et renforce le sentiment d'appartenance,
- **La stimulation physique** : à travers des promenades régulières, une stimulation en plein air et des exercices d'entraînement ludiques, Sonate contribue à maintenir la forme physique des résidents,
- **L'apprentissage du prendre soin** : par la participation à l'hydratation et au toilettage, Sonate enseigne la notion de bien-être et renforce les liens socio-affectifs avec les résidents,
- **L'approche thérapeutique** : en apportant un réconfort post-crise et en participant aux séances snoezelen, Sonate favorise l'apaisement et améliore la stabilité émotionnelle des résidents.

L'intégration d'un chien d'assistance dans les modalités d'accompagnement des ESMS ANAIS illustre la capacité des professionnels de la Fondation à proposer des **solutions novatrices** pour enrichir les approches auprès des personnes accompagnées.



" Créa Truck " : une mini-entreprise et un grand projet à l'IME ANAIS d'Osny (95)

Le projet " **Créa Truck** " à l'IME d'Osny incarne l'**esprit entrepreneurial et créatif** des jeunes de l'établissement. En partenariat avec l'association " **les Idéateurs** ", l'IME ANAIS s'est lancé dans l'aventure d'une **mini-entreprise**.

L'objectif est de permettre aux jeunes de créer une mini-entreprise de A à Z, de l'idée de conception jusqu'à la réalisation concrète. Avec comme idée-phare une **roulotte itinérante**, les jeunes envisagent de vendre et de valoriser les **créations** réalisées au sein de l'établissement. Les bénéfices générés serviront à financer des projets de sortie ou des achats répondant à leurs aspirations.

Ce projet mobilise un groupe de **16 jeunes**, sur une période de deux ans. L'encadrement est assuré par environ 6 adultes, enseignants et éducateurs, tandis que l'association " les Idéateurs " apporte son expertise tout au long du processus. Le partenariat avec un autre IME du territoire Val d'Oisien enrichit cette expérience en favorisant les échanges et les synergies entre établissements.

Au-delà de son aspect entrepreneurial, " Créa Truck " vise à favoriser l'insertion et l'épanouissement des jeunes en situation de handicap. En développant leurs compétences pratiques et professionnelles, ce projet contribue à renforcer leur autonomie, leur confiance en eux et leur préparation à la vie d'adulte.



Ces deux initiatives démontrent l'engagement de la Fondation ANAIS à cultiver l'innovation et la créativité pour offrir des réponses toujours plus adaptées aux besoins des plus jeunes et des adultes en situation de handicap.

OBJECTIF : PORTER LA CULTURE D'ALLIANCE PARTENARIALE

La **loi de 2002-2** rénovant l'action sociale et médico-sociale confirme le droit des personnes en situation de fragilité comme une priorité essentielle et insiste sur la nécessité de favoriser les moyens permettant une **coordination** et une **coopération** visant à la complémentarité des prises en charge et à en garantir la continuité.

La **loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, encourage notamment la **coopération** entre les **professionnels des secteurs sociaux, médico-sociaux et sanitaires**.

Ces lois en lien avec celles de la **décentralisation**, ont permis un développement de la **démarche de partenariat** dans le secteur de la Fondation ANAIS depuis plusieurs années. Accompagner une personne porteuse d'handicap implique une mise en place de dispositifs complexes qui associent bien souvent plusieurs acteurs. Dans ce contexte, **travailler ensemble**, unir des compétences, des ressources, des acteurs, produire une synergie sont devenus une nécessité pour répondre au mieux aux attentes des personnes accueillies dans nos structures.

Le **partenariat entre acteurs** est considéré aujourd'hui comme un principe d'actions indispensables à la mise en œuvre des politiques publiques.

Depuis de nombreuses années, la Fondation ANAIS a développé une **culture d'alliance partenariale** en permettant à chaque direction de structure de siéger dans des **organismes ou instances territoriales**. C'est ainsi que ANAIS siège dans les territoires auprès des instances comme les **CDAPH** (Commission Des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), et les **CCAS** (Centres communaux de l'Action Sociale).



TÉMOIGNAGE DE M. YOAN SCOUARNEC, DIRECTEUR D'UN DISPOSITIF HABITAT ANAIS (FV/FH/SAVS) SUR LES ENJEUX D'UN PARTENARIAT

“ Les établissements et structures de la Fondation ANAIS, présents dans le Centre-Val de Loire, sont inscrits dans une dynamique territoriale au travers de différents mandats essentiels et de partenariats actifs.

Différents Directeurs siègent au sein de l'URIOPSS, la Fédération Autisme, le CCAS (Centre Communal d'Action Sociale) de Vernouillet, la commission ERP-accessibilité de l'agglomération de Chartres, le CDCA d'Eure-et-Loir (Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie), etc...

Outre les différents mandats de représentativité, la Fondation ANAIS est présente et participe activement aux instances, réunions territoriales en lien avec les politiques publiques-sociales, sanitaires et médico-sociales.

Les objectifs sont nombreux :

- Représenter la Fondation dans le paysage médico-social,
- Faire valoir l'expertise des différents établissements/structures repérés comme acteurs ressources des champs du handicap intellectuel et des troubles associés de type TND (Troubles Neuro Développementaux), de l'autisme,
- Participer à des consortiums afin de faire évoluer les schémas d'accompagnements tant dans le champ sanitaire avec le PRS (Projet Régional de Santé), le PRIAC (Programme Interdépartemental d'Accompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie) ... que dans le champ du médico-social avec le schéma départemental, le CDCA (Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie) etc.
- Participer activement aux diagnostics, aux prises de décisions, aux transformations des offres et prestations de services,
- Innover en proposant des alternatives d'accompagnements inscrits dans des démarches de qualité aux bénéficiaires des usagers accompagnés et de leurs familles,
- Participer activement au maillage territorial afin d'apporter une offre de service au plus près des usagers en lien avec les évolutions réglementaires.

La Fondation ANAIS a une place reconnue et essentielle dans les échanges constructifs et décisionnaires.”



TÉMOIGNAGE

POURQUOI SIÉGER AU SEIN DES CDAPH ?

