

CE QUI NOUS RASSEMBLE

Rapport d'activités 2025 du Groupe Associatif ACPPA

NOUS L'ACPPA

Portraits de celles
et ceux qui font le soin

LE DOSSIER

Projet gérontologique
AEGIS la révolution douce

NOS RACINES, NOS TERRITOIRES

Qualité, patrimoine,
partenariats

CULTURE

Quand l'art soigne

S'ENGAGER, DURABLEMENT

La responsabilité
sociétale en action



Pièce chorégraphique Miroir Miroir à Lyon, Biennale de la Danse

SOMMAIRE



Pièce chorégraphique Miroir, Miroir
à la Chapelle de la Trinité, Lyon 2e



1 UNE ANNÉE AU SERVICE DE LA PERFORMANCE COLLECTIVE

- 4 | Edito dialogué
- 6 | 2025 en images
- 8 | Notre ADN associatif
- 10 | Chiffres clés
- 12 | Gouvernance et Projet Associatif

2 RAPPORT D'ACTIVITÉS

- 16 | AEGIS : la révolution douce
- 28 | Nos maisons ont des racines
- 34 | Nous, l'ACPPA
- 46 | Former autrement
- 52 | La Culture notre signature
- 62 | Construire demain
- 76 | Innover pour mieux soigner

3 RAPPORT FINANCIER

- 82 | Mot du Trésorier
- 84 | Chiffres clés

4 DES HISTOIRES DE VIES

- 85 | Portraits de femmes inspirantes

ÉDITO DIALOGUÉ

« CE QUE 2025 NOUS A APPRIS »

2025, une année vue de trois regards

2025 aura été, pour notre Groupe associatif ACPPA, une année de transformations profondes et d'engagements tenus. Reconstructions d'établissements, redressement économique, innovations, résultats HAS historiques, ancrage du projet gérontologique AEGIS, montée en puissance du Pôle Formation Santé, nouvel élan du fonds de dotation l'Institut ACPPA... autant de réalités qui se vivent différemment selon la place que l'on occupe au sein ou aux côtés de l'association.

Plutôt que de livrer un seul regard institutionnel sur cette année, nous avons choisi d'en croiser trois : celui de notre directeur général, Pierre-Yves GUIAVARCH, qui porte la vision stratégique et opérationnelle du Groupe ; celui de notre présidente, le Docteur Brigitte COMTE, qui incarne l'engagement associatif et l'exigence humaine au cœur de notre projet CAP 2028 ; et celui de Martine MARTEL, sœur d'un résident de l'EHPAD Guynemer et représentante des familles au Conseil de Vie Sociale (CVS), dont le regard nous rappelle pourquoi nous faisons ce métier.

Nous leur avons posé quatre questions : « Si vous deviez résumer 2025 en un mot ? » « Quelle a été la plus belle surprise ? » « Qu'est-ce qui a changé concrètement ? » « Et pour 2026, un souhait ? »



Pierre-Yves GUIAVARCH

Directeur général
Groupe ACPPA

2025 en un mot

Résilience. Non pas dans le sens galvaudé du terme, mais dans son sens le plus concret : la capacité à traverser des épreuves sans perdre l'essentiel.

La plus belle surprise

Le redressement du réseau des Sinoplies. Ce que les équipes ont accompli, directeurs, soignants, partenaires sociaux, administrateurs, équipes du Siège, dépasse ce que nous aurions pu anticiper. Restaurer l'équilibre économique d'un réseau en difficulté sans compromettre la qualité de l'accompagnement, c'est une performance collective rare dans notre secteur.

Parallèlement, les équipes de Résidom ont démontré une coordination remarquable face aux nouvelles réformes des SAD, tout en enrichissant leur offre de service par l'ouverture de nouvelles places sur la Métropole de Lyon et en consolidant leur expertise spécifique avec les ESAD*. Cette double capacité à maintenir la continuité tout en assurant le développement m'a profondément marqué.

Ce qui a changé concrètement

Notre rapport à l'innovation et à la formation. Le lancement du projet « Impulsion » par le Pôle Formation Santé marque un tournant : e-learning, nouvelles régions couvertes, agilité et transversalité des parcours ...nous ne formons plus seulement nos professionnels, nous construisons une culture apprenante à l'échelle du Groupe. En une année, nous avons ouvert trois établissements à Provins, Bron et Vaulx-en-Velin, lancé une équipe mobile de gériatrie, intégré la télé-expertise psychiatrique, initié l'« Oreille augmentée du soignant » avec Orikio et posé les bases éthiques de l'IA. Cela nous a permis d'améliorer nos processus et de renforcer notre agilité et notre confiance dans notre cap.

Pour 2026

Que l'élan de 2025 se transforme en profondeur durable. Que chaque résident, dans chaque établissement, bénéficie d'une attention bienveillante, d'une sécurité renforcée et d'un accompagnement véritablement adapté à ses besoins.

* ESAD : Équipes Spécialisées Alzheimer à Domicile



Dr Brigitte COMTE

Présidente
Groupe ACPPA

2025 en un mot

Persévérance. Ce mot revient sans cesse quand je repense à cette année. La persévérance des soignants qui ont traversé des chantiers longs et complexes sans fléchir. Celle des équipes du siège pour faire aboutir des projets portés depuis des années. Celle, enfin, de tous ceux qui ont su se remettre en question pour trouver collectivement des solutions.

La plus belle surprise

La Pièce chorégraphique Miroir Miroir dansée sur scène par des résidents de nos EHPAD, de moyenne d'âge supérieure à 90 ans, devant leurs familles, éclatant de plaisir devant l'ovation debout de la salle et montrant ainsi que des « premières fois » sont possibles à tout âge, que la vie et les plaisirs sont toujours là. Belle illustration de l'engagement du Groupe sur ce que nous voulons être, dans l'importance de l'animation culturelle, avec le soutien de mécènes, et le rappel de la place que les aînés ont encore dans la société, même lorsqu'ils résident en établissement. Autre surprise heureuse les résultats des évaluations HAS (85 % des établissements évalués en catégorie A), confirmant que les équipes s'approprient notre projet gérontologique AEGIS qui s'ancre progressivement dans nos établissements, qui se l'approprient et surtout qu'il produit des effets mesurables en termes de qualité de l'accompagnement.

Ce qui a changé concrètement

Le déploiement de ce projet gérontologique, qui trouve des solutions pour s'adapter aux difficultés chroniques de recrutement. Ainsi, pour rester au plus près des résidents et de ceux qui les prennent en charge, se sont développées la mise en réseau, la télé coordination des médecins coordonnateurs permettant de renforcer la cohérence des pratiques, le soutien des équipes. Je retiens aussi l'engagement des auxiliaires de vie dans des parcours de VAE qui ont abouti favorablement, et le soutien de leurs collègues témoignant de l'importance de la cohésion d'équipe. D'ailleurs, lors des remises de médailles d'ancienneté (20, 30 ans au sein de l'ACPPA), des soignants investis, lumineux, témoignent du sens au travail qu'ils trouvent dans la relation avec chaque résident dans leur singularité. Je note enfin la reconnaissance de la place du « prendre soin » et la démonstration du savoir-faire de nos salariés. Lors d'un forum des métiers a été illustrée la richesse de leur travail au quotidien, dans leurs interventions au plus près du terrain, adaptées à chacun, dans toutes les étapes du parcours des aînés depuis le domicile, jusqu'à l'accompagnement en institution.

Pour 2026

Que l'engagement remarquable de nos administrateurs et de nos équipes reste ce qu'il est : un engagement de proximité, au service de personnes qui ont une histoire, une dignité, une vie. C'est ce regard porté sur chaque résident, chaque personne à domicile, qui donne son sens à tout le reste.



Martine MARTEL

Représentante des familles
à la Résidence Guynemer
à Wimereux (62)

2025 en un mot

Le partage !

La plus belle surprise

Voir à quel point les résidents, les familles et les équipes ont su créer des moments de joie ensemble, malgré les difficultés rencontrées tout au long de l'année.

Ce qui a changé concrètement

Plus d'échanges, plus d'activités et une vraie écoute des résidents dans les décisions du quotidien.

Pour 2026

Continuer à faire de l'EHPAD un lieu de vie où chacun se sent bien, respecté et entouré.

2025 EN IMAGES

JANVIER



Nos cheffes au rendez-vous de la grande finale d'Un Goûter Presque Parfait ! Aux Jasmins à Bron (69)

FÉVRIER



"L'amour n'a pas d'âge" une exposition qui démontre que le désir n'a pas d'âge. Compagnie du Savon noir et les Alizés, Saint-Priest (69).

MARS

À Montaigne et à l'EAM Claude Monet Villefranche (69), la rencontre entre résidents âgés et adultes trisomiques 21 bouscule les habitudes et enrichit tout le monde.



AVRIL

À la Colline de la Soie à Lyon (69), l'exposition Féminités célèbre la beauté de nos aînées, dans toute sa vérité et sa grâce. @Vincent Flouret photographe, partenaires : Groupe APICIL, Mairie du 4^e Lyon, Momentum, Biennale Art Contemporain.



MAI



À la Résidence le Gareizin à Francheville (69) le tricot est devenu un acte de solidarité. Toute l'histoire est dans le podcast ! @association Père Pedro

JUIN



Une nouvelle page s'écrit... Bienvenue à La Rochette Caluire (69) qui rejoint notre Groupe ACPPA, 44^e EHPAD.

JUIN

Double inaugurations à Provins (77) et à Vaulx-en-Velin (69), l'ACPPA agrandit sa famille et renforce son engagement auprès des aînés et des territoires qui les accueillent.



La Table Ronde (73 places) avec le soutien de la Ville de Provins, la CNSA, l'Agence Régionale de Santé Île-de-France, KLESIA, Malakoff Humanis, AG2R LA MONDIALE



Résidence Paul-Henri CHAPUY (180 places) avec le soutien de la Ville de Vaulx-en-Velin, la Métropole de Lyon, l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes et la CNSA.

JUILLET



Parcours de soins plus fluides Le Groupe ACPPA et l'Hôpital de Fourvière (69) unissent leurs forces au service de la coordination territoriale.

OCTOBRE



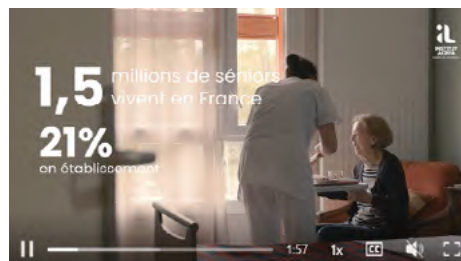
Quand la poésie s'invite en EHPAD : les résidents du PASA de la résidence Péan décrochent une belle 5^e place au concours national de poésie organisé par la chaîne stop à l'isolement. Une preuve que la créativité et l'émotion n'ont pas d'âge !

AOÛT



La vie affective des seniors mérite d'être reconnue, comprise et respectée. Merci au CRT Caladois (69) et au Dr Céline Candillier @Always Valentine pour l'organisation de conférences visant à faire tomber les tabous.

NOVEMBRE



Un nouvel élan pour le Fonds de dotation L'Institut ACPPA : agir, innover et changer le regard sur le Grand-Âge. Pour redonner toute leur place aux aînés et à celles et ceux qui les accompagnent.



SEPTEMBRE



A Bron (69), inauguration de la Résidence Les Jasmins en partenariat avec Lyon Métropole Habitat (bailleur). Un projet soutenu par l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes, la CNSA, la Métropole de Lyon et la Ville de Bron, qui favorise la dynamique de la vie sociale et l'ancrage territorial.

DÉCEMBRE



85 % des EHPAD ACPPA classés A par les évaluations de l'HAS ! Des résultats qui reflètent avant tout l'engagement quotidien des équipes.

Une qualité qui se construit collectivement, chaque jour, au service des résidents et de leurs proches.

NOTRE ADN QUI SOMMES-NOUS ?

Un Groupe, trois métiers au service du bien vieillir

Fondé en 1983 par Jean PALLUY et des professionnels de la gérontologie issus du monde associatif et hospitalier, le Groupe Associatif ACPPA est un organisme gestionnaire privé à but non lucratif, ancré dans le champ de l'économie sociale et solidaire.

Notre raison d'être : accompagner les personnes du Grand-Âge en situation de perte d'autonomie, dans le respect de leur identité, de leurs singularités, de leurs cultures et de leurs croyances — en soutenant leur autonomie et en valorisant leur place dans la société.

Pour répondre à cet engagement, le Groupe structure son action autour de trois métiers :

- ▶ **L'accompagnement des aînés** : une offre globale qui couvre l'ensemble du parcours de vie, du maintien à domicile avec l'enseigne RESIDOM jusqu'à l'hébergement en établissement, avec 55 lieux de vie répartis sur le territoire national.
- ▶ **La formation professionnelle, exercée à travers le Pôle Formation Santé, centre de formation professionnel reconnu à l'échelle nationale** : une contribution directe au développement des compétences dans un secteur en tension, au service de la qualité du prendre soin.
- ▶ **L'évaluation et le conseil** : notre Groupe met ses expertises gérontologiques au service d'autres structures, à travers des prestations d'évaluation externe et d'accompagnement de projets stratégiques.

C'est cette triple compétence — **accompagner, former, conseiller** — qui fait la singularité et la cohérence du modèle ACPPA : un groupe associatif qui ne se contente pas de gérer des établissements, mais qui contribue activement à structurer, professionnaliser et faire progresser l'ensemble de l'écosystème du Grand-Âge.



Résidom, scène de vie.



Résidence Les Jasmins, Bron (69)

**Des valeurs incarnées au quotidien par nos équipes,
piliers de nos actions.**

ENGAGEMENT

Prendre en compte les désirs et besoins de la personne et de ses proches.

Chaque personne a sa propre histoire, ses besoins spécifiques et ses choix personnels.

DIGNITÉ

Préserver l'estime de la personne.

Chaque personne est en droit de conserver son intimité et son image en lien avec son histoire.

RESPECT

Développer nos efforts dans un but commun.

