Rapport d'activité

Centre de Rééducation Professionnelle Vivre

54 avenue F.V. Raspail - 94117 Arcueil Cedex - Tel. 01 49 08 37 70
crp-vivre@vivre-asso.com

le parcours ensemble

Association Vivre

Association loi 1901 reconnue d'utilité publique en 1955

www.vivre-asso.com

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2015

Sommaire

QUI SOMMES-NOUS ? 3
1. INNOVER pour DURER… dans les champs médico- sociaux et sociaux----------3
2. Élément du projet d'établissement ou de service ----------6
3. Population(s) et activités ----------10
3.1 Le public accueilli ----------10
3.2 Le dispositif ----------11
3.3 L'activité ----------12

PERSPECTIVES 2016 14
1. Suivi de la démarche qualité ----------14
2. L'engagement sociétal----------14

Qui sommes-nous ?

1. INNOVER pour DURER… dans les champs médico-sociaux et sociaux

«L'innovation est une construction sociale et territoriale dont la production et les effets dépendent des contextes socio-économiques, conflictuels et hiérarchiques, aussi bien locaux que mondiaux. Le territoire médiatise et institue des arrangements d'acteurs productifs, des organisations, des processus décisionnels, permettant l'émergence de cultures d'innovations spécifiques ».

(J-M FONTAN, J-L KLEIN, DG TREMBLAY, Innovation et société : pour élargir l'analyse des effets territoriaux de l'innovation)

Le secteur des Établissements Sociaux et Médico-sociaux (ESMS) est caractérisé, depuis plus de 10 ans, par la nécessité pour les acteurs professionnels de s'adapter constamment aux exigences d'un monde en permanente évolution. Le vieillissement des personnes, la prise en charge des pathologies chroniques, le développement de nouvelles technologies d'information et de communication, l'implication croissante des personnes accueillies, tout comme le contexte économique et la lutte pour l'égalité des chances, conduisent à considérer l'innovation des pratiques et des concepts comme un élément essentiel de l'efficacité des services dans ces domaines.

QUELQUES MOTS SUR L'INNOVATION

Le Président de la Commission Européenne a souligné, le 20 janvier 2009, le lien qu'il convient d'établir entre la crise et le besoin d'innovation :

« La crise financière et économique a encore accru l'importance de la créativité et de l'innovation en général, et de l'innovation sociale en particulier, comme facteurs de croissance durable, de création d'emplois et de renforcement de la compétitivité ».

Cette approche établit la distinction entre l'offre d'innovation (technologique) et la demande d'innovation (sociale). Également, les usages politiques qui mettent en exergue les innovations sociales.

DU BESOIN DE LA PERSONNE ACCUEILLIE A L'INNOVATION

Le besoin recouvre l'ensemble de tout ce qui apparait « être nécessaire » à un être, que cette nécessité soit consciente ou non. De nombreuses classifications des besoins ont été proposées. Elles sont souvent contestées au motif que les besoins sont identiques pour tous les êtres humains.

Ce postulat est en particulier relativisé, sinon désavoué, par l'existence du désir, du projet ou de la vocation, qui, pour les psychologues et les psychanalystes, constituent le fait majeur de la personne en tant que sujet.

Les besoins se situent à la jonction entre le biologique et le culturel, entre le corps et l'esprit, et mettent en jeu l'interaction entre l'individu et son environnement. L'ensemble des travaux réalisés en la matière débouche sur l'idée d'un classement des besoins humains en trois grandes catégories : les besoins fondamentaux, les besoins primaires, les besoins secondaires.

LIEN FONCTIONNEL

L'organisation des pratiques et des procédures, les relations extérieures de notre Association, mais aussi l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines, les conditions de travail…tissent les relations avec l'environnement proche. L'innovation organisationnelle et sociale, au sens de l'interaction, opère afin d'accompagner les mutations profondes des savoir-faire.