“ La Commission des Droits et de l’Autonomie des Personnes Handicapées est une instance décisionnelle créée par la loi du 11 février 2005, chargée d’évaluer les besoins des personnes handicapées et de décider des mesures à mettre en place pour favoriser leur autonomie et leur participation à la vie sociale.

Aussi, siéger au sein de cette commission est crucial. Cela donne à la Fondation une place significative dans le processus de décision et d’accompagnement des personnes en situation de handicap sur le territoire.

De façon enrichissante, ma participation à la CDAPH me permet également de contribuer à des discussions plus larges sur les politiques en matière d’accompagnement des personnes en situation de handicap. En partageant nos expériences et notre expertise, nous pouvons influencer certaines décisions prises par la CDAPH, contribuer à l’amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap et apporter une réponse au plus juste des besoins des personnes accompagnées. ”

Mme Isabelle GUELUY-PROUST, Directrice de l’IME ANAIS Godegrand – La Chapelle-près-Sées (61)

Dans une volonté de s’inscrire dans la poursuite de la démarche “ Réponse Accompagnée Pour Tous ”, la Fondation ANAIS s’est également engagée au sein des “ **Communautés 360** ” à compter de 2023. L’enjeu de ce collectif solidaire d’accompagnement est de mieux entourer les parcours de vie des personnes, de prévenir les situations de rupture en intervenant de la façon la plus précoce possible et de ne laisser personne au bord du chemin.

En tant que “ **Membre cœur** ” sur les départements de l’Orne, de la **Manche** et du **Calvados**, la Fondation participe à la recherche de solutions nouvelles et coconstruites pour celles et ceux en manque de solutions sur le territoire, ceci dans une logique de parcours pour la personne.



OBJECTIF : SOUTENIR LA VIE ASSOCIATIVE DE LA FONDATION ANAIS

L'Association des Amis de la Fondation ANAIS, est le porte-voix militant en faveur des personnes accompagnées. Les bénévoles impliqués ont une contribution active au service de la Qualité de Vie des personnes accompagnées et favorisent la réussite des projets impulsés par la Fondation ANAIS. Aux côtés des équipes soignantes et du personnel d'animation, les bénévoles jouent un rôle clé dans l'accompagnement des personnes accompagnées. Ils apportent beaucoup grâce au lien social qu'ils maintiennent. Pour la Fondation, il est capital de développer la relation avec l'Association des Amis de la Fondation ANAIS et de valoriser et promouvoir l'engagement bénévole.

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) a été défini dans l'objectif de permettre aux personnes accompagnées d'exprimer leurs besoins et attentes au sein d'une instance dédiée. Afin de conforter leur rôle, rénover leur composition et simplifier leur fonctionnement, un décret paru le 25 avril 2022 est désormais applicable depuis le 1^{er} janvier 2023. Ce décret élargit la composition du CVS à de nouveaux acteurs, c'est notamment le cas pour le représentant des bénévoles qui peut désormais siéger au sein de cette instance.



SUR UNE FAMILLE ENGAGÉE AU SEIN DE L'EHPAD ANAIS DE MÉZIDON (14)



À l'EHPAD ANAIS de Mézidon, M. et Mme CHEVE ne portent pas la blouse mais sont des acteurs importants dans la vie de l'établissement. En qualité de membres actifs de l'Association des familles de l'EHPAD les Marronniers, ils apportent leur contribution pour une amélioration du quotidien de nos aînés.

L'association dont ils sont membres fondateurs a pour but de collecter des fonds pour financer soit des projets d'animation, soit du matériel pour l'EHPAD ANAIS. Un barbecue est organisé chaque année à l'attention des résidents. Élargi aux familles, ce moment de convivialité permet également une collecte de fonds totalement reversés à la vie de l'établissement. Pour exemple, après un financement de stores extérieurs électriques en 2022, les fonds récoltés en 2023 ont permis l'acquisition de décorations de Noël afin d'égayer un peu plus les espaces durant la période festive de fin d'année. À cette occasion les bénévoles s'attachent également à distribuer un petit cadeau à chacun.

Cet exemple offre une image intéressante du rôle et du profil des bénévoles en EHPAD. En lien avec le service animation de l'établissement, ils aident à remplir plusieurs des besoins fondamentaux des personnes âgées dépendantes : besoins de communication, d'occupation, de divertissements et de réalisation de soi.

M. et Mme CHEVE, précisent que " c'est avec leurs convictions qu'ils ont fait le choix de donner de leur temps aux personnes. " Ils l'ont tout d'abord fait lors de l'arrivée de leur voisine à l'EHPAD. " Désormais, c'est ma mère qui se trouve résidente de l'EHPAD " mentionne M. CHEVE et " je suis satisfait de voir les regards et sourires des résidents lorsque je viens les rencontrer ". C'est le souhait de se rendre utile qui a motivé la décision de venir offrir de leur temps dans ce lieu de vie particulier.

En complément de ces actions, ils ont pu participer aux évaluations HAS de fin d'année et être interrogés sur le travail du CVS dont ils font partie. Cette ouverture aux bénévoles a été reconnue comme une marque de qualité et une réelle plus-value pour la personne.



3 LEVIERS POUR SE MODERNISER AVANCÉES ET PERSPECTIVES

3

POURSUIVRE LA MODERNISATION
DE LA GESTION

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

L'année 2023 a été une période charnière au regard des problématiques liées au **Système d'Information** de la Fondation ANAIS. Les points les plus saillants furent un **renforcement de la cybersécurité**, des orientations claires et des engagements forts en termes de projets. La **modernisation** du système d'information a été initiée avec, comme axe prioritaire, la rédaction du **nouveau Schéma Directeur des Systèmes d'Information Numérique (SDSIN)**. Ce dernier intègre les projets en cours avec comme clef de voûte : le **Dossier Unique Informatisé de l'Usager**.

Dans un contexte sectoriel de plus en plus numérique, où l'information et la technologie jouent un rôle crucial dans la prestation des services de santé et d'accompagnement, l'élaboration du nouveau **Schéma Directeur du Système d'Information Numérique (SDSIN)** devient une **priorité** pour la Fondation ANAIS. Ce document de programmation vise à définir les orientations stratégiques, les objectifs et leurs traductions en projets ou modifications organisationnelles pour les années à venir.

