



TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

Message du président Louis de Montferrand	5
-----------------------------------------------------------	---

PRESENTATION

Les chiffres clefs de l' Association	7
------------------------------------------------------	---

LES FAITS MARQUANTS ASSOCIATIFS 2022-2023

Les Papillons Blancs de l'Essonne rejoignent l'Association	9
Pôle Handicap Serge Dassault : une intégration réussie	10
La Société Philanthropique, une organisation en mouvement	11
Une charte pour guider les managers	12
Objectif recrutements	12
Les Ehpad s en zone de turbulences	13
L'Association s'engage contre le changement climatique	14
Mouvements au sein des directions	14
Le CPOM Handicap est signé	15
Un festival pour les cadres	15

AU PHIL DES PÔLES

Le pôle Femmes-Enfants	17
Le pôle Logement Accompagné	19
Le pôle Handicap Moteur	21
Le pôle Personnes Âgées et Personnes Handicapées du 93	22
Le pôle Personnes Âgées et Personnes Handicapées du 91	24
Le pôle Personnes Âgées et Personnes Handicapées du 95	27
L'hôpital Goüin	27

LES BILANS OPÉRATIONNELS

Le mot du Directeur Général	29
Les Ressources Humaines	29
Les Finances et le rapport financier 2023	31
Le Développement, la Qualité et l'Immobilier	35
La Communication et les Relations avec le CA	36

LA VIE DE L'ASSOCIATION

Le Projet Associatif 2024-2028	39
Le séminaire des administrateurs	41
La participation aux instances associatives	41

LES RÉOLUTIONS PROPOSÉES À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

	43
--	----

"Ce que j'aime le plus dans mon métier, c'est le relationnel. Parler avec les résidents, apprendre des choses, se raconter nos vies."

Lola, aide-soignante à la Résidence Zemgor (Cormeille-en-Parisis 95)

1

LE MESSAGE DU PRÉSIDENT

LOUIS DE MONTFERRAND



Chers membres de la Société Philanthropique,

Après avoir accueilli en 2023 les salariés et les personnes accompagnées par les établissements du Pôle Handicap Serge Dassault, la Société Philanthropique s'agrandit encore cette année en intégrant les établissements de l'association des Papillons blancs de l'Essonne. Ce sont presque 1 500 personnes qui sont accompagnées, qui vivent ou qui travaillent dans ces structures qui nous auront rejoints en peu de temps.

Le défi qui se présente à nous est d'importance. Il est triple : celui d'offrir à toutes et tous un cadre de vie ou un cadre professionnel épanouissants ; celui de rester fidèles aux intuitions et aux efforts des fondateurs de ces deux associations et de leurs continuateurs ; celui de nous transformer en profondeur pour adapter notre organisation à notre nouvelle dimension.

Ces défis, la Société Philanthropique a décidé de les relever comme elle a voulu relever tous ceux auxquels elle a été confrontée tout au long de son histoire. Le cinéaste Visconti fait dire à son Guépard que tout doit changer pour que rien ne change. Nous savons, nous, qu'il est bon, qu'il est nécessaire, que tout change à chaque étape de la vie de notre Association, mais que l'essentiel doit demeurer, cet ensemble de convictions et de valeurs léguées par nos fondateurs au service de nos contemporains les plus fragiles.

Ce Rapport Annuel rend compte des grandes transformations à l'œuvre partout dans l'Association sans dissimuler les nombreuses difficultés que nous rencontrons comme toutes les institutions sanitaires, sociales ou médico-sociales.

Transformations de l'organisation, création des pôles, développement des systèmes d'information, accent mis sur la qualité de vie au travail et élaboration de la charte des managers d'une part, mais aussi difficultés de recrutement d'un nombre suffisant de professionnels et difficultés financières des établissements pour personnes âgées dépendantes notamment.

Nous avons voulu illustrer cette brochure par des portraits de résidents et de salariés de nos établissements. Ils sont l'essentiel ! Ils sont la Société Philanthropique. Ils nous offrent ces paroles simples et profondes qui réjouissent le cœur.

Veillez croire, chers membres de la Société Philanthropique, à l'engagement dévoué et déterminé de votre Comité d'Administration.

LOUIS DE MONTFERRAND
Président de la Société Philanthropique

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'L' followed by a series of loops and a long horizontal stroke.

"Ce que j'apprécie beaucoup ici, c'est cette impression d'avoir retrouvé un petit "chez soi". Affectivement, c'est très important pour moi"

Michèle, résidente à la Résidence Marthe-Andrée Lucas (Neuilly 92)

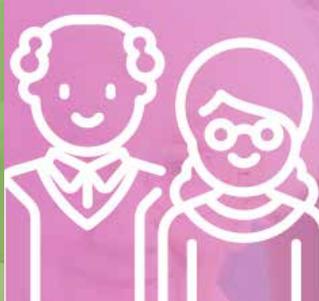
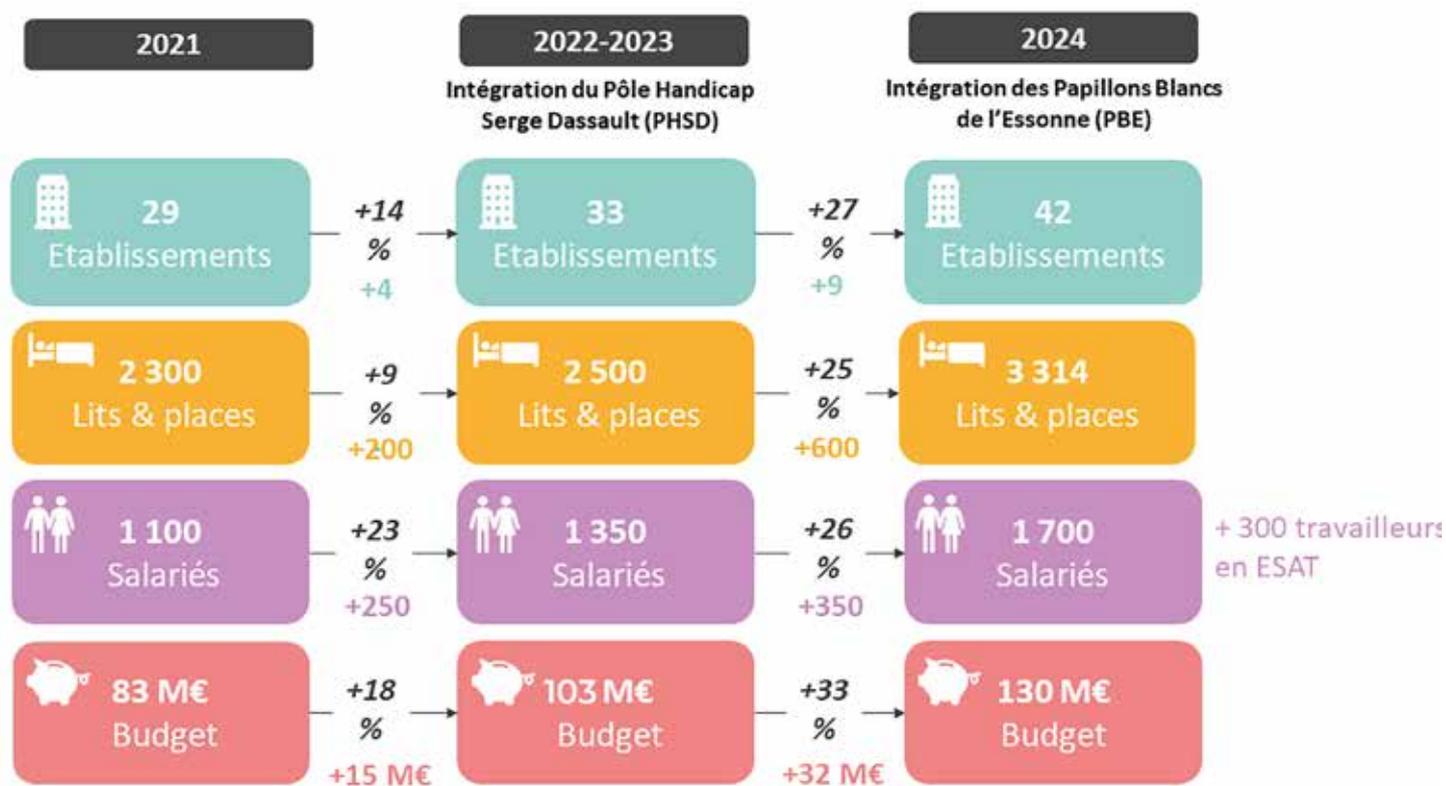
2

**LES CHIFFRES
CLEFS**

Plus de 1 700 salariés

La Société Philanthropique propose, dans ses 42 établissements et services, 3 300 lits et places destinés à des personnes en difficultés sanitaires ou sociales ou présentant une vulnérabilité particulière. Elle accueille également des locataires à revenus modestes dans ses immeubles de logements à vocation sociale et des jeunes en formation dans ses foyers. Elle emploie plus 1 700 salariés et gère plus de 130 millions d'euros de budget annuel.

UNE DYNAMIQUE DE DÉVELOPPEMENT



"Ce que j'aime dans mon métier, c'est de pouvoir monter des projets et de voir les personnes accompagnées y adhérer. C'est super car on évolue avec elles."

Sabrina, éducatrice spécialisée au Foyer de vie Saint -Joseph (Paris 20)



**LES FAITS
MARQUANTS**



Louis de Montferrand et Daniel Tribet lors de la signature de la convention de location civile d'activité

LES PAPILLONS BLANCS DE L'ESSONNE REJOignent LA SOCIÉTÉ PHILANTHROPIQUE

Une étape importante de l'histoire de la Société Philanthropique a été franchie le 20 décembre 2023. Ce jour-là, à Lisses dans l'Essonne, Louis de Montferrand, Président de la Société Philanthropique, et Daniel Tribet, Président des Papillons Blancs de l'Essonne, signaient la convention de Location Civile d'Activité (LCA) (1) rapprochant les deux associations.

Ce document entérinait l'intégration des neuf établissements des Papillons Blancs de l'Essonne au sein de la Société Philanthropique à compter du 1er janvier 2024. 360 salariés et 667 personnes en situation de handicap ont ainsi rejoint la Société Philanthropique. Celle-ci compte désormais 42 établissements et services et emploie 1 710 salariés.

Une signature définitive en juin 2024

Le rapprochement entre les deux associations sera finalisé en juin 2024 avec la signature d'un accord d'apport partiel d'actif au terme duquel la Société Philanthropique deviendra définitivement propriétaire de la branche d'activités médico-sociales des Papillons Blancs de L'Essonne. De son côté, l'Association Les Papillons Blancs de l'Essonne poursuivra son activité

militante en réponse aux besoins des personnes en situation de handicap.

Les PBE, 60 ans d'histoire

Les Papillons Blancs de l'Essonne sont nés le 20 février 1960 à l'initiative d'une poignée de parents d'enfants handicapés mentaux, sans solution pour la prise en charge de leur enfant. Ils décident alors de se regrouper en association. Celle-ci, d'abord sous le nom de : « Papillons Blancs du Val d'Orge et de la Haute Seine » ouvre un premier établissement - un institut Médico Montessorien – dès 1961.

Une culture humaniste commune

Les deux associations partagent une même culture humaniste et une même volonté d'apporter à leurs concitoyens les plus fragiles des solutions. Elles sont convaincues que leur rapprochement sera bénéfique pour les personnes accompagnées et pour l'ensemble de leurs salariés.

(1) Aux termes de la LCA, les Papillons Blancs de l'Essonne confient la jouissance et l'usage de l'ensemble des actifs immobiliers et mobiliers relatifs à sa branche d'activités médico-sociales à la Société Philanthropique

PÔLE HANDICAP SERGE DASSAULT, UNE INTÉGRATION RÉUSSIE

Le 12 juin 2023, le Pôle Handicap Serge Dassault (PHSD) fusionnait définitivement avec la Société Philanthropique. Une intégration réussie pour une première opération de cette envergure.