Pour l'Association VIVRE, il est question d'entreprise associative incluse dans l'économie sociale (84 Mds € et 2 millions de salariés). Un secteur comme l'ESS est porteur de services laissés pour compte par le secteur marchand. Ainsi, les besoins énoncés se trouvent pris en considération avec la personne accueillie. Créer, impulser son projet, viendra avant la simple consommation. Elle est sujet qui choisit. Elle est actrice citoyenne.
Ainsi, la structuration de notre Association en 4 secteurs de compétences et métiers (Accompagnement à la Vie Sociale Hébergement-Habitat ; Orientation Formation Emploi ; Réadaptation Insertion ; Accompagnement Socio-Professionnel), pour un parcours continu de la personne accueillie au sein du territoire géopolitique et économique qu'est l'Ile de France. Ainsi, la transversalité pour une adaptation souple et réactive aux nouvelles règles de la Métropole du Grand Paris et les intercommunales au sein desquelles VIVRE est très positionnée. Ainsi, les 8 départements qui doivent être des espaces de ressources fédérées pour la personne qui déménage pendant le temps de son parcours.

L'interaction pour l'inclusion de la personne en situation de handicap est corroborée par une culture d'entreprise associative, où le professionnel d'un de ces secteurs doit pouvoir exprimer son savoir-faire dans un autre. Il s'agit de « plurivalences ». Au-delà des groupes de projets internes, il est donc question de politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Les budgets contraints, voire en diminution pour bon nombre des établissements et services, accroissent la nécessité de la mutualisation des moyens, notamment humains. Quant à l'apport financier par des économies d'échelle relevant des services supports partagés, il permet de transférer les moyens vers les activités.

Pour ce faire, **l'ARERAM** (ESMS), la Fondation Santé des Étudiants de France - **FSEF** (Sanitaire et ESMS) et **VIVRE** ont cofondé COPIA, un GCSMS (Arrêté du Préfet du Val de Marne du 18.11.2015). Les savoir-faire sont enrichis. Les économies se réalisent. Le décloisonnement sanitaire/ESMS est activé.

Parallèlement, les tableaux des effectifs demandés par les financeurs posent un problème de RH et de gestion. Sans Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) dans le champ, c'est autant d'allers et retours administratifs qui pourraient être évités. La systémie des moyens baisserait le niveau des contraintes. La loi cadre de santé le prévoit pour tous les ESMS à l'horizon 2024. Pour VIVRE, c'est un point d'amélioration pour des travaux d'écriture en 2° semestre de 2016 et une mise en application dès 2017, ceci en accord, notamment, avec l'ARS.

LE CHANGEMENT EST UN PROCESSUS COMPLEXE

Il convient de l'appréhender par une approche interactive. Il s'agit d'un système de transformation des pratiques et des représentations qui oriente le développement des Sociétés et des individus. Ces changements sont à situer à trois niveaux : le changement individuel, le changement social, le changement sociétal.

L'approche systémique apparaît comme le modèle le plus approprié à la lecture des réalisations des Sociétés modernes. C'est une méthode d'analyse pragmatique qui réclame que le changement, notamment social, soit étudié en prenant en compte les logiques d'action des acteurs :

« Ce sont les hommes qui changent. Non seulement ils ne changent pas passivement, mais ils changent dans leur collectivité et comme une collectivité : non pas individuellement, mais dans leurs relations les uns avec les autres et dans leur organisation sociale (...). Le changement est systémique, c'est-à-dire contingent au système d'action qui l'élabore et auquel il s'applique ».

(Michel CROZIER et Erhart FRIEDBERG, L'acteur et le système)

L'innovation est une dimension du changement. Elle apparaît comme un effet et aussi comme une cause de mutations. Les changements vont donc générer une mobilisation d'acteurs pour la résolution de problèmes nouveaux et favoriser l'invention et l'appropriation de combinaisons qui vont se traduire dans des produits et des services nouveaux.

L'innovation, par sa capacité à transformer les pratiques et les modes de pensée, contribue à son tour au changement sociétal. C'est ainsi que le rapport aux pratiques des champs sociaux et médico-sociaux sont incluses dans le projet de santé et le projet de vie de la personne en situation de vulnérabilité. C'est d'une analyse globale dont il est question, pour une synthèse agissante.

Personne ne saurait accepter d'être identifiée par fragments. La direction vers laquelle la personne accueillie souhaite aller et celle de nos établissements sont associées. C'est d'inclusion dont il s'agit, pour une Société plus forte de liberté, plus fraternelle et plus égalitaire pour un fronton plus citoyen où l'intérêt général impose à l'intérêt particulier, où la forme révèle le fond, ce qui permet de dépasser les peurs du contemporain en sachant se servir de ce qui fait sens et coopératif.

Régis SIMONNET – DG Vivre

2. Élément du projet d'établissement ou de service

Le CRP Vivre, en collaboration avec les salariés, les représentants du collège des administrateurs de l'Association et de celui des personnes accueillies, a conçu un projet de service pour la période 2013-2017.