Les principaux objectifs identifiés sont un **Système d'Information orienté vers le résident et son parcours**, interopérable, urbanisé, sécurisé et au service d'une gestion performante, moderne, avec un pilotage pertinent. Il est nécessaire de faire évoluer l'offre numérique et se doter d'outils efficaces et sécurisés. L'analyse et la rédaction du SDSI exigent une **approche inclusive**, qui tient compte des différents profils et besoins des bénéficiaires. Il est essentiel d'**impliquer les personnes en situation de handicap**, en recueillant leur parole et en intégrant leurs besoins dans la conception du système d'information de la Fondation ANAIS.

La **démarche méthodologique** s'appuie sur l'analyse des processus incluant les besoins et les usages en matière de numérisation au sein des Services Centraux et des établissements de la Fondation ANAIS. Elle s'appuie aussi sur la feuille de route stratégique 2020-2025 de la Fondation ANAIS.

L'élaboration du nouveau SDSI représente une étape essentielle pour garantir la qualité et l'efficacité des services d'accompagnement proposés par la Fondation ANAIS.

En ce sens, l'antériorité et les grandes orientations enclenchées cette année sur le **Dossier Unique Informatisé** sont prises en compte. La Fondation ANAIS a débuté le déploiement d'une solution de Dossier Unique Informatisé dès 2013 en ciblant en priorité les structures médicalisées. La démarche de généralisation, retardée sur les autres structures, est relancée suite à l'élan d'innovation initié et porté par le Ministère des Solidarités et de la Santé au travers de l'Agence du numérique en santé (Virage du numérique en santé - Action n°21 : soutien aux systèmes d'information médico-sociaux et accompagnement au virage numérique, via un programme " ESMS numérique ") avec le concours de la CNSA.

Sur ces bases, le **projet ESMS numérique ANAIS** orchestré en deux mouvements débute. Le premier dossier est retenu en **2021** pour implémenter les services socles, tels que la messagerie sécurisée de santé, et mettre en lien les logiciels DUI avec " Mon Espace Santé " qui permet à chacun de stocker et partager ses documents et données de santé en toute confidentialité.

2022, une seconde phase de test est privilégiée portant sur une solution concurrente et identifiée par les besoins spécifiques de chaque établissement sans DUI. Un groupe d'établissement pilotes représentatifs a porté ce projet. Cette phase de test a permis de mettre en lumière les avantages de la solution mais surtout les exigences et les risques qu'il pouvait y avoir à maintenir deux solutions à plus grande échelle.

Fin 2023, et pour faire suite à ces deux phases, la décision est prise de conserver la solution initiale et de l'étendre à l'ensemble des établissements grâce à la subvention CNSA octroyée suite à l'appel à projet 2023. Cette décision s'inscrit dans une volonté d'uniformiser et de moderniser les pratiques et les outils utilisés dans le système d'information de la Fondation.

En conclusion, le déploiement du Dossier Unique Informatisé sur l'ensemble des établissements ANAIS témoigne de l'engagement de la Fondation à **moderniser et à améliorer les pratiques professionnelles**. Cette initiative contribuera à renforcer la qualité des soins et de l'accompagnement, tout en favorisant une meilleure coordination entre les différents acteurs impliqués dans la prise en charge des bénéficiaires.



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

DU WIFI POUR TOUS

2023 fut aussi l'ouverture progressive du **wifi pour les personnes en situation de handicap hébergées** dans les structures ; cela ouvre de nouvelles perspectives et contribue à construire une société plus inclusive et solidaire pour tous. Leurs retours sont unanimes :

TÉMOIGNAGES DE RÉSIDENTS

“ C'est très facile de se connecter au wifi, ça vient tout seul. Je n'utilise plus la 4G de mon téléphone, j'ai donc plus de forfait pour quand je sors du foyer et ça me permet d'avoir tout le temps accès à internet que ce soit à l'intérieur comme à l'extérieur du foyer. Je trouve ça moins stressant. Grâce au wifi je peux aller sur les réseaux sociaux, faire des jeux et surtout je peux envoyer des mails à ma curatrice. Je suis très content de l'arrivée du wifi dans le foyer, je me sens plus autonome dans mes démarches. J'utilise le wifi uniquement sur mon téléphone portable. Je fais également des appels téléphoniques via WhatsApp. Le wifi au foyer a changé ma vie, je n'ai plus la crainte de manquer de forfait. ” Julien

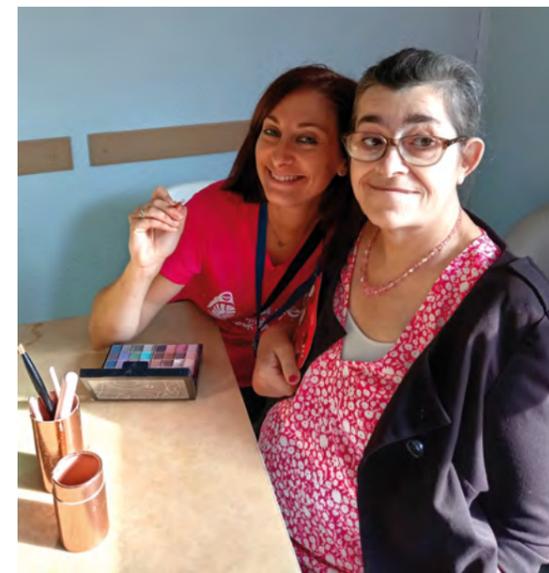
“ J'utilise le wifi pour jouer à des jeux de lettres, regarder des films et dessins animés le soir ; j'écoute aussi la musique après les ateliers. Je suis contente d'avoir le wifi, avant je ne l'avais pas dans l'autre foyer. Ça me fait du bien. ” Mélanie

