

ASSOCIATION  
LE PARC



# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025



---

# SOMMAIRE



MOT DU PRÉSIDENT

---

P.02-03

PRÉSENTATION DE  
L'ASSOCIATION

---

P.04

BILAN ASSOCIATIF  
& PERSPECTIVES

---

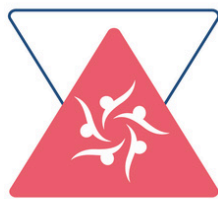
P.05 - 08



---

CAMSP FARANDOLE

P.09-10



---

IES - SSEFS  
PAUL CÉZANNE

P.11-12



---

MAISON BLEUE

P.15-16



---

RÉSIDENCE ROBINSON

P.17-18

PROJETS  
TRANSVERSEAUX

---

P.19 -22

BILAN  
SOCIAL

---

P.23-25



# MOT Du Président



L'année 2025 a débuté dans un contexte national incertain, politiquement en particulier, avec un financement de notre secteur d'activité préoccupant, pouvant à terme impacter directement les activités et les projets de développement des associations et du secteur médicosocial. Les budgets des établissements de l'Association Le Parc ont été contraints et un vrai questionnement nous alerte, quant à leur pérennité, dans les années à venir. Heureusement au cours de l'année 2025 des économies ont été anticipées, sur l'énergie en particulier.

Malgré ce climat contraint et très incertain, l'association a su maintenir ses engagements de qualité auprès des publics accompagnés, ce qui est particulièrement remarquable.

## Quelques projets accompagnés par le Conseil d'Administration en 2025

La poursuite et la continuité du schéma immobilier a permis des rénovations, une meilleure accessibilité, l'amélioration des dynamiques liées à l'énergie, la modernisation des réseaux. Tout cela pour le meilleur des personnes accompagnées ainsi que des professionnels.

La création d'une instance éthique, partagée entre 3 entités (La Dussetière, Le Parc et Jean Baptiste LeTaillandier) que les administrateurs ont accompagné en se formant avec des professionnels sur les questions de laïcité.

La structuration de la gouvernance et la mise en œuvre concrète d'une démarche RSE/RSO (Responsabilité Sociale des Entreprises/Organisations) qui sera évaluée annuellement lors du copil qualité associatif. D'ailleurs la poursuite de la démarche qualité, bien engagée depuis 3 ans qui se poursuit avec rigueur et engagement. Le copil se réunit une à deux fois par an afin de suivre le plan d'action et de mettre en œuvre les suites de l'évaluation 2024 (avec en prime une newsletter qualité au mois d'octobre)

Enfin, le travail sur l'autodétermination et la participation sociale a été encore approfondi cette année, avec en particulier de très bons retours familles/habitants sur la conférence autodétermination organisée à la Résidence Robinson.

Pour rester sur une dynamique positive, qui engage l'année 2026 tant à l'interne qu'à l'externe, notons :

- L'arrivée très attendue du Docteur Demoulière Sixtine à la résidence Robinson, siote au départ à la retraite du Docteur Chérel, grâce à une mise à disposition de l'hôpital de Fougères, avec qui les relations sont bien établies et de qualité.
- Les avancements du CPOM en cours, et à l'issue du diagnostic, le constat d'un climat de confiance entre nos financeurs et l'association, de bon augure pour valider notre CPOM, qui devrait être signé mi-juin 2026.





- L'obtention d'une place FAM supplémentaire pour la Résidence Robinson, grâce à de très bonnes relations avec le Conseil Départemental 35.
- La dynamique en cours se prolonge du côté de la Qualité de Vie au Travail : nouvelle enquête de Harmonie Mutuelle pour 2026 et le renouvellement pour l'association du label "Entreprises accueillantes", qui met en avant notre association sur notre territoire, grâce aux engagements tenus.
- La continuité d'un lien privilégié voire renforcé avec l'Association Gabriel Deshayes à Auray. Association dont la structure et la dynamique, à bien des égards assez proches de notre association, pourraient préfigurer voire installer la mise en réseau d'actions coordonnées et rapprochées dans une dimension régionale, adaptée à la particularité des personnes accueillies ainsi qu'à la représentation du handicap sensoriel.

L'association sera attentive aux travaux de la CNH 2026 (Conférence Nationale du Handicap) qui devrait avoir lieu en Juin 2026 ; celle-ci doit se tenir dans la perspective de débattre et décider des orientations et des moyens de la politique concernant les personnes en situation de handicap.

La CNH rassemble l'ensemble des acteurs concernés : personnes en situation de handicap et leurs organisations représentatives, associations, partenaires sociaux, collectivités territoriales, administrations et opérateurs de l'État, tous associés étroitement à la préparation, à la tenue et au suivi de la Conférence. Elle fixera les grandes orientations de la politique nationale du handicap.

Pour notre association déjà bien engagée au sein de différents réseaux (départementaux, régionaux, nationaux) elle pourrait permettre favoriser l'expression, les souhaits voire les revendications en matière d' École inclusive, d'emploi, de santé, d'accessibilité de l'environnement, de logement, de mobilité, d'accès à l'information et à la communication, de participation à la vie citoyenne, tels que nous pouvons l'espérer, en terme d'améliorations actées, pour les personnes accompagnées de notre association, ainsi que pour leurs familles.

Sachons être attentifs à et acteurs de ce rendez-vous qui se renouvelle tous les 3 ans.

Également en 2026, le Conseil d'administration de l'association met dès aujourd'hui, en route le 3è projet associatif. Celui-ci devrait, en respectant la feuille de route établie, être validé dès le début 2027.

Comme le précédent il associera l'ensemble des acteurs internes et partenaires externes impliqués dans la dynamique, afin de déterminer les axes d'évolution, de progrès dans les 5 années à venir.

Il constituera l'ossature, le cadre sur lesquels pourront s'appuyer et se développer les projets des établissements et services. Le suivi de ce projet sera assuré par le Conseil d'Administration.

Les administrateurs ont déjà mis en priorité un axe particulièrement important, sans négliger les autres : l'association des familles à la dynamique associative. Leurs voix, leur expression concernant nos actions doivent permettre un retour constructif pour faire évoluer nos orientations et adapter nos projets.

En conclusion, malgré un contexte financier difficile, l'association Le Parc poursuit ses projets en les structurant. A travers une politique des ressources humaines engagée et adaptée aux besoins, elle renforce les pratiques professionnelles en les adaptant aux personnes concernées.

Ces constats s'inscrivent à l'évidence dans une recherche constante, de la part de la Direction générale, des directions, des cadres et de l'ensemble des professionnels, d'une qualité de vie dispensée à toutes les personnes accompagnées et à leurs familles.

**MONSIEUR ÉRIC HAYER**  
Président

# PRÉSENTATION



L'association Le Parc existe depuis 1981, elle a révisé son projet associatif en 2021, en y intégrant notamment certains concepts (inclusion, auto-détermination ...) et inscrivant de façon plus volontaire un ancrage de réseau.

L'association mène une action d'intérêt général au bénéfice d'enfants et d'adultes en situation de handicap. Pendant 150 ans, la Congrégation fondatrice puis l'association Le Parc, ont accueilli exclusivement des jeunes sourds.

Aujourd'hui l'association est ouverte à un public diversifié qui a besoin de réponses souples, adaptées et de proximité. Grâce à la mise en œuvre de multiples dispositifs, elle répond aux besoins d'un public de tous âges, souffrant de surdité mais aussi, plus largement, de troubles neuro développementaux (TND) dont des troubles du spectre autistique (TSA) nécessitant des accompagnements spécifiques et des aides complémentaires

Dans le but de promouvoir la création de parcours sur mesure, en adéquation avec l'évolution des besoins et des aspirations des enfants et des adultes, l'association établit des partenariats avec divers acteurs des secteurs sanitaire, social et médico-social, principalement dans les territoires de Fougères et Vitry.

Le projet de l'association est mené par des administrateurs bénévoles et fortement engagés, qui représentent les principales parties prenantes, à savoir les usagers et leurs familles, la Congrégation, les partenaires publics locaux, ainsi que la société civile.