En décembre 2015, la réalisation du projet de service du CRP était très avancée à l'exception du lancement d'actions de formation en alternance et de l'agrément par l'AGEFIPH de l'Ingénierie de formation.

Un constat s'impose : l'ensemble des projets innovants et à forte valeur ajoutée sociale et pédagogique du CRP est le fruit de ce plan d'amélioration déclinable en sept axes. Tous ont été pris en considération par le certificateur (AFNOR/CRP NF 370) lors du renouvellement de fin 2015.

- **Un logiciel de gestion individualisée du parcours de l'usager (GIU) adossé à un outil de Gestion Informatisée Pluridisciplinaire des usagers (ASTAGIA**)

  Le chargé de mission ingénierie pédagogique du CRP a conçu et réalisé cet outil de positionnement. L'Association Vivre en détient la propriété industrielle et le salarié la propriété intellectuelle.

  Sa mise en œuvre à conduit à une profonde modification du fonctionnement pédagogique de l'établissement, celui-ci s'organisant désormais autour du parcours individualisé de la personne accueillie dans le cadre des durées de formations prescrites, à partir du potentiel cognitif du stagiaire.

  La création de plans de formations individuels permet en effet d'accroître l'efficience du temps de formation, en se concentrant principalement sur les compétences à acquérir par chaque stagiaire.

  Cet outil, utilisé au sein du CRP, est en cours d'enrichissement notamment par l'intégration d'un module de planification permettant la création de séances de formation sur la base des besoins des stagiaires en relation avec la carte de progression du métier envisagé.

  Des synthèses individuelles de l'acquisition des compétences, permettent d'actualiser les plans de formation dans le cadre d'une réunion pluridisciplinaire organisées tous les mois.

  Depuis juillet 2014, tous les stagiaires relevant du secteur qualifiant bénéficient de ce programme.

❖ **Développement du secteur pédagogique en faveur de l'employabilité**

Depuis 2013 et la création de l'Atelier Emploi Insertion Accompagnement, le stagiaire bénéficie de l'action conjuguée d'une Chargée d'Insertion et d'une Chargée des relations avec les entreprises au bénéfice de l'accès à l'emploi.

Le développement d'une plus grande proximité avec les employeurs, relevant de nos secteurs de formation, permet leur participation régulière dans les cursus de formation, comme l'organisation pluriannuelle de sessions de recrutement.

Ce travail permet également de valider auprès des entreprises les besoins actuels de compétences, de les prendre en compte dans les programmes de formation,de proposer des parcours spécifiquement adaptés.

Par la diversité et la richesse des contacts entretenus avec les entreprises, l'AEIA est devenu le cœur des actions d'accompagnement de la recherche de stages et d'emplois, favorisant l'afflux de propositions d'emploi, en faveur des stagiaires actuels et passés.

❖ **Ledéveloppement de nouveaux parcours de formation**

Depuis 2012, une réflexion sur l'offre de formation du CRP est entamée, avec comme objectif de favoriser la mise en place de parcours complémentaires à l'offre disponible sur l'Ile de France.

En 2013, nous avons ouvert une formation de Secrétaire Assistant(e) Immobilier (Titre de niveau IV) inexistante sur la Région Parisienne, dont le marché de l'emploi connait un taux de tension égal à 1.

Toujours dans le même objectif de complémentarité, nous ouvrirons en juin 2016 une première session de Remise à Niveau comprenant 12 places et d'une durée de six mois.

Nous sommes également en attente d'une autorisation d'ouverture de préorientation généraliste de 12 places pour septembre 2016.

Comme le titre SAI, ces deux parcours sont innovants dans le sud-ouest de l'Ile de France, en particulier sur le Val de Marne.

❖ **La parole et l'écoute de l'usager**

En application des principes qui régissent la réglementation relevant des handicaps, le CRP Vivre a mis en œuvre les instances nécessaires à la participation des personnes accueillies à la vie de l'établissement.

Le Conseil à la Vie Sociale est renouvelé chaque année et dispose d'un rythme formel de trois réunions par an, plus si besoin.

Ses représentants ont été également intégrés à trois groupes de travail qualité (Logistique, Restauration, Hébergement) et participent au Comité de Pilotage de l'établissement.

Ils interviennent également à l'occasion des journées d'admission des nouveaux usagers (tous les mois).