Mobiliser dans la durée les énergies, les moyens et les ressources, au service des résidents /bénéficiaires, de leurs proches et de nos équipes.

SOLIDARITÉ

Vivre ensemble et se soutenir au quotidien.

Nous favorisons l'échange et le partage entre tous les acteurs, afin de créer un climat de confiance, de bienveillance et de transparence et d'encourager le travail en équipe.

PROGRÈS

Savoir se remettre en cause pour progresser.

Adapter en permanence les pratiques, les comportements et les compétences pour répondre aux besoins actuels et futurs et accompagner les évolutions sociétales.

Découvrez le Projet Associatif



Résidence Péan, Paris 13^e

CHIFFRES CLÉS

55 LIEUX DE VIE

45 EHPAD - 3788 places
7 Résidences Autonomie - 382 logements
1 Résidence Service Séniors - 17 logements
1 Résidence Sociale - 18 logements
2 Etablissement d'Accueil Médicalisé (EAM)
20 places

44 ACCUEILS ALTERNATIFS

1 Unité de soins longue durée
2 Unités d'hébergement renforcées
18 Pôle d'Activités et de Soins Adaptés (PASA de jour)
3 PASA de nuit/soirée
17 Accueils de jour
3 Centres de Ressources Territoriaux
1 Service Renforcé à Domicile

PROFIL DES RÉSIDENTS

En EHPAD

Une population très âgée avec 73 % des résidents ayant + de 85 ans

50% des résidents ont + de 90 ans.

Âge moyen : 88 ans

Durée moyenne de séjour : 2.95 ans

GIR 1/2 : 58%

GIR 3/4 : 39%

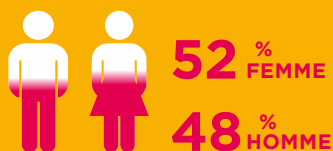
GMP : 710 GMP Médical

GIR 5/6 : 3%

PMP : 229 validé



EN RÉSIDENCE (autonomie et résidence séniors) :

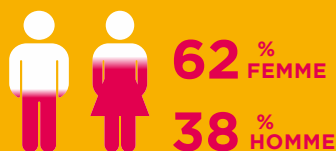


Âge moyen : 83 ans

87% en séjours permanents

13% en séjours temporaires

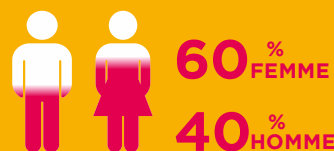
EN HÉBERGEMENT TEMPORAIRE



Âge moyen : 86,6 ans

189 entrées

EN ACCUEIL DE JOUR



Âge moyen : 82 ans

1,67 an de séjour moyen

240 entrées

4 605

places (EHPAD, RA, EAM, EANM, ADJ)

dont 2 220 places habilitées à l'aide sociale
(toutes structures confondues).

CENTRE DE RESSOURCE TERRITORIAL

Nombre de bénéficiaires sur les CRT ou file active :



- Bron, Les Agapanthes :
31 bénéficiaires
- Villefranche-sur-Saône, Les Magnolias :
73 bénéficiaires
- Paris 13^e 14^e, Péan :
en cours d'installation



DISPOSITIF INFI'nuit

650 déplacements en urgence en 2025

1,8 déplacement en moyenne par nuit

83% de maintien en EHPAD
suite aux sollicitations d'INFI'nuit

Profil des résidents : 71% de femmes

Une population très âgée :

- 74% ont entre 80 et 95 ans.
- 14% ont + de 95 ans.

Dépendance : 79% classés GIR 1 à 3

NOS IMPLANTATIONS



RESSOURCES HUMAINES

2816

SALARIÉS

(personnes physiques en CDI, alternance ou contrat aidé, présents en moyenne par mois)

45 ANS D'ÂGE MOYEN (CDI)

8 ANS D'ANCIENNETÉ MOYENNE (CDI)

RÉPARTITION CDI PAR FILIÈRE

45% personnel soignant

40% personnel hébergement et vie sociale

15%

personnel administratif et technique (dont Pôle Formation Santé)

Taux d'absentéisme :

8,9% maladie

3,5% accident du travail et maladie pro

LA FORMATION



pôle formation santé

9 074 stagiaires formés

1 045 actions de formation

245 765 heures de formation

95% de réussite

550 évaluations réalisées depuis 2013

350 intervenants & consultants actifs

L'ACCOMPAGNEMENT À DOMICILE

PLACES DE SOINS AUTORISÉES :

DÉPARTEMENT 69

- Services de soins infirmiers à domicile :
 - 415 places Personnes Âgées
 - 17 places Personnes Handicapées
 - 4 Équipes Spécialisées Alzheimer
- Service d'aide et d'accompagnement
- Centres de Soins Infirmiers :
 - Bron, Lyon 6, Villefranche/Saône

DÉPARTEMENT 34

- Services de soins infirmiers à domicile :
 - 50 places Personnes âgées

DÉPARTEMENT 89

- Services de soins infirmiers à domicile :
 - 25 places Personnes âgées

Résidom
Aide et soins à domicile
Grand Lyon | Groupe Associatif ACPPA

GOUVERNANCE

Une gouvernance engagée au service de nos aînés

La gouvernance du Groupe ACPPA repose sur une dynamique collective associant les membres du bureau, les cadres dirigeants, nos équipes, les familles, les bénévoles et nos partenaires intentionnels ou de la société civile, avec une conviction constante : placer l'humain au cœur de chaque décision.

Présidé par le Dr Brigitte COMTE, le Conseil d'administration de l'ACPPA rassemble des administrateurs bénévoles aux expertises complémentaires, sanitaire, médico-social, entreprise, culture. Une organisation à taille humaine, où les décisions se prennent avec agilité et responsabilité.

Un Comité de direction, composé de 12 membres et dirigé par Pierre-Yves GUIAVARCH, pilote la mise en œuvre des orientations stratégiques et assure la cohérence avec les besoins du terrain.



Accueil de Jour, Villa Rubens, Paris 13^e

Deux instances complètent cette organisation :

- Un Comité d'éthique, garant du respect des principes et des valeurs associatives, veille à la cohérence des pratiques avec les engagements éthiques et sociaux.
- Un Comité d'audit, chargé du contrôle et de l'évaluation des processus internes, assure une gestion rigoureuse et transparente des ressources.

Le Comité de Direction



De gauche à droite : **Morgane HENAFF**, Directrice Communication-RSO, Déléguée Générale de l'Institut ACPPA, **Dr Elisabeth GASIOT**, Directrice Médicale, **Christophe MENUET**, Directeur de Région, **Thierry KORSOUGNE**, Directeur Financier, **Florent SAPIN**, Directeur de Région, **Elise LAURENT**, Directrice Générale Adjointe en charge du Patrimoine, de la Qualité - Risques et de la Restauration, **Benoît GREFFE**, Directeur Juridique, **Pierre-Yves GUIAVARCH**, Directeur Général, **Fabien DE STEPHANO**, Directeur des Systèmes d'Information et des Achats, **Moufida HERZI**, Directrice de région, **Jean-Marc DUC-GONINAZ**, Directeur du Pôle Formation Santé, **Emmanuelle BORR**, Directrice des Ressources Humaines.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Membres du Bureau (mai 2026)



Dr Brigitte COMTE

Présidente

Médecin Gériatre



Pierre BAZAILLE

Vice-Président

Notaire honoraire



Gérald FOUGERAT

Vice-Président

Avocat honoraire



Dr Bernard BRICHON

Vice-Président

Médecin honoraire
Président d'associations



Christine FABRY

Secrétaire

Ancienne directrice d'hôpital



André ORGIAZZI

Trésorier

Commissaire aux comptes
Expert-Comptable honoraire



Simone BLAZY

Conservateur en chef
honoraire du Patrimoine



Jean-Pierre CLOT

Magistrat administratif
honoraire



Dr Annick MALTAVERNE

Médecin Gériatre honoraire



Dr Yves MOYENIN

Médecin Gériatre honoraire

- ▶ **Dr Paul-Henri CHAPUY**,
Président d'Honneur
- ▶ **Marie-France CALLU**
Maître de conférence
honoraire
- ▶ **CCAS de Chaponost**
Représenté par Dominique
COMBARNOUS
- ▶ **Monique DREVON**
Retraitée de la fonction
publique hospitalière
- ▶ **Nathalie EICHENLAUB-
GUILLET**
Ancienne Directrice des soins
en EHPAD
- ▶ **Marie-Hélène LECENNE**
Ancienne Directrice de
l'Autonomie ARS Rhône-Alpes
- ▶ **Daniel LÉGER**
Retraité de la fonction
publique hospitalière
- ▶ **Jean-Noël LOURY**
Président Syndicat
Départemental d'Énergies de
l'Yonne
- ▶ **Mairie de Francheville**
Représentée par Marie-
Christine BILLE
- ▶ **Mairie de Saint-Igny-de-Vers**
Représentée par Daniel
FOREST
- ▶ **Mairie de Vaulx-en-Velin**
Représentée par Pamela
ALBA-RUBIO
- ▶ **Colette MORRONE**
Cadre retraitée de La Poste
- ▶ **Christian PONCHON de
SAINT-ANDRE**
Commissaire aux comptes
- ▶ **Philippe PUJOL**
Banquier
- ▶ **Joseph SCHEMBRI**
Ancien Directeur Général du
Groupe ACPPA
- ▶ **Marie-Jeanne VERCHERAT**
Formatrice consultante
en gérontologie, ancienne
directrice d'EHPAD
- ▶ **Deux administrateurs
représentant les familles
ACPPA** (en cours de
désignation)

PROJET ASSOCIATIF

2023-2028

2025, année de consolidation de CAP 2028

Depuis deux ans, le Projet Associatif CAP 2028 guide la stratégie du Groupe ACPPA pour relever les défis du secteur du Grand-Âge. Ce projet s'articule autour de 8 engagements, qui incarnent notre ambition et donnent sens à chacune de nos initiatives.

L'année 2025, deuxième étape de sa mise en œuvre, a été placée sous le signe de la consolidation et de la transformation, avec l'interdisciplinarité comme fil conducteur de toutes nos actions.

Au cœur de CAP 2028 : l'humain, qu'il s'agisse des résidents ou des collaborateurs, véritables moteurs de l'engagement quotidien. L'objectif reste de proposer un accompagnement toujours plus qualitatif, responsable et bienveillant.

L'année 2025 confirme la volonté du Groupe de renforcer ses fondations et son organisation, tout en restant fidèle à ses valeurs associatives.



Résidence La Chacunière, Roanne (69)

CAP

2028

Bilan de nos 8 axes stratégiques en 2025

1. Accompagnement des aînés

Chaque résident et bénéficiaires sont au cœur de nos actions. Grâce au projet gérontologique AEGIS, nous proposons un soutien personnalisé, bienveillant et expert tout au long du parcours de vie.

2. Ressources Humaines & Formation

Nos collaborateurs sont notre première richesse. Nous valorisons leurs compétences, redonnons du sens aux missions et améliorons leurs conditions de travail pour renforcer attractivité et fidélité.

3. Qualité & Risques

La bientraitance et l'évaluation continue guident nos pratiques. Nous préparons les évaluations de la HAS pour garantir sécurité, qualité et confiance au quotidien.

4. Territoire

Nos établissements deviennent de véritables tiers-lieux ouverts, connectés aux besoins locaux et aux partenaires du territoire.

5. Patrimoine

Nous créons des espaces de vie et de travail modernes, durables et bienveillants, grâce à un plan pluriannuel d'entretien et de rénovation.

6. Outils & Numérique

Le numérique rapproche les générations et facilite l'accès aux soins. Nous modernisons le Dossier Usager Informatisé et intégrons l'IA éthique au service de tous.

7. Responsabilité Sociétale (RSO)

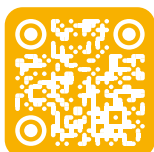
Nous agissons pour un avenir durable et solidaire : gestion responsable des ressources, sobriété numérique et achats responsables font partie de notre quotidien.

8. Communication

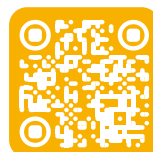
Informar, relier, partager. À l'ACPPA, la communication vise à fédérer collaborateurs, résidents et familles autour de ce qui compte vraiment le bien-être de chacun, au quotidien.

Découvrez en vidéo
l'intégralité du bilan de la
deuxième année de notre
Projet Associatif CAP 2028

Scannez



Suivez nos actualités
sur le blog
du Groupe ACPPA





UNE VOCATION

Acteur **associatif** du secteur de la gérontologie depuis 1983, notre vocation est d'**accompagner** les personnes âgées en perte d'autonomie dans **le respect de valeurs humanistes, éthiques et de qualité**.

DES VALEURS

1

RESPECT

Chaque personne à sa propre histoire, ses besoins spécifiques et ses choix personnels.



2

DIGNITÉ

Chaque personne est en droit de conserver son intimité en lien avec son histoire.



3

ENGAGEMENT

Mobiliser dans la durée les énergies et les ressources, **au service des résidents, de leurs proches et de nos équipes**.



4

PROGRÈS

Adapter en permanence les pratiques et les compétences pour répondre aux besoins actuels et futurs.



5

SOLIDARITÉ

Favoriser l'échange et le partage entre tous les acteurs, afin de créer un climat de confiance, de bienveillance, de transparence et d'encourager le travail en équipe.



Chap. 1

AEGIS : LA RÉVOLUTION DOUCE

Réinventer le soin,
un geste à la fois

MANIFESTE AEGIS

Et si on réinventait le soin ?

Quand l'innovation organisationnelle répond aux défis du Grand-Âge

Pénurie médicale, résidents aux pathologies plus lourdes, équipes mobilisées : le projet

AEGIS comme réponse collective

Les défis que nous partageons tous

Le manque de médecins, la difficulté à recruter des soignants, des résidents qui arrivent plus tard, plus fragiles, avec des pathologies plus complexes. L'entrée en établissement se fait aujourd'hui à un âge moyen de 86 ans, souvent après une hospitalisation, avec des pertes d'autonomie marquées et des troubles cognitifs avancés.