Voilà un an que les 4 établissements, 201 personnes accompagnées et 200 salariés du Pôle Handicap Serge Dassault rejoignent la Société Philanthropique. Le travail de retour d'expérience effectué quelques mois après la fusion a montré que l'organisation de groupes de travail thématiques (RH, paie, finances, systèmes d'information...) organisés en amont, pour préparer le rapprochement, ont été très efficaces et ont permis d'éviter les écueils les plus importants. Il a pourtant été nécessaire d'harmoniser de nombreux processus de travail, notamment en termes de ressources humaines, de paie et de finances. Sans compter l'intégration complexe des ex-éta-

blissements PHSD dans le système d'information de la Société Philanthropique. De même, les réunions d'information organisées en janvier 2023 avec Louis de Montferrand et François Labarthe dans les quatre établissements du PHSD ont été très appréciées des salariés.

Un besoin de communication à prendre en compte

Certains salariés des équipes de l'ex-PHSD ont pu ressentir un certain manque de communication durant la période post-fusion. Les équipes administratives notamment auraient souhaité une présence plus forte du siège de l'association. Un besoin exprimé lors du travail de retour d'expérience et pris en compte pour l'intégration en cours des Papillons Blancs de l'Essonne. Les groupes thématiques seront ainsi maintenus après la fusion et des groupes transversaux sont déjà organisés afin de permettre l'expression des besoins et des questions des nouveaux salariés de la Société Philanthropique.

Symbolique de la fusion entre les deux associations, la première journée des cadres de la Société Philanthropique s'est déroulée le 25 mai 2023 au sein de l'EAM & EANM Serge Dassault de Mennecy



UNE ORGANISATION EN MOUVEMENT

Les pôles

Depuis mars 2023, la Société Philanthropique est organisée en six pôles thématiques et géographiques auxquels s'ajoute l'hôpital Goüin. Une structure sur laquelle l'Association entend projeter son développement dans les années à venir.

PAPH 91	PAPH 93	PAPH 95	Handicap Moteur Enfants	Logement Accompagné	Femmes Enfants
15 établissements	4 établissements	1 établissement	2 établissements	8 établissements	7 établissements
1005 places	206 places	220 places	200 places	1160 places	602 places
675 salariés	147 salariés	197 salariés	242 salariés	68 salariés	191 salariés
91 + 41 (Résidence le Chateau)	93 + Paris (75)	95	Yvelines (78) + Paris (75)	Paris (75) et Hauts de Seine (92)	Paris (75) + 06 (Villa Excelsior)



Réunion des salariés des différents sites du siège le 19 mars 2024 à Corbeil

Les fonctions support

Initiée en septembre 2022, la réorganisation des fonctions support de la Société Philanthropique est achevée. En voici les grands principes.

Organisation centralisée des fonctions support.

La majorité des salariés des fonctions support restent toutefois basés physiquement dans les établissements.

Rattachement hiérarchique

des salariés des fonctions support basés en établissement aux Directions du siège

- Côté DRH, sont concernés les gestionnaires de paie, les responsables RH associatifs (RRHA) et les assistants RH
- Côté DAF sont concernés les Responsables Administratif et Financier et les comptables.

Efficacité

Aucune fonction ne doit être dupliquée entre le Siège et les établissements.

Un siège unique commun, rue de Bellechasse à Paris avec deux bureaux dans l'Essonne à

Lisses et Corbeil dédiés au pôle PAPH 91 et aux autres pôles handicap.

Mobilité et Flex office

sont encouragés pour les salariés des différents sites administratifs, notamment le siège parisien.

Des communautés de référents

font fonction de relais dans les établissements

- Référents SI
- Référents Communication
- Autres référents...

UNE CHARTE POUR GUIDER LES MANAGERS

La Société Philanthropique vient de se doter de sa première Charte des Managers. Un outil nécessaire pour développer une culture managériale commune en accord avec les valeurs de l'Association.

Même si le terme renvoie plutôt au monde de l'entreprise, le management est une notion incontournable aussi dans le secteur sanitaire, social et médico-social. La Société Philanthropique a ainsi lancé, fin 2023, un vaste programme de réflexion et de formation sur le management au sein de l'Association.

Avec l'aide du cabinet Askoria, une centaine de managers ont bénéficié d'une formation au management qui s'est déroulée d'octobre 2023 à mi-janvier 2024. En parallèle, le Codir associatif, les directeurs de pôles et les directeurs d'établissements ont travaillé

à l'élaboration de la charte elle-même. Objectif : favoriser le développement d'une culture managériale et l'alignement des postures des managers au sein de l'Association.

Quatre valeurs principales

S'appuyant sur les valeurs associatives, la nouvelle charte managériale s'articule sur quatre valeurs principales : l'engagement, la confiance, la proximité et l'intégrité. A chacune de ces valeurs correspondent un certain nombre de compétences clefs qui renvoient elles-mêmes à des savoirs, des savoirs faire et des savoirs être. La charte managériale a été finalisée le 24 janvier lors d'un séminaire final. Elle a depuis été diffusée largement aux cadres en situation de management lors d'une journée commune qui s'est déroulée le 16 mai à Mennecy (91).

Instaurer un climat de confiance réciproque, être ouvert et à l'écoute, savoir déléguer

Etablir un diagnostic et mettre en place une organisation/un projet, le piloter et l'évaluer

Mobiliser les équipes et faire progresser les salariés, les accompagner dans le changement

Incarner les projets en déclinant une vision et une stratégie claires

Faire preuve d'intelligence situationnelle : s'adapter, prendre des postures managériales ajustées

Savoir prendre une décision et assumer en responsabilité

Connaitre les contextes d'intervention, les textes, les publics et identifier les risques et les opportunités

Faire preuve de pédagogie et mettre en oeuvre une communication claire

Les compétences clefs de la Charte des Managers

OBJECTIF RECRUTEMENTS

La Société Philanthropique, comme la plupart des organismes gestionnaires d'établissements sociaux et médico-sociaux, fait face depuis quelques années à des difficultés de recrutement.

Le constat n'est pas nouveau. Les rémunérations n'ont que peu ou pas évolué ces dernières années. Et en l'absence d'une convention collective unique qui tarde à se concrétiser, les grilles salariales n'évoluent pas.

Parallèlement, les conditions de travail sont rendues plus difficiles en raison des situations plus complexes des publics et de la prévalence accrue de troubles psychiques. Dans ces conditions, les centres de formation ne font plus le plein et des jeunes professionnels privilégient les contrats courts tandis que certains salariés anciens

renoncent à poursuivre leur carrière dans nos métiers.

Pour répondre à ce défi, l'amélioration de la qualité de vie au travail – ou QVT - doit être un axe majeur de la politique de ressources humaines de la Société Philanthropique. Cela passe par plusieurs engagements forts :

- Veiller au bien-être physique et psychologique des salariés.
- Faire du management un levier de la QVT
- Mettre en oeuvre une gestion du temps de travail optimisée.
- Renforcer une culture associative commune et le sentiment d'appartenance.
- Promouvoir la mobilité et la promotion internes ainsi que la formation.

Les quatre valeurs managériales

L'engagement c'est...

- Garantir un cadre porteur de sens
- Favoriser l'élaboration collective
- Susciter l'implication des professionnels
- Promouvoir la construction de parcours professionnels

La confiance c'est...

- Fonder la relation professionnelle
- S'appuyer sur des évaluations partagées régulières
- Favoriser l'expression de la diversité des points de vue

La proximité c'est...

- Favoriser la qualité des relations professionnelles
- Encourager les échanges fluides et réguliers
- Faciliter les prises de décisions

L'intégrité c'est...

- Décider en responsabilité
- Agir avec rigueur et méthode
- Communiquer avec clarté et honnêteté



Notre priorité, c'est l'humain



LA CHARTE DES MANAGERS DE LA SOCIÉTÉ PHILANTHROPIQUE

AVRIL 2024

LES EHPAD EN ZONE DE TURBULENCES

L'épidémie du Covid 19, le scandale Orpéa et surtout l'évolution des attentes des personnes âgées mettent en difficulté les Ehpad.

Baisse des taux d'occupation, montée en puissance du maintien à domicile, difficultés de recrutement... Les Ehpad de la Société Philanthropique, comme la plupart des Ehpad en France, sont confrontés à une remise en cause de leur modèle. Nos trois établissements pour personnes âgées dépendantes ont ainsi connu une année 2023 difficile marquée par des résultats financiers en grands déficits. Les trois résidences Zemgor, Le Château et Guttierrez de Estrada ont en outre vu leur direction changer suite au départ de leur directrices. Ces établissements constituent un point de vigilance pour l'Association au cours de l'année à venir.



Le carnaval 2024 à la Résidence Le Château (41)

L'ASSOCIATION S'ENGAGE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

En 2022, le Comité d'Administration de la Société Philanthropique donnait son feu vert pour réaliser le bilan carbone de l'Association. L'agence Ekodev ayant été mandatée à cet effet, les résultats ont été rendus au cours du dernier trimestre 2023.

Ce bilan carbone montre que la Société Philanthropique a émis, en 2022, 8 421 tonnes de gaz à effet de serre, soit 7,7 tonnes par poste équivalent temps plein. Un chiffre encore éloigné de l'objectif des 2 tonnes par personne à atteindre en 2050 pour être sur la trajectoire de la neutralité carbone mondiale. Au-delà des seules énergies (fioul, gaz, électricité), ce sont surtout les transports individuels et les achats qui pèsent dans le bilan

associatif.

Afin de réduire l'impact environnemental de la Société Philanthropique, un plan d'action baptisé "CarbonActions" a été élaboré par un Comité de pilotage. Ce plan a été présenté en mars dernier aux administrateurs réunis en séminaire qui l'ont approuvé. Il comporte plusieurs grands axes : les énergies, les transports, les achats, l'alimentation et les déchets. Il sera affiné au cours du second semestre 2024 pour une mise en oeuvre progressive.

Décision symbolique, la Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) intègre pour la première fois le Projet Associatif dans sa version 2024-2028.

RÉSULTATS DU BILAN CARBONE®



ekodev

Mouvements au sein des directions

L'Association a connu plusieurs changements de directeurs en 2023

Delphine Wolff a quitté la Résidence Guttierrez de Estrada (Brunoy -91) après de longues années de fidélité à cet établissement. Valérie Pardessus lui succède.

Murielle Henry, autre figure de l'Association, a quitté la direction de la Résidence Zemgor. Mounir Daoudi, qui dirigeait l'EANM Saint-Joseph, lui succède.

Céline Montalescot, directrice de l'hôpital Goüin, pilote désormais le CHRS Merice-Agutte et le pôle Femmes-Enfants. Martine Haddad a repris la direction de l'hôpital.

Laurence Foucault assume pour sa part la direction de l'Abri Temporaire d'Enfants (Paris 13) où elle succède à Karim Lounassi qui assurait l'intérim sur cette fonction.

L'année 2023 aura également vu les directeurs de l'ex-pôle

Handicap Serge Dassault intégrer l'Association : Manuella Martins à l'EAM & EANM Serge Dassault Mennecey et Odile Manoiline-Proia à l'EANM Serge Dassault La Dauphine et à la Mas Serge Dassault Corbeil.

Ayant quitté l'Association en cours d'année, Odile Manoiline-Proia a été remplacée par Fabienne Moreau à La Dauphine et par Hanane Boutouba à la MAS.

LE CPOM HANDICAP EST SIGNÉ

Fruit de longues discussions entre la Société Philanthropique, l'Agence Régionale de Santé (ARS) d'Île-de-France et la Ville de Paris, le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) du champ du handicap a été signé en février 2023.

Le CPOM handicap fixe pour une durée 5 ans les objectifs et les moyens financiers alloués à la Société Philanthropique concernant les établissements : IEM-MAS la Croix-Faubin, CAJ et FDV Saint-Joseph, IEM le Château de Bailly, IME Ladoucette, Sessad l'Escabelle et MAS de Drancy.

Les objectifs fixés à l'Association dans le cadre de ce CPOM s'organisent selon trois axes : stratégie-performance, accompagnement médico-social et

qualité de la prise en charge. Chaque axe se décline en plusieurs objectifs dotés d'indicateurs précis. Par exemple, mettre en place le dossier informatisé de la personne accompagnée, optimiser l'activité, développer des partenariats... Chaque objectif est assorti d'une cible à atteindre et doit être suivi annuellement.

En contrepartie, la Société Philanthropique se voit accorder une dotation globale commune correspondant aux sommes allouées chaque année aux établissements concernés. Ce système permet une visibilité à plus long terme sur le financement et la stratégie des établissements. Seul l'EANM Saint-Joseph conserve des prix de journée.

UN FESTIVAL POUR LES CADRES

Le Festival de cadres de la Société Philanthropique s'est déroulé le 25 mai 2023 à Mennecy, dans l'Essonne. Pour la première fois, l'ensemble des cadres de l'Association était réuni lors de cet événement inédit.