À l'avenir, l'association Le Parc aspire à poursuivre ses expérimentations, à progresser, à partager ses idées et à donner une voix à toutes les parties prenantes de ses actions. Elle souhaite renforcer la coopération et les partenariats pour offrir des réponses de qualité aux usagers. Par ailleurs, l'association désire mieux faire connaître ses spécificités et son expertise en témoignant de ses expériences et observations sur le territoire pour faire évoluer les politiques d'action sociale. Dans cette optique, elle a décidé de créer une mission de recherche et développement, nommée le Parc Lab.



CAMSP FARANDOLE

IES- SSEFS  
PAUL GÉZANNE

MAISON BLEUE

RÉSIDENCE  
ROBINSON

Les établissements et services de l'association Le Parc

---

# BILAN ASSOCIATIF

---



L'année 2025 est une année riche des retombées des efforts fournis collectivement.

Une année de grande fierté/satisfactions aussi qui se retrouvent à plusieurs niveaux.

## DES SATISFACTIONS DE CONSTATER :

### L'avancée des travaux et de l'avancement de notre schéma directeur patrimonial

La livraison des extensions de la Résidence Robinson, le démarrage des rénovations profondes de deux bâtiments dans la cour de l'IES témoignent de notre engagement à investir dans des outils de travail durables, confortables et adaptés aux besoins des personnes accompagnées comme des professionnels. Ils préfigurent une amélioration tangible des conditions d'accueil et de prise en charge des personnes concernées.



### Des résultats probants portés par une culture qualité partagée

Le qualiscope 2025 de nos établissements traduit, sans surprise, les excellents résultats des évaluations de 2024. Mais surtout, la démarche qualité se poursuit avec autant de rigueur. Pleinement intégrée aux pratiques professionnelles, elle fait aujourd'hui preuve de maturité. La généralisation des bonnes pratiques de repérages des difficultés, signalement et traitement sécurise les parcours et la qualité des accompagnements.

### L'implication de tous les établissements dans des partages de bonnes pratiques avec les différents acteurs et partenaires de notre secteur professionnel

Cette implication prend des formes plurielles : intervention dans des journées de réflexion, colloques, formations des futurs professionnels, échanges entre équipes, interventions au sein d'autres équipes professionnelles... Ces interventions ont lieu soit sur l'initiative des cadres, soit sur sollicitation des partenaires. Elles témoignent de la reconnaissance du secteur, de la forte expertise des équipes de terrain et du haut degré d'avancement de notre organisation dans la démarche de transformation de l'offre.



### Une stabilisation des équipes de professionnels

Après les mouvements post COVID qui ont touché l'association autant que le secteur, nous constatons en 2025 une baisse du turn over et une progression de l'ancienneté moyenne. Cette stabilité est un gage de qualité des prestations. Nous savons que les jeunes, leurs familles et les habitants présentent des troubles tels que la relation de confiance éducative, thérapeutique ou encore pédagogique est au cœur de la réussite des différentes rééducations. Cette stabilité permet aussi de développer un programme de formation ambitieux et adapté à l'évolution de la connaissance scientifique.



## EN 2025, L'ASSOCIATION S'EST AUSSI ENGAGÉE FORTEMENT AVEC SES PARTENAIRES, À TRAVERS DES ENGAGEMENTS FORTS



### La signature de la charte Romain Jacob

Cette charte vise à garantir une égalité réelle d'accès aux soins, à la prévention et au suivi de santé pour les personnes en situation de handicap. En la signant, notre association s'engage à lutter contre les ruptures de parcours, à adapter l'accueil, l'information et l'accompagnement, et à renforcer la coordination entre acteurs sanitaires, médico-sociaux et sociaux, dans le respect des droits, de la dignité et du libre choix des personnes.

### Une reconnaissance partenariale au service de la mobilité durable

Le renouvellement de notre 3ème **label "entreprises accueillantes en Pays de Fougères"** reconnaît nos engagements de l'année précédente et nous engage sur les questions de mobilité durable.



### Notre implication collective dans les questions cruciales d'attractivité de nos métiers

D'abord, notre fidélité à certains programmes, puisque nous avons participé pour la 3ème fois au rallye des métiers du médico social, organisé par le pôle ESS de Fougères. Nous avons aussi été présents dans différentes manifestations départementales (forum SEISME sur les métiers à impact, salon des métiers du médico social ...) ou locale : salon des métiers de Fougères ... Plusieurs professionnels ont pu être formés par le Réseau GRAAL en tant qu'ambassadeur- métier et ont participé à un webinaire organisé sur ce sujet par la mission attractivité de l'ARS.



### Regards partagés : faire vivre l'éthique par une dynamique collective et innovante

En 2025, la mise en place du comité d'éthique inter association (avec le Centre de la Dussetière et le groupe JBLT) est venu concrétiser un axe fort du projet associatif. Cette instance, appelée : regards partagés est pleine de promesses et très attendue, notamment par l'ARS qui y voit une structuration inédite de ce type d'instance.



## LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS : DES ACTIONS CONCRÈTES POUR UN AVENIR DURABLE

### Alimentation et restauration durable

En 2023, nous avons fait évoluer en profondeur l'organisation de notre service de restauration en déléguant nos approvisionnements à une société de restauration et en renforçant notre équipe avec un responsable de restauration. L'enjeu était de garantir une offre de restauration qualitative, conforme au moins aux exigences de la loi Egalim et aux particularités de nos convives (repas texturés, intolérances et allergies ...).



### DES ENGAGEMENTS QUI SE TRADUISENT AUJOURD'HUI PAR :



Notre proportion d'aliments bio à progresser, passant de 9% à 20% cette année. Cette progression est le fruit de plusieurs facteurs. Nous avons travaillé avec le soutien d'Agrobio 35 pour contraindre notre société de restauration à travailler avec la plateforme "Manger bio 35". Les cuisiniers travaillent de plus en plus les produits frais. Cela nécessite forcément du temps supplémentaire dédié aux épluchages et nettoyage des légumes, temps rendu possible grâce à une organisation très rigoureuse du travail d'équipe.



Notre équipe est stabilisée : les arrêts de travail sont quasiment absents, le professionnel parti à la retraite a pu être remplacé, l'ambiance de travail est paisible et concentrée sur la qualité des repas et l'envie de faire plaisir. Le petit film réalisé en 2025 sur la restauration témoigne d'ailleurs de cette évaluation.



Les repas mixés sont désormais réalisés par les équipes de la Résidence Robinson. La procédure a été sécurisée. Cela demande une implication forte des professionnels mais est une condition pour des repas texturés à haute valeur gustative.



L'accueil en juin 2025 du Conseil consultatif départemental de l'alimentation a permis de valoriser ces résultats et de contribuer aux réflexions territoriales sur l'alimentation durable.



### Energie

Depuis plusieurs années, nous œuvrons pour la réduction de nos émissions de carbone, à travers la maîtrise de nos consommations d'énergie, en particulier pour le chauffage de nos locaux. Nous avons réalisé différentes actions : démolition de bâtiments, optimisation des surfaces nécessaires, changement de système de chauffage, isolation des bâtiments ... En 2025, nos consommations de gaz ont diminué de 26% par rapport à 2022. Cet effort est particulièrement satisfaisant en ce sens qu'il n'a pas dégradé le confort des utilisateurs (et l'a même amélioré dans certaines situations).



### Des dispositifs accessibles et responsables pour répondre aux besoins des professionnelles

La démarche RSO de l'association s'inscrit indissociablement dans le souci du bien-être des personnes accompagnées et de celui des professionnels. En 2025, nous avons déployé une offre de protections périodiques pour nos professionnelles : gratuite, accessible. Les protections périodiques offertes sont en coton bio, sans plastique, sans chlore, sans parfum. Plus largement, le service des ressources humaines a beaucoup développé cette année des aides concrètes à des situations personnelles compliquées : problématiques sociales (logement ...), problématique de santé (liées au travail ou autres). Ces actions témoignent d'une attention concrète portée à celles et ceux qui prennent soin des autres.