“ Pour moi l'accès au wifi est vital en tant que geek. Je n'ai plus besoin d'user mon forfait en 2 ou 3 jours ou d'aller dans les lieux publics pour utiliser du wifi. J'utilise le wifi avec mon téléphone ou mes PC. Je regarde des tutos de jeux et Dys, je fais des montages vidéo que je publie sur ma chaîne YouTube, j'envoie des mails, j'appelle ma famille avec WhatsApp et communique avec mes amis de jeux via Discord. Depuis que j'ai accès au wifi sur le foyer, je me sens plus apaisé et plus détendu. Je ne me soucie plus de mon forfait et de comment je vais avoir de la connexion, je suis plus investi dans mon lieu de vie. ” Thomas

“ Le wifi me sert pour écouter la musique (YouTube), pour faire des jeux, regarder des films et dessins animés le midi et le soir, pas tout le temps. Je suis très contente, je fais plein de choses avec le wifi et je montre aux autres. ” Mélissa

En 2023, la **Direction Financière** a poursuivi, en collaboration avec les équipes et le commissaire aux comptes, la mise en place de procédures de gestion, la réalisation d'audits et d'inventaires pour assurer la **fiabilité des informations financières**.

Pour l'année **2024**, l'engagement de la Fondation est de consolider les avancées réalisées en 2023. L'objectif principal pour cette année 2024 sera de **digitaliser les processus**, avec une attention particulière portée à l'accompagnement et à la formation des **secrétaires** sur les nouveaux outils tels que la dématérialisation, la facturation IP ou ESMS. Cette **transformation numérique** contribuera non seulement à une meilleure gestion des informations financières, mais également une harmonisation des pratiques et à une réduction des risques dans l'ensemble des activités de la Fondation ANAIS.



L'année 2023 a été consacrée à la mise en place de la **comptabilité analytique** pour l'activité d'Insertion Professionnelle. Ce projet a impliqué un examen approfondi des processus de la Fondation ANAIS et une analyse minutieuse de ses activités. La Fondation a identifié **22 activités** qui ont été intégrées dans la comptabilité en vue d'une mise en production le 1^{er} janvier 2024.

La Fondation ANAIS a lancé en **2022** une démarche de **numérisation des processus comptables** et financiers dans le but d'optimiser, améliorer et moderniser le système d'information proposé aux utilisateurs. En **2023**, en collaboration avec les Services Centraux, les établissements et le prestataire, les efforts se sont concentrés sur l'**adaptation** et le **paramétrage de l'outil de dématérialisation EFALIA**, et sur les **besoins spécifiques** de la Fondation. La campagne de **formation** au sein des établissements sera initiée en mars 2024 en vue d'une mise en production en mai 2024.

Concernant la **gestion des achats**, la digitalisation du processus achat a été reportée au second semestre 2024, s'inscrivant ainsi dans la continuité du projet de dématérialisation des factures.

En ce qui concerne le déploiement de la Gamme CEGI (Éditeur de Logiciel Comptable & RH), la Fondation ANAIS a poursuivi en 2022 son accompagnement de CEGI dans le développement et le déploiement de la nouvelle version de facturation SEJOUR FIRST. Cette **nouvelle version de CEGI** est déployée depuis novembre 2023 dans **12 établissements**. À partir de mai 2024, la Fondation procédera au déploiement et à l'accompagnement du nouveau module de facturation dans 27 établissements supplémentaires.



LES RESSOURCES HUMAINES (RH) EN CHIFFRES

État des effectifs

- L'effectif global de la Fondation ANAIS relativement stable en 2023 avec **2050 collaborateurs en CDI** dont 3 directions régionales médico-sociales et 1 Directeur des Opérations ANAIS Entreprise,
- **494 salariés moyens mensuels en CDD** qui pallient les absences temporaires et renforcent les équipes afin de garantir le meilleur accompagnement des personnes en situation de handicap et de dépendance,
- **1326 travailleurs d'ESAT**.

Féminisation

- Des équipes très féminisées : **71 %** de femmes dans les effectifs, avec **59 %** de femmes au sein du personnel **cadre**.

Taux de turn-over

- Taux de rotation du personnel de **14 %** avec 261 nouveaux collaborateurs en CDI en 2023, venant remplacer 309 collaborateurs sortants.

Nombre de CDD annuel

- Le nombre de CDD conclus reste important à plus de **13 426** pour l'année 2023 avec 11 CDD Cadres et 13 415 CDD Non-Cadres.

ANCIENNETÉ MOYENNE

- Ancienneté en moyenne à **8 années et 10 mois**. Ceci montre l'attachement des collaborateurs ANAIS à leurs métiers et aux valeurs humanistes affirmées par la Fondation.

QUALIFICATION DU PERSONNEL

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

2023 - PROJET DE DÉMATÉRIALISATION DE LA GESTION DES RH

Au cours du premier semestre de l'année 2023, une partie des activités du service des ressources humaines a été consacrée à la **recherche d'optimisation de la fonction RH**, tant au sein des services centraux, que sur les différents établissements.

Dans le cadre de cette démarche, une analyse non exhaustive des **besoins RH** a donc été réalisée englobant la gestion du personnel, les aspects contractuels, la formation, la gestion des absences, la réalisation des entretiens professionnels, ainsi que le processus de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), entre autres.

Une recherche de **prestataires** spécialisés dans la gestion des ressources humaines a, par la suite, été initiée, se concluant par la sélection de trois prestataires : EFALIA, LUCCA et FOEDOERIS. L'étude a été plus largement réalisée auprès du prestataire LUCCA pour lequel les fonctionnalités semblaient le mieux correspondre aux exigences identifiées.

Ce projet a cependant été temporairement mis en suspens suite au départ du Directeur des Ressources Humaines, M. Pascal JAZAT, pilote du projet.

2023 - ORGANISATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

L'année 2023 a été marquée par les **élections des représentants du personnels** aux CSE locaux et CSE central. Un moment important pour le dialogue social au sein de la Fondation en raison de l'importance du rôle de ses partenaires sociaux, à la fois sur la représentation des intérêts individuels et collectifs de l'ensemble des collaborateurs, lors des échanges et travaux dans les différentes instances (CSE locaux / CSEC / commission santé Sécurité au travail, et différentes autres commissions dédiées), mais aussi pour toute démarche de négociations visant à l'amélioration des conditions de travail des salariés de la Fondation.