Nous ne pouvons plus travailler comme il y a dix ans. Les résidents cumulent 7 à 8 pathologies en moyenne. Les situations psychiatriques complexes se multiplient. Et dans le même temps, nous peinons à recruter des médecins coordonnateurs ou prescripteurs, des infirmiers, des aides-soignants.

Dr Élisabeth GASIOT, gériatre et Directrice Médicale du Groupe ACPPA.

Face à ce constat partagé par tout le secteur, le Groupe ACPPA a fait le choix de ne pas subir, mais d'actionner tous les leviers possibles. C'est le sens du projet gériatrique AEGIS, lancé en 2025 : miser sur le collectif, la coordination et l'innovation organisationnelle.



Résidence Les Jasmins, Bron (69)



Résidence Le Sourire, Carrière-sous-Poissy (78)



► Premier levier : coordination renforcée et télé-expertise

En gériatrie, la complexité des situations dépasse largement les compétences d'un seul professionnel.

Un résident qui refuse de s'alimenter, c'est à la fois médical, psychologique, social et du rééducatif. Si chacun reste dans son coin, nous passons à côté. C'est l'intérêt de la culture de l'inter-disciplinarité.

AEGIS structure la coordination à tous les niveaux. Des audits complémentaires (psychiatrique, médical, soins) permettent de croiser les regards dès la pré-admission. Une boîte à outils harmonise les pratiques des médecins coordonnateurs et de toutes les équipes soignantes.

Une équipe gériatrique d'appui intervient à l'échelle du Groupe face aux situations complexes de façon ponctuelle ou en appui.

Cette équipe d'appui est un vrai soutien. Face à une situation complexe, nous savons que nous pouvons faire appel à des collègues disponibles. Cette mise en réseau nous permet de ne jamais rester isolés.

Dr Hervé SEIGNEUR, médecin coordonnateur du Groupe ACPPA.

La télé-coordination et le portail de télé-psy-chiatrie, déployés début 2026, changent la donne. Les équipes peuvent désormais planifier rapidement une télé-expertise avec le Dr Alexis Lepetit psychiatre de la personne âgé.

Avant, une équipe pouvait attendre des semaines pour avoir un avis. Là, nous amènon une réponse dans la semaine, parfois en urgence.

Les réunions métiers rythment l'année pour partager les retours d'expérience et ajuster les pratiques. Face à l'isolement professionnel que beaucoup ressentent, cette mise en réseau prend tout son sens.

► Deuxième levier : outiller les équipes face à la complexité

Face à des résidents aux pathologies plus lourdes, les équipes ont besoin d'outils. En 2025, plusieurs protocoles ont été développés et déployés :

- **Protocole d'évaluation de l'autonomie** pour prévenir les chutes.
- **Deux protocoles sur le risque suicidaire** : repérage précoce et gestion de crise.
- **Protocoles nutrition et lutte contre la dénutrition.**
- **Mise à jour de la politique hygiène** et plan de management du circuit du médicament.

Ces protocoles fonctionnent comme des repères essentiels pour les équipes : ils leur permettent de ne rien oublier, d'adopter les bons réflexes et de savoir rapidement qui contacter. Ils constituent ainsi un véritable gain de temps tout en renforçant la sécurité.

Le Forum Métiers de novembre 2025 a lancé la généralisation des évaluations gériatriques standardisées et des commissions thématiques (chutes, contention, nutrition). Pour 2026, ces outils seront intégrés directement dans le nouveau dossier informatique.



► Troisième levier : la montée en compétences

Face au turn-over dans les équipes, il faut les faire grandir en compétences. Des webinaires thématiques mensuels sont prévus en 2026 sur les urgences en EHPAD, la traçabilité, la douleur, la prévention du risque suicidaire, la gestion des épidémies et la nutrition.

Nous continuons d'apprendre et d'ajuster

AEGIS n'est pas un projet figé. C'est un chantier permanent. On teste, on évalue, on ajuste.

En 2026, plusieurs chantiers sont sur la table : évaluer l'impact des protocoles, des audits et des boîtes à outils déployés, finaliser le déploiement des audits, former les équipes au nouveau dossier informatique, lancer les formations sur l'accompagnement de fin de vie et axer les projets sur la prévention en gériatologie.

L'idée, ce n'est pas de révolutionner la gériatologie. C'est juste de s'organiser mieux, tous ensemble, avec les moyens qu'on a. Et de se dire qu'on peut toujours trouver des solutions si on réfléchit collectivement.

Face aux défis du secteur, AEGIS propose une voie : celle de l'intelligence collective et de l'innovation organisationnelle. Pas de recette miracle, juste du pragmatisme, de la coordination, et la conviction que nous sommes plus forts ensemble.

Le projet AEGIS en bref

- A** - La personne accompagnée au centre de son projet de vie et de soins
- E** - Expertise gériatrique interdisciplinaire tout au long du parcours
- G** - Gestion et coordination renforcée des acteurs du soin
- I** - Innovation dans les prises en soins
- S** - Structuration des pratiques et sécurisation des parcours

Témoignages

Dans le cadre du projet gériatrique AEGIS, la Direction Médicale déploie dès 2026 un cycle annuel de webinaires mensuels, dédié à la prévention des risques, à l'harmonisation des pratiques et à la qualité des soins, à destination des établissements. Témoignages et retours d'expérience sur l'une des thématiques : « Urgence en EHPAD ».



Magali RONDEAU,

Responsable Soin Groupe ACPPA

“ Ces temps d'échanges ont pour objectif de présenter les fiches repère du guide « L'urgence en EHPAD » à travers des formats pédagogiques innovants, combinant infographies et vidéos courtes. Ces fiches ont été co-construites en amont avec des professionnels de terrain, médecins coordonnateurs, cadres de santé et aides soignants de nuit afin de répondre au plus près aux besoins des établissements. Pensés pour être facilement accessibles aux équipes de terrain, ces outils visent à favoriser l'appropriation des conduites à tenir et à harmoniser les pratiques professionnelles face aux situations d'urgence.

La participation de médecin coordonnateurs et de cadre de santé pour la mise à jour et de la coordinatrice du dispositif Infinuit au webinaire et à l'élaboration des fiches outils constitue un levier supplémentaire pour renforcer la diffusion et la sensibilisation auprès des équipes de jour et de nuit. Ce dispositif s'inscrit pleinement dans la volonté du Groupe de sécuriser les prises en charge et de soutenir les professionnels au plus près de leurs pratiques quotidiennes. ”



Florence BOURDEAU,

Infirmière coordinatrice IDE de nuit

“ Un groupe de travail sur la prise en charge des urgences a été initié par la Direction Médicale. Il a donné lieu, début 2026, à la constitution d'une documentation sous forme de fiches pratiques, sur différents thèmes en lien avec les urgences. Ces fiches, sont présentées via 3 webinaires programmés cette année. Elles s'accompagnent de mini films qui reprennent les messages clés.

Le but est double, celui de mettre à disposition une documentation commune, à destination de l'ensemble du personnel soignant mais aussi former le personnel à l'utilisation de ces outils pour sécuriser la prise en charge des urgences en Ehpad.

INFI'nuit, qui a participé à différentes étapes du processus, sera le relais pour le personnel de nuit. Cela vient répondre aux nécessités de terrain, aux exigences du Groupe ACPPA et également aux missions fixées par l'Agence Régionale de Santé pour Infi'nuit. L'enjeu est de faire monter en compétence le personnel de nuit, régulièrement confronté à des situations d'urgence nécessitant maîtrise et réactivité dans un contexte spécifique, souvent marqué par des effectifs restreints et l'absence de médecin sur place. ”



Émilie PELTIER,

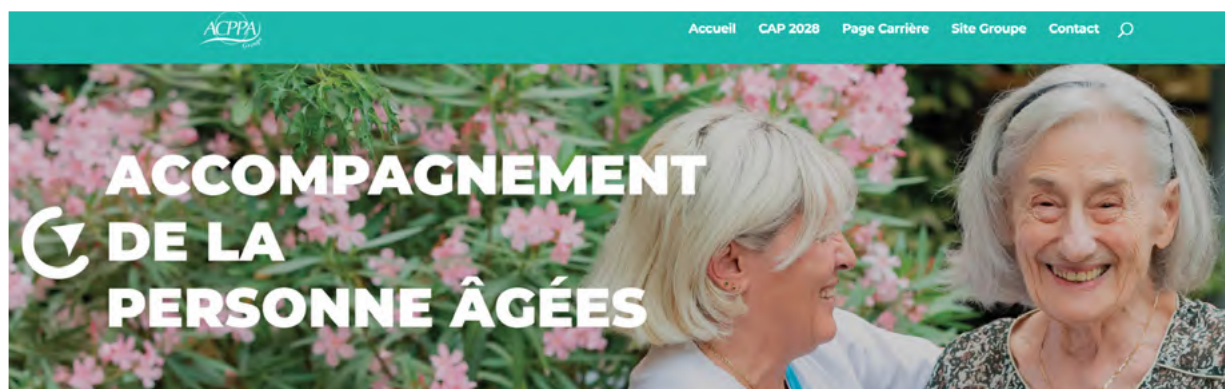
Infirmière référente
la Résidence Maurice Villatte
à Coulange-la-Vineuse.

“ Les fiches «**ACPPA ASSURE**», les infographies et les vidéos de sensibilisation sur la gestion des urgences en EHPAD constituent des supports clairs, structurés et utiles pour les équipes. Elles permettent de rappeler les conduites à tenir essentielles, d’harmoniser les pratiques et de renforcer la sécurité des résidents.

Les points forts que je retiens :

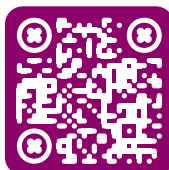
- Un contenu synthétique et pertinent : les étapes clés sont présentées de manière simple, ce qui facilite la mémorisation et l’application sur le terrain = reste à voir quel support utiliser pour les diffuser et la méthode ;
- Des supports complémentaires : l’infographie sert d’aide-mémoire rapide, tandis que la vidéo apporte un aspect visuel dynamique qui favorise la compréhension ;
- Adaptés aux équipes pluridisciplinaires ;
- Utiles pour les équipes.

Je pense qu’il s’agit d’outils efficaces.”



AEGIS : quand l’innovation organisationnelle répond aux défis du Grand-Âge.

Scannez



4 OBJECTIFS :

1. Intégrer et évaluer les besoins de la personne âgée
2. Renforcer et valoriser des aidants
3. Diversifier les modes d’accompagnement
4. Favoriser le questionnement pratiques

L’hygiène des mains : un engagement de chaque instant

5 mai — Journée mondiale de l’hygiène des mains (OMS)

Derrière ce geste quotidien, banal en apparence, se joue une part essentielle de la sécurité de nos résidents. En EHPAD comme en résidence autonomie, les publics que nous accompagnons présentent une vulnérabilité particulière aux infections. L’hygiène des mains reste à ce jour l’une des mesures les plus efficaces et les moins coûteuses pour limiter la transmission des agents pathogènes. Ce n’est pas une évidence à rappeler une fois par an : **c’est une culture à entretenir en continu.**

S’assurer d’une hygiène parfaite est essentiel pour protéger nos résidents. La formation continue des équipes et la sensibilisation sont des éléments clés pour maintenir une sécurité sanitaire optimale

Isabelle ATTALI, Responsable Hygiène du Groupe ACPPA

À l’occasion de cette journée, le Groupe ACPPA propose des actions ludiques dans ses établissements (ateliers, quiz, démonstrations) pour sensibiliser tous les publics aux gestes de prévention.

En continu, le Groupe déploie une stratégie d’hygiène fondée sur la formation, le suivi d’indicateurs et des audits réguliers.

Pour en savoir plus

Scannez



QUAND LE NUMÉRIQUE RAPPROCHE LES EXPERTISES

Télé-coordination gériatrique : quand le numérique rapproche les expertises

Et si la distance n'était plus un frein à la qualité des soins ? Avec la télé-coordination gériatrique, le Groupe ACPPA franchit une nouvelle étape dans l'organisation de ses prises en charge, en plaçant le numérique au service de la réactivité et de l'intelligence collective.

La télé-coordination des équipes gériatriques

Les réunions pluri-professionnelles se réinventent à distance, réunissant autour d'un même écran médecins coordonnateurs, psychologues, cadres de santé et partenaires extérieurs. Ces temps d'échanges deviennent plus simples à organiser, plus réguliers aussi, favorisant une lecture croisée des situations et une meilleure cohérence des parcours de soins.

À la clé, des **gains concrets et mesurables**. La réactivité des équipes s'améliore face aux situations d'urgence ou d'évolution rapide. La continuité des soins est renforcée, grâce à une circulation plus fluide de l'information. Et au-delà des outils, c'est une nouvelle manière de travailler qui s'installe : plus collaborative, plus agile, et résolument tournée vers les besoins des résidents.

Sans jamais remplacer la relation humaine, essentielle dans l'accompagnement des personnes âgées, la télé-coordination vient l'enrichir. Elle offre aux professionnels de nouvelles ressources pour agir vite, bien, et ensemble.

La télé-expertise psychiatrique

Au cœur de cette dynamique numérique, la télé-expertise psychiatrique ouvre également un accès rapide à des spécialistes, là où leur présence est parfois limitée. En quelques clics, les équipes peuvent solliciter un avis expert face à des troubles du comportement ou des situations cliniques complexes. Cette possibilité change concrètement le quotidien : les décisions sont plus rapides, mieux éclairées, et les professionnels se sentent moins isolés face à certaines problématiques.

En EHPAD, les situations psychiatriques complexes font partie du quotidien et nécessitent des réponses rapides et adaptées. Grâce à la télé-expertise psychiatrique, les équipes disposent désormais d'un appui spécialisé, leur permettant d'améliorer la prise en charge tout en préservant le bien-être des résidents.