Un peu plus de 150 participants se sont retrouvés dans les locaux de l'EAM et EANM Serge Dassault Mennecy pour une journée de rencontres, d'échange et de convivialité. 10 ateliers étaient proposés tout au long de la journée aux participants regroupés en équipes placées sous le signe du cinéma : un blind test, un quiz associatif, un atelier pour concevoir l'établissement idéal, un atelier photo de films...A

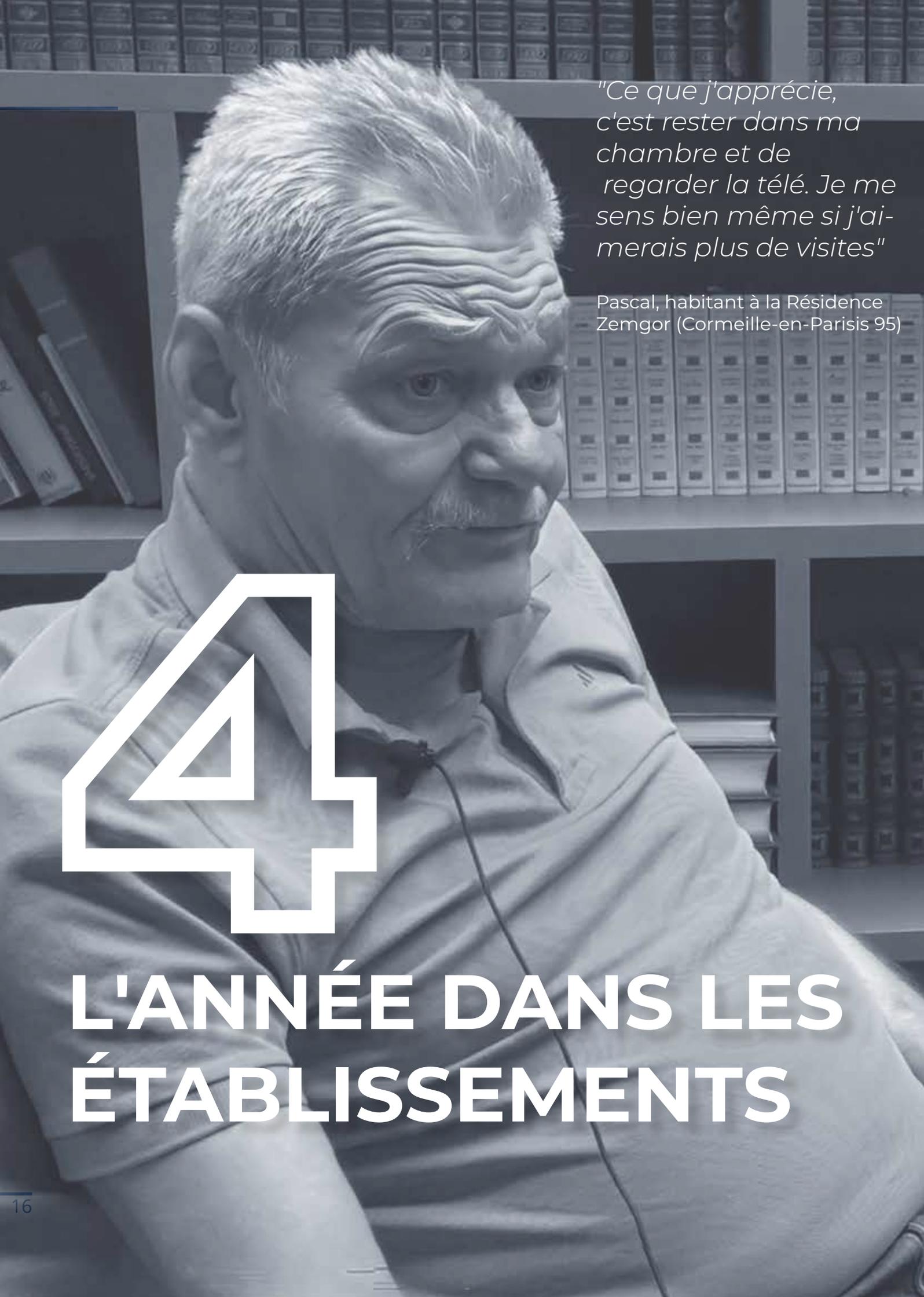
chaque atelier un indice était donné afin trouver, au final, le mot mystère de la journée qui était : la transversalité.

En fin de journée, François Labarthe, Directeur Général, et les directeurs du siège ont présenté les principaux projets associatifs en cours ainsi que leurs équipes. L'objectif de cette journée était de permettre la rencontre entre les cadres d'établissements différents et de renforcer leur sentiment d'appartenance à la Société Philanthropique. Objectif manifestement atteint au vu des commentaires très positifs. L'évènement a d'ailleurs été renouvelé le 16 mai 2024 à destination des cadres managers.



Deux des ateliers qui ont ponctué le Festival de cadres à Mennecy





*"Ce que j'apprécie,
c'est rester dans ma
chambre et de
regarder la télé. Je me
sens bien même si j'ai-
merais plus de visites"*

Pascal, habitant à la Résidence
Zemgor (Cormeille-en-Parisis 95)

4

L'ANNÉE DANS LES ÉTABLISSEMENTS

PÔLE FEMMES-ENFANTS

"En renforçant notre engagement profond envers les femmes et les enfants les plus vulnérables par la création d'un pôle dédié, nous consolidons la position de la Société Philanthropique en tant qu'acteur clé à Paris dans la protection et l'accompagnement de ceux qui en ont le plus besoin de notre soutien.



afin de répondre aux besoins spécifiques des femmes et des enfants accueillis dans les établissements.

Cette nouvelle visibilité doit servir de plateforme afin de valoriser nos actions, mais aussi nos expertises et notre adaptabilité constante face à l'évolution des besoins. Elle doit aussi constituer le tremplin qui nous permettra de développer de nouveaux dispositifs innovants afin de mieux répondre aux défis auxquels sont confrontés les femmes et les enfants vulnérables."

Céline Montalescot, Directrice du pôle Femmes-Enfants

Les directrices des établissements du pôle sont à la tâche et se réunissent tous les deux mois, animées par un esprit de coopération et de solidarité. Elles œuvrent à construire une vision partagée de la qualité et de l'efficacité de l'accompagnement

CHRS Mérice-Agutte (Paris 11ème et 18ème)

L'année a débuté par la transformation des places du CHS Georgette Agutte en places de CHRS au sein du CHRS Mérice. Les équipes des deux structures ont collaboré étroitement tout au long de l'année au sein de groupes de travail pour imaginer la future organisation de l'établissement unique CHRS Mérice-Agutte en 2024. De plus, de nouveaux partenariats ont été créés afin de proposer des solutions encore plus adaptées aux besoins et envies du public accueilli. En milieu d'année, d'importants travaux de rénovation ont débuté au CHRS Mérice, visant à rendre les locaux plus accueillants et adaptés pour les résidentes et le personnel.

ESI Georgette Agutte (Paris 18ème)

L'ESI Georgette Agutte a connu une augmentation significative du nombre de passages, témoignant de son rôle essentiel dans l'accompagnement de femmes enceintes et avec enfants en situation de rue. Le bénévolat à l'ESI Georgette Agutte s'est également amplifié, renforçant la qualité des services offerts.

Côté direction, Paulette Goujon, directrice du CHS-ESI Georgette Agutte depuis mai 2021, a pris sa retraite. Céline Montalescot lui a succédé à la tête de l'entité ESI et CHRS Mérice-Agutte. Elle est également directrice du pôle Femmes-Enfants.



La façade du CHRS Mérice, dans le 12ème arrondissement de Paris

Maison de la Mère et de l'Enfant (Paris -18ème)

En 2023, la MME a avancé sur de nombreux projets. Le premier d'entre eux, la préparation et l'aboutissement du déménagement provisoire de la crèche, pour pouvoir effectuer les travaux sur le site de la MME au premier semestre 2024. Depuis tout début 2024, l'équipe et les enfants sont bien installés dans les locaux aménagés à cet effet, au rez-de-chaussée du foyer Marjolin. Les travaux devaient débuter au 1er semestre 2024. 2023, c'est aussi l'année de la consolidation des actions collectives, les prémices d'une instance de participation et d'échanges des résidentes, une nouvelle organisation de travail s'appuyant sur des coordinateurs, et l'enclenchement d'une dynamique partenariale...Une belle énergie au sein de l'équipe et dans la Maison !

Centre Médico-Psychologique (Paris - 18ème)

L'année 2023 du CMP a été marquée par la certification, qui s'est tenue en novembre, avec un important travail de préparation et de formalisation. Ces visites d'évaluation ont mis en valeur la qualité de prise en charge des patients par les professionnels, le travail pluridisciplinaire et les liens avec les partenaires extérieurs, au service du projet de soins des jeunes patients. Par ailleurs, le recrutement d'une infirmière a permis de fluidifier les premières admissions, réduire les délais de prise en charge et mieux accompagner les patients sur les questions somatiques. C'est enfin des rencontres partenariales, un travail de fiabilisation de nos données en lien avec le logiciel patient, un partenariat avec la Fondation l'Elan retrouvé, des travaux d'embellissement de la structure et surtout une équipe engagée !

Abri Temporaire d'Enfants (Paris - 13ème)

L'ATE a connu en 2023 un changement de directrice avec l'arrivée de Laurence Foucault.

Villa Excelsior (Cannes 06)

La Villa Excelsior est l'un des deux établissements de la Société Philanthropique situé hors de l'Île-de-France. C'est un centre parents-enfants qui accueille des familles monoparentales ou non, avec de jeunes enfants. Son année 2023 a été marquée par :

- Le départ à la retraite de Sylvie Tosello, sa directrice, après 17 ans d'exercice au sein de l'établissement
- La journée porte ouverte du 12 janvier 2023
- La réécriture du projet d'établissement pour la période 2024-2028
- L'obtention d'un financement par ADERE-PACA dans le cadre du projet de remplacement des barquettes alimentaires jetables par des récipients réutilisables
- La mise en service d'un nouveau véhicule électrique
- Une sortie aux îles de Lérins pour les familles en septembre 2023

Il faut aussi souligner l'impact considérable de l'inflation sur le budget 2023 ainsi que des difficultés de recrutement sur plusieurs postes.



Activité à l'ATE en décembre 2021

PÔLE LOGEMENT ACCOMPAGNÉ

"Fin 2023, l'accueil de jour la Buissonnière a été intégré au CPOM signé en 2019, par le biais d'un avenant. Ainsi, l'ensemble des structures médico-sociales du pôle sont dorénavant intégrées à ce CPOM unique regroupant les établissements des Hauts-de-Seine.



Par ailleurs, la réfection des Foyers d'étudiants et de jeunes actifs (FEJA), les travaux de remise aux normes et les rénovations de logements dans les immeubles de logements à vocation sociale (LVS) se sont poursuivis en 2023 dans le but d'améliorer l'attractivité et la sécurité de l'offre de logements. Parallèlement, la politique tarifaire est retravaillée.

Les 2 résidences Autonomie, le service d'aide à domicile et l'accueil de jour ont travaillé sur la formalisation d'un projet d'établissement commun avec, en particulier, la validation des orientations stratégiques mi-2023. Des complémentarités se mettent en place aussi bien en ce qui concerne les parcours des personnes accueillies au sein de ces établissements que la gestion des ressources humaines.

Si les transversalités entre ces deux entités du pôle - logement accompagné et LVS & FEJA - restent à développer, les grands principes d'intervention sont bien communs : être à l'écoute et assurer un accompagnement de qualité.

Maryvonne Crèche, directrice du pôle Logement Accompagné

Résidence Greffulhe (Levallois - 92)

En 2023, l'organisation de la direction de la résidence a changé avec la création d'un poste de directeur de pôle et d'un poste de responsable de la résidence. En outre, l'une des agents de service assure depuis août la coordination de l'équipe logistique permettant d'optimiser l'entretien des locaux.

Autre changement, celui du système de chauffage avec un raccordement au chauffage urbain depuis septembre 2023. L'objectif étant une réduction des dépenses énergétiques.

Un concert organisé en juin sur le site de Greffulhe par le CD92 dans le cadre du Festival Jazz de la Défense a permis de réunir les résidents de Greffulhe et Marthe-Andrée Lucas, ainsi que de l'accueil de jour La Buissonnière et de Maison Harmonia.