Les délégués de formation disposent de six réunions par an, au cours desquelles tous les aspects peuvent être l'objet de questionnements.

Les stagiaires sont invités à participer chaque année à la journée de réflexion associative organisée le 4 décembre.

Des questionnaires de satisfaction leurs sont soumis en cours et en fin de formation, permettant d'évaluer tous les services de l'établissement et de mettre à jour nos plans d'action et correctifs.

De même, les stagiaires bénéficient d'une information sur les registres obligatoires (registre des événements indésirables, des relations avec les usagers, de la maltraitance) dont le traitement est décidé mensuellement en Comité de Direction.

- **Convention de prestation avec les services accompagnement à la vie sociale et hébergement de l'Association, partenaire interne pour l'action dédiée à l'internat**

L'internat du CRP est mis en œuvre sous l'intitulé Résidence Dynamic Satie.

Cette activité donne lieu à un accompagnement social ainsi qu'à l'approfondissement du projet professionnel.

La Résidence organise mensuellement des actions culturelles qui favorisent l'autonomie, comme elles valorisent, « le faire ensemble », le travail ensemble.

Des réunions mensuelles pluridisciplinaires sont organisées entre les personnels de la RDS et du CRP pour une coordination du suivi des internes.

Par ailleurs, un groupe qualité, réunissant des représentants des deux établissements et des stagiaires est en charge des actions d'amélioration de l'hébergement.

- **Développement de partenariats externes en faveur de l'inclusion**

Dans l'objectif d'améliorer le bien-être des personnes accueillies, le CRP Vivre initie et développe des partenariats avec des institutions externes à l'Association.

Depuis 2013, un réseau médico-social de proximité a été constitué pour faciliter la prise en charge médicale, psychologique, les soins et l'accompagnement social.

En janvier 2016, un partenariat a été conclu avec le Centre Municipal de Santé d'Arcueil permettant une orientation médicale facilitée vers des médecins généralistes et spécialistes et la mise en place d'actions d'information et de prévention en faveur des stagiaires.

Un accord avec la municipalité permet l'organisation privilégiée de visite à la galerie municipale d'Arcueil.

De même, un projet d'activité physique est en cours d'étude avec l'Adjoint en charge du sport de la municipalité d'Arcueil et la section handisport du Val de Marne.

Un partenariat avec une association d'écrivains publics est également en cours de discussion.

- **Réaménagement logistique des services administratifs et pédagogiques au profit d'un accueil amélioré de l'usager et des conditions de travail du salarié**

Successivement en 2014 et 2015, les espaces d'accueil administratifs et médico-psychosocial ont été réorganisés dans l'objectif de garantir la confidentialité des échanges avec les stagiaires ainsi que leur confort.

Les horaires d'ouverture ont été adaptés de manière à faciliter l'accès des usagers à l'ensemble de ces services.

2016 verra la refonte d'une partie des espaces pédagogiques pour les voir correspondre aux nouvelles pratiques pédagogiques de l'établissement.

Ainsi, le Centre de Méthodologie et de Remédiation (CMR) va être agrandi pour intégrer une salle de conception multimédia qui permettra d'alimenter en support notre plateforme de ressources pédagogiques (Syfadis).

Le CMR pourra ainsi accueillir les stagiaires dont les compétences cognitives ont besoin d'être dynamisées par le biais d'outils spécifiques (ARL, etc.).

L'espace pédagogique du deuxième étage va être refondu pour accueillir cinq ateliers pédagogiques modulables permettant la mise en œuvre de la polarisation en relation avec notre pratique d'individualisation des parcours.

Ces nouveaux espaces équipés de matériels informatiques intégrés dans le mobilier sera une première étape avant la mise en place progressive de Tableaux Numériques Interactifs, première « brique » de classes collaboratives.

- **Poursuite et évolution du projet de service**

Dans l'objectif de formaliser le lien logique qui existe entre le projet de service, les évaluationsinterne et externe et la démarche qualité, l'ensemble des plans d'action ont été fusionnés en octobre 2015 pour permettre une mise en œuvre commune.

Leur coordination est assurée par un Comité de pilotage unique qui rassemble salariés, administrateurs et stagiaires.

Cette instance dispose d'une vision globale des actions menées au sein de l'établissement et est en capacité de faire évoluer le projet de service.