Ces élections se sont déroulées du mercredi 22 novembre jusqu'au mardi 28 novembre 2023 pour le premier tour, et du mercredi 6 décembre au mardi 12 décembre pour le second tour pour les onze CSE locaux.

Le résultat de la **représentativité syndicale** de la Fondation à l'occasion du renouvellement des mandats est le suivant :

ORGANISATION SYNDICALE	2023	2019
CFDT Santé Sociaux	38,31 %	37,82 %
SUD Santé Sociaux Solidaires	31,73 %	27,49 %
CGT Acion Sociale	24,26 %	29,34 %
CFE-CGC Santé-Social	5,70 %	5,35 %

Lors de ces élections du Comité Social et Économique, le **nombre d'inscrits électeurs** était de **2 310** pour **1 245 bulletins** valablement exprimés tous CSE et collèges confondus.

2023 - CONCLUSION DES NOE 2023 ET VERSEMENT D'UNE PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

Sur décembre 2023, les NOE (Négociations Obligatoires en Entreprise) ont été menées conjointement par les Ressources Humaines, le Directeur Exécutif, M. Patrick SORIA et le Directoire, M. Pierre NAITALI. Ces négociations ont débouché sur l'adoption des résolutions suivantes :

■ Le versement d'une prime de partage de la valeur

Les parties à l'accord de NOE se sont entendues sur le versement d'une prime de partage de la valeur ajoutée avec l'octroi d'une enveloppe budgétaire globale de 800 000 €.

Les conditions d'obtention de cette prime ont fait l'objet d'échanges entre les Organisations Syndicales et l'employeur. Il fut convenu de l'octroyer à tous les salariés en CDI ou en CDD ayant 4 mois d'ancienneté sur les 12 derniers mois. Un barème dégressif pour cette prime fut établi considérant des tranches de salaires définies.

■ Le renouvellement de la contribution volontaire à la formation

Au cours de ces négociations, l'employeur a décidé, suite à la réussite de la campagne de formation 2023, du renouvellement la contribution volontaire de 0,30 % de la masse salariale brute. Cette mesure permet à la Fondation ANAIS de développer sa politique en matière de formation et d'accroître le nombre de personnes formées.

■ Le maintien du forfait mobilités durables par le biais de l'indemnité kilométrique vélo

Les parties se sont entendues pour reconduire le remboursement des frais kilométriques vélo tel que définis dans l'accord de NAO de 2019 (soit 200 € annuel).

2023 - UNE POLITIQUE VOLONTARISTE ET AGILE EN MATIÈRE DE FORMATION

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

Comme inscrit dans la NOE 2023, la Fondation continuera de verser, au-delà des contributions et participations obligatoires légales auprès de son OPCO (Opérateur de Compétence), une **contribution volontaire de 0,30 % de la masse salariale**. Ceci a permis en 2023 à **1826 salariés** de bénéficier d'une **formation**, soit un cumul **94 321 heures de formations** dispensées et une moyenne de **50 heures par salarié**.

LES OBJECTIFS POUR 2024

L'un des axes essentiels développé au cours de cette année 2024 sera la **prévention des Risques Psychosociaux et l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail**, en s'appuyant notamment sur les négociations avec les représentants du personnel, et la mise en place d'actions de formation.

Il s'agira également de construire avec les partenaires sociaux un accord de méthode permettant de fixer le cadre des négociations et moyens associés pour la durée de cette nouvelle mandature.

Les Comptes Annuels de la Fondation en 2023 regroupent 112 structures comptables. L'exercice comptable 2023 a été impacté par les éléments majeurs suivants :

COMPTE DE RÉSULTAT 2023

L'ensemble des **produits** s'élève à **177 575 K€** pour l'année 2023 dont :

- Produits Établissements Insertion Professionnelle : 21 237 K€
- Financeurs : 125 224 K€
- Aides aux postes : 20 356 K€
- Autres financements : 10 758 K€

L'ensemble des **charges** s'élève à **181 779 K€** pour l'année 2023, en hausse de 7 309 K€ par rapport à 2022.

Cette variation se ventile principalement de la façon suivante :

- Augmentation du poste prestation alimentation : + 607 K€ / + 7 % (9,2 M€),
- Énergie : + 1 627 K€ / + 124 % (2,9 M€),
- Développement du recours à l'intérim : + 584 K€ / + 20 % (3,4 M€),
- Augmentation des charges financières : + 369 K€ / + 28 %,
- Dépenses de personnel (charges sociales et fiscales incluses) de 121 193 K€ en hausse de + 3.5 % s'expliquant notamment par :
 - Prime partage valeur : + 674 K€,
 - Contrôle URSSAF : + 300 K€,
 - Recours à l'intérim : + 584 K€ en hausse de + 20 % (3,4 M€).

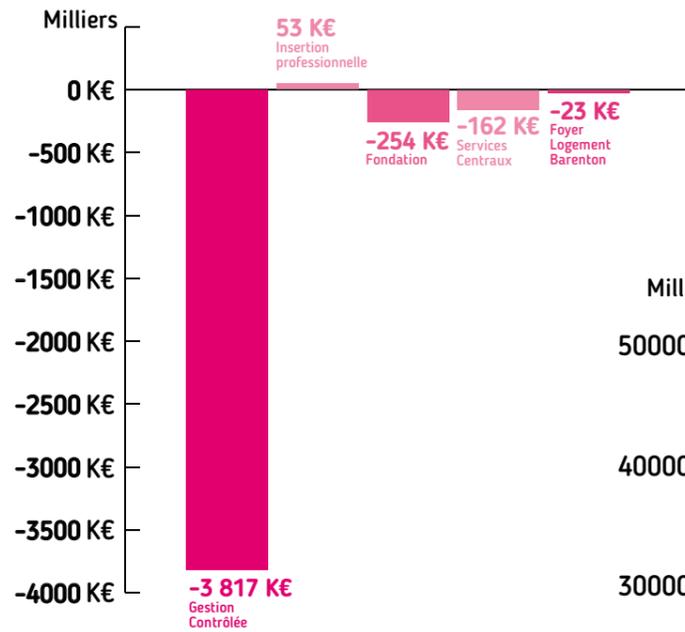
Le résultat comptable de l'année 2023, avant écritures des reprises, est un déficit comptable consolidé de - 4 203 K€ et se décompose de la façon suivante :