# PERSPECTIVES ASSOCIATIVES 2026

L'année 2026 va être consacrée en grande partie à la réalisation de notre 3ème projet associatif stratégique. Nous souhaitons profiter de ce travail pour améliorer encore la participation des personnes concernées. Nous avons identifié en 2022 que cet axe avait beaucoup manqué aux travaux de notre 2ème projet associatif. Nous souhaitons pour ce 3ème projet une implication forte des personnes concernées avec des médiations adaptées aux différents handicaps et troubles présentés. L'élaboration d'un projet stratégique est toujours un élément marquant de la vie d'une association. Nous souhaitons en faire un moment d'échange de dialogue et d'expression de la vie démocratique du diagnostic, à l'élaboration du plan d'action en passant par la définition d'une vision stratégique partagée.

En 2026, nous procéderons également au baromètre de la qualité de vie au travail. Notre dernier baromètre date de 2023. Nous garderons la même méthodologie, en utilisant la base de recueil de données proposée par Harmonie Mutuelle. Ces résultats du baromètre permettront d'alimenter le plan d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.

L'année 2026 sera également marquée par une structuration accrue des offres de prestations. Des avancées sont attendues dans la formalisation administrative du fonctionnement en dispositif de l'IES et du SSEFS, déjà effectif dans les pratiques. À l'approche de la réforme de la tarification SERAFIN-PH annoncée pour 2027, l'évolution du cadre réglementaire constitue un enjeu déterminant pour garantir des financements adaptés aux besoins. Par ailleurs, le CAMSP bénéficiera en 2026 d'un fonctionnement en année pleine du rebasage obtenu fin 2025, avec une équipe attendue au complet à l'été 2026 et une augmentation significative de l'activité, malgré des locaux encore transitoires à Fougères et à Vitry.

Enfin, l'association reste en attente des conclusions des échanges du CPOM, notamment concernant l'évolution éventuelle du statut de la Maison Bleue, aujourd'hui établissement expérimental.

Perrine Obonsawin  
Directrice générale

# CAMSP FARANDOLE

Interventions précoces pour enfants en situation de handicap



## LES MISSIONS

Le CAMSP Farandole s'adresse aux enfants de leur naissance jusqu'à 6 ans qui rencontrent des difficultés dans leur développement, qu'elles soient motrices, relationnelles, de comportement, sensorielles et présentent une situation de handicap supposé ou confirmé.

Le CAMSP Farandole propose un accompagnement pluridisciplinaire sur les territoires de Fougères et Vitré autour des objectifs suivants :

- Favoriser le développement physique, psychologique, intellectuel et social de l'enfant
- Prévenir et réduire les effets incapacitants en agissant sur la trajectoire comportementale de l'enfant
- Promouvoir l'inclusion sociale de l'enfant et de sa famille
- De renforcer les compétences propres à la famille.

## PUBLIC ACCUEILLI

Au 31 décembre 2025, la population des enfants accompagnés et pris en soin peut être décrite ainsi :

### Répartition par sexe

57% sont des garçons  
43% sont des filles.

### Répartition par tranche d'âge

17% des usagers ont moins de 2 ans  
46% ont entre 2 et 4 ans (non compris)  
37% ont entre 4 et 6 ans (non compris)  
0% ont 6 ans et plus.

### Autres indicateurs

30 enfants attendent une place  
49 enfants (34%) bénéficient d'un dossier MDPH  
52 enfants (37%) bénéficient d'une mesure de protection.

## LES ÉVOLUTIONS SUR L'ACTIVITÉ 2025

En 2025, 140 enfants ont été reçus (180 en 2024). Au 31 décembre 2025, 95 enfants (112 en 2024) sont présents.

Globalement, 4 909 actes ont été réalisés en 2025 contre 4 534 actes réalisés en 2024. L'objectif réactualisé de fin CPOM est à 3 700 actes.

La moyenne d'âge des enfants accueillis est à 52 mois, dont 35% des enfants ont moins de 36 mois (17% en 2023 et 29% en 2024).

Au 31 décembre 2025, 30 enfants sont sur liste d'attente sur les deux territoires, contre 46 il y a un an, 82 en fin 2023. Cette baisse de 34% s'explique par le renfort lié au plan des 50 000 solutions.

Trois démarches diagnostiques ADI-R/ADOS2 pour des enfants atteints de TND (contre 2 en 2022) ont été réalisées entre septembre et décembre 2025 à la suite de l'arrivée du médecin en fin d'année 2024. L'objectif du CPOM est à 2 bilans annuels.

## ACTIVITÉS 2025 - INDICATEURS CLÉS

### USAGERS

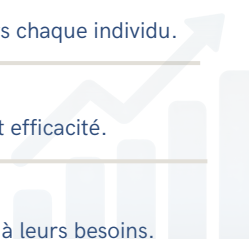
140 usagers étaient actifs au 31 décembre 2025, soulignant notre engagement envers chaque individu.

### ACTES

En 2025, nous avons réalisé un total de 4 909 actes, démontrant notre dynamisme et efficacité.

### ÂGE

L'âge moyen des enfants accueillis est de 52 mois, reflétant notre approche adaptée à leurs besoins.







## LES ACTIVITÉS MENÉES EN 2025

En 2025, le CAMSP Farandole a poursuivi son développement avec une activité en hausse et un renforcement notable de ses équipes. L'année a été marquée par une amélioration de la qualité de l'accompagnement, une progression des séances réalisées et une satisfaction élevée des familles. Le déploiement complet du Dossier Usager Informatisé a constitué une avancée majeure, permettant une meilleure structuration des données et un début d'alimentation des Dossiers Médicaux Partagés.

L'ARS a augmenté la dotation du CAMSP dans le cadre des 50000 solutions, afin de soutenir la démarche diagnostique et répondre aux besoins des territoires, notamment liés aux listes d'attente. Les effectifs ont été consolidés avec le passage à temps plein de plusieurs professionnels, l'augmentation du temps médical et l'appui d'un neuropédiatre du CHU de Rennes.

Les projets immobiliers ont progressé sur les deux sites : à Vitré, une extension transitoire est en cours dans une maison mitoyenne ; à Fougères, le projet de rapprochement avec la Maison Bleue avance, avec des travaux engagés en 2025 et une relocalisation temporaire des équipes.

Enfin, la formation des professionnels a été largement axée sur les troubles du neurodéveloppement, représentant 138 jours au total, illustrant l'effort de montée en compétences.

## LES PERSPECTIVES DE 2026

En 2026, le CAMSP Farandole poursuivra la consolidation engagée les années précédentes. Les recrutements planifiés permettront de finaliser le renforcement de l'équipe à Fougères (orthophoniste et infirmière puéricultrice) et d'accroître significativement les ressources à Vitré, avec l'arrivée d'un orthophoniste, d'un psychomotricien, d'une infirmière puéricultrice et d'un temps médical spécialisé supplémentaire.

L'établissement continuera à travailler sur la réduction des listes d'attente, à renforcer la coopération territoriale et à sécuriser les parcours des enfants bénéficiant d'une mesure de protection. L'année sera également marquée par la structuration d'une démarche diagnostique renforcée autour des troubles du neurodéveloppement.

Les projets architecturaux se poursuivront : à Fougères avec le rapprochement du CAMSP et de la Maison Bleue, et à Vitré avec l'extension locative et le lancement de la construction du futur bâtiment, dont la livraison est prévue fin 2028.

Ainsi, 2026 s'inscrit dans une dynamique de continuité et d'ambition pour les territoires de Fougères et Vitré, visant un accès plus précoce, lisible et coordonné aux soins et accompagnements proposés par le CAMSP Farandole.

Gilles Denis  
Directeur d'établissement

# INSTITUT D'ÉDUCATION SENSORIELLE (IES) Paul Cézanne



## LES MISSIONS

L'IES accueille des enfants et jeunes adultes âgés de 0 à 20 ans présentant une déficience auditive et/ou des troubles sévères du langage et des apprentissages avec ou sans troubles secondaires.