De nouveaux engagements ont été pris, notamment :

- Faciliter et renforcer l'organisation de la formation autour du besoin individualisé par la mise en œuvre de la polarisation en 2016

- Organiser le développement et l'évolution de l'offre de formation, pour continuer à garantir la meilleure adéquation entre besoin de formation et emploi

- Développer l'analyse des pratiques et poursuivre en faveur de celles relevant de la bientraitance. Il s'agit d'un programme identifié dans le cadre de la « santé sociétale » et non seulement dédiée aux soins.

3. Population(s) et activités

3.1 Le public accueilli

Depuis cinq ans, nous constatons une hétérogénéité croissante de la population des stagiaires sur l'ensemble des parcours qualifiants et non-qualifiants.

Les équipes pédagogiques sont ainsi confrontées à la gestion de publics très différents, dont la typologie induit de nouveaux besoins auxquels il faut être en capacité de répondre au mieux : mauvaise maîtrise de la langue française, âge parfois avancé, expérience professionnelle limitée, éloignement croissant du monde du travail en milieu ordinaire rencontré chez certains stagiaires des parcours professionnalisants FLE et FIP.

Les cas de poly-handicap sont plus fréquents, certaines personnes accueillies cumulant handicap physique et handicap psychique.

La conjugaison fréquente de ces différents éléments conduit à modifier l'approche pédagogique et implique une interdisciplinarité croissante, mobilisatrice en temps et en énergie.

De fait, les professionnels se doivent de les intégrer dans leurs pratiques et faire que l'insertion professionnelle ne soit plus la seule finalité mais plutôt un objectif hybride.

La première étape consiste souvent en une appropriation nécessaire des savoirs de base, une réappropriation du savoir-être professionnel et social et la restauration de la confiance en soi.

Une des données apparues ces dernières années est également le besoin de (re)sociabilisation.

Certains stagiaires ont en effet une absence totale de lien social, ce qui implique un mode d'accompagnement pédagogique incluant ce nouveau facteur. Dans le cadre du parcours continu proposé par l'Association, des interventions transversales sont mobilisées, notamment en s'appuyant sur d'autres compétences internes et territoriales.

Si l'âge moyen des stagiaires est d'environ 45 ans, 52% sont des hommes.

Près de 74% ont un niveau de formation V et infra

Seuls 41 % ont une formation professionnelle

77 % ont une expérience professionnelle de plus de 5 ans mais environ 49 % n'ont pas occupé un emploi depuis plus de 36 mois

Préalablement à leur entrée en formation plus de 62% d'entre eux disposaient d'un revenu inférieur au SMIC

89% des stagiaires du CRP Vivre bénéficie d'une formation au regard de la reconnaissance d'un handicap physique. Mais 56% présentent une poly-pathologie.

A l'issue de leur formation, 80% des stagiaires, ayant passé l'examen, ont obtenus le titre professionnel complet.

Par ailleurs, 58% des stagiaires retrouvent un emploi dans l'année qui suit. Ce chiffre est légèrement inférieur à 2014. Il corrobore la problématique sociologique précitée.

3.2 Le dispositif

Le CRP propose des actions qualifiantes et non-qualifiantes (dites « professionnalisantes ») ayant toutes, comme socle commun, de viser l'inclusion socioprofessionnelle des publics accueillis.

Nos formations se structurent comme suit :

Formations qualifiantes

- Bâtiment :
  - Technicien d'Etudes du bâtiment en Dessin de Projet et en Etude de Prix (durée 16 mois) titre professionnel de niveau IV
  - Métreur (durée 15 mois), titre professionnel de niveau V
- Tertiaire et services :
  - Secrétaire Assistant Immobilier (durée 15 mois), titre professionnel de niveau IV
  - Employé Agent Administratif (durée 14 mois), titre professionnel de niveau V
  - Gardien d'Immeubles (durée 11 mois), titre professionnel de niveau V
- Pré-qualifiantes et professionnalisantes :

- Français Langue Etrangère (durée 9 mois), non qualifiante
- Formation Individualisée Professionnalisante (Fip) (durée 6 mois) non qualifiante
- Préparatoire Prolongé (3 mois) en amont d'une entrée en qualifiant ou parcours FIP.

En 2016, deux nouvelles formations compléteront l'offre du CRP Vivre :

- La remise à niveau (RAN) dont la première session est prévue pour juin 2016
- La Pré-orientation généraliste, dont le démarrage est prévu en septembre 2016, sous condition d'accord.