- Un déficit comptable de - 3 817 K€ au titre des établissements sous gestion contrôlée se ventilant comme suit :
 - + 554 k€ au titre des établissements ESAT Social,
 - 1 144 K€ au titre des établissements Accompagnement Thérapeutique & Soins,
 - 2 127 K€ pour les établissements du secteur Habitat & Vie Sociale,
 - 106 K€ pour l'activité Enfance & Éducation Spécialisée,
 - 994 K€ au titre des EHPAD,
- Un déficit de 387 K€ au titre des établissements en gestion propre dont principalement :
 - + 53 K€ d'excédent pour l'Insertion Professionnelle,
 - 162 K€ au titre du siège social,
 - 253 K€ déficit pour la Fondation & - 23 K€ Foyer Logement Barenton (50).

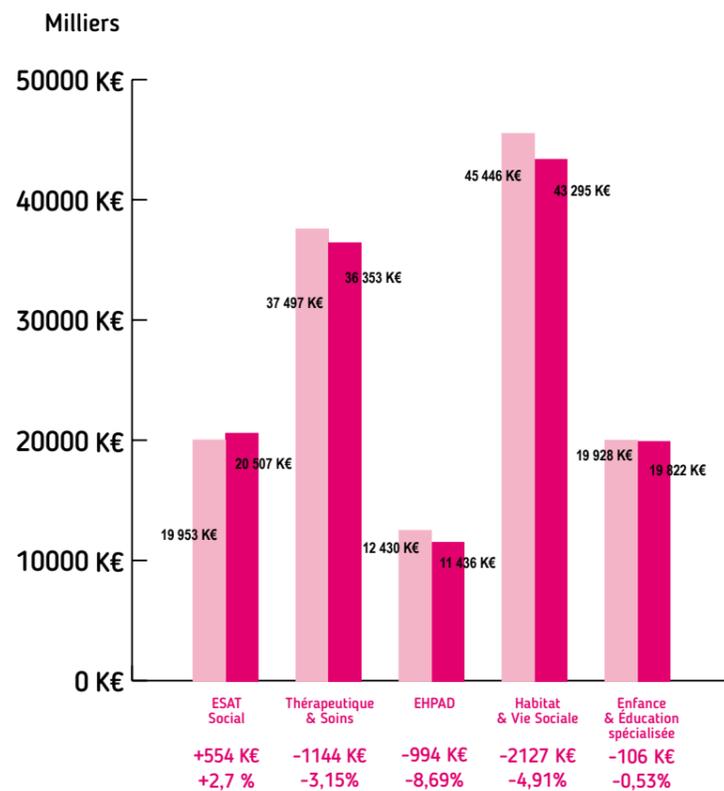
Après retraitements des reprises du résultat N-2, de 1 170 K€ (selon décisions des financeurs), le **résultat consolidé** de la Fondation est un déficit de **- 3 033 K€**.