Les missions de l'Institut d'Éducation Sensorielle Paul Cézanne sont les suivantes :

- Proposer un accompagnement éducatif, thérapeutique et pédagogique adapté à chaque jeune.
- Offrir des modalités d'accompagnement en accueil de jour et en accueil de nuit.
- Proposer une nouvelle offre d'accompagnement (PMO), portée par le SSEFS, s'inscrivant ainsi dans une fluidité des parcours au sein d'une société inclusive.

Ces missions s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue de la qualité, visant à répondre au plus près des attentes et besoins des jeunes accompagnés et de leurs familles, tout en respectant les recommandations de bonnes pratiques, le cadre réglementaire et les politiques publiques.

## PUBLIC ACCUEILLI



## LES ÉVOLUTIONS DE L'ACTIVITÉ SUR 2025

Malgré les avancées réglementaires annoncées, les difficultés persistantes liées à l'Identifiant National Élève (INE) et à la double inscription continuent de produire des situations d'exclusion administrative pour certains jeunes en UEE (Unité d'Enseignement Externalisé), limitant l'exercice effectif de leurs droits scolaires et révélant la nécessité d'une harmonisation plus aboutie des procédures entre Éducation nationale et dispositifs médico-sociaux.

Les pratiques pédagogiques inclusives se sont enrichies et diversifiées, à travers le développement du co-enseignement, des projets de « classe dehors » et une organisation plus articulée des temps pédagogiques entre l'UEI Abélia et l'UEE Saint-Joseph, renforçant des formes d'inclusion vivantes, partagées et structurantes, mais nécessitant des ajustements fins selon les capacités et la tolérance des jeunes aux environnements scolaires ordinaires.

Le recensement des pratiques de communication et le partenariat avec le Centre Robert Laplane ont contribué à structurer une culture commune de la CAA, faisant apparaître des besoins renforcés en cohérence et en outillage.

L'agilité dans la combinaison des modalités d'accueil positionne le dispositif comme un levier clé de sécurisation des transitions et de prévention des ruptures chez les adolescents et jeunes adultes.



## ACTIVITÉS 2025 - INDICATEURS CLÉS

133 JEUNES ACCOMPAGNÉS

24 ADMISSIONS

12 SORTIES

100 JEUNES SANS HANDICAP ASSOCIÉ

33 JEUNES AVEC HANDICAP ASSOCIÉ

19 JEUNES AVEC HANDICAP RARE



## LES ACTIVITÉS MENÉES EN 2025

La structuration du service d'appui et de coordination s'est poursuivie, affirmant le rôle central des coordinateurs de parcours dans la continuité des accompagnements, la préparation des transitions, l'articulation des dimensions éducative, pédagogique, thérapeutique et sociale, et l'appui aux familles.

La collecte SERAFIN 2025 a mobilisé l'ensemble des équipes autour d'un travail partagé exigeant, contribuant à renforcer la culture commune du suivi d'activité, à objectiver les prestations réalisées et à améliorer la lisibilité du dispositif au service des parcours.

Le partenariat avec l'école d'audioprothésistes et l'organisation du colloque associatif « Éthique, numérique & I.A. » ont permis de partager les expertises du dispositif, de croiser les regards professionnels et de renforcer une culture commune autour des enjeux contemporains du médico-social, avec des retours très positifs des participants.

Le déploiement de l'Activité Physique Quotidienne (APQ) illustre une approche transversale de la santé, de l'attention et des apprentissages, intégrée aux pratiques éducatives, pédagogiques et thérapeutiques, en cohérence avec les besoins des jeunes accompagnés.

Le partenariat avec le centre RESIS a renforcé l'action de prévention des violences et des intimidations scolaires, par la formation des professionnels et le déploiement de méthodes adaptées aux publics présentant des besoins spécifiques de communication et de compréhension des interactions sociales.

L'organisation de portes ouvertes à destination des partenaires a favorisé l'interconnaissance, la compréhension du fonctionnement en dispositif intégré et la valorisation des pratiques, contribuant à renforcer le rôle de l'IES Paul Cézanne comme acteur-ressource du territoire.

## LES PERSPECTIVES DE 2026

Consolider le fonctionnement en dispositif intégré par une clarification des rôles, des articulations internes et du pilotage afin de sécuriser la cohérence organisationnelle et les parcours.

Sécuriser et fluidifier les parcours, en particulier les transitions des adolescents et jeunes adultes, grâce à des réponses modulables, coordonnées et adaptées aux besoins évolutifs.

Structurer durablement les pratiques inclusives et pédagogiques, en renforçant les coopérations avec l'Éducation nationale et l'adaptation des environnements scolaires aux capacités des jeunes.

Renforcer la qualité des accompagnements et la prévention, notamment autour de la CAA, de la santé mentale et des comportements-défis, par la montée en compétences et les partenariats spécialisés.

Soutenir le développement des parcours préprofessionnels et la qualité de vie au travail, via l'adaptation des espaces, des partenariats structurants et la réflexion sur une cellule d'analyse des situations complexes.

# SERVICE DE SOUTIEN EDUCATION FAMILIALE ET SCOLARISATION (SSEFS)



## LES MISSIONS

Le Service de Soutien Education Familiale et Scolarisation (SSEFS) est un service ambulatoire qui mène des actions sur l'environnement social et familial, offre un soutien à la scolarisation et œuvre en faveur de l'accompagnement, de l'inclusion dans la vie active. Il accompagne des enfants et jeunes adultes âgés de 0 à 20 ans présentant une déficience auditive et/ou des troubles sévères du langage et des apprentissages avec ou sans troubles secondaires.

Les missions du Service de Soutien Education Familiale et Scolarisation Paul Cézanne sont les suivantes :

- Proposer un accompagnement éducatif, thérapeutique et pédagogique.
- Proposer deux nouvelles modalités d'accompagnement (accueil de jour avec notamment les unités d'enseignement externalisé et l'accueil de nuit) s'inscrivant ainsi dans une fluidité des parcours au sein d'une société inclusive.

## PUBLIC ACCUEILLI



29% des jeunes accompagnés sont déficients auditifs contre 33% en 2024. 2 jeunes non appareillés, 17 jeunes appareillés, 8 jeunes implantés, 4 jeunes avec appareillage bimodal

71% des jeunes présentent des troubles du langage et des apprentissages



21% des jeunes accompagnés présentent des troubles associés contre 14% en 2024



Répartition géographique des jeunes accompagnés :

Fougères : 39 jeunes suivis  
Saint Jouan : 39 jeunes suivis  
Pacé : 34 jeunes suivis

40 jeunes bénéficient d'une notification MDPH pour matériel pédagogique adapté dont :

10 jeunes pour l'utilisation d'un micro HF qui facilite la compréhension du discours de l'enseignant au sein d'une classe.  
26 jeunes pour l'utilisation d'un ordinateur scanner  
4 jeunes pour l'utilisation de boucles magnétiques



## LES ÉVOLUTIONS DE L'ACTIVITÉ SUR 2025

Le partenariat avec le CRTLA s'est affirmé comme une coopération devenue indispensable face à la complexification des profils, permettant d'affiner les analyses cliniques, de sécuriser les orientations et de soutenir les familles dans des parcours souvent marqués par des diagnostics successifs.

L'année 2025 est marquée par une augmentation des situations de double vulnérabilité, concernant des jeunes à la fois en situation de handicap et relevant de la protection de l'enfance, impliquant des coordinations renforcées et une articulation étroite entre les différents acteurs.

Les situations accompagnées témoignent d'une évolution sensible des profils, avec une orientation plus marquée de jeunes initialement orientés pour des troubles du neurodéveloppement ou des troubles spécifiques des apprentissages, chez lesquels une surdité est diagnostiquée plus tardivement, nécessitant des évaluations croisées et une adaptation fine des réponses apportées.