Quel que soit le parcours de formation sur lequel est positionné le stagiaire, l'accent est mis par le Responsable du Service Pédagogique sur son statut d'acteur de sa formation, et ce, dès sa première prise de contact avec le CRP lors des visites découvertes.

L'accompagnement de l'équipe pédagogique ne peut s'inscrire qu'en complément de l'adhésion de la personne accueillie, concevoir un accompagnement réussi ne pouvant se faire « qu'avec » sa participation active.

3.3 L'activité

Pour le ½ internat

TAUX D'OCCUPATION MOYEN SUR 3 EXERCICES (CLOS)

ELEMENTS DE CALCUL	N - 3	N - 2	N - 1	TOTAL sur 3 ans	N
Capacité autorisée	145	145	145		
Nombre journées d'ouverture	222	222	222		
Nombre théorique de journées	32 190	32 190	32 190	96 570	32 190
Nombre réel de journées	25 690	28 912	27 704	82 306	26 052
Nombre retenu de journées	25 752	25 752	24 727		28 971
Taux d'occupation - Reel en %	**79,81%**	**89,82%**	**86,06%**		**80,93%**
Taux moyen d'occupation constaté				**85,23%**	

Ecart Retenu / Réel en jours		**-2919**

'AUX D'OCCUPATION MOYEN INTERNAT SUR 3 EXERCICES (CLOS					
ELEMENTS DE CALCUL	N - 3	N - 2	N - 1	TOTAL sur 3 ans	N
Capacité autorisée	30	30	30		30
Nombre journées d'ouverture	300	300	300		300
Nombre théorique de journées	9 000	9 000	9000	27 000	9000
Nombre réel de journées	6 054	6 330	7340	19 724	6561
Nombre retenu de journées			5 443		6 300
Taux d'occupation - Reel en %	**67,27%**	**70,33%**	**81,56%**		**72,90%**
Taux moyen d'occupation constaté				**73,05%**	
Ecart Retenu / Réel en jours					**261**

Perspectives 2016

1. Suivi de la démarche qualité

Depuis son obtention par le CRP Vivre du certificat Afnor NF 370 en décembre 2014, les rôles du Comité de Pilotage et des groupes qualité se sont affirmés.

Depuis octobre 2015, le Comité de Pilotage qualité est devenu le lieu de la synthèse des orientations du CRP.

En effet, les plans d'action relatifs aux préconisations des évaluations internes (2013) et externes (2014) ont été fusionnés avec les plans d'amélioration qualité.

Par ailleurs, le Comité de Pilotage est devenu l'instance de suivi et d'actualisation du projet de service de l'établissement.

Par ce choix, le CRP Vivre s'est doté d'une instance unique de mise en cohérence de l'ensemble de ses projets et pratiques.

Désormais, chaque groupe qualité du CRP est en charge de la mise en œuvre des actions relevant de son domaine d'intervention et a la possibilité de à l'évolution du projet de établissement.

En 2015, nous avons également décidé d'associer d'avantage les salariés, comme les stagiaires à la qualité.

Deux groupes supplémentaires ont donc été créés, permettant de couvrir avec plus de précision, les champs de la restauration et de l'hébergement.

Cette nouvelle disposition va également dans le sens d'un élargissement du droit d'expression des stagiaires au sein du CRP.