Résidence Les Jasmins, Bron (69)

Témoignages



Dr Hanane BOURTAL,

Médecin coordonnateur aux Volubilis (Décines Charpieu, 69) qui illustre concrètement les bénéfices de ce dispositif dans les pratiques.

“ En EHPAD, nous sommes régulièrement confrontés à des situations complexes sur le plan psychiatrique. Avant, cela se traduisait souvent par des passages aux urgences ou des hospitalisations, parfois difficiles pour nos résidents. Aujourd'hui, grâce à la télé-expertise psychiatrique faite par le Dr Alexis LEPETIT, nous pouvons obtenir rapidement un avis spécialisé. Cela nous permet d'adapter la prise en charge sans forcément avoir recours à une hospitalisation. Les résidents restent dans leur environnement, avec leurs repères, ce qui change énormément de choses pour leur bien-être. C'est aussi très rassurant pour les familles.

Ce dispositif permet d'agir plus tôt, de mieux comprendre les situations et surtout de rassurer. C'EST UN APPUI Précieux !

Nous avons récemment été confrontés à une situation préoccupante : un résident exprimait des idées suicidaires, avec un repli sur lui-même et une grande détresse psychique. Ce type de situation est toujours difficile à gérer, car elle nécessite une réponse rapide et adaptée.

La télé-expertise nous a ainsi guidés dans l'évaluation du risque, d'ajuster la prise en charge et de proposer des mesures de surveillance adaptées avec des réévaluations régulières. Le résident a pu rester dans son environnement habituel, entouré d'une équipe qu'il connaît, ce qui a contribué à apaiser progressivement la situation.

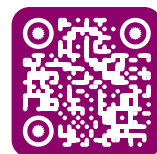
Pour les équipes, cela a été un véritable soutien : nous nous sommes sentis accompagnés et plus confiants dans nos décisions. Ce type de dispositif change concrètement notre pratique : il permet de sécuriser des situations à risque tout en réservant la qualité de vie des résidents. A l'avenir, nous espérons avoir des formations pour nos soignants pour améliorer leurs compétences. ”

Le PASA de nuit : accompagner les résidents au-delà du jour

Et si l'accompagnement des résidents atteints de troubles cognitifs se prolongeait jusque dans la nuit ? C'est le pari du PASA de nuit, expérimenté et pérennisé dans deux résidences du Groupe ACPPA à Péan Paris 13^e et au Grand Pré à Sénas. Mieux dormir, moins d'agitation, des soignants plus sereins... Découvrez comment nos équipes réinventent le soin nocturne.

L'expérimentation du PASA de nuit ou de soirée, par nos équipes

Scannez



Résidence Le Grand Pré, Sénas (13).

La prévention en EHPAD avec l'appui de commissions Chutes / Contention

Dans le cadre de sa politique d'amélioration continue de la qualité des soins, le Groupe ACPPA a structuré au sein de ses établissements des commissions dédiées au suivi d'indicateurs gériatriques clés. Ces instances, centrées sur trois thématiques prioritaires — la nutrition, la prévention des chutes et la gestion de la contention — incarnent l'engagement du Groupe en faveur d'un accompagnement personnalisé et respectueux des résidents.

Un cadre légal et éthique exigeant

La mise en place de ces commissions s'inscrit dans un cadre réglementaire et éthique rigoureux. L'article L3222-5-1 du Code de la Santé Publique, le guide de la HAS relatif à la contention physique de la personne âgée, la Charte des Droits et Libertés de la personne accueillie, ainsi que la loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades constituent autant de références structurantes pour les pratiques professionnelles du Groupe.

Ces commissions répondent également aux critères impératifs d'évaluation de la HAS et s'inscrivent pleinement dans les missions du médecin coordonnateur : élaboration du projet de soins, évaluation gérontologique des résidents, coordination des intervenants (kinésithérapeutes, ergothérapeutes, orthophonistes) et formation des équipes.



La Christinière, Taluyers (69)

La prévention des chutes en pratique

La Résidence Rémy François, sous l'impulsion du médecin coordonnateur, Dr Gwendoline BAUD Mas et de son équipe soignante, a développé un dispositif structuré de suivi des chutes et de gestion de la contention. Chaque événement est consigné et analysé de manière systématique : circonstances de la chute, conséquences (plaie, hématome, fracture), prises en charge associées (kinésithérapie, ergothérapie), et actions correctives mises en place.



La Rochette, Caluire et Cuire (69)

Cette approche, fondée sur la traçabilité et l'analyse pluridisciplinaire, permet d'objectiver les situations à risque et d'adapter individuellement les réponses apportées, en privilégiant à tout moment le respect de la liberté et de la dignité des habitants.

La pluridisciplinarité comme facteur de réussite

Au-delà de leur dimension réglementaire, ces commissions produisent des effets concrets et mesurables : amélioration de la prise en soins des résidents, renforcement du sentiment d'utilité et de la qualité de vie au travail des équipes soignantes.

Leur efficacité repose sur trois piliers fondamentaux : la **pluridisciplinarité**, qui place chaque métier — médecin coordonnateur, cadre de santé, infirmier, aide-soignant — en position de contributeur indispensable à l'analyse collective ; la **régularité**, qui garantit un suivi continu et une réactivité accrue face aux situations évolutives ; et la **traçabilité**, socle d'une démarche qualité pérenne et évaluable.

Le Groupe ACPPA entend poursuivre le déploiement de ces bonnes pratiques dans l'ensemble de ses établissements, convaincu que la prévention, pensée collectivement et ancrée dans le quotidien des équipes, est le meilleur gage d'un accompagnement digne et bienveillant pour chaque résident accompagné.



Résidence Blanqui, Villeurbanne (69)

La nutrition au service de prendre soin et de l'autonomie

En 2025, la restauration du Groupe ACPPA confirme son rôle essentiel dans l'accompagnement des résidents. Fidèle à sa conviction que bien nourrir, c'est prendre soin de la santé, de l'autonomie et de la qualité de vie, notre Groupe a poursuivi une dynamique de transformation au cœur de son projet gérontologique.

L'année 2025 s'inscrit sous le signe d'une mobilisation renforcée autour de trois priorités : **innover dans les pratiques** au quotidien, **garantir une alimentation toujours plus qualitative et durable**, et **répondre avec précision aux besoins nutritionnels** spécifiques des personnes âgées. Une démarche globale et engagée, au service du bien-être des résidents.

Une organisation modernisée pour mieux servir les résidents

L'année 2025 a été riche en évolutions structurelles :

- 35 directeurs et responsables d'établissements formés aux bonnes pratiques de pilotage de la cuisine en EHPAD.
- Formation aux textures mixées pour l'ensemble des équipes cuisine, essentielle pour les résidents présentant des difficultés de mastication ou de déglutition.
- Renforcement des compétences en hygiène alimentaire (HACCP) dans 35 établissements en autogestion grâce à un accompagnement sur site.

- 36 cuisines sur 38 équipées du logiciel Restappro (Pilot'Alim), pour un suivi précis des commandes et des cahiers de relevés journaliers.
- Deux établissements (Le Sourire et la Christinière) ont ré-internalisé leurs équipes de cuisine et trois nouvelles unités ont été ouvertes (La Table Ronde, Les Jasmins, Résidence Paul-Henri CHAPUY).
- Six nouveaux chefs en autogestion ont rejoint les équipes, signe de l'attractivité de la filière.

Notre objectif est simple : permettre aux équipes de se concentrer sur l'essentiel, c'est-à-dire le bien-être et la satisfaction des résidents. La formation, la digitalisation et l'autonomie des cuisines sont les leviers de cette transformation.

Patrick SORBIER,
Responsable Restauration du Groupe ACPPA.

Une démarche qualité ancrée dans les territoires

Conformément à la loi EGAlim, 48 déclarations ont été réalisées sur la plateforme Ma Cantine.

Si le taux de produits durables et de qualité doit encore progresser pour atteindre l'objectif 50 % de la Stratégie Nationale pour l'Alimentation, la Nutrition et le Climat (SNANC), la trajectoire est clairement engagée.

La répartition des achats d'origine France est de :

- **89 %** de produits laitiers (beurre, oeuf, fromage)
- **84 %** de boulangerie
- **73 %** de viandes
- **52 %** de fruits et légumes
- **7 %** de poisson.

En moyenne, nos menus intègrent **66 %** de produits d'origine France sur l'année.



Résidence Constant, Lyon 3^e

Sur le plan environnemental, Les Alchimistes, spécialiste du compostage urbain, traitent désormais les bio-déchets, renforçant l'engagement du Groupe dans l'économie circulaire locale.

La nutrition au cœur du projet gérontologique

La qualité nutritionnelle est un levier central du bien vieillir. En 2025, plusieurs actions ont été déployées :

- ▶ 4 commissions menus saisonnières réunissant 5 chefs et une diététicienne, garantissant des menus équilibrés et adaptés aux capacités des résidents.
- ▶ Pilotage du référentiel « Menus Traditions » pour allier plaisir alimentaire et équilibre nutritionnel.
- ▶ Tests avec notre partenaire Nutrisens pour une machine dédiée aux eaux gélifiées et céréales pour les résidents en alimentation mixée.
- ▶ Suivi de l'outil d'intelligence artificielle Trayvisor sur deux établissements pilotes afin d'optimiser la prise alimentaire.
- ▶ 6^e édition du Goûter Presque Parfait, favorisant le lien social autour du plaisir alimentaire.

Ces initiatives s'inscrivent dans les orientations de la Stratégie Nationale pour l'Alimentation, la Nutrition et le Climat, qui encadre désormais la restauration en EHPAD sur la qualité nutritionnelle, la végétalisation des menus et la réduction du gaspillage alimentaire.

Un pilotage renforcé

En 2025 :

- ▶ 66 visites en établissements réalisées.
- ▶ Suivi mensuel des indicateurs restauration.
- ▶ Refonte du Plan de Maîtrise Sanitaire (PMS) ACPPA.
- ▶ Contrôle systématique des facturations.
- ▶ 9 visites de la DDPP accompagnées.

Perspectives 2026

- ▶ Internalisation de 7 nouveaux établissements du Groupe.
- ▶ Déploiement du PMS révisé.
- ▶ Refonte du guide AlimDEMAR en format simplifié.
- ▶ Poursuite de l'innovation au service du confort alimentaire des résidents.

La nutrition au sein du Groupe ACPPA

Scannez 



Résidence Yvonne DE GAULLE, Franconville (95)

Interview croisée

Entre une cheffe talentueuse, Océane SIBALLO, et son directeur Baptiste MOINE, dans les coulisses d'une cuisine qui soigne autant qu'elle régale.

En France, 270 000 résidents d'EHPAD souffrent de dénutrition. Face à cet enjeu de santé publique souvent invisible, le Groupe Associatif ACPPA a fait un pari singulier : celui de la créativité et du plaisir.

Depuis cinq ans, le challenge « Un Goûter Presque Parfait » invite les chefs cuisiniers de nos établissements et leurs brigades à rivaliser de talent pour réinventer l'alimentation des résidents. Loin des clichés de la restauration collective, ces professionnels relèvent chaque année un défi exigeant : créer un dessert reproductible au quotidien, adapté aux troubles de la déglutition, élaboré à partir de produits de saison — et capable, surtout, de provoquer une émotion.

Cette année, sur le thème des desserts d'antan revisités, vingt établissements ont concouru. Quatre finalistes se sont affrontés le 20 janvier 2026 devant un jury présidé par Éric Pansu, Meilleur Ouvrier de France et ancien Chef Exécutif des Brasseries BOCUSE.

Et c'est Océane SIBALLO, Cheffe cuisinière à la Résidence Blanqui (Villeurbanne-69) qui est repartie victorieuse avec sa création « une Tarte Tatin revisitée »

Océane, Quand vous avez appris votre sélection pour la finale, qu'avez-vous ressenti ? Et la victoire, ça a été quoi comme émotion ?

Honnêtement, quand j'ai reçu la nouvelle, j'ai eu un grand frisson. La fierté, d'abord et puis l'émotion, aussi, parce que ce n'est jamais rien, ce genre de moment.

Mais la victoire... c'était autre chose. Là, c'était un mélange de joie pure et de gratitude. Comme si on me disait : ce que vous faites ici, ça compte vraiment. Et ça, pour moi, c'était immense.

Baptiste, pour vous, que reflète cette victoire sur votre établissement et vos équipes ?

Pour moi, cette victoire est avant tout le reflet d'un travail bien fait au quotidien. Elle met en lumière l'engagement réel des salariés dans leur métier, chacun dans sa spécificité, et leur capacité à s'inscrire pleinement dans des projets collectifs.

Elle illustre aussi très bien l'esprit familial de la Résidence Blanqui : un établissement où les professionnels travaillent ensemble, avec fierté, et où l'on avance en équipe. Ce succès n'est pas que celui d'une cheffe, mais bien celui d'un groupe de salariés qui partagent des valeurs communes et qui s'investissent dans les projets portés par le Groupe ACPPA.

La création : revisiter un classique d'antan

Océane, comment est née l'idée de votre dessert ? Pourquoi ce choix d'un classique d'antan ?

Au départ, je vous avoue que je partais de zéro. Le thème m'a laissée un peu perplexe, je n'avais aucune idée qui s'imposait.

Et puis c'est en parlant avec les résidents, avec les collègues, que quelque chose s'est mis en place. Un mot lancé au hasard, un souvenir partagé... C'est comme ça que l'idée a germé. Je voulais proposer quelque chose qui leur appartient, qui parle à leur mémoire, à leur histoire. Honorer ce patrimoine gourmand qui les a nourris, au sens propre comme au sens figuré. Tout en adaptant, bien sûr, à ce que les

résidents peuvent manger aujourd'hui.

Baptiste, comment ce type de création reflète-t-il ce que vous attendez de la restauration dans votre établissement ?

Même si, au départ, le défi pouvait sembler complexe, notamment au regard des contraintes techniques et nutritionnelles, ce thème correspondait parfaitement à l'identité de la Résidence Blanqui.