L'augmentation du nombre d'étudiants au sein de la Résidence (une vingtaine à fin décembre 2023) a permis de diversifier les activités et les échanges intergénérationnels : concerts, conférences, courses pour les résidents, balades, ateliers de loisirs créatifs...

Résidence Marthe-Andrée Lucas (Neuilly -92)

Là aussi, un changement d'organisation est intervenu avec la création du poste de directeur de pôle et d'un poste de responsable de la résidence. Des formations transversales ont été organisées pour les salariés des deux résidences autonomie, en particulier sur les gestes de premiers secours et sur les postures au travail.

La mise en place d'un dispositif de bracelet « appel malade » a permis d'optimiser la sécurité des résidents. Jusqu'à présent, le système était uniquement un système filaire et situé uniquement dans le logement. Des travaux électriques ont été menés avec l'installation de

détecteurs de présence afin de faciliter les déplacements des personnes âgées et de réduire les dépenses d'énergie. Deux nouveaux logements ont été créés au sein de la Résidence, portant le nombre total de logements de 48 à 50. Enfin, deux étudiantes ont été accueillies dans des chambres meublées de la résidence.

Maison Harmonia (Levallois -92)

En tant qu'habitat inclusif, Maison Harmonia perçoit depuis 2022 l'aide à la vie partagé afin de financer la coordination de la maison. Le projet de vie sociale des habitants est en cours de formalisation.

Les habitants sont accompagnés par le Service d'aide à domicile (SAAD) de la Société Philanthropique pour les actes de la vie quotidienne. Il est également fait appel à des partenaires paramédicaux et médicaux pour les accompagnements spécifiques. Il a été mis fin à l'intervention de bénévoles au sein de la structure.

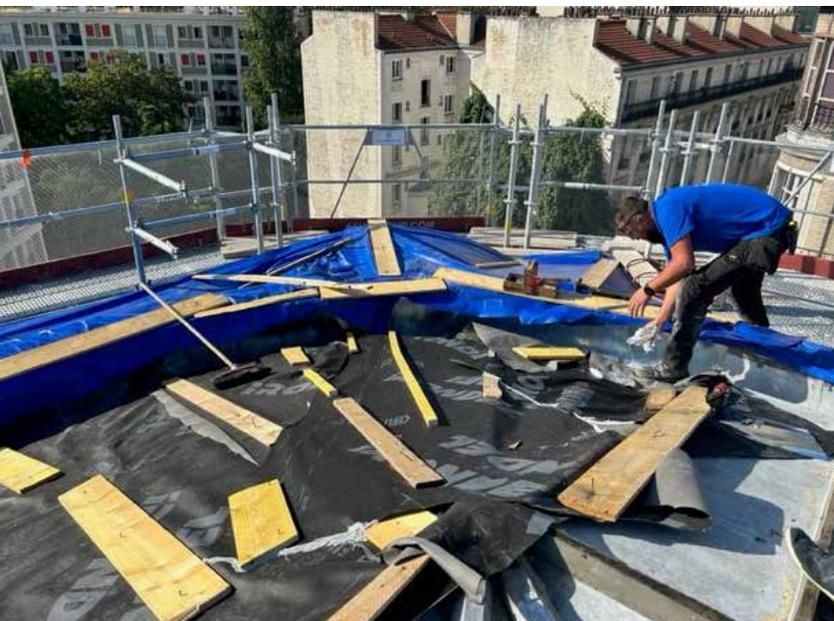


Photo : concert à la Résidence Greffulhe en juin 2023

Accueil de jour La Buissonnière (Courbevoie -92)

La structure poursuit son partenariat avec le Conseil Départemental des Hauts-de-Seine dans le cadre du dispositif « Chemin des arts ». Celui-ci permet de proposer des sorties aux personnes accueillies et donc une ouverture sur l'extérieur. Le CPOM a été signé en décembre 2023, associé à une révision des tarifs en particulier ceux liés à la dépendance

Un Conseil de la Vie Sociale a été mis en place en juin 2023 afin de mieux associer les personnes accompagnées et les représentants des familles au projet de la structure. De même, l'établissement a participé au Conseil Local en Santé mentale de la ville de Courbevoie.



Réfection des toitures du foyer Prince d'Arenberg en 2023

FEJA et LVS

Pour les trois établissements des Foyers d'Etudiants et de Jeunes Actifs, l'année 2023 a été marquée par :

- Le renouvellement de l'ensemble de l'équipe des foyers, soit 7 départs sur 8 salariés. L'équipe actuelle compte 6 personnes dont une seule avec plus de 18 mois d'ancienneté.
- La réfection de la toiture du Foyer Arenberg, Paris 19°. Le chantier a duré 8 mois avec la découverte de cheminées et de colonnes d'eau pluviales en bout de course. Ces travaux indispensables améliorent aussi le confort thermique des étudiants au dernier étage.
- Le réagencement des bureaux d'accueil du Centre d'Accueil International Moulin Vert (Paris 14) et du Prince d'Arenberg (Paris 19) avec comme double objectif d'être mieux adapté à l'accueil des étudiants et d'offrir de meilleures conditions de travail au personnel d'accueil.

Pour les immeubles d'habitation, l'année 2023 a été marquée par :

- Le partenariat avec Citémétrie qui a en charge l'accompagnement social de certains locataires. L'objectif étant d'encourager le lien avec les services de droit commun pour travailler sur les impayés ou le relogement pour les locataires soumis à la loi 48
- La poursuite du partenariat avec l'ADIL
- La rénovation de 12 logements sur les immeubles de Saint-Mandé et Clignancourt en rénovation énergétique.
- La remise aux normes électrique, gaz et ventilation de 6 immeubles
- Le lancement des travaux de réhabilitation de l'immeuble de Vincennes (94)
- La structuration de l'équipe de gestion locative

PÔLE HANDICAP MOTEUR

"Pour les établissements du pôle handicap moteur, 2023 a été une année durant laquelle nous avons lutté âprement contre les difficultés liées à la gestion des ressources humaines de notre secteur.



est prévue pour 2024 en raison des recrutements encore en cours.

Chaque recrutement a constitué une victoire face aux tensions du secteur médicosocial, en raison tant du manque de main d'œuvre que des difficultés des salariés à accéder à une rémunération en adéquation avec les contraintes de la vie francilienne.

Une importante réorganisation des fonctions Ressources Humaines, Paie et Comptabilité a eu lieu sur les deux structures. La finalisation

L'explosion des coûts énergétiques, l'inflation générale et la répartition des frais de siège ont fortement impacté les établissements, engendrant des gels de postes pour maintenir un équilibre budgétaire. Des efforts importants ont été réalisés pour ne pas affecter la qualité

de l'accompagnement. Mais ils ne pourront sans doute pas être maintenus sans conséquences sur la qualité de vie au travail des salariés.

L'activité des établissements du pôle sur l'année 2023 est conforme au CPOM Handicap.

Marc Devaux, Directeur du Pôle Handicap Moteur

IEM Le Château de Bailly (78) et IEM La Croix Faubin (Paris 11)

L'IEM Le Château de Bailly a lancé un projet important avec la migration du service administratif vers le château et une nouvelle répartition des services de rééducation au sein du bâtiment principal. L'objectif final étant d'utiliser les surfaces disponibles au sein du château afin d'optimiser les capacités de prises en charge rééducatives en vue d'une augmentation de places.

Ce projet devrait mobiliser les équipes de l'IEM le Château dans les années à venir. La priorité reste cependant le maintien de la qualité de la prise en charge pendant toute la durée de ces projets.

A la Croix Faubin en 2023,

Outre les actions d'accompagnement paramédical, éducatif et pédagogique, l'équipe a organisé :

- une journée à la ferme pédagogique Tiligolo sur

l'établissement

- une journée « olympiades » avec des épreuves d'agilité et de concentration
- un spectacle de théâtre - Les Sœurs Lampion - basé sur la pratique des Communications Alternatives Augmentées

Plusieurs investissements ont été lancés :

- Environ 142 K€ d'investissement général (rénovation de salles, amélioration des outils de travail)
- Environ 55 K€ d'investissement matériel (matériel pour les professionnels, ameublement...)
- Environ 35 K€ de matériel informatique (renouvellement du parc, nouveaux logiciels, déploiement d'un outil de gestion du temps...)

Le taux d'occupation de la Croix Faubin s'est nettement amélioré, passant de 78,8% à 91,05% entre 2022 et 2023.



PÔLE PA-PH 93

"Le fonctionnement en pôle a permis de construire plusieurs dynamiques transversales entre les différentes structures, tant en termes d'accompagnement que de gouvernance et de partage entre professionnels.



convivialité marquée par des repas partagés et des temps festifs.

De la mutualisation de compétences. Le médecin de Drancy fait des interventions régulières à l'EANM Saint-Joseph afin de soutenir l'accompagnement médical des résidents de St-Joseph mais aussi pour proposer des espaces de réflexion clinique. De même, le responsable logistique de la

Plateforme Handicap Ladoucette évolue vers une fonction de responsable des services généraux au niveau du pôle en regroupant également les ouvriers de maintenance des deux établissements dans une même équipe.

Des dynamiques de parcours pour les personnes accompagnées. Plusieurs jeunes adultes de Drancy ont pu faire des stages d'immersion dans le secteur adulte au sein du foyer de vie Saint-Joseph. Même si ces stages ne donnent généralement pas lieu à admission - Saint-Joseph étant priorisé pour des Parisiens - cela permet à ces jeunes de s'habituer au fonctionnement d'un foyer de vie et aux professionnels de Drancy et de bénéficier de retours sur les facteurs clefs d'une bonne intégration en structure adulte.

Des rencontres et du partage entre professionnels. A une exception près, la totalité des formations collectives 2024 sont partagées entre les deux établissements et se mènent alternativement à Drancy ou à Paris 20ème. Cette année la journée séminaire des professionnels regroupera les professionnels des deux établissements avec des temps de travail et des activités ludiques.

Des dynamiques au sein de l'équipe de direction, notamment autour de la qualité avec la construction d'outils et de process communs au niveau du pôle sur les projets personnalisés, les admissions... Mais aussi de l'entraide entre les cadres. Ainsi des chefs de service d'un établissement sont identifiés comme ressources sur tel ou tel sujet par les autres et dans une

Joachim Perroud, Directeur du pôle Personnes âgées-Personnes Handicapées de Seine-Saint-Denis (PA-PH 93)

Plateforme Handicap Ladoucette (Drancy - 93)

- Lancement de la transformation en plateforme
- Création d'une unité d'externat dédiée aux 6-10 ans (10 places)
- Création d'un service de coordination de parcours accompagnant l'ensemble des jeunes de la plateforme dans la construction de leur parcours
- Renforcement du travail de co-construction des projets personnalisés avec les familles et les partenaires
- Acquisition du bâtiment "La meulière" et démarrage des travaux en vue de la création d'un internat de répit de 6 places (ouverture prévue au printemps 2024)
- Acquisition d'un terrain et validation du permis de construire pour la création d'une MAS 16-25 ans de 24 places (ouverture prévue fin 2025).

- Lancement début 2024 du PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés) au sein du service hors les murs. Il vise à un accompagnement renforcé sur les lieux de scolarisation de jeunes ayant une orientation de type IME non mise en place (5 places d'accompagnement).
- Mise en place d'un comité de pilotage qualité de vie au travail.
- Démarrage d'une dynamique de pôle avec l'EANM Saint-Joseph pour la construction de la démarche qualité et du plan de développement des compétences.

EANM Saint-Joseph (Paris - 20)

- Validation du projet d'établissement et des axes stratégiques.
- La journée des cadres à Mennecy a permis de créer des liens avec les autres établissements dans l'optique de développer des partenariats.

- Obtention d'une subvention de la ville de Paris pour promouvoir et développer la pratique sportive au sein de l'établissement

Foyer De Vie :

- Fashion Joseph Week 2023 : concours de défilé de mode par les résidents du Foyer De Vie et les professionnels.
- Mise en place d'un projet "autonomie" pour les personnes occupant les studettes : courses, réalisation hebdomadaire de repas, entretien du logement, gestion du linge ...
- Travail autour de la clinique : mise en place de réunion clinique en partenariat avec le Médecin de l'IME La Doucette.