2. L'engagement sociétal

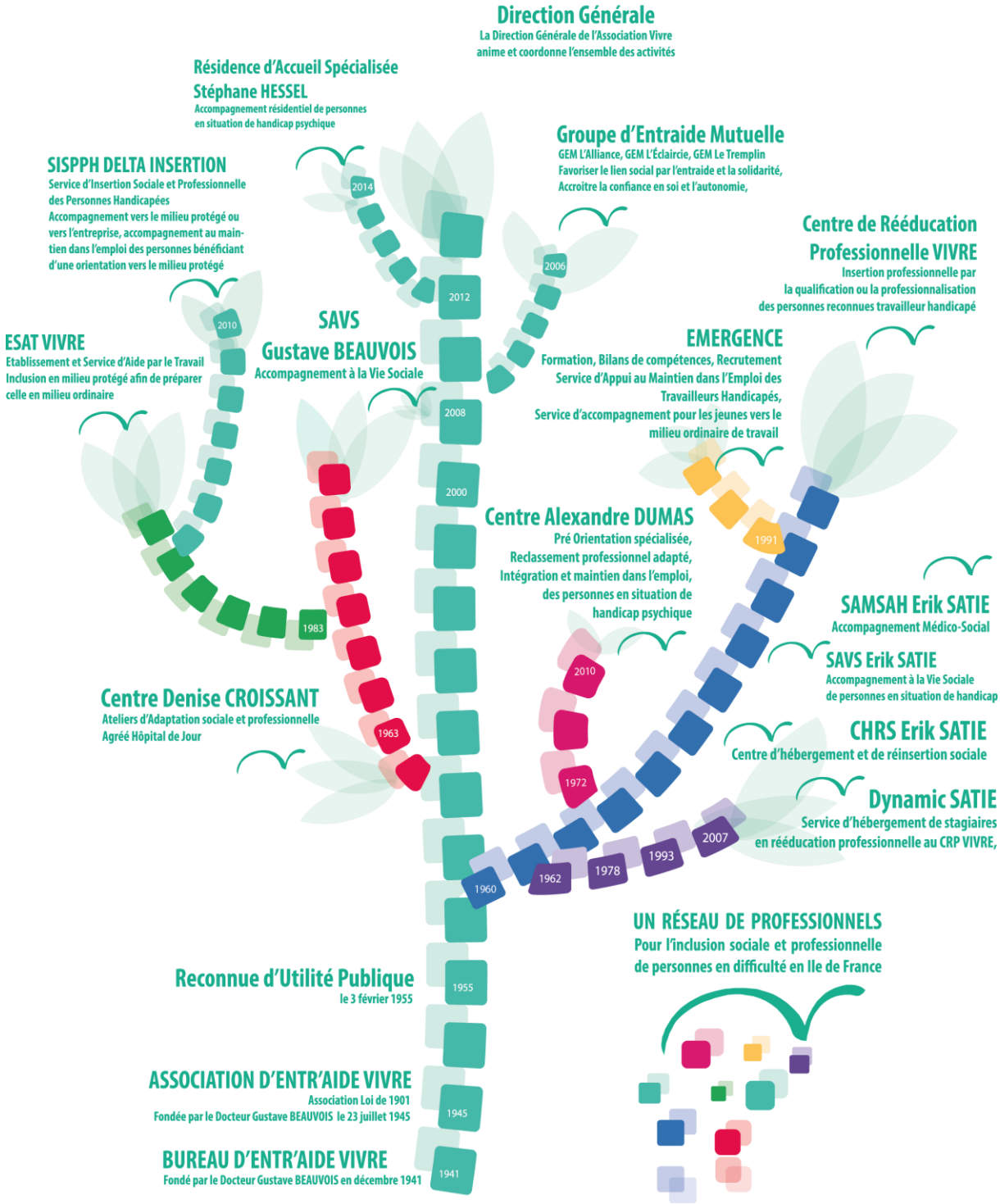
L'Association Vivre s'est engagée dans une profonde mutation interne depuis 4 ans au regard des enjeux du secteur associatif et médico-social dont elle relève. Ils lui sont soumis à la fois par les organismes financeurs et par l'adaptation de ses services aux besoins des personnes accueillies.

La RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises : contribution volontaire des entreprises au développement durable) s'intègre parfaitement à ces mouvements profonds en y apportant un cadre et une structure basée sur trois piliers (économie / écologie / social) : un développement économiquement efficace, socialement équitable et écologiquement soutenable. Aussi, la démarche RSE de l'Association Vivre est d'assumer les impacts de ses décisions, de ses activités auprès de ses parties prenantes, de son environnement et de valoriser ses actions. Le Conseil Régional IDF a porté l'Association au titre de lauréat PM'Up 2015 qui récompense les organisations innovantes.

La RSE accompagne une profonde évolution des process et pratiques du secteur. Au sein de l'Economie Sociale et Solidaire, le statut d'Association est étendu à celui de l'entreprise sociale. Les thèmes d'une nouvelle gouvernance, d'un management responsable et de l'ancrage territorial animent toutes nos réflexions et apports de solutions, dans l'intérêt général et le respect des besoins des personnes accueillies.

L'Association Vivre s'est engagée dans l'évaluation ISO 26000 MS, notamment au travers de la signature par l'ensemble des directeurs d'établissement de la charte d'engagement déontologique du C2DS (Comité du Développement Durable en Santé).

Rapport d'activité établi par Monsieur Mario Richard assisté pour la partie financière par Monsieur Éric Mirault.

Mario Richard	**R. SIMONNET**
Directeur du CRP vivre	Directeur Général

le parcours ensemble