Le DISH ne représente plus qu'une activité marginale au sein du SSEFS, conduisant à une interrogation sur le positionnement de ces jeunes entre une gestion de la liste d'attente et du service de suite (intervention ponctuelle sous forme d'appui/ressource), afin de mieux ajuster les réponses aux besoins réels et de fluidifier la file active

L'année 2025 marque une affirmation du pilotage en logique de dispositif intégré : la collecte SERAFIN 2025 et l'évolution de la grille d'activité ont constitué des leviers structurants pour mieux rendre visible le travail réel, harmoniser les pratiques entre équipes et soutenir un pilotage plus précis et partagé, contribuant ainsi à renforcer la cohérence et la lisibilité de l'activité ambulatoire au sein du dispositif.



## ACTIVITÉS 2025 - INDICATEURS CLÉS

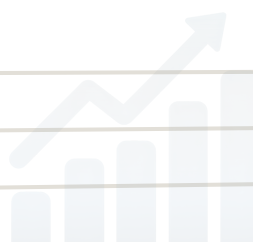
En 2025, 10 772,95 actes ont été réalisés contre 9400,50 en 2024.

**10 773 ACTES      22 ADMISSIONS      23 SORTIES**

**112 JEUNES ACCOMPAGNÉS PAR LE SSEFS**

**25 JEUNES ACCOMPAGNÉS PAR DISH**

**24 JEUNES AVEC TROUBLES ASSOCIÉS**



## LES ACTIVITÉS MENÉES EN 2025

Le SSEFS a assuré des accompagnements personnalisés dans les lieux de vie et de scolarisation, inscrits dans des PPA évolutifs, visant l'inclusion, l'autonomie et la continuité des apprentissages. Ces interventions ont été ajustées au plus près des besoins réels des jeunes, dans un contexte de complexification des situations.

Les professionnels ont renforcé la coordination entre familles, Éducation nationale et partenaires sanitaires et médico-sociaux afin de sécuriser les parcours, prévenir les ruptures et rendre les parcours plus lisibles, notamment pour les situations complexes ou à forts enjeux d'orientation.

Le SSEFS a consolidé son rôle de service expert et ressource sur le territoire, à travers des actions d'appui technique et pédagogique auprès des équipes scolaires, l'organisation de portes ouvertes à destination des partenaires et la participation à des temps de réflexion partagés, dont le colloque associatif « Éthique, numérique & I.A. », aux retours très positifs.

L'activité a intégré un accompagnement soutenu des familles, fondé sur l'écoute, l'information et la co-construction des parcours. Cette dynamique s'est traduite par un renforcement de leur place dans le dispositif, notamment à travers l'ouverture du Conseil de la Vie Sociale aux jeunes accompagnés par le SSEFS et à leurs familles.

Le SSEFS s'est pleinement inscrit dans les dynamiques transversales du dispositif SSEFS-IES, en contribuant à la collecte SERAFIN 2025 et à l'évolution de la grille d'activité. Ces travaux ont permis une meilleure objectivation du travail réel, une traçabilité plus fidèle de l'activité et un pilotage ajusté visant à renforcer la cohérence et la lisibilité de l'offre ambulatoire.

## LES PERSPECTIVES DE 2026

Poursuivre l'harmonisation des pratiques SSEFS-IES afin de renforcer la fluidité des parcours et la lisibilité de l'offre pour les jeunes et les familles.

S'appuyer sur les enseignements de la collecte SERAFIN et de la nouvelle grille d'activité pour objectiver durablement le travail réel et ajuster les réponses aux besoins.

Renforcer les coopérations spécialisées et territoriales Renforcer les coopérations spécialisées et territoriales

Consolider les partenariats, notamment avec le CRTLA, pour sécuriser les diagnostics, les orientations et les parcours.

Estelle Vinçon  
Directrice d'établissement

# MAISON BLEUE

Etablissement au projet expérimental pédopsychiatrique généraliste

## LES MISSIONS



De par son projet expérimental, la Maison Bleue est une structure médico-sociale innovante qui accueille des enfants et adolescents, souffrant de Troubles Neuro Développementaux avec ou sans Troubles du Spectre Autistique, pathologie de l'attachement, trouble du comportement et des émotions, troubles psycho-affectifs.

Par ce projet expérimental, la Maison Bleue développe les modalités d'accompagnement suivantes :

- Unité d'évaluation et d'orientation (UEO) : elle cible les jeunes de 0 à 20 ans du territoire d'Ille-et-Vilaine, présentant des troubles du développement et psychiques
- Unité de soins et d'accompagnement (USEA) : elle offre 32 places pour les jeunes de 0 à 20 ans
- Soutien à l'inclusion scolaire et aux aidants.

## PUBLIC ACCUEILLI

Au 31 décembre 2025, la population des usagers peut être décrite ainsi:

### Répartition par sexe

66 % sont des garçons  
34 % sont des filles

### Répartition par tranche d'âge

11% des usagers ont entre 0 et 6 ans  
25% ont entre 7 et 10 ans  
41% ont entre 11 et 13 ans  
23% ont entre 14 et 20 ans

### Autres indicateurs

16 entrées et 15 sorties réalisées  
39 enfants attendent un premier rendez-vous  
82% des enfants ont une mesure de protection

## LES ÉVOLUTIONS DE L'ACTIVITÉ SUR 2025

En 2025, l'USEA a accompagné 44 jeunes, contre 35 en 2024, soit une hausse notable de la file active. Cette progression s'explique en partie par les départs enregistrés au cours de l'année, ayant conduit à l'ouverture de nouvelles admissions. ). La mise en place des soins a été retardé par le délai d'admission, ce qui explique une baisse du volume d'actes réalisés (4648 en 2025 contre 5186 en 2024

La durée moyenne de séjour est de 3,72 ans en 2025 contre 4,38 ans en 2024.

Dans le cadre de l'UEO, les 15 jeunes, figurant dans la file active en 2025, ont tous bénéficié d'au moins une prise de contact téléphonique. Parmi eux, 5 ont reçu une annonce diagnostique au cours de l'année. Un total de 83 interventions directes a été réalisé auprès des jeunes et de leurs familles, incluant bilans, rendez-vous et consultations médicales.

## ACTIVITÉS 2025 - INDICATEURS CLÉS

### USAGERS (FILE ACTIVE DE L'USEA)

44 usagers étaient actifs au 31 décembre 2025.

### ACTES

En 2025, nous avons réalisé un total de **4648 actes (séances)**

### ÂGE

L'âge moyen des enfants accueillis est de **11,28 ans**





## LES ACTIVITÉS MENÉES EN 2025

En 2025, la Maison Bleue a poursuivi l'adaptation de ses accompagnements pour mieux répondre aux besoins des enfants et de leurs familles. Plusieurs actions ont été menées : café parents, groupe fratrie, création d'un référent sport-santé, bien que la mobilisation des familles en collectif reste difficile. Les partenariats hors les murs se sont renforcés, notamment en équilibration et ferme pédagogique, et des prêts de matériel ont facilité l'inclusion scolaire de certains enfants.

L'année a également marqué un développement important des outils de Communication Alternative et Améliorée (CAA), diffusés auprès des familles et des professionnels pour améliorer l'expression et réduire les frustrations. Parallèlement, la Maison Bleue a renforcé son soutien aux acteurs du territoire, notamment via un dispositif dédié aux AESH et deux rencontres avec les médecins généralistes.

Aussi, l'augmentation du temps médical a permis une progression des interventions réalisées dans le cadre de l'unité d'évaluation et d'orientation.

Globalement, 2025 confirme la Maison Bleue comme un acteur clé du territoire, innovant, adaptable et engagé dans des collaborations renforcées malgré un contexte tendu.

## LES PERSPECTIVES DE 2026

En 2026, la Maison Bleue poursuivra le développement des interventions précoces, en renforçant les admissions de jeunes enfants et la collaboration avec le secteur de la petite enfance. La montée en charge de l'UEO nécessitera la structuration du processus diagnostique et, idéalement, un soutien supplémentaire pour réduire des délais d'attente très importants.