Revisiter un dessert d'antan, c'est faire appel à la mémoire, à la convivialité et à l'esprit de famille, des valeurs très présentes dans notre établissement.

C'est exactement ce que j'attends de la restauration : une cuisine qui va au delà de l'assiette, qui raconte une histoire, qui évoque des souvenirs et qui participe au bien être global des résidents, tout en restant exigeante sur la qualité et l'adaptation aux besoins.

Nutrition et quotidien : un engagement concret

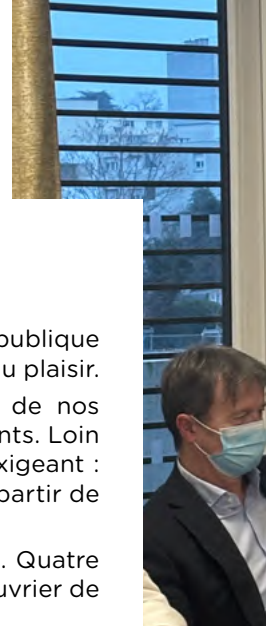
Océane, travailler en EHPAD, c'est aussi faire face à la dénutrition tous les jours. Comment vivez-vous cet enjeu ?

C'est une réalité qu'on ne peut pas mettre de côté. Ça demande une vraie attention, une réflexion constante. Comment rendre un plat à la fois suffisamment nourrissant et suffisamment appétissant pour qu'il soit mangé jusqu'au bout ? C'est un défi de chaque jour. Un défi exigeant. Mais c'est au fond pour ça qu'on est là.

Baptiste, avec 270 000 résidents d'EHPAD concernés par la dénutrition en France, comment votre établissement agit-il concrètement sur ce sujet, au-delà du concours ?

La lutte contre la dénutrition repose sur une action à tous les niveaux de l'établissement.

Il y a d'abord la qualité de la prestation hôtelière, assurée par des professionnels qui maîtrisent leur sujet et qui sont pleinement investis.





Océane SIBAILLO
Cheffe de la Résidence Blanqui, Villeurbanne (69)

Il y a ensuite l'accompagnement quotidien des résidents, avec une prise en compte fine de leurs besoins spécifiques, en lien étroit avec les aides-soignants et les équipes de soins.

Enfin, il y a un enjeu essentiel : redonner envie de manger. Lorsque l'alimentation redevient un plaisir, ce plaisir se transforme naturellement en soin. C'est cette approche globale qui permet d'agir concrètement et durablement contre la dénutrition.

Le repas comme moment de vie

Océane, le repas, c'est aussi du lien, du plaisir, de la dignité. Vous avez un souvenir particulier avec un résident ?

Oui. Il y a une résidente qui me touche particulièrement. Elle réclame la choucroute régulièrement, presque avec insistance. Et à chaque fois qu'on lui en sert, il y a quelque chose dans ses yeux... une lumière. Ce n'est pas juste la faim qui est comblée.

Ce plat-là, pour elle, c'est tout un voyage. Une table familiale peut-être, une saison, quelqu'un qu'elle a aimé. Moi je ne sais pas exactement quoi. Mais je sais que ce moment-là dépasse largement l'assiette. Et c'est ça, finalement, qui donne du sens à ce métier.

Baptiste, selon vous, soigner l'alimentation change-t-il la vie de l'établissement, pour les résidents et les équipes ?

Oui, clairement. La restauration devient alors un soin à part entière, même si elle n'est pas identifiée comme telle au départ.

Soigner l'alimentation, c'est montrer aux résidents qu'ils sont considérés avant tout comme des personnes, avec leurs goûts, leurs envies et leur histoire, et pas uniquement comme des patients ou des usagers.

Cela redonne du sens au travail des équipes, valorise leur engagement et participe à une dynamique positive dans l'établissement. L'alimentation devient un véritable levier de personnalisation et de dignité.

Un message commun : créativité et humanité

Baptiste, si vous deviez résumer en une seule phrase ce que représente Un Goûter Presque Parfait pour vous, que diriez-vous ?

Un Goûter Presque Parfait représente un moment juste, précisément parce qu'il accepte ses imperfections : un projet qui permet de se réunir, de réfléchir ensemble, de se dépasser et, surtout, de remettre au centre de nos actions ce qui fait le cœur de nos missions communes, le bien être du résident.

Océane, si vous deviez résumer en une seule phrase ce que représente Un Goûter Presque Parfait pour vous, que diriez-vous ?

Un Goûter Presque Parfait, pour moi, c'est l'alliance du goût, de l'émotion et du soin au service du bien-être des résidents. Mais ce qu'on célèbre surtout, c'est le partage. Ces instants simples où quelqu'un sourit au-dessus d'une assiette.



Finale du Goûter Presque Parfait à la Résidence Les Jasmins, Bron (69)

NOS MAISONS ONT DES RACINES

Grandir avec nos territoires



DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL

2025, année d'expansion

Développement territorial

2025 a été une année de déploiement soutenu pour le Groupe ACPPA, marquée par un renforcement de son maillage territorial. De la Métropole lyonnaise à la Seine-et-Marne, chaque projet ouvert ou repris cette année témoigne de la volonté d'un accompagnement de qualité construit dans la proximité, et fédérant des partenaires engagés et des territoires qui font confiance.



Résidom



Ces projets s'inscrivent dans une stratégie de développement de nos activités (Projet CAP 2028), au service de l'amélioration des conditions d'accueil des résidents et des conditions de travail des collaborateurs.

À Caluire-et-Cuire, la reprise de l'EHPAD La Rochette au 1^{er} juin est l'aboutissement d'un dialogue conduit pendant plus d'un an avec l'Association AMAR, l'Agence Régionale de Santé et le Conseil Départemental du Rhône. Une concertation qui a également associé les résidents, les familles et les salariés, pour que ce transfert de gestion se fasse dans la continuité et la confiance. La signature d'un traité de fusion porte désormais à 14 le nombre d'établissements ACPPA sur la seule Métropole lyonnaise un ancrage territorial qui traduit, année après année, la capacité de notre Groupe à s'inscrire durablement dans la vie métropolitaine et à accompagner les aînés au plus près de leurs attaches.

Aux côtés du Groupe ACPPA, le partenaire immobilier CAREIT a contribué à la concrétisation d'un projet architectural pensé sur le temps long : conçu selon les principes de l'architecture bioclimatique, le bâtiment optimise lumière naturelle, confort thermique et performance énergétique.



Découverte de la plaque en l'honneur du Dr Paul-Henri CHAPUY, Vaulx-en-Velin (69)



Résidence Paul-Henri CHAPUY Vaulx-en-Velin (69)

À Vaulx-en-Velin, l'inauguration de la Résidence Paul-Henri CHAPUY (180 lits) le 27 juin est le fruit d'une mobilisation collective inédite. La Métropole de Lyon a apporté 3,36 M€ d'aide à l'investissement ; l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes, 5,76 M€ au titre de son Plan d'Aide à l'Investissement ; la Ville de Vaulx-en-Velin a cédé le terrain pour un euro symbolique.



Inauguration de la Résidence Paul-Henri CHAPUY, Vaulx-en-Velin (69)



La Résidence Les Jasmins, Bron (69)



Chambre à la Résidence Les Jasmins, Bron (69)

À Bron, la Résidence Les Jasmins — 18^e établissement du Groupe sur la Métropole — est née d'un partenariat avec Lyon Métropole Habitat, bailleur social propriétaire du bâtiment, lié au Groupe par une convention de location de 40 ans. Avec le concours de l'ARS et de la Métropole de Lyon, ce projet de 12,5 M€ a été conçu pour répondre à un double objectif : offrir aux 80 résidents un cadre de vie soigné, chaleureux, pensé dans ses moindres détails avec l'appui d'un cabinet d'architecture intérieure et garantir aux équipes soignantes des conditions de travail à la hauteur de leur engagement.

Ancrée dans le quartier Terraillon, la résidence tisse également des liens avec les associations locales, les écoles et les structures culturelles de la ville, parce que bien vieillir, c'est aussi rester connecté à la vie qui continue dehors !

Interview

« Un nouvel EHPAD qui ouvre, c'est d'abord une réponse à un besoin réel sur un territoire. À Bron, ce besoin s'appelle Les Jasmins. Son maire, Jérémie BRÉAUD, raconte comment ce projet a vu le jour et ce qu'il représente pour les habitants. »



JÉRÉMIE BRÉAUD,

Maire de Bron

« L'EHPAD « Les Jasmins » ouvert en novembre 2025, répond aux attentes et projets de notre municipalité en faveur de nos aînés. Véritable lieu de vie, l'EHPAD doit favoriser le maintien de nos personnes âgées sur notre commune, assurer une prise en charge de qualité du vieillissement, de ses contraintes voire pathologies associées ; permettre une sécurité optimale tant pour les résidents que pour les familles ; un suivi médical et paramédical pertinent. Il développe et maintient un lien social grâce à des activités internes ou « plus ouvertes » par des actions et/ou projets en faveur de la vie locale.

En effet, lieu de prise en charge, l'EHPAD est un véritable lieu de vie, où les résidents restent des citoyens participant à celle de la commune : échanges intergénérationnels, activités et sorties culturelles et/ou associatives, vie de quartier maintenue...

La personne âgée n'est pas « invisible ». Elle conserve sa place de « mémoire », de transmission, son rôle de repère. La vie se poursuit dans le respect et la dignité. C'est le principal objectif d'une commune à l'écoute de ses anciens.

L'ACPPA est une référence dans l'accompagnement des personnes âgées. Un accompagnement global, individualisé, personnalisé permettant alors une analyse adaptée et de qualité des besoins pour une réponse soignée.

Notre commune accueille déjà un établissement de ce groupe, « les Agapanthes », un service de maintien à domicile « Résidom », structures témoins de son engagement auprès des personnes âgées. Structures que nous saluons. Bienvenue « aux 3 Jasmins ».

À Provins, en Seine-et-Marne, la Résidence La Table Ronde prend un nouveau visage après une reconstruction engagée dès 2016. Neuf ans de réflexion, de concertation, de co-construction avec l'EPMS du Provenois pour aboutir à un bâtiment de 73 lits moderne et chaleureux, qui accueille à la fois des personnes âgées et des personnes handicapées vieillissantes. La mutualisation d'espaces avec l'établissement voisin : place du village, jardin partagé, salle polyvalente, espace bien-être le signe d'une vision, celle d'un patrimoine bâti au service du lien entre les personnes et entre les générations. Un projet rendu possible grâce à la mobilisation de l'ARS, des caisses de retraite AGIRC-ARRCO, Klésia, Malakoff et AG2R, et du Conseil départemental de Seine-et-Marne.



Inauguration de la Résidence La Table Ronde, Provins (77)



Salon d'étage à la Résidence la Table Ronde, Provins (77)

Ce projet de reconstruction de la Résidence La Table Ronde dans le bassin de Provins a bénéficié d'un solide appui financier :

- **5 millions d'euros** du Plan d'Aide à l'Investissement (PAI)
- **500 000 €** de subventions des caisses de retraite (AGIRC-ARRCO, Klésia, Malakoff, AG2R)
- **100 000 €** du Conseil départemental de Seine-et-Marne pour le mobilier

De Caluire à Provins, en passant par Vaulx-en-Velin et Bron, 2025 confirme que le développement du Groupe repose sur deux piliers indissociables : des partenariats territoriaux construits dans la durée et la confiance mutuelle et une exigence patrimoniale constante qui fait de chaque établissement un lieu digne, durable, où résidents et professionnels trouvent leur place.

COOPÉRATIONS TERRITORIALES

Tisser des liens

Des partenariats santé au service d'une prise en charge globale

Bien vieillir ne se joue pas seulement dans les murs d'un établissement. Cela se construit dans un territoire, avec des acteurs qui se parlent, se coordonnent, anticipent ensemble. **En 2025, le Groupe ACPPA a renforcé ce maillage partenarial** — avec les hôpitaux, les réseaux gériatologiques, les équipes mobiles de gériatrie et les structures de ville — **pour garantir à chaque résident un parcours de soins sans rupture.**

Un partenariat structurant avec l'Hôpital de Fourvière

L'illustration la plus concrète de cette ambition ? **La convention formalisée en 2025 avec l'Hôpital de Fourvière**, établissement de référence en soins de suite et de réadaptation sur la Métropole Lyonnaise. Deux acteurs engagés, une éthique partagée, un seul objectif que la transition entre le soin et le médico-social se fasse sans accroc, dans l'intérêt de la personne âgée.



Signature de la Convention France Alzheimer-Résidom

Au quotidien, cela se traduit par des interventions renforcées de l'équipe mobile gériatrique dans les établissements ACPPA, une meilleure fluidité pour les hospitalisations et consultations spécialisées, un accès facilité aux unités de soins médicaux et de réadaptation, et des temps d'échange réguliers entre professionnels pour monter en compétences ensemble.

Fondé sur le respect du libre choix des patients et une vision commune du soin, ce partenariat incarne ce que le Groupe ACPA défend depuis toujours le dialogue entre le sanitaire et le médico-social est une nécessité.

La continuité des parcours : une offre globale du domicile à l'établissement

Accompagner une personne âgée, c'est l'accompagner dans la durée à travers les étapes, les transitions, les moments de fragilité comme les périodes de stabilité retrouvée.

C'est aussi la mission de l'ACPA et de son enseigne Résidom de proposer, sur un même territoire, un continuum de solutions coordonnées, du maintien à domicile jusqu'à l'hébergement, sans rupture de parcours ni perte de repères pour la personne et ses proches.

Tout commence souvent chez soi. Les équipes Résidom interviennent au quotidien pour soutenir les gestes qui deviennent plus exigeants aide à la toilette, préparation des repas, accompagnement aux déplacements tandis que les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD, Centre de Soins Infirmiers) assurent le suivi médical en coordination avec le médecin traitant. **Lorsque la situation évolue, les solutions s'ajustent :** séjour de répit, accueil de jour, soins renforcés — pour que chaque changement se vive dans la continuité et non dans la précipitation.