Centre d'Accueil De Jour :

- Bouge et Partage : dispositif de la ville de Paris qui propose du tennis adapté et des séances

d'improvisation théâtrale pour des personnes en situation de handicap mental ou psychique. Ce dispositif, créé dans la perspective des Jeux paralympiques de 2024, a permis aux personnes accompagnées de participer à de grands événements sportifs.

- Association Paris Lady Basket : le partenariat avec cette association a permis aux personnes accompagnées du CAJ de découvrir la pratique de cette discipline sportive.

Logement Accompagné :

- Extension du Foyer De Vie : ouverture de 9 logements accompagnés sur le site du 18ème arrondissement. L'accompagnement est principalement individuel et centré sur l'autonomie dans toutes les dimensions de la vie de la personne.



La Fashion Bresil Night de l'EANM Saint-Joseph en mars 2024



La Meulière accueille l'internat de répit de la plateforme Ladoucette

PÔLE PA-PH 91

La Société Philanthropique et le Pôle Handicap Serge Dassault ont fusionné le 12 juin 2023, les assemblées générales des deux associations ayant approuvé le traité de fusion.

La gestion des quatre établissements du Pôle handicap Serge Dassault – 201 places et 200 salariés – a été confiée à la Société Philanthropique le 1er janvier 2023 dans le cadre d'une location civile d'activité. Ils ont intégrés pleinement l'Association en juin 2023..

L'EANM Serge Dassault La Dauphine est le 1er établissement du PHSD, créé en 1993. Il regroupe un foyer de vie de 60 places, un foyer d'hébergement de 22 places et un service d'accompagnement et d'intégration sociales de 7 places en appartement.

L'EAM & EANM Serge Dassault Mennecy a été créé en 1996 et comprend un établissement situé à Mennecy et le pavillon Dunant à Corbeil. Il comporte 30 places en foyer de vie (24 à Mennecy et 6 à Dunant), 20 places d'accueil de jour (16 à Mennecy et 4 à Dunant) et 22 places en foyer d'accueil médicalisé à Mennecy.

EANM Serge Dassault La Dauphine (Corbeil - 91)

L'année 2023 a été marquée par deux temps forts sur le Foyer de Vie :

- Le projet d'insertion professionnelle en ESAT dont les objectifs sont multiples : offrir des opportunités d'exploration professionnelle, renforcer les compétences pratiques et sociales, et soutenir les résidents dans la réalisation de leurs aspirations professionnelles individuelles.
- Le projet "Handicap et Alors" dont les actions visent à favoriser l'autonomie des résidents afin qu'ils puissent mieux appréhender leur vie affective, sexuelle et relationnelle, grâce à un accompagnement adapté.

Sur le foyer d'hébergement, le projet avec BAKA permet aux résidents de réaliser eux-mêmes un court métrage vidéo, ils jouent, filment, tiennent les micros... L'objectif est d'améliorer leur estime de soi et vivre leur citoyenneté.



La MAS Serge Dassault Corbeil a été créé en 2013. Il s'agit d'une MAS (Maison d'Accueil Spécialisée) de 40 places qui reçoit des personnes adultes lourdement handicapées.

Le Bureau administratif de l'Essonne, dernier construit, a été inauguré en 2019 sur le même terrain que les places de SAIS de l'EAM Serge Dassault La Dauphine. Des places du Foyer d'hébergement sont également incluses dans le bâtiment. Anciennement siège du Pôle Handicap Serge Dassault, le site administratif est désormais rattaché au siège de la Société Philanthropique, rue de Bellechasse à Paris.

Le Pôle PA-PH 91 compte également la **Résidence Guttierrez de Estrada** (Brunoy -91) et la **Résidence Le Château** (Châteauvieux - 41) qui sont toutes deux des Ehpad.

François Labarthe, Directeur Général de la Société Philanthropique, a assuré en 2023 l'intérim à la tête du pôle Personnes Âgées-Personnes Handicapées de l'Essonne (PA-PH 91)



La Résidence La Dauphine, à Corbeil

Au-delà de ces trois projets, d'autres se sont poursuivis comme l'AFM Téléthon, l'Association d'aide aux sans-abris grâce à des maraudes le dimanche soir, l'aide aux Restos du Cœur et bien évidemment toutes les activités sportives qui passionnent les résidents.

EAM & EANM Serge Dassault Mennecy (91)

L'internat

Dans le cadre de l'accompagnement de la personne accueillie, nous développons des valeurs en lien avec le partage et le soutien des grandes causes comme le Téléthon et Octobre rose.

Le sport fait partie intégrante de la vie quotidienne et les résidents participent au cours de l'année à différentes manifestations sportives.

Participer aux différentes manifestations de nos partenaires nous permet de nous rencontrer et de créer des projets communs, par exemple les Portes Ouvertes, l'IME le buisson et le Forum des associations.

Au cours de l'année, et très appréciés des résidents, des séjours à thèmes sont proposés par les professionnels :

Hammam et ski.

L'équipe de l'établissement propose par ailleurs diverses animations permettant aux personnes accueillies de bénéficier d'un environnement stable, convivial, participatif et dynamique.

L'accueil de Jour

L'année 2023 a été riche en projets au sein de l'Accueil de jour de Mennecy où l'objectif était de mettre en avant la potentialité des adultes en situation de handicap que nous accueillons, de mettre en lumière leurs droits et leurs devoirs et d'élargir l'éventail d'activités proposées afin de répondre au mieux à leurs souhaits et à leurs besoins. Il s'agit de favoriser dès que possible l'inclusion sociale, tout en mobilisant les familles.

C'est dans ce cadre que les résidents ont pu participer à des événements festifs variés avec d'autres institutions (« Au-delà des mots/des maux » et le Téléthon à Corbeil, la fête de la Musique à Ballancourt, la réalisation d'œuvres en peinture et une exposition à Grigny).

Résidence Gutierrez de Estrada (Brunoy- 91)

L'année 2023 a été marquée par la poursuite des travaux de rénovation et d'embellissement entrepris dans la résidence.

Il s'est agi de restructurer les locaux et de transformer une partie des chambres doubles en chambres simples. Des espaces de vie ont ainsi été créés à chaque étage du bâtiment récent et un espace de restauration a été ajouté dans l'ancien bâtiment. En outre, le pavillon a été réhabilité et aménagé et un accès de livraison par l'extérieur avec monte-charge a été créé.

Les résidents et les équipes ont vécu cette année au gré de la planification des travaux et des changements d'affectation des espaces, avec en perspective une amélioration du cadre de vie et de l'organisation du travail.

Un projet intergénérationnel initié, il y a quelques années, avec des élèves de cours préparatoire d'une école du quartier a redémarré autour des grandes fêtes calendaires.



*Une chambre rénovée de la
Résidence Gutierrez de Estrada*

Ils ont également bénéficié d'ateliers d'information sur le droit aux relations affectives et intimes des résidents ainsi que la notion du respect de l'autre et du cadre éducatif. De même, des réunions sur le thème des violences faites aux femmes et aux personnes en situation de handicap ont été organisées.

Enfin, de nouveaux partenariats ont été initiés, permettant aux résidents de s'inscrire dans des projets tels que le théâtre et la danse avec des intervenants extérieurs, la boxe avec le club de Corbeil, l'escalade avec le club de sport adapté de Lisses.

MAS Serge Dassault Corbeil

L'établissement a connu un changement de direction au cours du second semestre 2023 avec le départ d'Odile Manoiline et la promotion de Hanane Boutouba qui exerçait déjà dans l'établissement. Parmi les événements marquants de l'année :

- Début de l'analyse des pratiques
- Fête des 10 ans de la résidence en novembre 2023
- Demande d'extension des capacités d'accueil de la MAS pour 3 chambres supplémentaires

Résidence Le Château (Châteauvieux - 41)

L'année 2023 a d'abord été marquée par le départ de la directrice, Nathalie Labrunie, en octobre.

La résidence connaît des difficultés structurelles avec des bâtiments très anciens nécessitant de très nombreuses interventions de l'équipe technique, impliquant des consommations d'énergie extrêmement importantes.

L'activité a souffert en outre d'absentéisme - en partie dû à la pénibilité des tâches - obligeant un recours coûteux à l'intérim. La résidence a aussi rencontré des difficultés conjoncturelles avec des recrutements compliqués, obligeant à limiter le nombre des admissions pour garantir une qualité de prise en charge. A ceci s'ajoute

l'admission de personnes de plus en plus dépendantes et des demandes d'admission plus rares (effet Covid et image négative des Ehpad).

Enfin, l'établissement a souffert de problèmes ponctuels, tels que l'absence de direction locale mettant très fortement à contribution la responsable administrative, et une panne de la pompe à fuel alimentant la chaufferie en décembre 2023.

Au total, le résultat d'exploitation négatif est lié essentiellement à un taux d'occupation inférieur à 90%, à un trop grand recours à l'intérim et à des dépenses énergétiques extrêmement élevées.

Malgré tous ces facteurs négatifs, force est de constater que l'établissement a pu maintenir et consolider ce qui fait ses plus grandes qualités :

- une qualité d'accompagnement et de soin de ses résidents, validée par une évaluation externe indépendante et confirmée par l'excellente réputation dont jouit l'établissement dans la région
- une dynamique des ressources humaines qui se traduit par des formations, une attention importante portée à la qualité de vie au travail et des investissements importants en faveur du bien-être et de la sécurité du personnel (ex : installation de rails de transferts)
- une fidélisation de la majorité des salariés qui, pour certains, ont une forte ancienneté
- une approche humaniste et bienveillante de notre métier, tant pour les résidents que pour leurs familles et leurs proches.



Fête de l'été à la MAS Serge Dassault Corbeil



Atelier jardinage à la Résidence Le Château

PÔLE PA-PH 95

Le pôle Personnes Âgées-Personnes Handicapées du Val d'Oise est composé d'un unique établissement comprenant plusieurs dispositifs articulés entre eux : UHR, UPP, Accueil de jour, Plateforme de répit...



nécessaire de recourir à l'intérim sur les postes d'infirmiers afin de soulager les équipes soignantes et deux médecins ont été recrutés en CDI. La Résidence a néanmoins connu des difficultés de recrutement persistantes sur les postes d'infirmiers et d'aide-soignants (par exemple l'absence d'infirmier de nuit).

L'année 2023 a été marquée à Zemgor par le décès d'une infirmière en février qui a provoqué une vague d'émotions parmi ses collègues. La direction a fait appel au dispositif Réhalto (mise à disposition d'un psychologue sur site) afin de soutenir les salariés. Autre changement important : le départ de la directrice des soins en poste depuis plus de 15 ans au sein de la Résidence.

Le poste de responsable des admissions et relations extérieures a été pourvu par promotion interne. L'outil Tempo (Octime) a été mis en place, ce qui a nécessité plusieurs sessions de formation auprès des chefs de service et des équipes.

L'Hébergement Temporaire en Sortie d'Hospitalisation (HTSH) a ouvert suite à l'appel à projet remporté en 2019 par l'établissement.

L'absence de la Responsable Ressources Humaines Associatif (RRHA) sur une période de 6 mois a fait l'objet d'un remplacement par un CDD. Il a été

Murielle Henry, directrice du pôle PA-PH 95, jusqu'au 29 février 2024

Hôpital GoÛin (Clichy - 92)

Le changement de directrice de l'hôpital, en juillet 2023, s'est inscrit dans une poursuite des projets déjà initiés : lits de médecine, plateau d'imagerie lourde...

La visite des experts visiteurs de la Haute Autorité de Santé en novembre 2023 a permis de conforter les équipes de l'hôpital dans la grande qualité de leurs pratiques pluridisciplinaires au bénéfice des patients accueillis. Elle a aussi permis de fédérer les équipes autour de cette démarche avec un succès bien mérité. L'hôpital sera certifié en catégorie A (la confirmation officielle est attendue pour le printemps 2024).

L'hôpital a retrouvé en 2023 un équilibre budgétaire qui lui permet d'assurer les investissements nécessaires à son bon fonctionnement. Cet équilibre financier permet en outre d'envisager la réforme du financement des Soins Médicaux et Réadaptation dans des conditions rassurantes, notamment grâce au démarrage de son activité de médecine de court séjour qui vient abonder les recettes,



et la réouverture en février 2024 de l'unité Ambre fermée depuis un an par manque de ressources médicales et soignantes.