L'année sera également consacrée au déploiement des outils de communication, au renforcement des temps de soutien aux familles et aux AESH, et à la formalisation des procédures qualité. Parallèlement, la Maison Bleue préparera les transformations à venir, notamment le déménagement de 2027 et l'adaptation de l'organisation interne, tout en consolidant ses partenariats territoriaux.

Pour l'USEA, la priorité restera la précocité, malgré l'impact sur les délais d'attente. Une réflexion sera menée sur les modalités d'accueil, les liens avec le milieu adulte et de nouvelles expérimentations. L'UEO, confrontée à une attente d'environ quatre ans, poursuivra la structuration du diagnostic et ses collaborations. La Maison Bleue a réalisé une demande de financement ponctuel auprès de l'ARS dans ce cadre.

Enfin, plusieurs projets transversaux se poursuivront : déploiement du DUI Vivality, renforcement du soutien aux AESH et nouvelles rencontres avec les médecins du territoire pour garantir la cohérence des parcours. L'ensemble de ces orientations confirme la volonté d'offrir à chaque jeune un accompagnement adapté, cohérent et en amélioration continue.

A la suite de la contractualisation du CPOM, le projet d'établissement sera revu pour pérenniser les missions et compétences de la Maison Bleue.

Gilles Denis  
Directeur d'établissement



# RÉSIDENCE ROBINSON

Foyer d'accueil médicalisé - Foyer de vie



## LES MISSIONS

Conformément à l'agrément délivré le 6 juillet 2001, la Résidence Robinson accueille, sur orientation de la CDAPH, des personnes (hommes et femmes) adultes, déficientes auditives, avec handicaps associés, à partir de 20 ans.

L'orientation en Foyer De Vie (FDV) ou en Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) dépend de la complexité de la situation et du niveau de dépendance dans la vie quotidienne et doit justifier d'une médicalisation, conformément aux missions respectives de chaque établissement.

La Résidence Robinson est une des rares structures spécialisées en France où habitent et sont accompagnées des personnes déficientes auditives, avec des handicaps associés.

## PUBLIC ACCUEILLI

Au 31 décembre 2025, la population des habitants peu être décrite ainsi:

### Accueil permanent

30 habitants  
57% sont des hommes  
43% sont des femmes  
Âge moyen : 44 ans

### Accueil temporaire

8 accueils correspondants à 207 jours  
75% sont des hommes,  
25% sont des femmes  
Âge moyen : 35 ans

### Autres indicateurs

Comportement violents ou agressifs entre habitants ainsi qu'envers les professionnels  
Vieillessement de certains habitants aggravant les troubles  
Diversité des profils en accueil temporaire

## LES ÉVOLUTIONS DE L'ACTIVITÉ SUR 2025

En 2025, la moyenne d'âge des habitants est de 44 ans. Le vieillissement et l'aggravation de certaines pathologies limitent les possibilités de sorties, réduisant les départs en weekends et vacances. L'établissement fait également face à des comportements violents ou agressifs entre habitants et envers les professionnels. L'arrivée des personnes accompagnées en accueil temporaire en 2025 nécessite une vigilance accrue ainsi qu'une adaptation des équipes pour préserver un climat serein pour tous.

Le taux d'occupation du FDV progresse depuis 2022, tandis que celui du FAM baisse temporairement en raison d'hospitalisations, de séjours de rupture et du départ de trois habitants (délai d'attente en raison des nouvelles admissions). Trois nouvelles admissions présentant surdité et troubles du neuro développement ont été réalisées.

Les travaux ayant permis la création de trois studios et de nouveaux espaces ont conduit à quinze déménagements internes, diminuant la promiscuité, améliorant l'adéquation des logements et réduisant nettement les troubles du comportement.

Gr ce à son actualisation régulière et aux propositions d'accueil temporaires, la liste d'attente a évolué : 25 personnes en FAM et 9 en FDV au 31 décembre 2025.

## ACTIVITÉS 2025 - INDICATEURS CLÉS

### NOMBRE D'HABITANTS

30 habitants vivent au sein de l'établissement au 31 décembre 2025.

### ÂGE

L'âge moyen des habitants accueilli est de 44 ans.

### TAUX D'OCCUPATION

Le taux du Foyer de Vie s'établit à **82,68 %**

Le taux d'occupation du Foyer d'Accueil Médicalisé atteint **80,12 %**

### LISTE D'ATTENTE

9 personnes pour le FDV

25 personnes pour le FAM



## LES ACTIVITÉS MENÉES EN 2025

En 2025, la Résidence Robinson a connu de fortes améliorations avec l'inauguration de nouveaux espaces (studios, salons, salles d'activités, salle Snoezelen, salle de sport) renforçant le confort des habitants et les conditions de travail. La transition énergétique s'est poursuivie grâce à une nouvelle chaufferie et à la préparation de travaux d'isolation prévus en 2026. La visite de la ministre déléguée au Handicap est venue valoriser la démarche d'autodétermination portée par l'établissement. Après le départ en retraite du médecin coordonnateur, un partenariat avec le CH de Fougères a permis d'assurer la continuité médicale en attendant l'arrivée d'un nouveau médecin en septembre 2025.

L'année a également été marquée par le lancement d'une offre d'accueil temporaire, le développement d'interventions extérieures sur l'autodétermination, la systématisation du recrutement participatif avec les habitants et l'avancée du projet d'habitat inclusif porté par l'association.

Les équipes ont travaillé sur plusieurs axes structurants : adaptation au vieillissement, liberté d'aller et venir, utilisation d'un nouvel espace sensoriel, renforcement du sport-santé, prise en compte de la dimension affective et sexuelle, et réorganisation des activités pour mieux répondre aux besoins et aux rythmes des habitants.

## LES PERSPECTIVES DE 2026

En 2026, la Résidence Robinson engage une nouvelle phase d'évolution centrée sur l'autodétermination, la sensorialité et l'inclusion. L'année sera marquée par la rédaction du projet d'établissement 2026-2031, construit autour du soutien au pouvoir d'agir et élaboré avec les habitants, les familles, les professionnels et les partenaires.

L'approche sensorielle sera renforcée grâce à de nouvelles méthodes adaptées aux profils des habitants, à des projets interdisciplinaires incluant l'ergothérapeute, à la réalisation d'évaluations cognitives et à la création d'un parcours sensoriel extérieur développé avec un lycée local. Les séances Snoezelen seront également étendues.

Le soutien à l'autodétermination se poursuivra par des formations ciblées, des temps d'échanges internes, la constitution d'une équipe d'appui auprès d'autres établissements et la mise en place d'indicateurs permettant de mesurer l'évolution du pouvoir d'agir des habitants.

L'ouverture de l'habitat inclusif porté par l'association représentera un autre enjeu majeur : constitution du groupe d'habitants, co-construction du projet de vie partagé et recrutement du professionnel d'animation sociale en association avec les futurs locataires de l'habitat inclusif.

Parallèlement, les travaux de rénovation énergétique se poursuivront (menuiseries, isolation). Ainsi, 2026 sera une année de consolidation et d'innovation, visant à créer un environnement toujours plus inclusif et respectueux des choix et besoins des habitants.

Gilles Denis  
Directeur d'établissement

# PROJETS TRANSVERSAUX



## INITIATIVES ET DÉVELOPPEMENTS



Le second colloque du Parc Lab a été un moment fort de l'année, centré sur le thème

« Éthique, numérique et intelligence artificielle au service des personnes accompagnées », un enjeu croissant dans le secteur médico-social. La pertinence du sujet a été renforcée par la participation de plusieurs membres au congrès scientifique de la FISAF, consacré aux transformations liées au numérique. La matinée de notre colloque a proposé des interventions variées : conférence sur la fracture numérique, présentation de la recherche-action CAPUNI sur l'usage du numérique dans notre secteur, réflexion sur les enjeux éthiques et environnementaux de l'IA, et retour d'expérience d'un professionnel de l'IES Paul Cézanne sur l'usage d'une imprimante 3D dans les accompagnements. L'après-midi a été dédié à des ateliers animés par les professionnels de l'association, favorisant le partage de pratiques, la valorisation d'initiatives et les échanges autour des projets en cours. Ce colloque a soutenu la dynamique collective et renforcé la diffusion des innovations au sein du Parc Lab.