Quand la mémoire se fragilise, l'Équipe Spécialisée Alzheimer à Domicile (ESAD) intervient avec une approche pluridisciplinaire, directement au domicile, **pour préserver les capacités et soutenir les aidants** dans un rôle souvent épuisant. L'accueil de jour thérapeutique offre quant à lui un espace de vie sociale et de stimulation, précieux autant pour la personne accueillie que pour ses proches qui peuvent, le temps d'une journée, reprendre leur souffle.

Lorsque je vois apparaître quelqu'un de Résidom le matin, j'ai l'impression de voir des rayons de soleil.

Monsieur Girard, bénéficiaire Résidom

Découvrez en vidéo les services de Résidom :

Scannez 



CHIFFRES CLÉS

année 2025

213

bénéficiaires dans le service d'Aide à domicile

453

bénéficiaires dans le service de Soins à domicile

103

bénéficiaires dans le service Aide et Soins

4 078

actes / mois soit 229 patients par mois dans les Centres de Soins Infirmiers

263

bénéficiaires dans l'équipe Spécialisée Alzheimer à Domicile





Les Centres de Ressources Territoriaux : « amener l'EHPAD au domicile »

Déployés depuis 2023 dans quatre résidences du Groupe Les Agapanthes à Bron, Péan à Paris 13^e et Les Magnolias à Villefranche-sur-Saône à Constant à Lyon 3 les Centres de Ressources Territoriales (CRT) incarnent l'ambition de permettre aux personnes âgées vulnérables de vieillir chez elles le plus longtemps possible, quand l'accompagnement classique ne suffit plus.

Chaque CRT s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire qui intervient au domicile, évalue les situations, coordonne les acteurs et soutient à la fois les aidants, groupes de parole, soutien psychologique, aide aux démarches, et les professionnels du territoire à travers la formation et l'analyse de pratiques. Des passerelles concrètes avec l'EHPAD complètent le dispositif : repas partagés, animations collectives, place d'urgence dédiée.

Loin de se substituer à l'existant, **le CRT renforce et tisse** — entre hôpitaux, services à domicile, libéraux et associations — **un maillage partenarial au service d'une réponse plus fluide et plus juste à chaque situation.**

Ce qui fait la force de nos CRT, c'est l'agilité avec laquelle nous travaillons ensemble. La mise en commun de nos expertises et une vraie culture de l'interdisciplinarité nous permettent de proposer aux personnes âgées une prise en charge plus fluide, plus complète, plus humaine.

Olivier LAVAL,

Directeur de Pôle Territorial, EHPAD Les Magnolias/CRT Caladois/Résidence Autonomie Ma Calade Villefranche Sur Saône, et des Résidences Autonomie Chacunière Le Pary à Roanne.

Du domicile à l'établissement : une réponse à chaque étape

Lorsque le domicile ne suffit plus à garantir confort et sécurité, les résidences autonomie et les EHPAD associatifs du Groupe prennent le relais, dans un esprit de continuité avec ce qui a déjà été construit.

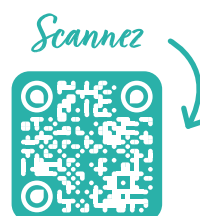
Les unités spécialisées : PASA, Unité de Vie Protégée, Unité d'Hébergement Renforcée, permettent de répondre aux situations les plus complexes, sans jamais perdre de vue le projet de vie de chacun.

L'hébergement temporaire, lui, joue un rôle charnière : après une hospitalisation, en période de transition ou pour offrir un répit aux aidants, il permet de préparer la suite sereinement.

La vraie force, c'est la continuité. Avoir sur un même bassin de vie des équipes formées en gérontologie qui se connaissent, se parlent et travaillent ensemble à l'articulation entre toutes les solutions. Sur la Métropole de Lyon, par exemple, l'ACPPA est devenu un interlocuteur identifié pour les professionnels de santé et du social qui orientent des personnes en situation complexe, capable de mobiliser rapidement la bonne réponse au bon moment. Pour les familles, c'est la certitude que leur proche ne sera jamais laissé sans solution et qu'à chaque étape, quelqu'un sera là pour les guider.

Florent Sapin, Directeur de Région.

Le Centre de Ressources Territorial du Groupe ACPPA : un pilier pour soutenir le maintien à domicile des personnes âgées et jouer la carte de la coordination



NOUS, L'ACPPA

Portraits de celles et ceux qui font le soin



REJOINDRE L'ACPPA UN CHOIX, UN PARCOURS

Rejoindre le Groupe Associatif ACPPA, c'est choisir une aventure humaine ancrée dans des valeurs fondatrices qui ne sont pas de simples mots, mais une philosophie vécue au quotidien par nos équipes :

RESPECT, DIGNITÉ, SOLIDARITÉ, ENGAGEMENT ET PROGRÈS.

Portée par une philosophie humaniste forte, chaque action témoigne d'une attention sincère portée aux résidents, à leurs familles... et à nos collaborateurs. **Rejoindre notre association c'est aussi intégrer une communauté de plus de 2700 professionnels**, répartis dans près de 70 métiers, au sein d'un groupe d'envergure nationale qui accompagne chaque jour plus de 6000 seniors en établissement et à domicile.

Qu'il s'agisse de soins, d'hôtellerie, d'animation, d'administration ou de maintenance, notre Groupe développe son activité dans une logique de parcours de vie, dans le respect de ses valeurs et par la mise en œuvre de solutions innovantes.

Chez nous, chaque professionnel contribue, à sa façon, au bien-être de celles et ceux qui nous font confiance.



Remise de médaille d'ancienneté à la Résidence La Chêneraie, Bassillac (24)

Nos collaborateurs sont notre première richesse et la force vive de notre Groupe. Face aux défis d'attractivité que connaît notre secteur, notre philosophie des Ressources Humaines vise un triple objectif : attirer de nouveaux talents, fidéliser nos équipes en structurant des parcours professionnels stimulants et améliorer durablement la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).

Emmanuelle BORR, Directrice des Ressources Humaines du Groupe ACPPA

CHIFFRES GROUPE 2025

2704

collaborateurs en CDI

96

en CDD-alternance

16

contrats aidés



Formation des Premiers Secours en Santé Mentale, siège social, Francheville (69)

Portraits

"ILS FONT L'ACPPA"

**Un parcours inspirant,
de l'expérience à la direction.**



**Portrait de Valentine
RAPINÉ,**
Directrice de la Résidence
Castellane à Rillieux la Pape (69)

On ne devient pas directrice d'EHPAD par hasard. Il y a souvent une histoire derrière, une rencontre, une évidence. Quelle est la vôtre ?

Mon envie de devenir directrice d'EHPAD est née de mon premier job étudiant, en tant qu'ASH en EHPAD. Je souhaitais alors m'orienter vers une carrière juridique.

En franchissant les portes de l'établissement pour la première fois, je n'étais absolument pas préparée à ce face-à-face avec la vieillesse, la dépendance, la maladie, la fin de vie. Je réalise que j'étais encore moins préparée à ce que cette expérience soit une révélation et détermine mon avenir professionnel.

J'ai alors intégré un Master en droit et management des structures médico-sociales, durant lequel j'ai eu l'opportunité de réaliser deux stages au sein d'établissements (Résidence Tête d'Or et Les Agapanthes).

Grâce à l'accompagnement, au soutien et à la confiance des personnes qui ont jalonné mon parcours professionnel, j'ai eu l'opportunité d'évoluer au sein du Groupe, en tant que Responsable Pôle Hébergement, puis Directrice adjointe, et aujourd'hui Directrice d'établissement.

Si vous deviez capturer votre quotidien en une seule scène ou un instant de votre journée qui dit tout, ce serait lequel ?

Ce n'est pas une question facile ! Mes journées sont faites d'allers-retours entre les équipes, les résidents, les familles et les sujets courants. Il y a les rendez-vous programmés, les urgences, et les imprévus. S'il fallait quand même choisir un instant de ma journée, ce serait le moment où je passe en salle de restaurant le midi, où je croise à la fois les résidents attablés et les professionnels en action : la secrétaire qui apporte le courrier, la cheffe qui dresse les assiettes, le soignant qui ressert du vin, ou l'animatrice qui annonce l'activité de l'après-midi. C'est un moment qui illustre bien le fait de travailler dans un lieu de vie, avant d'être un lieu de soins.

Dans les moments vraiment difficiles qu'est-ce qui vous tient debout ?

Le café ! Et surtout, les personnes avec qui je le partage.

Je ne suis jamais seule face à une problématique, et je m'estime chanceuse d'avoir une équipe sur laquelle je peux m'appuyer en cas de difficulté. Et lorsque je ressens le besoin de me ressourcer, j'assiste ou participe à l'animation. C'est, à mes yeux, le meilleur moyen de se recentrer sur l'essentiel : les résidents.

Qu'est-ce qui vous touche ou vous rend particulièrement fière dans votre métier aujourd'hui ?

Je suis toujours profondément touchée par les marques de reconnaissance. Pas parce que j'exerce ce métier pour les remerciements et les honneurs — si c'était le cas, j'aurais choisi une voie bien moins exposée — mais parce qu'elles donnent du sens à l'engagement quotidien, à l'énergie déployée malgré les difficultés.

Ce qui me rend fière, c'est de contribuer, même modestement, à changer le regard du grand public sur les EHPAD : montrer qu'il s'agit avant tout de lieux où l'on vit, où l'on crée du lien, où l'on peut encore s'accomplir.

À quelqu'un qui hésite à franchir le pas vers ce secteur qu'avez-vous envie de lui dire ?

Notre secteur d'activité est exigeant, parfois éprouvant, mais avant tout profondément humain et porteur de sens. Travailler en EHPAD — et plus largement auprès de personnes âgées — c'est faire la différence au quotidien, grâce à un sourire, un geste, une parole, une attention. Il me paraît essentiel de ne pas s'arrêter aux idées reçues et de garder à l'esprit que les EHPAD sont avant tout des lieux de vie !

Ajouter de la vie aux jours, lorsqu'on ne peut plus ajouter de jours à la vie.



Préparation du spectacle
Molière à Castellane, Rillieux-la-Pape

D'aide-soignante à infirmière : portrait de Bibiane WENDJI

Bibiane a rejoint le Groupe ACPPA en 2010 en tant qu'auxiliaire de vie, avant de devenir aide-soignante à l'EHPAD Péan. Guidée par sa passion pour le lien humain et le soutien des résidents, elle a saisi les opportunités de formation et d'évolution offertes par le Groupe pour devenir infirmière. Son parcours illustre la richesse des échanges intergénérationnels, l'importance de l'entraide entre collègues et la valorisation de l'évolution professionnelle au sein de l'établissement.

Chaque parcours a son histoire... Pouvez-vous nous raconter comment vous êtes arrivée au sein du Groupe ACPPA au poste d'aide-soignante à Péan ?

Chaque parcours possède sa propre histoire, et je pense que chacun écrit la sienne.

Pour ma part, j'ai intégré le groupe ACPPA à Péan en juin 2010 grâce à une amie très proche qui y travaillait.

Elle m'a dit : « Bibiane, c'est un environnement qui te plaira, où l'humain est au centre de l'accompagnement. »

J'ai commencé en tant qu'auxiliaire de vie, alors que j'étais en formation d'aide-soignante. Une fois mon diplôme obtenu en décembre 2010, j'ai naturellement poursuivi mon parcours au sein du groupe ACPPA en tant qu'aide-soignante.

En regardant vos premières années ici, y a-t-il un moment ou un défi qui vous a particulièrement marquée ?

Ce qui m'a le plus marquée, ce sont les rencontres avec nos aînés ainsi que la richesse de nos échanges.

Chaque résident a une histoire unique, et cette diversité est profondément enrichissante. Le lien humain qui se crée au quotidien est une véritable source de motivation et d'inspiration. Il nous apprend aussi beaucoup sur nous-mêmes. Je retiens également l'entraide entre collègues. J'aime dire que si le diplôme est individuel sur le papier, il est en réalité collectif car plusieurs collègues se sont rendus disponibles pour moi, en m'offrant de leur temps pour m'aider à réussir. Je leur en serai toujours reconnaissante.

À quel moment avez-vous ressenti l'envie d'évoluer vers le métier d'infirmière ?

En 2013, l'arrivée de Madame LASSERRE comme directrice a marqué un tournant positif pour moi.

Je me souviens particulièrement de sa première réunion avec l'ensemble du personnel, où elle a mis en avant des mots clés comme formation, compétence et évolution professionnelle. Ce discours a résonné en moi.

J'en ai également parlé avec une résidente centenaire, Madame FH, qui m'encourageait depuis plusieurs mois à évoluer vers le métier d'infirmière. Elle a été une véritable source de motivation et a contribué à ce déclic.



Bibiane WENDJI à la Résidence Péan (Paris 13^e)

À partir de ce moment-là, je me suis mise au travail pour concrétiser ce projet.

Ce changement a été très bien accueilli, tant par les résidents que par mes collègues, qui m'ont soutenue tout au long de mon parcours.

Votre expérience d'aide-soignante a-t-elle changé votre manière d'exercer en tant qu'infirmière ?

Oui, profondément.

Ces deux métiers sont complémentaires. Mon expérience d'aide-soignante m'a permis de développer une approche plus humaine, plus globale et plus attentive aux besoins des résidents. J'ai aussi gagné en capacité d'observation et en recul face aux situations.

Quel message adresseriez-vous à quelqu'un qui hésite à se lancer ou à évoluer ?

Je lui dirais de se lancer sans hésiter. Nous avons la chance de faire partir d'un groupe qui accompagne, soutient et valorise l'évolution professionnelle. Il ne faut pas hésiter à saisir ces opportunités pour se former et progresser.

J'espère que mon parcours pourra inspirer d'autres personnes. Aujourd'hui, j'aimerais à mon tour être une source de motivation pour celles et ceux qui hésitent encore.

Là où existe la détermination, le chemin finit toujours par apparaître.

De factrice expérimentée à référente paie : le pari d'une reconversion réussie !