L'activité de médecine a été initiée en 2023 dans un premier temps autour du sevrage alcoolique et devra, dès le recrutement d'un nouveau médecin, élargir l'offre de soins en partenariat étroit avec le service des Urgences de l'hôpital Beaujon notamment.

L'hôpital de jour a terminé ses travaux d'installation pour une ouverture en mars 2024. Il sera consacrée dans un premier temps à l'addictologie avec un objectif de consolidation de l'abstinence alcoolique.

Le Label Hôpital de Proximité obtenu en avril 2023, notifié par l'Agence régionale de santé en septembre 2023, se met en place notamment grâce aux actions de coopération avec le Centre de santé Chagall-GoÛin qui vont être menées courant

2024 à destination des clichois.

C'est dans ce contexte que l'actualisation du Projet d'Établissement a été mise en chantier pour une finalisation à l'automne 2024.

"Ce que j'aime le plus dans mon métier, c'est l'humain, être à l'écoute, l'empathie et la bienveillance envers les autres. Prendre soin des personnes âgées, c'est ça qui me plaît."

Soraya, responsable logistique à la Résidence Marthe-Andrée Lucas (92)

5

**LE BILAN
DU SIÈGE**

LE MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



L'année 2023 a été marquée, au niveau associatif, par la mise en œuvre des pôles d'activité qui sont centrés sur le suivi de l'activité d'un point de vue qualitatif et quantitatif, sur le management de proximité des équipes et sur le bon fonctionnement des établissements.

Un autre grand projet a abouti avec la mise en œuvre du pilotage de l'ensemble des fonctions support par la Direction Générale.

L'intégration des activités médico-sociales de l'ex-Pôle Handicap Serge Dassault constitue bien sûr une réelle satisfaction. De même, la réalisation de l'étude d'opportunité de l'intégration des activités médico-sociales des Papillons Blancs de l'Essonne ouvre des belles opportunités concernant le développement de l'Association.

On peut également se féliciter du référencement de Linéa par l'Agence du Numérique en Santé. Linéa est un outil informatique métier créé de toute pièce par les professionnels de la Société Philanthropique avec l'appui technique de nos équipes, sur la base de la technologie Salesforce.

Cette année 2023 se révèle être un bon exercice budgétaire, tout particulièrement dans le champ du handicap. Elle a également constitué la première année de vie du CPOM pour les quatre établissements de la Société Philanthropique avant intégration des établissements PHSD et PBE. Seule ombre au tableau : la situation économique très dégradée des activités du secteur Personnes Âgées.

Dans le domaine des Ressources Humaines, on observe une persistance des tensions en termes de recrutement et de rémunérations sur une grande partie des métiers du soin et de l'accompagnement.

La rédaction en 2023 de la Charte des Managers a démontré la maturité de l'ensemble de l'équipe de direction de l'Association et de sa cohésion avec le groupe des managers.

Enfin, on peut souligner la progression de l'Association en terme de reconnaissance par les pouvoirs publics.

LES RESSOURCES HUMAINES



"Intégrer, accompagner et rassurer de nouveaux collaborateurs est un processus long. C'est l'un des objectifs que la Direction des Ressources Humaines s'est efforcée d'atteindre en 2023."

Cécile Berger, directrice
des Ressources Humaines

Le projet le plus important en 2023, concernant les ressources humaines, a été l'intégration des salariés des établissements et du siège des Papillons Blancs de l'Essonne.

L'année a également été marquée par la poursuite de l'intégration des salariés de l'ex-Pôle Handicap Serge

Dassault qui nous ont rejoints en janvier. Ceci grâce à différentes actions :

- Groupe ad hoc relations sociales (de janvier à mai) afin de rencontrer d'anciens représentants du personnel en vue de mesurer le climat social et être en lien avec les salariés ;
- Décision de renforcer la direction des établissements

avec le recrutement de deux directrices, respectivement sur La Dauphine et la MAS ;

- Mise en œuvre des processus RH associatifs (entretiens professionnels, mise en œuvre d'un plan de formation professionnelle).

Le processus d'intégration des nouveaux salariés a été finalisé avec un livret d'accueil associatif et le lancement des premières journées d'accueil des nouveaux salariés en janvier 2024.

Dans le cadre de la consolidation d'une culture associative commune aux professionnels, plusieurs actions ont été menées pour la première fois au niveau de l'Association :

- Une journée de cohésion de groupe rassemblant l'ensemble des cadres de l'Association en mai 2023 ;
- La formation de l'ensemble des cadres managers sur le management au dernier trimestre 2023 avec la formalisation d'une Charte des Managers qui a été partagée lors de la réunion

des managers organisée du 16 mai 2024.

Concernant les relations sociales, la Société Philanthropique a vécu deux temps forts en cette année 2023 :

- Les élections des membres du CSE en juin 2023 marquées par le maintien de la CFDT en tant qu'organisation majoritaire et par le renouvellement de la moitié des élus ;
- La signature d'un accord de NAO en mai prévoyant deux mesures phares : le versement d'un « demi-Ségur » aux « oubliés » et une Prime de Partage de la Valeur (PPV) pour les établissements non concernés par le Ségur.

L'Association a poursuivi son action en partenariat avec le dispositif Action Logement en accompagnant le logement d'une douzaine de familles sur 2023.

* Il s'agit des augmentations salariales accordées à une partie des professionnels des champs sanitaire et médico-social à la suite de la pandémie du Covid 19.



Première journée d'intégration des nouveaux salariés en janvier 2024

Dépouillement des élections professionnelles en juin 2023



Bilan social - les chiffres 2023

Effectifs au 31.12.2022

Nombre de salariés : 1 250 - 1 020 femmes et 230 hommes

Nombre d'ETP : 1 115

Nombre de CDI : 1 090

Répartition par filières métiers

- Educative et sociale : 393
- Soignant : 343
- Logistique : 186
- Administrative : 141
- Médicale : 20
- Direction : 20
- Autre (gardiens) : 9

Travailleurs handicapés

En 2023, la Société Philanthropique a rempli son obligation d'emploi de travailleurs handicapés en interne.

Versements DOETH

• 2019	28 103 €
• 2020	7 372 €
• 2021	452 €
• 2022	0 €
• 2023	0 €

LES FINANCES



"Tout en intégrant le pôle Handicap Serge Dassault, nous avons progressé dans la cohésion et l'efficacité de la fonction financière au service des établissements. Une illustration : la dématérialisation de la validation des factures fournisseurs."

Sylvie Moulin, directrice
Administrative et Financière

Principal fait marquant pour 2023, l'intégration du Pôle Handicap Serge Dassault (PHSD) au sein de la Société Philanthropique a eu pour conséquence d'augmenter les charges et les produits d'environ 15 millions d'euros et le bilan de 13 millions d'euros.

L'Association dépasse à présent le seuil de 100 millions d'euros de produits. Le déficit reste maîtrisé, légèrement

en dessous de 1 million d'euros malgré la poursuite de l'inflation.

Le champ du handicap devient de très loin le premier champ d'activité de l'Association avec 43% des charges et des produits des établissements. Il est globalement à l'équilibre.

Le champ des personnes âgées est en revanche en fort

déficit, en grande partie en raison des taux d'occupation qui n'ont pas suffisamment remonté depuis le Covid, tant pour les EHPAD (occupation à environ 85%) que pour les Résidences Autonomie (occupation inférieure à 90%). Il faudra probablement plusieurs années pour retrouver un fonctionnement plus normal.

A l'inverse, après plusieurs années de déficit, l'hôpital Gouïn ressort en excédent d'environ 1,5 million d'euros, grâce à la nouvelle activité de médecine, au label d'hôpital de proximité et à diverses dotations de soutien

de l'Agence Régionale de Santé d'Île-de-France.

Le projet de refonte des infrastructures et applications des Systèmes d'Information (SI) de l'Association a permis d'obtenir l'agrément par les autorités de contrôle de la solution Linéa (logiciel de gestion de l'accompagnement) développée en interne. Il a également permis de bénéficier d'un niveau de sécurité élevé. Un progrès salué par nos Commissaires aux Comptes.

COMPTE DE RÉSULTAT GLOBAL

Compte de résultat synthétique (en K€)	2021 SP	2022 SP	2022 PHSD	2022 TOTAL	2023 TOTAL
Produits de tarification et subventions	63 474	67 068	15 407	82 475	87 718
Autres produits	10 601	11 170	221	11 391	12 446
Reprises amortissements, provisions, fonds dédiés	2 770	2 067	166	2 234	2 358
Total Produits d'exploitation	76 845	80 305	15 795	96 100	102 523
Achats et Services extérieurs	-16 642	-17 596	-4 899	-22 496	-24 485
Charges de personnel	-50 642	-54 498	-9 721	-64 219	-66 602
Autres charges	-1 588	-1 649	-113	-1 762	-2 196
Dotations aux amortissement, provisions, fonds dédiés	-8 544	-7 991	-680	-8 671	-10 388
Total Charges d'exploitation	-77 415	-81 735	-15 413	-97 148	-103 672
Résultat d'exploitation	-570	-1 430	381	-1 048	-1 148
Produits financiers	6	6	72	78	14
Charges financières	-526	-472	-16	-488	-450
Résultat financier	-520	-466	56	-410	-437
Résultat courant	-1 090	-1 895	437	-1 458	-1 585
Résultat exceptionnel et non récurrent	478	569	-21	549	826
Impôts sur les sociétés	-104	-81		-81	-92
Résultat net	-716	-1 407	416	-991	-852

Le résultat 2023 global de l'Association ressort en déficit de 852 K€, relativement stable par rapport au réel 2022 à périmètre comparable.

Les produits de tarification et subventions affichent une augmentation de 6.4% par rapport au réel 2022, à périmètre constant. Ce sont le périmètre du CPOM Handicap et l'hôpital Gouïn qui augmentent le plus fortement.

L'augmentation des autres produits vient notamment des loyers des Logements à Vocation Sociale, qui ont augmenté de 5.6%, et de la location de Marjolin à un organisme extérieur.

Les charges de personnel augmentent de 3.7% (2 382 K€). Il s'agit pour la moitié de l'effet en année pleine de l'augmentation de la valeur du point de 3% en juillet 2022. Le reste de l'augmentation vient de l'augmentation de la valeur du SMIC (+5.4% en entre la moyenne 2022

et la moyenne 2023) et de mesures salariales de soutien aux « oubliés du Ségur ».

Les achats et charges externes augmentent de 8.8%, sous l'effet de l'inflation : les établissements ont été confrontés à une augmentation des coûts de l'énergie et des transports de 21%, soit un impact sur ces postes de 951 K€ entre 2022 et 2023. L'augmentation des autres charges vient des taxes foncières (+210 K€) et de la sécurisation et la modernisation des systèmes d'information (+261 K€).

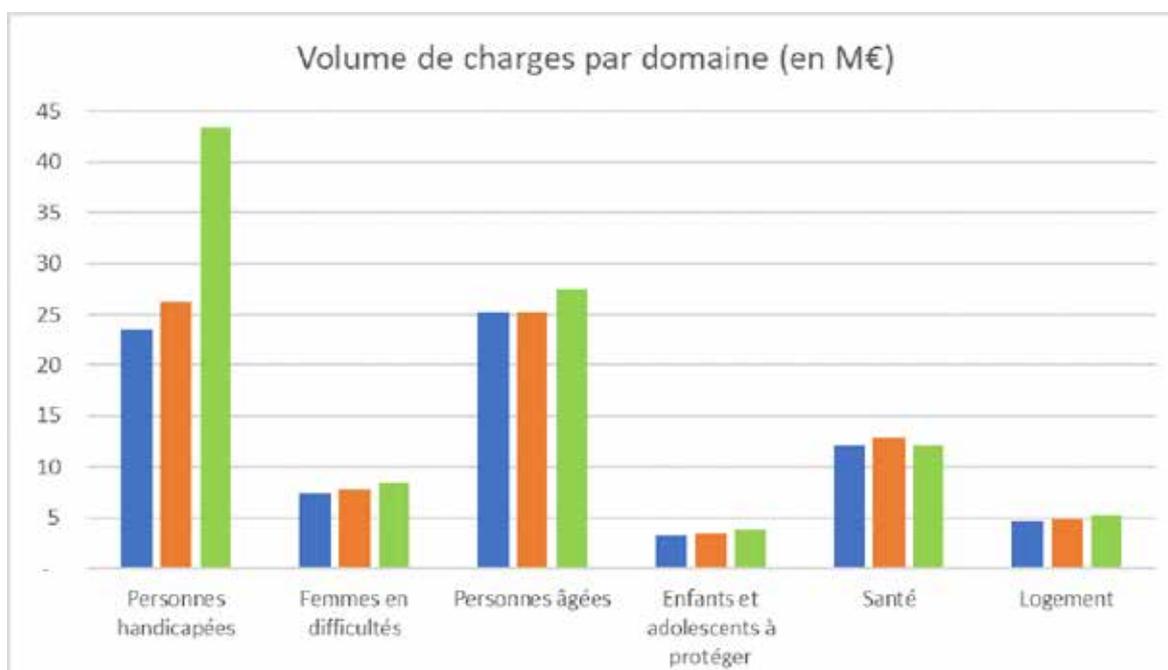
En conséquence, le résultat d'exploitation est déficitaire, à 1 148 K€.