## LANCELOT35

### Dossier usager Informatisé

Le déploiement du logiciel Vivality s'est poursuivi dans les établissements, avec l'intégration progressive des projets personnalisés d'accompagnement (PPA) et la mise en œuvre des services socles, notamment la messagerie sécurisée de santé (MSS) et le dossier médical partagé (DMP). L'intégration des projets d'accompagnement des enfants (PPA) s'est accompagnée de la réactualisation des processus et documents, particulièrement à l'IES Paul Cézanne, nécessitant des ajustements pour s'adapter aux contraintes actuelles du logiciel. Malgré la finalisation du déploiement du logiciel, les échanges avec l'équipe projet de CEGI ont été maintenus pour résoudre les difficultés rencontrées. Au troisième trimestre 2025, les secrétariats ont commencé l'alimentation des DMP avec les PPA et les dossiers de liaison d'urgence (DLU), tandis que la messagerie Médimail a été activée avec l'envoi des premiers messages sécurisés. Ces actions ont permis d'atteindre les objectifs d'usage, conditionnant la finalisation du projet.



## QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT

---

Suite à l'évaluation réalisée selon le référentiel de la Haute Autorité de Santé, dont les résultats ont été restitués fin 2024, l'association a engagé un travail de structuration et de formalisation de sa démarche d'amélioration continue de la qualité à l'échelle associative.

Cette dynamique s'appuie notamment sur la mise en place de trois instances de suivi et de travail : le Comité Qualité Stratégique, le groupe Qualité de Vie au Travail (QVT) et le groupe Qualipres.

Le groupe Qualipres a ainsi élaboré un plan d'actions pluriannuel, accompagné d'un calendrier de mise en œuvre couvrant les cinq prochaines années.

Les premières actions engagées ont porté sur la gestion et la prise en compte des réclamations. À ce titre, une attention particulière a été portée à la meilleure diffusion et compréhension de la procédure auprès des personnes accompagnées et de leurs familles. Cela s'est traduit par la mise en place d'un affichage dédié au sein des établissements ainsi que par la création d'une rubrique « Nos droits » sur le site internet de l'association.

Parallèlement, les équipes ont été accompagnés pour une meilleure appropriation de la procédure et de son application.

## LAÏCITÉ ET PRÉVENTION DE LA RADICALISATION

---

La démarche associative de prévention du risque de radicalisation répond à un double objectif : se conformer aux attentes du référentiel d'évaluation de la Haute Autorité de Santé (HAS), qui invite les établissements à prévenir ces situations, et anticiper d'éventuelles situations afin de ne pas laisser les professionnels démunis, même si ce risque reste faible. Dans ce cadre, certains professionnels qui ont suivi la formation « Laïcité et valeurs de la République » en 2024 sont devenus « référents laïcité ». Ils soutiennent les équipes et ont contribué à créer plusieurs outils : une FAQ « vrai/faux » sur la laïcité, un guide de repérage des signaux de radicalisation et une procédure interne de gestion du risque de radicalisation.

## DEMARCHE ÉTHIQUE

---



La dynamique de travail mutualisé autour des questions éthiques a émergé lors d'une rencontre organisée par le GRAAL le 28 mars 2024. Plusieurs associations ont exprimé leur intérêt pour la création de comités éthiques communs. L'association a choisi une approche de proximité territoriale, en s'associant avec le centre de la Dussetière et le lycée Jean-Baptiste Le Taillandier. Un comité s'est constitué en septembre 2025. Nommé « Comité éthique Regards partagés », il compte seize membres volontaires issus de champs professionnels variés. Soutenu par l'ARS Bretagne et formé par le CREAL Pays de la Loire, il se distingue par le fait d'associer milieu ordinaire et spécialisé, dans un esprit inclusif. Depuis octobre 2025, un travail collectif définit ses modalités de fonctionnement avec tous les partenaires.



# HABITAT INCLUSIF



La construction de l'immeuble destiné à accueillir l'habitat inclusif « Chez Moi Parmi Vous » a débuté en mars 2025. La direction du futur habitat a été confiée à la Résidence Robinson, et un groupe de travail a été constitué pour préparer sa mise en œuvre. Dès la rentrée, cette équipe a engagé une importante démarche de communication afin de recueillir des candidatures de personnes intéressées.

Le projet s'inscrit dans un contexte de crise du logement, où l'accès à un logement adapté reste un enjeu majeur pour de nombreuses personnes en situation de handicap, dépassant la vocation l'habitat inclusive. Cela amène à une vigilance particulière dans le processus de sélection des futurs occupants des logements. L'enjeu est de réunir des personnes qui souhaitent, chacune à leur manière et à leur rythme, s'inscrire dans cette dynamique collective et créer des liens. Ce qui donnera au projet d'habitat inclusif tout son sens.

L'habitat « Chez Moi Parmi Vous » ouvrira en novembre 2026. D'ici là, le groupe de travail devra sélectionner les futurs habitants et organiser avec eux le recrutement du ou de la coordinateur·ice de vie sociale et partagée qui interviendra dans l'habitat. L'équipe poursuivra également sa collaboration avec Néotoa afin de garantir des logements accessibles et agréables. Enfin, elle renouvellera la convention avec le Conseil départemental pour financer le poste de coordination.



✉ [chezmoi@leparc.asso.fr](mailto:chezmoi@leparc.asso.fr)

@ [www.leparc.asso.fr](http://www.leparc.asso.fr)



---

## PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION ET PROJETS TRANSVERSAUX 2026

---

Dans le cadre du Parc Lab, l'association poursuivra le développement de partenariats avec des équipes de recherche. Une première étape consistera à diffuser une communication de présentation afin de mieux faire connaître l'association et ses actions auprès du monde académique et de favoriser l'émergence de collaborations.

Un nouveau projet sera également engagé avec l'association My Human Kit. Celui-ci s'appuiera sur les besoins exprimés par les jeunes accompagnés dans le cadre de l'utilisation de la méthode Snoezelen, afin de concevoir et développer de nouveaux matériels adaptés à cette approche.

Par ailleurs, le Parc Lab lancera un projet pour renforcer l'accessibilité du territoire, en partenariat avec différents acteurs de la vie locale (médiathèque, services d'incendie et de secours, etc.), dans une logique d'inclusion et de participation à la vie citoyenne.

L'année 2026 marquera la clôture du projet LANCELOT 35. Cette étape s'accompagnera d'un travail visant à garantir l'autonomie des établissements dans l'utilisation et le paramétrage des outils déployés. Les déploiements des différents moyens d'authentification électronique (carte de professionnel de santé) ainsi que de l'interface permettant d'utiliser la messagerie sécurisée de santé directement dans le DUI seront également finalisés.

Enfin, dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement, l'association réalisera sa première auto-évaluation. Celle-ci portera prioritairement sur trois thématiques : l'accompagnement à l'autonomie des personnes, la co-construction du projet personnalisé et la gestion des réclamations.

Claire Guinaudeau  
Chargée de projets

# BILAN SOCIAL



## EFFECTIFS ET STRUCTURATION DE L'EMPLOI

En 2025, l'association emploie en moyenne 176,68 équivalents temps plein (ETP), contre 173,07 ETP en 2024 et 168,68 ETP en 2023, soit +8 ETP sur une période de trois années. Cette évolution s'inscrit dans une trajectoire de consolidation progressive des moyens humains, après plusieurs années d'augmentation soutenue des effectifs, et témoigne de la volonté de maintenir des équipes en capacité de répondre aux besoins des personnes accompagnées.

Au 31 décembre 2025, l'effectif total s'élève à 189 salariés, majoritairement en CDI, représentant 176,18 ETP. Les variations observées au cours de l'exercice résultent principalement :

- des difficultés persistantes de recrutement sur certains métiers, en particulier paramédicaux ;
- d'ajustements de quotités de travail, souvent liés à des choix individuels ou à des situations de santé ;
- de la fin de dispositifs transitoires ;
- de postes vacants non pourvus à la clôture de l'exercice.