RÉSULTATS PAR SECTEUR

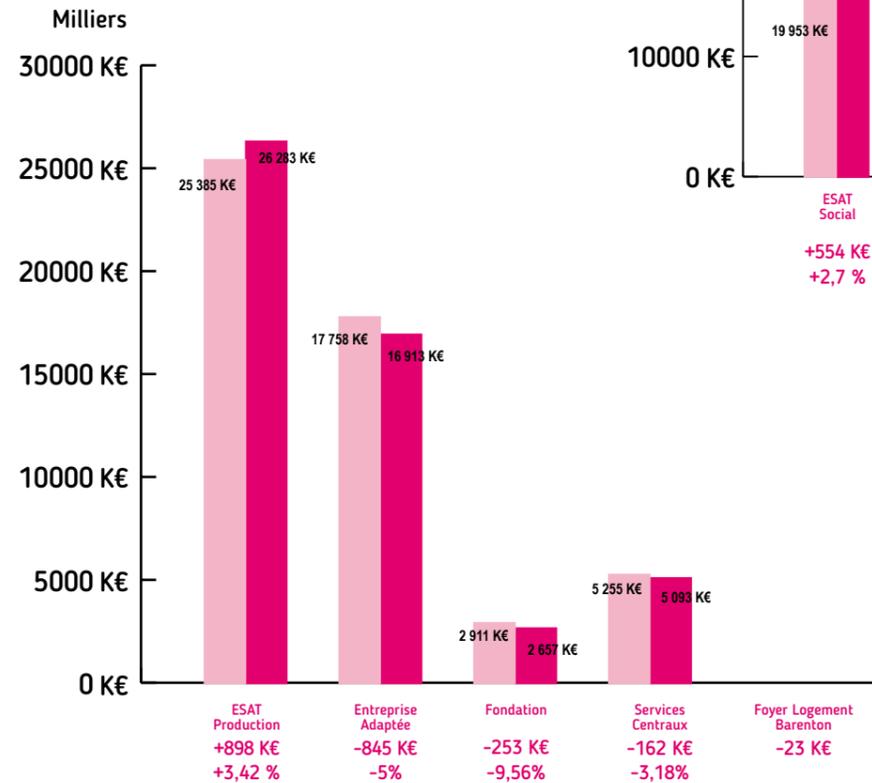
RÉSULTAT COMPTABLE 2023 : - 4 203 K€



RÉSULTAT DE LA GESTION CONTRÔLÉE

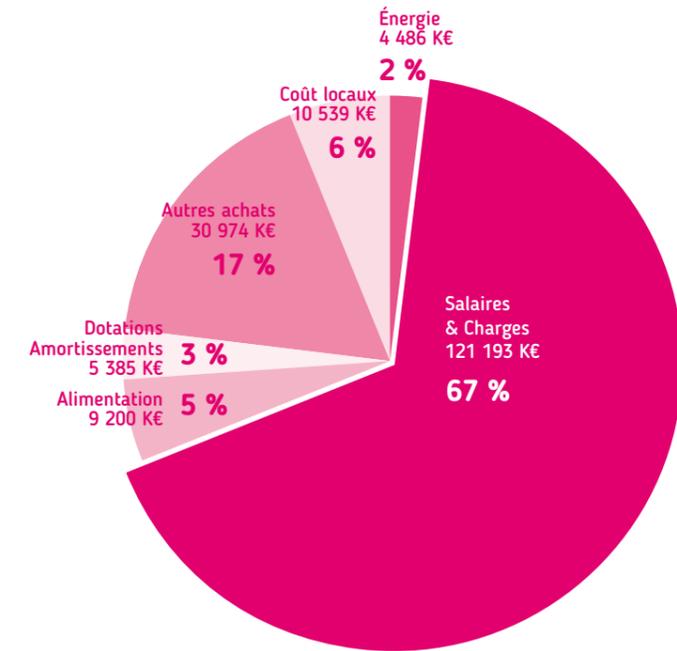


RÉSULTAT DE LA GESTION PROPRE

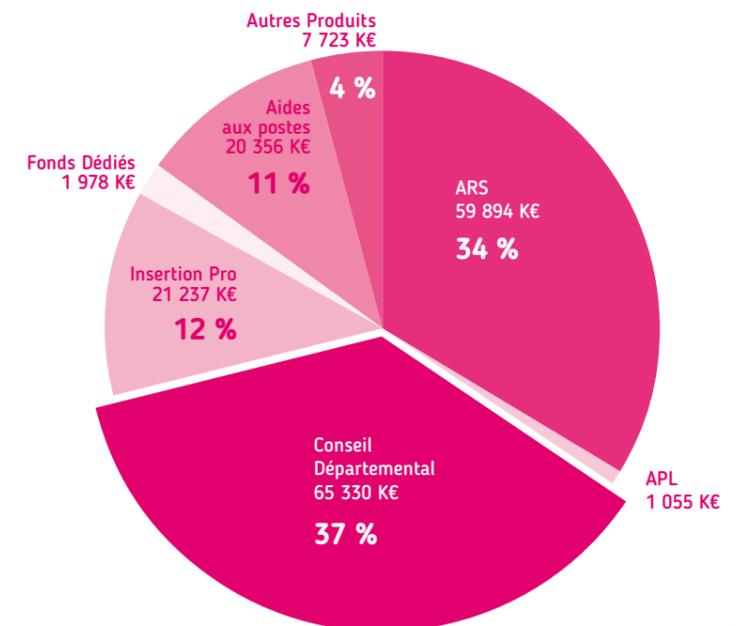


ANALYSE COMPTE DE RÉSULTAT

DÉPENSES DE LA FONDATION 2022 : 174 469 K€
DÉPENSES DE LA FONDATION 2023 : 181 779 K€ (+4,19 %)

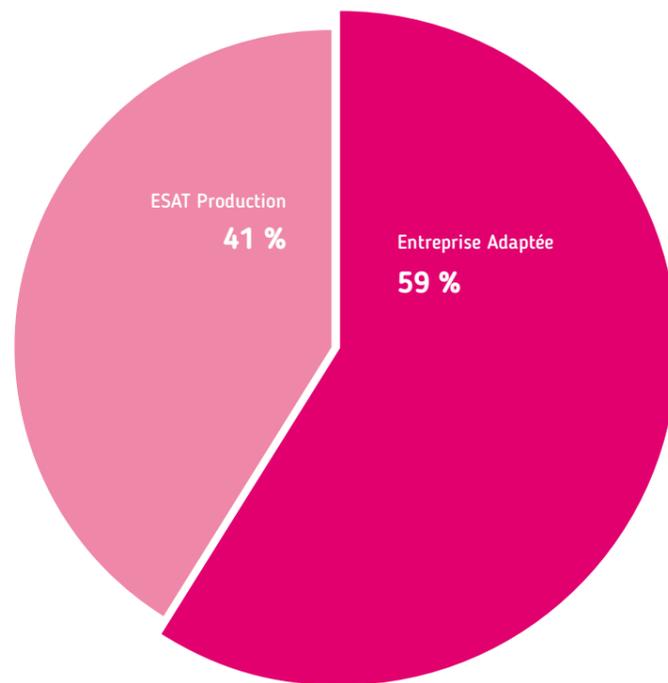


RECETTES DE LA FONDATION 2022 : 173 802 K€
RECETTES DE LA FONDATION 2023 : 177 575 K€ (+2,17 %)