Le résultat financier est globalement stable. Le résultat exceptionnel et non récurrent intègre l'encaissement de legs antérieurement acceptés par le comité d'administration, pour 504 K euros, et la reprise des provisions financières constituées en 2022 (83 K€).



Le bureau de Corbeil, ex siège du Pôle Handicap Serge Dassault

VISION PAR PÉRIMÈTRES - SYNTHÈSE



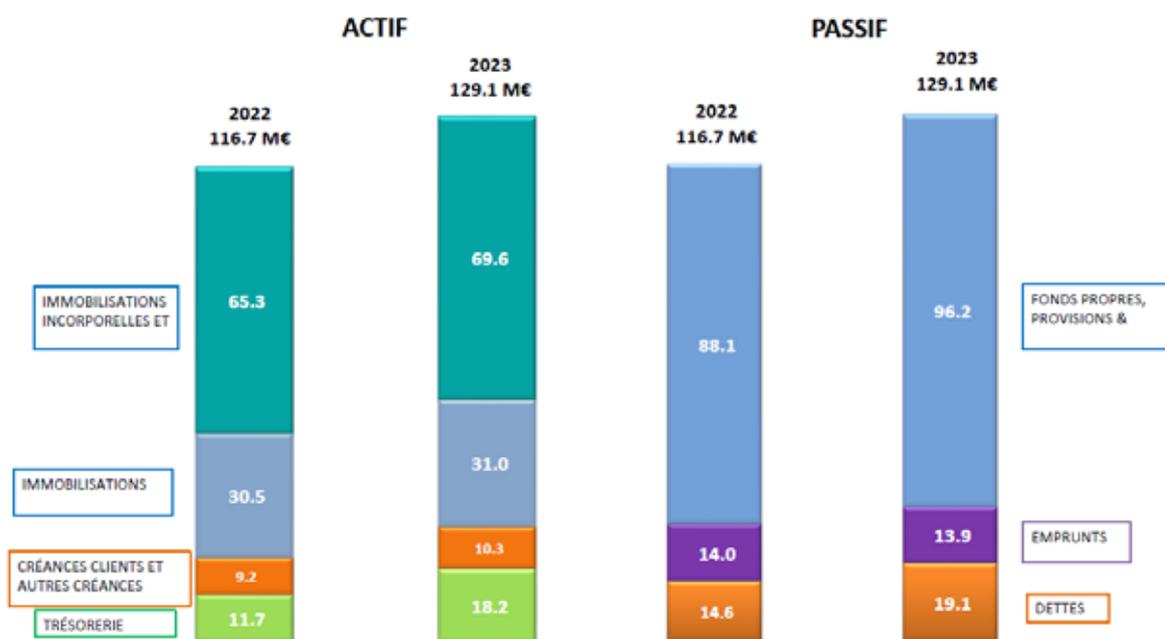
Le volume de charges du domaine des personnes handicapées a presque doublé en 2 ans, grâce à la reprise du pôle Handicap Serge Dassault. Ce domaine représente 43% du total des charges des établissements.

RÉPARTITION ENTRE LES ACTIVITÉS

	Réel 2021	Réel 2022	Réel 2023
Personnes handicapées	-705	-344	366
Femmes en difficultés	263	326	327
Personnes âgées	-695	-739	-2 466
Enfants et adolescents à protéger	86	42	121
Santé	-83	-476	1 583
Logement	1 128	1 412	1 360
Siège social	-1 060	-1 458	-1 236
Divers (*)	350	246	-907
Total	-716	-991	-852

(*) Ce sont principalement des changements de règles comptables et de règles de provisionnement qui expliquent la dégradation de cette rubrique en 2023.

BILAN 2023



Du fait de la fusion avec le Pôle Handicap Serge Dassault, le total du bilan augmenté de 13.5 M€ entre 2022 et 2023. Les principales évolutions sur la structure du bilan viennent en effet de cette fusion, qui explique pour 6.4 M€ l'augmentation des fonds propres et pour 8.5 M€ l'augmentation de la trésorerie.

La Provision pour Indemnités de Départ à la Retraite, jusqu'à présent inscrite en engagements hors bilan, est à présent comptabilisée, pour un total de 4.5 M€.

L'Association a investi 10.4 M€ en 2023. Les principaux projets correspondent au programme de

rénovation des Logements à Vocation Sociale pour 2.6 M€, et à la rénovation de l'ancien bâtiment de la résidence Gutierrez de Estrada pour 1.2 M€ ainsi qu'à l'acquisition d'un terrain et d'une meulière et la mise aux normes de celle-ci à Drancy, pour la création de nouvelles prestations au sein de la plateforme handicap Ladoucette, pour 1.4 M€.

Même si les investissements sont supérieurs à la capacité d'autofinancement, la trésorerie de l'Association reste solide. Son faible niveau d'endettement lui permet d'envisager sereinement le développement en cours.



Réunion du groupe des comptables de l'Association en 2022

LE DÉVELOPPEMENT, LA QUALITÉ ET L'IMMOBILIER



"Pour sa première année la direction Développement, Qualité et Immobilier (DDQI) a eu à relever des défis stimulants dans ses trois domaines d'activité. Toujours main dans la main avec les établissements afin d'assurer la qualité des infrastructures et de l'accompagnement."

Virgine Desvignes, directrice
Développement, Qualité et Immobilier

Le développement de l'Association se poursuit avec 9 projets en 2023, porté conjointement avec la commission développement de l'Association.

Les établissements du Pôle Handicap Serge Dassault (PHSD) ont confié la gestion de leurs activités au 1er janvier 2023 à la Société Philanthropique. La fusion a été

actée lors de l'Assemblée Générale de juin 2023.

Cette année a vu également se concrétiser le rapprochement avec l'Association Papillons Blancs de l'Essonne (9 établissements – 661 Places). La location civile d'activité et donc le transfert de la gestion des établissements est effectif depuis le 01 janvier 2024.

LE NOMBRE DE PLACES PAR PUBLICS

Public	Etablissement / service	Nombre de places (agrément)	Total places par type de public
Personnes en situation de handicap	La Croix Faubin	87	1313
	Le Château de Bailly	113	
	La Doucette	175	
	Foyer Saint Joseph	36	
	Saint Joseph Marjolin 2023	9	
	Accueil de jour Saint Joseph	24	
	Maison Harmonia	7	
	PBE	661	
	PHSD	201	
Femmes en difficulté	MME	63	366
	Villa Excelsior	78	
	CHRS Mérice	68	
	CHS Agutte	117	
	ESI	40	
Enfants à protéger	CMP		30
	ATE	30	
Personnes âgées	Greffulhe	90	530
	Marthe Andrée Lucas	64	
	La Buissonnière	13	
	Chateauvieux	76	
	Guttierrez	67	
	ZEMGOR	208	
	ZEMGOR domicile (accueil de jour etc.)	12	
Logements	LVS	690	981
	FEJA	291	
Santé	HOPITAL GOUIN	94	94
TOTAL			3314

Le travail d'accompagnement et d'intégration à la Société Philanthropique est piloté par une chargée de mission développement. Ce travail, essentiel à la création de synergies se poursuit sur 2024 avec notamment la finalisation du projet d'intégration des Papillons Blancs de l'Essonne prévue en juin 2024.

Cette direction a accueilli en septembre une chargée de mission Qualité/ Gestion des risques sous la responsabilité de la Responsable Qualité afin de mener à bien les évaluations des établissements de la Société Philanthropique concentrées majoritairement sur les deux prochaines années.

Trois établissements de la Société Philanthropique ont passé l'évaluation HAS/certification en 2023, avec des résultats très satisfaisants. La préparation de ces

évaluations a été menée en étroite collaboration entre la responsable Qualité et les directions des établissements concernés. En 2024, 13 établissements seront évalués.

Concernant le patrimoine immobilier de l'Association, les projets de travaux et de réhabilitation se poursuivent, avec pour l'année 2023 de nombreux travaux de rénovation sur les logements à vocation sociale.

Le volet RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) a été rattaché à la Direction Qualité, dans le but de poursuivre la démarche de mise en conformité des établissements concernant le traitement des données. Le poste de déléguée à la protection des données (DPO) / RGPD a été pourvu 1er janvier 2024.

COMMUNICATION ET RELATIONS AVEC LE COMITÉ D'ADMINISTRATION



"Notre engagement depuis toujours : agir avec les personnes vulnérables, de l'enfance au grand âge". C'est la raison d'être de l'Association adoptée fin 2023 après quatre années de réflexion. Elle résume de façon synthétique la mission que s'est donnée la Société Philanthropique."

Jérôme Vachon, directeur de la Communication et des relations avec le Comité d'Administration

Dans le domaine de la Communication, l'année 2023 a été marquée par plusieurs événements et projets. En premier lieu, l'intégration des établissements et de l'équipe administrative du Pôle Handicap Serge Dassault. Différentes actions de communication ont accompagné ce projet important, en particulier l'organisation de réunions d'information début février auprès de l'ensemble des salariés concernés.

Par ailleurs, la Direction de la Communication a collaboré, en 2023, avec la Direction des Ressources Humaines afin de mener à bien deux projets dans le domaine de la "marque employeur". Tout d'abord, la création d'un livret associatif d'accueil des nouveaux salariés qui permet de présenter l'Association aux

nouveaux collaborateurs et leur apporte un certain nombre d'informations pratiques. Ensuite, le lancement de la première journée d'intégration des nouveaux salariés dont le déploiement a débuté en 2024. Avec ces deux projets, l'Association entend mieux accueillir les nouveaux salariés et susciter un sentiment d'appartenance à l'Association.

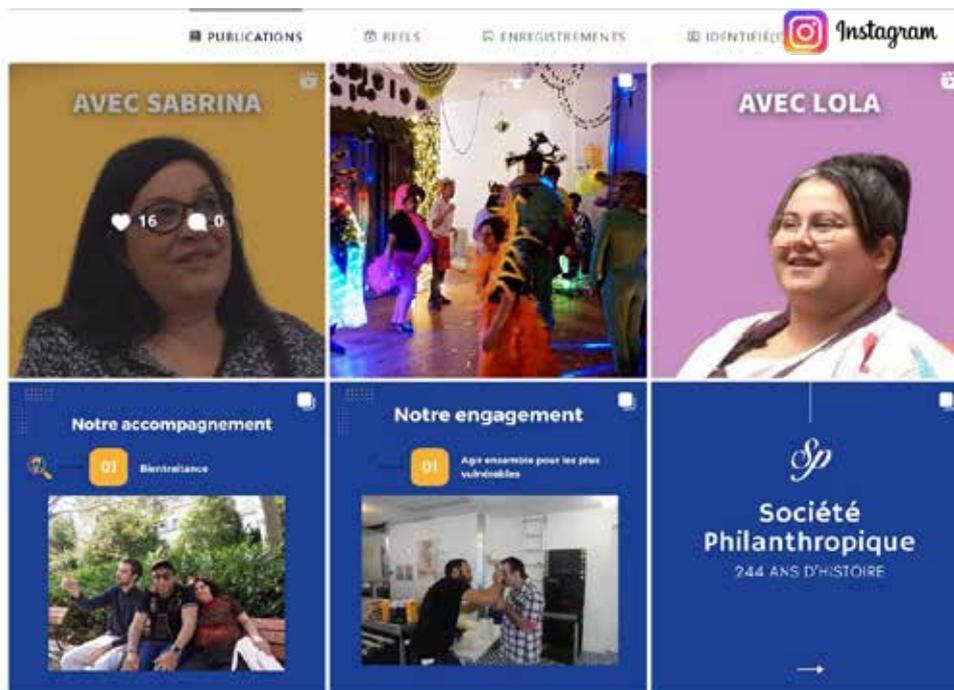
Autre projet porté par la Direction de la Communication : la journée des cadres de la Société Philanthropique, baptisée Festival de cadres, qui s'est déroulée le 25 mai. Pour la première fois, l'ensemble des cadres de l'association étaient réunis lors de cet événement inédit. Un peu plus de 150 participants se sont ainsi retrouvés dans les locaux de l'EAM et EANM Serge Dassault

Mennecy. 10 ateliers étaient proposés tout au long de la journée aux participants regroupés en autant d'équipes : un blind test, un quiz associatif, un atelier pour concevoir l'établissement idéal, un atelier photo de films...A chaque atelier un indice était donnée afin de trouver, au final, le mot mystère de la journée : la transversalité. Il s'agissait aussi de permettre la rencontre entre les cadres des différents établissements. Objectif manifestement atteint au vu des commentaires positifs.