Portrait de
Frédérique LAGOUTTE

Derrière chaque reconversion, il y a un moment charnière ou une prise de conscience. Qu'est-ce qui vous a donné envie de vous orienter vers la paie ?

Pour des raisons médicales physiques mon métier de factrice a dû s'arrêter brutalement, j'avais évolué dans mon poste pendant 18 ans au sein de La Poste et étant très sportive c'était d'autant plus difficile d'accepter de ralentir... mais à 38 ans je souhaitais rebondir et ma situation familiale ne permettait pas de rester les bras croisés ! J'ai fait des études en comptabilité et en informatique donc je me suis orientée d'abord vers une formation à distance en comptabilité pour comprendre si j'aimais toujours les chiffres. J'ai terminé cette formation en 6 mois, positivement les chiffres me correspondaient encore ! mais je n'étais pas convaincue par la comptabilité générale. Ayant à peine fini cette formation, j'ai eu l'opportunité de faire la formation en alternance pour obtenir le titre de gestionnaire de paie que j'ai réalisé avec le Groupe ACPPA.

Dans cette spécialisation en paie je me suis dit que cela me correspondait de par l'appétence pour les calculs mais aussi j'ai retrouvé un rythme soutenu où l'on ne s'ennuie jamais, certes assis sur une chaise mais finalement aussi intense que peut l'être un métier physique au final !

Quand vous repensez à vos débuts en alternance, quel souvenir ou quelle situation illustre le mieux ce que vous avez découvert dans ce métier ?

Les débuts en alternance dans le métier de la paie furent intenses car apprendre un nouveau métier, retourner à l'école et l'appliquer sur le terrain sont deux choses bien distinctes et ce ne fut pas de tout repos de tout concilier, notamment avec la vie perso, en bref un vrai challenge....

En paie nous avons les généralités et il convient d'appliquer ce que l'on apprend en fonction des conventions et notamment dans le groupe ACPPA, 2 conventions différentes. Ce métier nécessite une grande rigueur, des connaissances techniques importantes, une adaptabilité à des changements réguliers.

En tant qu'alternant, des missions nous étaient confiées et nous avions des établissements pour lesquels nous étions en appui. Nous avons donc créé des liens avec les interlocuteurs établissements et cela était enrichissant de pouvoir les aider au quotidien dans l'élaboration

des paies en établissement, j'y ai retrouvé en ce sens certains liens avec mon activité précédente et donc trouvé un sens à ma reconversion dans le domaine de la paie.

Dans votre rôle actuel, qu'est-ce qui vous procure le plus de satisfaction ou de fierté au quotidien ?

Actuellement référente paie, ma fierté au quotidien s'oriente plus sur le fait de pouvoir faire monter en compétence les gestionnaires de paie et mes collègues dans les tâches que je maîtrise ainsi que d'accompagner au quotidien les établissements. Créer des supports et des outils informatiques pour améliorer la performance du CSP est mon moteur, tout en continuant à réaliser des paies dans la plus grande rigueur !

Ma satisfaction dans ce métier est de continuer à apprendre chaque jour, de ne pas avoir une routine quotidienne même si parfois on aimerait que le rythme diminue un peu afin de pouvoir approfondir les sujets qui ne sont pas encore acquis pour moi car la paie ne cesse d'évoluer et les cas complexes augmentent sans cesse...

Si vous deviez adresser quelques mots à une personne qui hésite à se reconvertir ou à évoluer en interne, que lui diriez-vous ?

Je dirais à cette personne que rien n'est inaccessible si on a la volonté d'y parvenir, certes il faut s'investir et faire des sacrifices peut-être mais au final la fierté d'accéder à un métier qui nous plaît, à une vie meilleure pour soi et les siens en vaut la peine !

Pour conclure je remercie encore tous ceux qui m'ont fait confiance afin de réaliser cette reconversion et évoluer au sein du Groupe Associatif ACPPA.



Référentes paie RH : siège Social Groupe ACPPA



Témoignage

de Naima NAIT qui a rejoint la Résidence Yvonne DE GAULLE du Groupe ACPPA il y a un an en qualité d'Adjointe de Direction. Depuis son arrivée à

Franconville (95), elle s'est pleinement intégrée à l'équipe et contribue activement au bon fonctionnement de l'établissement, en soutien de la direction et dans le respect des valeurs fondatrices de notre Groupe.

Si vous deviez raconter à un ami comment l'aventure ACPPA a commencé pour vous, vous lui diriez quoi ?

J'ai ainsi exercé pendant 30 ans au sein d'un même EHPAD, où j'ai développé l'ensemble des compétences nécessaires à mes fonctions d'Attachée de Direction. Au-delà de mes missions quotidiennes, j'ai accompagné les résidents et leurs familles dans leurs démarches administratives et assuré un rôle d'écoute et de soutien auprès des personnes qui sollicitaient mon aide.

Au fil des années, l'établissement a connu plusieurs changements de gouvernance et de groupe gestionnaire. Ces évolutions successives et les modes de management associés ne correspondaient plus à mes valeurs professionnelles. J'ai donc pris la décision de rechercher un nouveau poste en adéquation avec mes attentes.

C'est dans ce contexte que j'ai candidaté au poste d'Adjointe de Direction à la Résidence Yvonne DE GAULLE, au sein du Groupe ACPPA. Forte de mon expérience et des compétences acquises au cours de ma carrière, j'ai été reçue à deux entretiens avec la Directrice de l'établissement. Le Groupe ACPPA et la direction ont choisi de me faire confiance en me confiant ce poste.

J'ai intégré la Résidence Yvonne DE GAULLE, où j'ai progressivement découvert l'histoire et les valeurs du Groupe ACPPA, dont l'existence remonte à plus de 40 ans. Cet apprentissage suscite un réel intérêt et a enrichi mon parcours professionnel.

Il y a souvent un moment, une rencontre, un déclic qui vous a mis sur cette voie. C'était quoi, pour vous ?

Dans le cadre de ma formation initiale, j'ai effectué dans les années 90 un stage de deux mois au sein d'un EHPAD dans le Val d'Oise. Cette première expérience, particulièrement enrichissante, m'a permis de découvrir le secteur de la gériatrie.

À l'issue de l'obtention de mon diplôme, ce stage a été déterminant dans mon choix d'orientation professionnelle vers ce domaine.

Le contact quotidien avec les personnes âgées, leurs parcours de vie, leurs souvenirs ainsi que les difficultés qu'elles rencontraient, a profondément nourri mon sens de l'écoute, ma bienveillance et mon empathie, notamment face aux situations de perte de mémoire et de repères. Cette rencontre avec le Grand-Âge a confirmé mon souhait de m'investir durablement dans ce secteur.

Qu'est-ce que vous défendez dans votre travail, une conviction, une façon de faire ?

Depuis mon arrivée, j'ai retrouvé un équilibre professionnel que je pensais ne plus pouvoir atteindre. J'ai été accueillie, accompagnée et encadrée par une équipe bienveillante, sous la responsabilité de la Direction. Je m'attache à m'impliquer pleinement dans mes missions, dans un souci constant de rigueur, de respect des délais et de qualité du travail réalisé, tant auprès des résidents que dans ma collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire.

Je n'hésite pas à m'investir au-delà du cadre strict de mes fonctions lorsque cela est nécessaire, en commençant plus tôt ou en terminant plus tard afin de mener à bien les missions confiées. Je veille également à être attentive aux demandes des résidents et de leurs familles, même lorsqu'elles dépassent mon champ d'intervention direct.

Qu'est-ce qu'un résident vous a appris, que la vie ne vous aurait pas appris autrement ?

Une phrase d'un résident m'a particulièrement marquée : « *Travaille avec tes tripes, ne refuse jamais d'effectuer une tâche même si elle ne fait pas partie de tes ténies, c'est comme cela que tu auras la satisfaction du travail bien fait et que tu apprendras et évolueras.* »

Cette réflexion est devenue une véritable ligne de conduite professionnelle, qui m'accompagne encore aujourd'hui.



Résidence Yvonne de Gaulle, Franconville (95)

VAE & ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE GRANDIR AVEC NOUS !

Poursuite de la collaboration avec les 2 Rives avec la VAE renforcée

En 2025, le programme « Motivés » VAE aide-soignant, mené en partenariat avec Les 2 Rives, a franchi une étape structurante dans la politique de professionnalisation des auxiliaires de vie du Groupe ACPPA.

Après une phase de lancement en 2024, ce dispositif s'est pleinement déployé : **83 dossiers d'auxiliaires de vie** ont été transmis aux 2 Rives, au sein d'un vivier global de 300 professionnels.

Cette montée en compétence s'est concrétisée en 2025 avec la mise en place d'une VAE « renforcée » sous forme de contrat de professionnalisation de 12 mois, intégrant 64 à 84 heures d'autoformation digitalisée en lien avec le Pôle Formation Santé, et un double appui structuré des adjoints de direction (partie administrative/rédactionnelle) et des cadres de santé (partie métier).

Au 31 décembre 2025, 20 salariés du Groupe ACPPA (15 issus d'un établissement ACPPA et 5 issus d'une résidence Les Sinoplies) ont passé devant un jury de professionnels : **55% ont obtenu une validation totale ou partielle** de leur diplôme d'aide-soignant, confirmant la pertinence du dispositif tout en mettant en lumière la nécessité d'un accompagnement renforcé.



Remise de diplômes septembre 2025, Lyon 9^e (69)

**Le programme « Motivés! »
du Groupe Associatif ACPPA :
l'accompagnement personnalisé à la
Validation des Acquis de l'Expérience**

Scannez



Remise Diplômes septembre 2025 - Mairie Lyon 9

Témoignages



Oussama BELKHEIR

Auxiliaire de vie de la Résidence
La Dimerie (Chaponost, 69)
qui a validé sa VAE en janvier 2026.

“ Suite à l’obtention de mon diplôme d’aide-soignant par la VAE, je souhaitais partager quelques mots sur mon expérience. Cette démarche a été très enrichissante pour moi. Elle m’a permis de valoriser mon expérience professionnelle acquise au sein de l’EHPAD et de prendre du recul sur mes pratiques au quotidien. J’ai particulièrement apprécié le fait de pouvoir mettre en lien mon expérience de terrain avec les compétences attendues du métier d’aide-soignant. Cette formation m’a également permis de renforcer mes connaissances et de développer davantage ma réflexion professionnelle dans l’accompagnement des résidents.

Cette expérience a été très positive et m’a apporté beaucoup de confiance dans mon travail. Je suis heureux d’avoir pu concrétiser mon parcours professionnel par l’obtention de ce diplôme et de continuer à exercer auprès des résidents avec encore plus de motivation. Après plusieurs années d’expérience auprès des résidents en EHPAD, la VAE m’a permis de faire reconnaître officiellement mes compétences et de concrétiser mon engagement dans le métier d’aide-soignant. Je remercie également l’établissement et l’équipe pour leur soutien et l’accompagnement tout au long de ce parcours.

Je vous remercie de valoriser ce type de parcours professionnel.”



Clara MUNIER

Aide-Soignante à la Résidence
Le Rocher à Gray (70)
Formation VAE sur 2 ans
avec la Croix Rouge.

“ J’ai trouvé que l’accompagnement de la Croix-Rouge et de ma cadre de santé Virginie (qui était toujours disponible) m’a vraiment permis de réussir cette formation et de valider le diplôme.

En effet, une architecte de projet de la Croix-Rouge se rendait sur place pour des séances individuelles consacrées à la préparation du livret 2 ainsi que des séances collectives consacrées à la formation du futur métier d’Aide-Soignante.

L’accompagnement sur site a été un vrai avantage et nous avons pu nous appuyer sur la documentation du groupe.

La VAE a nécessité du travail personnel à la maison mais les cours sur site ont rendu la formation plus accessible.

J’ai apprécié également que la formation soit prise en charge du fait de mon CDI.”

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL PRENDRE SOIN DE CEUX QUI SOIGNENT

Baromètre QVCT 2025

Au sein du Groupe ACPA, la QVCT repose sur une conviction forte : le bien-être des professionnels est essentiel pour garantir un accompagnement de qualité des personnes âgées.

Si chacun a conscience de l'importance à donner à cette culture sécurité et s'engage pleinement pour celle-ci alors ça ne peut que fonctionner.

Marie-France FINIDORI, Responsable Ressources Humaines, Groupe ACPA

Le 4^e baromètre QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) confirme une dynamique encourageante au sein de notre Groupe. Il met en lumière un engagement collectif pour le bien-être au travail. Réalisé fin 2025 auprès de 48 établissements, ce diagnostic permet de suivre concrètement nos progrès et d'identifier les priorités pour continuer à améliorer le quotidien professionnel de chacun.

- **48** établissements participants (47 en 2024).
- **91 %** des établissements ont participé à au moins une action nationale (contre 89,36 % en 2024).

Des améliorations pour le bien-être des équipes

Plusieurs résultats témoignent de l'implication des salariés et des établissements. Les moments de convivialité et d'échange sont désormais généralisés, favorisant la cohésion et le dialogue. La santé et le bien-être restent une priorité largement partagée.



Atelier Gym à la Résidence Le Rocher, Gray (70)



Équipe à la Résidence Le Sourire, Carrière-sous-Poissy (77)

- Plus de **85 %** des établissements proposent des actions dédiées (ateliers santé, initiatives lors de la semaine QVCT, temps de récupération).
- **100 %** de convivialité (fêtes, repas d'équipe...).
- **100 %** des structures animent des temps de communication (staff, flash infos).

Le Groupe a également investi dans l'amélioration des espaces de travail, avec la création de salles de repos, d'espaces extérieurs ou encore de cocons de sieste. Enfin, l'accueil des nouveaux collaborateurs progresse grâce au développement du tutorat, essentiel pour faciliter l'intégration et la transmission des savoir-faire.

- **85 %** de mise en œuvre d'aménagement des locaux (67 % en 2024).
- **81 %** des structures ont des animateurs Prévention.
- **69 %** des salariés jugent leurs locaux satisfaisants, (61 % en 2024).