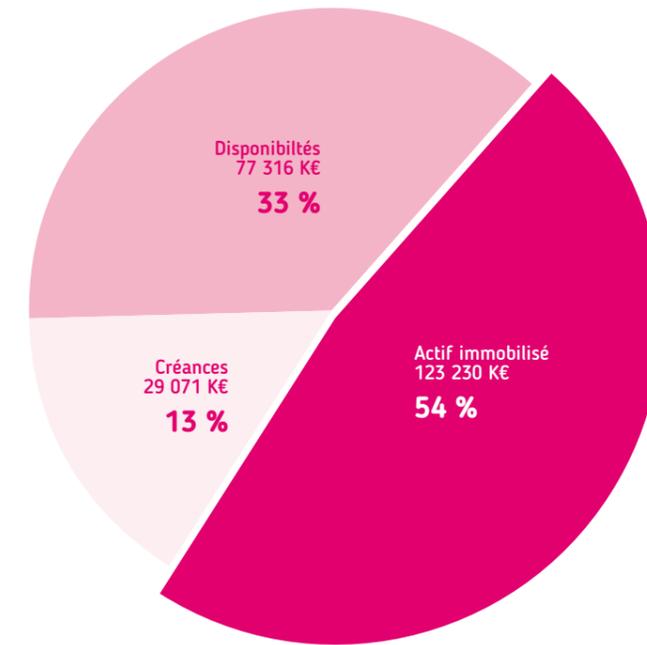
ANALYSE CHIFFRE D'AFFAIRES INSERTION PROFESSIONNELLE

CHIFFRE D'AFFAIRES 2022 : 20 653 K€
CHIFFRE D'AFFAIRES 2023 : 21 237 K€

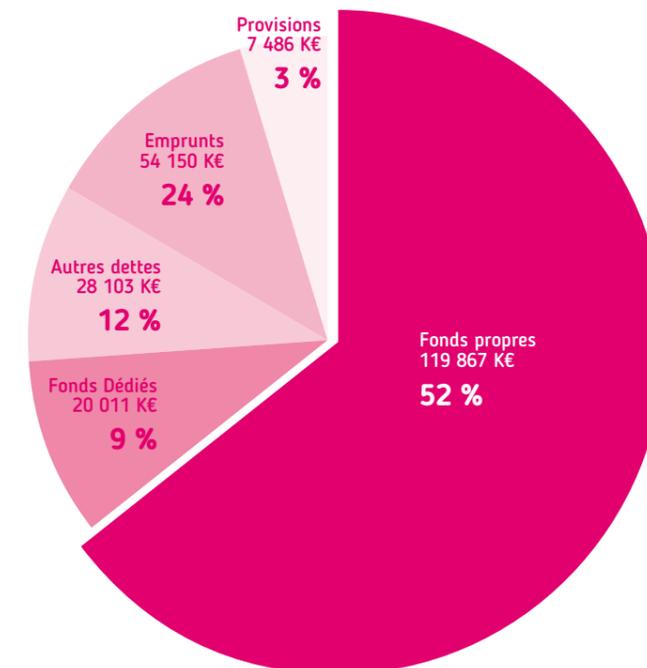


ANALYSE DU BILAN

TOTAL ACTIFS 2022 : 237 166 K€
TOTAL ACTIFS 2023 : 229 618 K€ (-3,18 %)



TOTAL PASSIFS 2022 : 237 166 K€
TOTAL PASSIFS 2023 : 229 618 K€ (-3,18 %)



L'année 2024, sera principalement une année de **consolidation**, d'**organisation** et de **structuration** pour la Fondation, afin d'envisager son avenir avec sérénité, confiance et force.

Cet objectif va s'appliquer selon **4 dimensions** en particulier :

L'organisation

Dans le prolongement du travail engagé et conduit par le Directoire au second semestre 2023, un nouveau **Document Unique de Délégations** (DUD) a été actualisé et adopté en janvier 2024. Ce document constitue l'une des pierres angulaires de la Fondation. Il clarifie les responsabilités de chacun, fixe le cadre des subdélégations depuis le Président du Directoire, jusqu'aux chefs de services. Trois principes guides ont prévalu à ce travail :

- Renforcer les délégations au plus près du terrain, pour plus d'opérationnalité et de réactivité,
- Développer de la cohésion, du partage, pour des parcours plus fluides et une meilleure qualité,
- Construire ou adopter des références partagées.

Aussi, à partir de ce nouveau DUD, les délégations de pouvoirs de chaque cadre manager ont été actualisées ou élaborées, leur présentation organisée et leurs signatures recueillies. Ce travail d'ampleur sera finalisé pour tous les managers fin juin 2024.

Un travail a également été mené sur l'actualisation des organigrammes hiérarchiques et nominatifs et ce par périmètre d'activité, pour plus de visibilité.

L'un des temps du comité des directeurs - ComDir (juin 2024) sera consacré à conduire des réflexions et formuler des propositions sur les aménagements à apporter aux différentes modalités fonctionnelles de la Fondation ANAIS (groupes métiers etc.), pour davantage d'efficacité, de partage et de collégialité.

La santé au travail des professionnels

Dans le prolongement d'orientations annoncées par le Directoire fin 2023, la Fondation va engager plusieurs actions :

- Négocier, d'ici à l'été 2024, avec ses partenaires sociaux un accord Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) et prévention des risques psycho sociaux (RPS).
- Engager une négociation avec ses partenaires sociaux d'un accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), possiblement courant d'année 2025-2026,
- Formaliser sa politique RH et de santé au travail,
- Engager le recrutement d'un préventeur sur la base d'une fiche de fonction travaillée avec les partenaires sociaux et l'appui conseil de la CARSAT.

Toutes ces actions seront conduites en lien avec les représentants du personnel et associeront largement les équipes concernées. La Fondation sera également attentive à chercher conseil auprès de ses partenaires institutionnels (CARSAT, SST et DDETS).



La structuration des activités

En cette année 2024, la Fondation va se doter de schémas directeurs (SD). Ce sera principalement le cas de celui des Systèmes d'Information et du Numérique (SIN). Après décision en ce sens du Directoire mi 2023, le travail de cadrage et d'étude a été engagé début 2024. Il aboutira à l'automne 2024 par l'adoption du premier SD-SIN de la Fondation. Ce projet est conçu de sorte à associer l'ensemble des parties prenantes (instances et fonctions de direction, professionnels et leurs représentants, personnes accompagnées). Il se conclura par deux documents : l'un à dimension stratégique qui aura une portée sur environ 5 ans (le schéma) et un second plus programmatif qui fixera les priorités et projets sur 18-24 mois (programme actualisé chaque année).



La conduite de réflexions au bénéfice des enfants, adultes et aînés accompagnés

Il s'agira notamment :

- Du démarrage de plusieurs projets immobiliers d'ampleur, tels que celui de l'IME d'Osny (95),
- De l'installation d'un groupe préfigurateur du futur collège de réflexion éthique de la Fondation,
- De l'engagement d'un cycle de réflexion avec l'ensemble des directeurs pour donner un sens à l'évolution des établissements ANAIS en dispositifs.

Les atouts, les forces de la Fondation sont là ; il appartient à ANAIS de les potentialiser.

En 2024, chacun, individuellement et collectivement, continuera à partager, formaliser et incarner ce qui fait l'identité ANAIS. Chacun continuera à **Agir pour Notre Société...**





Fondation ANAIS

Reconnue d'Utilité Publique
par décret du 21 octobre 2019

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

Services centraux :
32 rue Eiffel
CS 50287
61008 ALENÇON Cedex

www.fondation-anais.org