Les évolutions diffèrent selon les établissements et traduisent des réalités de terrain contrastées. Elles incluent notamment le renforcement des équipes du CAMSP Farandole, en lien avec l'évolution de son organisation, tandis que d'autres établissements connaissent des ajustements plus ponctuels.

Dans l'ensemble, l'année 2025 illustre une gestion attentive et mesurée des ressources humaines, recherchant en permanence un équilibre entre les besoins d'accompagnement, les réalités du marché du travail et les contraintes financières propres au secteur médico-social.

## FIDÉLISATION DES ÉQUIPES

Dans un contexte national marqué par des tensions croissantes sur l'emploi médico-social, la fidélisation des professionnels demeure un enjeu central pour l'association. Les indicateurs sociaux de 2025 font apparaître des signaux globalement encourageants, tout en appelant à la vigilance.

L'ancienneté moyenne des salariés s'établit à 8 ans, avec une ancienneté médiane stable à 4 ans. La structure de l'ancienneté évolue favorablement :

- ➡ baisse du nombre de salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;
- ➡ progression des tranches intermédiaires (2 à 5 ans et 5 à 10 ans) ;
- ➡ maintien d'un noyau de salariés très expérimentés.





Ces éléments traduisent une stabilisation progressive des parcours professionnels, en lien avec les actions conduites en matière de conditions de travail, de formation et de dialogue social.

Le nombre de départs diminue sensiblement en 2025, avec 15 départs, contre 20 en 2024 et 26 en 2023. Les départs observés sont majoritairement liés à des projets personnels construits (retraite, mobilité choisie, reconversion), régulièrement accompagnés par l'association.

Le turn-over demeure ainsi contenu. L'accès au CDI de plusieurs salariés précédemment en CDD s'inscrit également dans cette logique de sécurisation des parcours, dès lors que les conditions le permettent.

### ABSENTÉISME

En 2025, le taux d'absentéisme global de l'association (tous contrats confondus) s'établit à 4,47 %, tandis que le taux d'absentéisme des salariés en CDI hors longue maladie atteint 2,66 %.

Ces indicateurs se situent à un niveau favorable au regard des repères habituellement observés dans le secteur médico-social et traduisent une situation globalement maîtrisée concernant les absences de courte et moyenne durée. Les situations de longue durée concentrent l'essentiel de l'impact sur les données globales.

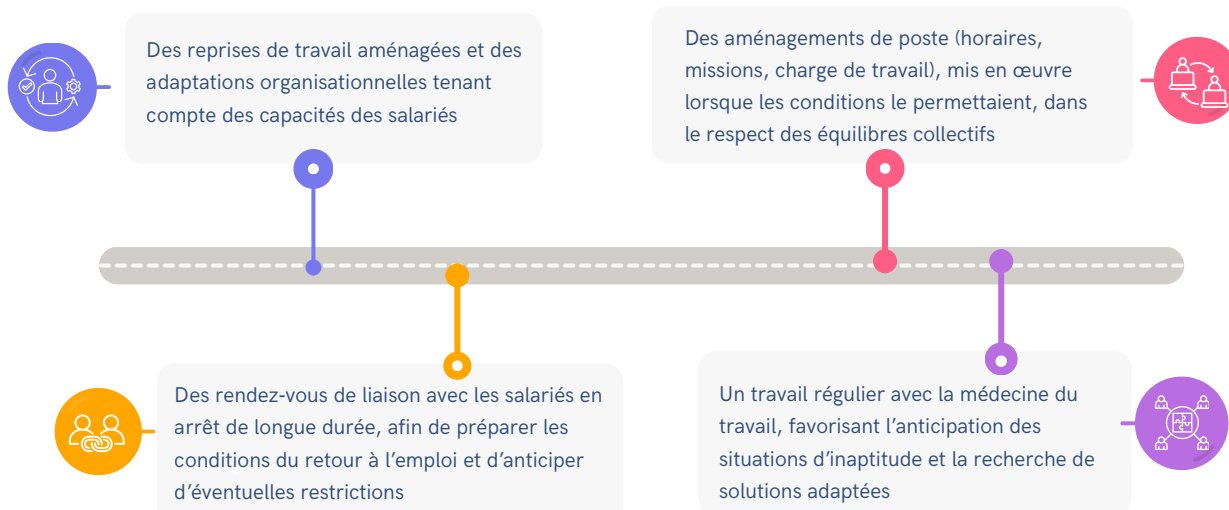
Dans un environnement marqué par la complexité croissante des accompagnements, des tensions persistantes sur les effectifs et des parcours professionnels qui s'inscrivent dans la durée, l'absentéisme constitue un indicateur de suivi analysé avec attention, en lien avec les politiques de prévention, de santé au travail et de ressources humaines.

### ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS

C'est dans cette continuité que s'inscrit la politique d'accompagnement des parcours professionnels déployée par l'association en 2025. Fondée sur la prévention de la désinsertion professionnelle et l'anticipation des fragilités individuelles, cette démarche vise à sécuriser les trajectoires professionnelles dans la durée, dans un contexte marqué par l'intensité des métiers du secteur médico-social.

L'association privilégie une logique d'anticipation, reposant sur le repérage précoce des situations à risque, le maintien du lien avec les salariés concernés et un travail coordonné entre les équipes d'encadrement, les ressources humaines et la médecine du travail. L'objectif est de prévenir les situations de rupture et de favoriser, chaque fois que possible, le maintien dans l'emploi.

En 2025, plusieurs leviers ont été mobilisés :







Parallèlement, l'association accompagne les projets professionnels des salariés lorsque leur situation ou leurs aspirations évoluent. En 2025, plusieurs professionnels ont ainsi engagé des démarches de bilan de compétences ou de transition professionnelle (Transitions Pro), construites en concertation avec l'employeur. Ces accompagnements participent à la sécurisation des parcours, qu'il s'agisse d'un maintien dans l'emploi ou d'une évolution professionnelle choisie.

Dans un environnement contraint, cette politique traduit l'engagement de l'association à concilier responsabilité sociale, prévention des risques et respect des personnes, tout en tenant compte des réalités organisationnelles et économiques.

### DIALOGUE SOCIAL ET ACCORDS D'ENTREPRISE

L'année 2025 a été marquée par une activité soutenue en matière de dialogue social, avec la conclusion de plusieurs accords d'entreprise structurants, venant renforcer le cadre collectif de travail :

- un accord sur le droit d'expression des salariés ;
- un accord relatif au télétravail, dont la mise en œuvre s'engage progressivement ;
- un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- un accord concernant les frais annexes et de déplacement dans le cadre des formations.

Par ailleurs, plusieurs mesures issues du protocole NAO 2025 ont été validées. Elles traduisent un effort d'adaptation du cadre social dans un contexte économique et financier contraint pour le secteur associatif et médico-social.

Ces avancées contribuent à renforcer la lisibilité et la cohérence du cadre collectif, à soutenir l'attractivité de l'association, à sécuriser les conditions d'exercice des professionnels et à consolider un climat social fondé sur la concertation et le dialogue social constructif.

### PERSPECTIVES 2026

Dans un environnement médico-social en constante évolution, l'année 2025 confirme la nécessité pour l'association de poursuivre une politique RH à la fois exigeante, réaliste et adaptée aux contraintes du contexte.

Les perspectives pour les années à venir portent notamment sur :

- la poursuite des actions en faveur du maintien dans l'emploi et de la sécurisation des parcours professionnels ;
- la consolidation des leviers d'attractivité et de fidélisation ;
- la mise en œuvre opérationnelle et l'évaluation des accords d'entreprise récemment conclus ;
- l'inscription de ces actions dans une dynamique collective durable, au service du projet associatif et de la qualité de l'accompagnement des personnes accueillies

Emmanuelle Nicolas  
Responsable RH