Deux outils numériques ont été testés en 2023 au sein de la Direction de la Communication : Canva pour la

création graphique, photo et vidéo ; Beekast pour les animations digitale de réunions et d'évènements.

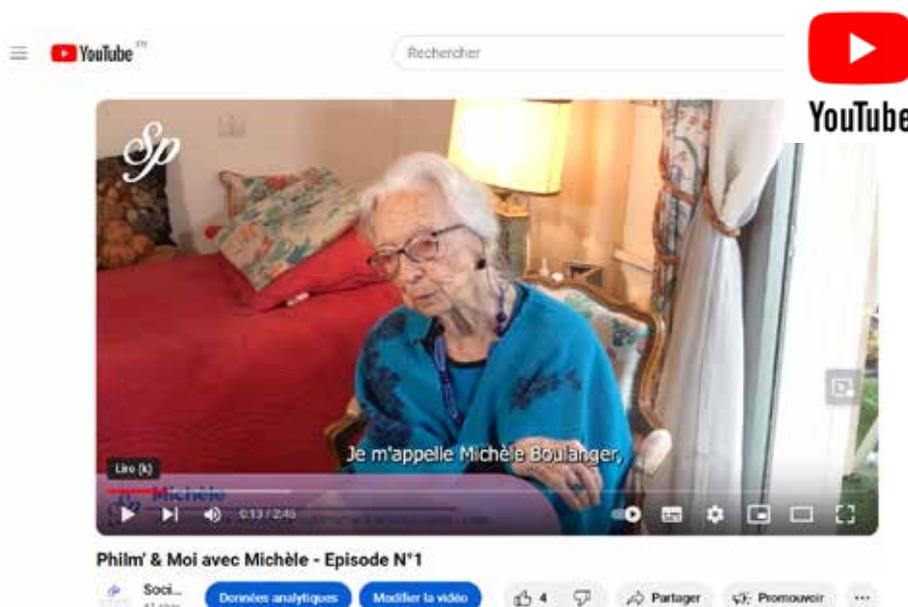
Concernant les Relations avec le Comité d'Administration, la modernisation des outils de gestion des membres de l'Association s'est poursuivie. L'outil en ligne Ohme, mis en place en 2022, a été pris en main et la base de donnée des membres mise à jour.



Projets vidéo et Instagram

En 2023, un projet de création d'un compte Instagram a été lancé. La présence de l'Association sur le réseau social vise à renforcer son image auprès des jeunes professionnels dans une perspective d'amélioration du recrutement.

Autre projet : la réalisation d'une série de vidéos intitulée 'Philm' & Moi'. Cette série propose des interviews de personnes accompagnées et de salariés des différents établissements de l'Association. Il s'agit là aussi d'améliorer la notoriété de cette dernière et de renforcer la "marque employeur" Société Philanthropique, en particulier auprès des professionnels en recherche d'emploi.





*" J'aime le groupe
chant du mardi.
J'aime bien chanter
et avec l'intervenante,
franchement, on rigo-
le bien."*

Ziad, accompagné à l'Accueil
de jour Saint-Joseph (Paris 20)

6

LA VIE DE L'ASSOCIATION



Les administrateurs et membres du Codir lors du séminaire de mars 2024

LE PROJET ASSOCIATIF 2024-2028

2024 constitue une année charnière dans la vie de l'Association avec le bilan du Plan d'action 2024 et le lancement du Projet Associatif 2024-2028. Une fois adopté par l'Assemblée Générale de l'Association, ce projet sera décliné dans un plan d'action.

Le Plan d'action 2024 prévoyait trois grands enjeux :

- Développement : Augmenter la capacité d'accueil de 500 places
- Qualité de service : Toujours améliorer l'accompagnement des personnes
- Ressources humaines : Renforcer la qualité de vie au travail de ses salariés

Et trois enjeux opérationnels :

- Achever la mutation du siècle
- Achever de mettre en place les outils et procédures permettant de garantir un pilotage efficient et une gouvernance efficace et rigoureuse
- Adapter la communication institutionnelle de l'Association, notamment par une identité visuelle renforcée

Plusieurs de ces objectifs ont été atteints. Ainsi, en matière de Développement, fin 2023, 924 supplémentaires avaient été concrétisées, dont 875 correspondant à des reprises d'associations.

Concernant la Qualité de service, une direction dédiée à la qualité a été créée, un accompagnement a été mis en place pour l'élaboration et le suivi des projets d'établissement et des outils de structurants ont été développés, notamment le dossier unique informatisé

(DUI) et la numérisation des projets personnalisés (PP).

Enfin, dans le domaine des Ressources Humaines, la mobilité et la promotions internes ont été renforcées ainsi que la formation professionnelle individuelle et collective . Près de 100 cadres ont été formés au management et une charte des managers a été élaborée. En outre, un logiciel de gestion de temps et d'activité a été déployé.

En s'appuyant sur ce bilan, une réflexion collective a été menée fin 2023/début 2024 afin de poser les bases du nouveau Projet Associatif 2024-2028. Piloté par Maïa El Boreï, chargée de mission, sous la responsabilité de François Labarthe, Directeur général, des propositions d'orientations ont été présentées et discutées lors du séminaire des administrateurs et des membres du Codir qui s'est déroulé en mars 2024.

A partir des travaux du séminaire, cinq grands enjeux et plusieurs objectifs ont été finalement retenus afin de servir de feuille de route à l'Association pour les quatre années qui viennent. Ce nouveau projet Associatif sera soumis à l'approbation des membres de l'Association lors de l'Assemblée Générale du 13 juin 2024.

Les orientations de ce projet seront ensuite déclinées dans un Plan d'action dont la réalisation sera pilotée par Hélène Montois, chargée de mission, sous la responsabilité là aussi de François Labarthe.

Les travaux du séminaire des administrateurs et des membres du Codir en mars 2024



Les élections au Conseil de la Vie Sociale de la Résidence Zemgor en 2021



LE SÉMINAIRE DES ADMINISTRATEURS

C'est la sixième fois depuis 2014 que les administrateurs et les directeurs du siège se réunissaient les 15 et 16 mars en séminaire résidentiel biennal en Île-de-France pour débattre des grandes orientations de l'Association.

Un premier atelier, le vendredi soir, faisait le bilan du Projet Associatif 2020-2024, les débats se poursuivant autour d'un dîner convivial propre à resserrer la cohésion du groupe.

Le premier débat du samedi matin permettait de dégager les grands enjeux du Projet Associatif 2024-2028 en vue de les proposer aux membres de l'Association lors de l'Assemblée Générale de juin 2024. La participation active de tous favorisait de riches échanges. Ceux-ci se poursuivaient tout au long de la journée sur les questions essentielles de l'accompagnement des personnes vulnérables, de la qualité de vie au travail des professionnels et de la contribution de l'Association aux enjeux du développement durable.

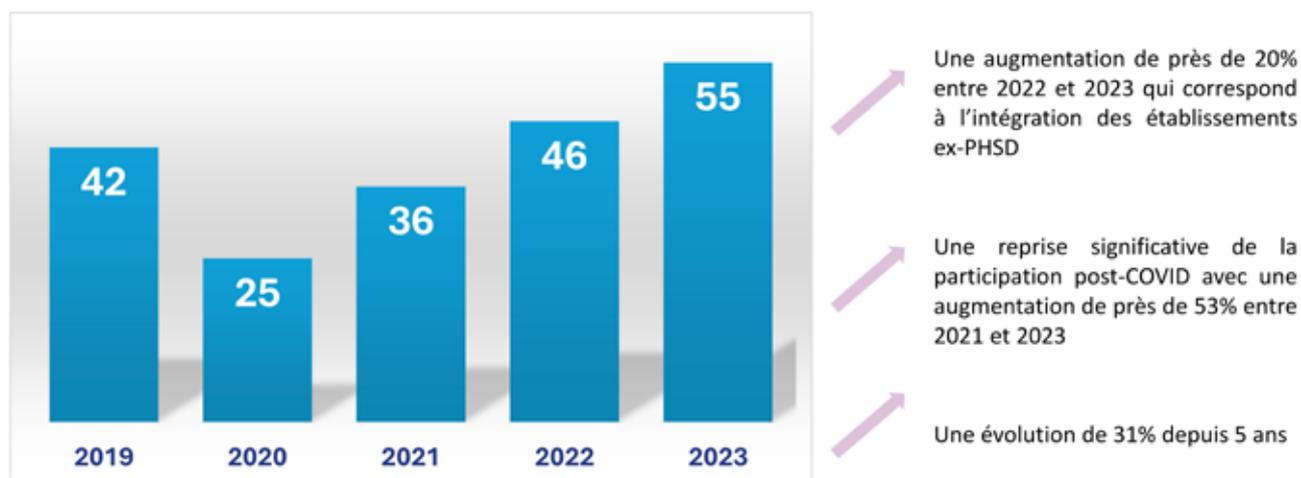
LA PARTICIPATION AUX INSTANCES ASSOCIATIVES

En 2023, les administrateurs et bénévoles de gouvernance de la Société Philanthropique ont consacré environ 500 heures à la participation aux différentes instances associatives

- Comité d'administration
- Commissions financière, Ressources Humaines, Personnes accompagnées, Développement...
- Conseils de la vie sociale des établissements.

UNE PARTICIPATION EN HAUSSE

Évolution du nombre d'instances depuis 5 ans





LES PROJETS DE RÉSOLUTIONS

Soirée Marvel à l'EANM Serge Dassault La Dauphine - 15 mars 2023

Projet de résolution n°1

L'Assemblée Générale approuve les comptes annuels de l'exercice 2023 tels qu'ils viennent de lui être présentés.

Projet de résolution n°2

L'Assemblée Générale approuve l'affectation du résultat 2023, un résultat excédentaire de 807 952.35€ qui porte exclusivement sur le résultat de l'activité non conventionnée de l'Association et du secteur sanitaire, au report à nouveau.

Projet de Résolution N°3

L'Assemblée Générale approuve les grandes orientations du Projet Associatif de la Société Philanthropique pour la période 2024-2028.

Projet de Résolution N°4

L'Assemblée Générale valide le renouvellement pour 3 ans du mandat de Madame Marie Debry

Projet de Résolution N°5

L'Assemblée Générale valide le renouvellement pour 3 ans du mandat de Monsieur Bertrand Hainguerlot

Projet de Résolution N°6

L'Assemblée Générale valide le renouvellement pour 3 ans du mandat de Monsieur Louis de Montferand.

Projet de Résolution N° 7

L'Assemblée Générale valide le renouvellement pour 3 ans du mandat de Madame Marie de Ladoucette

Projet de Résolution n° 8

L'Assemblée Générale valide la nomination à un mandat d'administrateur pour 3 ans de Monsieur Daniel Tribet.

Projet de Résolution N°9

L'Assemblée Générale valide la nomination à un mandat d'administrateur pour 3 ans de Madame Sybille d'Hérouville

Projet de Résolution n°10

L'Assemblée Générale valide la nomination à un mandat d'administrateur pour 3 ans de Monsieur Yves Laqueille.

Projet de Résolution N°11

L'Assemblée Générale valide la nomination à un mandat d'administrateur pour 3 ans de Monsieur Bertrand Hillion.



————— SOCIÉTÉ —————
PHILANTHROPIQUE

Association depuis 1780

20
23

Adresse
15, Rue de Bellechasse
75007, Paris

Téléphone
01 45 51 54 10

E-mail
contact@societe.philanthropique.fr

Site web
societe-philanthropique.fr