Atelier QVCT à la Colline de la Soie, Lyon 4

Toujours continuer à progresser...

Certains sujets demandent encore une attention particulière, notamment les formations gestes et postures, la prévention des accidents du travail ou la participation aux groupes d'analyse de la pratique. Ces démarches sont importantes pour la sécurité, la qualité du travail et le soutien entre professionnels.

Un engagement qui s'inscrit pleinement dans notre Projet Associatif CAP 2028

La qualité de vie et des conditions au travail s'inscrit pleinement dans nos engagements CAP 2028, qui place votre bien-être en tant que collaborateurs au cœur du projet.

Cet engagement se traduit concrètement par des moyens dédiés : chaque établissement dispose d'un budget annuel pour les actions sociales et de bien-être, complété par des financements externes mobilisés ces dernières années.

- **Plus de 150 000 € investis en 2025** par 14 établissements pour améliorer le cadre de travail (salles de repos, cocons de sieste, extérieurs).
- Les **mesures QVCT**, estimées à environ **10 000 € pour ACPPA** ou **7 500 € par structure et par an**, sont bien intégrées aux budgets des établissements.

Cap sur 2026 : poursuivre la dynamique !

Les prochaines étapes visent à renforcer la participation à la semaine QVCT, développer les formations de prévention, améliorer l'analyse des accidents du travail et diffuser largement la Charte QVCT ACPPA, qui formalise nos valeurs communes.



Atelier macaron à la Rose des Vents, Jassans Riottier (01)

Donner la parole aux collaborateurs : un engagement renouvelé en 2025

En 2025, l'enquête auprès des collaborateurs du Groupe a été renouvelée avec l'appui de notre prestataire externe, WEDOX. Son intervention en tant que tiers indépendant garantit pleinement l'anonymat et la confidentialité des réponses, afin que chacun puisse s'exprimer librement et en toute confiance.

Cette enquête annuelle est un réel outil de mesure de la satisfaction professionnelle de nos collaborateurs. Elle permet de mieux comprendre leurs attentes et de valoriser l'engagement dont ils font preuve au quotidien.

CHIFFRES CLÉS

Enquête de satisfaction 2025

79%

de salariés satisfaits
(74% en 2024)

72%

des salariés
recommanderaient le Groupe
ACPPA en tant qu'employeur
(70% en 2024)

69%

des collaborateurs expriment
un sentiment d'appartenance
au Groupe Associatif ACPPA
(68% en 2024)

Source : Wedoxa enquête de satisfaction auprès des collaborateurs en 2025

Prévention des risques professionnels et des troubles musculo-squelettiques (TMS)

La prévention des risques professionnels, et en particulier des troubles musculo-squelettiques, fait l'objet d'un effort soutenu à l'échelle du Groupe. Le déploiement des formations PRAP2S et gestes et postures s'est poursuivi en 2025, identifié comme un axe de progression prioritaire pour les établissements.

Cette démarche bénéficie d'un appui financier externe significatif de la CARSAT et de la MSA, témoignant de la reconnaissance institutionnelle de l'engagement du Groupe en matière de prévention.

Par ailleurs, **81 % des structures disposent d'un animateur prévention formé**, garant d'une culture de sécurité ancrée au plus près des équipes.

Ces animateurs sont de véritables relais sur le terrain, proches des équipes et au plus près du travail réel. Ils interviennent sur des sujets concrets tels que :

- ▶ La diffusion des consignes de sécurité (ex. : port des chaussures adaptées).
- ▶ L'organisation de la Semaine QVCT.
- ▶ L'analyse systématique de chaque accident de travail.
- ▶ La sensibilisation continue via des supports pédagogiques, ateliers ou flash prévention.

Les prochaines étapes visent à renforcer la participation aux groupes d'analyse de la pratique et à améliorer le suivi des accidents du travail, deux leviers essentiels pour réduire durablement les risques d'exposition professionnelle.



Un dispositif de soutien psychologique et social renforcé

Conscient des exigences humaines et émotionnelles inhérentes aux métiers du soin et de l'accompagnement, le Groupe ACPPA a consolidé en 2025 son dispositif de soutien psychologique et social à destination de l'ensemble des collaborateurs.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, le partenariat avec Welii offre notamment par exemple un accès gratuit à jusqu'à 5 consultations psychologiques par an, ainsi qu'une assistance en cas de maladie redoutée, complétant ainsi le suivi proposé par l'assistante sociale référente Marie-Hélène Joly (ACSIE), présente depuis 2023 pour accompagner les situations de fragilité personnelle, professionnelle ou budgétaire.

Penser nos organisations RH pour être à l'écoute du terrain

La Direction des Ressources Humaines a poursuivi sa dynamique d'organisation afin de mieux répondre aux besoins spécifiques de chaque région.

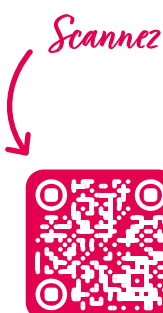
Le déploiement de nouveaux outils numériques — notamment un Système d'Information RH (SIRH) rénové et des solutions de gestion des plannings — a permis d'harmoniser et de fluidifier les processus administratifs, tout en offrant aux managers et aux équipes une meilleure visibilité sur l'organisation du travail.

En parallèle, l'extension du télétravail aux fonctions support témoigne d'une volonté d'adapter les modes de travail aux réalités et aux attentes des collaborateurs, tout en maintenant la continuité et la qualité de service.

Interview

Santé Sécurité au Travail

Marie-France FINIDORI,
Responsable Ressources Humaines
et Vincent ABBAT,
aide-soignant et animateur prévention à Résidom



2026, Cap sur le numérique et sur l'Intelligence Artificielle

L'année qui s'ouvre sera celle d'un élan numérique, au service de vos métiers. Le projet majeur : le déploiement du dossier unique informatisé des résidents dans nos établissements. 3000 utilisateurs seront formés à cet outil qui simplifiera le suivi de l'accompagnement de nos aînés et sécurisera les pratiques quotidiennes.

Autre nouveauté : l'arrivée de l'intelligence artificielle dans votre quotidien RH. Nous travaillons sur un chatbot à destination des fonctions administratives en établissement, pour répondre à vos questions pratiques (paie, congés, procédures). Des formations « IA » vous accompagneront pour vous approprier ces outils et partager les bonnes pratiques. L'objectif ? Libérer du temps administratif pour consacrer davantage de temps à l'accompagnement des résidents, des bénéficiaires ou des équipes.

Côté intégration des salariés, nous allons expérimenter de nouveaux formats : vidéos d'accueil et modules interactifs viendront compléter le tutorat traditionnel, pour une prise de poste plus souple et personnalisée. Ces innovations s'étendront progressivement à d'autres formations (paie, process RH).



Résidence Le Menhir à Cergy (95)

Plan d'Action Mobilité Durable : encourager des déplacements plus responsables

Le Groupe ACPPA a formalisé son engagement en faveur de la mobilité durable par la signature d'un Plan d'Action Mobilité Durable pour l'ACPPA et les Sinoplies, entré en vigueur le 1^{er} octobre 2025 avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2025.

Ce dispositif vise à encourager nos collaborateurs à adopter des modes de déplacement plus respectueux de l'environnement pour leurs trajets domicile-travail, en leur apportant un soutien financier concret. Il ouvre droit à un forfait mobilité durable pour l'utilisation d'un vélo (avec ou sans assistance électrique), d'un engin de déplacement personnel motorisé non thermique ou des transports en commun.

En 2025, ce sont 579 salariés qui ont bénéficié au moins une fois du dispositif, représentant en moyenne 260 bénéficiaires par mois et un montant total de 25 438 € versés à ce titre.

Cette initiative, pleinement intégrée à la démarche RSO du Groupe, traduit une volonté de conjuguer responsabilité environnementale et amélioration du pouvoir d'achat des salariés.



Résidence Rémy François à Ampuis (69)

FORMER AUTREMENT

le blended learning s'installe
dans le médico-social



Le Pôle Formation Santé, moteur discret d'une transformation profonde

En quelques années, le Pôle Formation Santé a basculé d'un modèle entièrement présentiel à une pédagogie hybride et numérique. Une transformation silencieuse mais profonde, qui redéfinit le rôle du formateur et ouvre de nouvelles perspectives pour les professionnels du secteur.

Il y a quelques années encore, la formation dans le secteur médico-social ressemblait à une obligation réglementaire. Aujourd'hui, au sein du groupe ACPPA, elle est devenue un projet de société. Le Pôle Formation Santé (PFS) porte cette ambition avec la conviction que pour mieux prendre soin des personnes âgées, il faut d'abord prendre soin de ceux qui les accompagnent.

Depuis le lancement du plan stratégique **Impulsion 2027**, le PFS a engagé une transformation en profondeur. Nouvelles modalités pédagogiques, déploiement du blended learning, intégration de l'intelligence artificielle dans le suivi des apprenants, ouverture vers les pays francophones, développement de l'offre pour les professionnels libéraux... Chaque projet traduit une même conviction : la formation doit s'adapter aux réalités du terrain, pas l'inverse.

L'un des signaux les plus tangibles de cette évolution ? La mise en service d'une nouvelle plateforme e-learning, choisie après une consultation rigoureuse de cinq éditeurs. Un projet mené à 100 % par les équipes internes, qui témoigne d'une culture de l'exigence et de l'innovation. Mais le PFS ne se limite pas aux outils. Il pense l'expérience apprenante en intégrant un volet social inédit : partenariats associatifs, accompagnement à l'insertion, accès à des ressources pratiques pour les stagiaires en situation de fragilité.



@Pôle Formation Santé

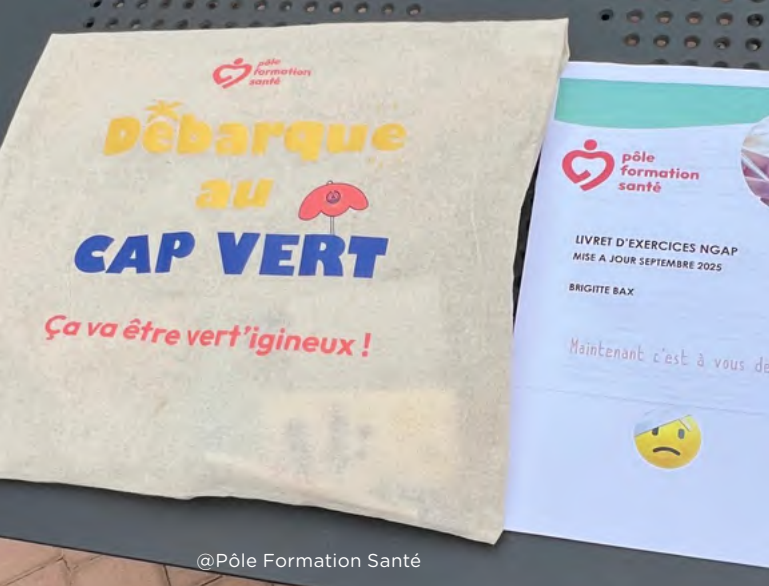
Cette vision globale — former, insérer, fidéliser — fait du Pôle Formation Santé bien plus qu'un centre de formation. Il est devenu un levier stratégique au cœur de la politique RH du groupe ACPPA, et une réponse concrète aux enjeux d'attractivité et de transformation d'un secteur en pleine mutation.

Nous ne formons plus seulement des gestes techniques. Nous cultivons une posture, une façon d'être présent à l'autre — et le numérique, loin d'y faire obstacle, nous permet d'y consacrer davantage de temps en présentiel.

Jean-Marc DUC-GONINAZ,
Directeur du Pôle Formation Santé



Réunion équipe Pôle Formation Santé, Vaise (69)



Un pivot stratégique né d'une double urgence

C'est dans ce contexte qu'a pris forme une réflexion globale sur les modalités d'enseignement, explorant trois grandes directions : le blended learning, alternance de modules en ligne et de temps collectifs en présentiel, les actions de formation en situation de travail, et l'intégration des outils d'intelligence artificielle dans l'ingénierie pédagogique. L'ambition est de faire avec les contraintes du terrain une ressource pédagogique à part entière.

Sur le terrain, les réalisations sont déjà tangibles. **La formation de Secrétaire Médicale et Médico-Sociale** a été intégralement basculée en e-learning dès octobre 2024, une première dans l'histoire du Pôle Formation Santé. Le cursus de Diplôme d'État d'Aide-Soignant a lui amorcé sa transformation en mode blended : une partie des apprentissages théoriques est désormais dispensée via des modules asynchrones, libérant ainsi du temps de présence pour les activités pratiques et les mises en situation clinique.

Ce sont les apprenants eux-mêmes qui témoignent du changement. La flexibilité d'accès aux contenus, la possibilité de revoir un module plusieurs fois, de progresser à son propre rythme sur les parties théoriques autant de leviers qui réduisent le décrochage et améliorent la réussite aux évaluations. Le temps présentiel, devenu plus rare et donc plus précieux, se concentre sur ce que le numérique ne peut pas reproduire : la relation, l'émotion, la transmission d'une expérience professionnelle incarnée.

Avec le e-learning, on a renversé la logique : c'est la formation qui s'adapte aux contraintes du soignant, pas l'inverse. Et ça change tout, y compris pour les établissements qui nous font confiance.

Jean-Marc DUC-GONINAZ,
Directeur du Pôle Formation Santé



Tournage webinaire au Pôle Formation Santé

Le formateur, un métier en cours de réinvention

Cette révolution pédagogique ne va pas sans remettre en question le cœur du métier de formateur. Le Pôle Formation Santé en est pleinement conscient et y consacre une réflexion spécifique, distincte selon qu'il s'agit de formateurs permanents qui bâtissent et animent les cursus au quotidien ou de formateurs vacataires, professionnels de terrain qui interviennent ponctuellement pour partager leur expertise.

Pour les formateurs permanents, la transformation est déjà engagée. Le blended learning requiert de nouvelles compétences : scénarisation de contenus numériques, maîtrise des outils d'autoring, animation de classes virtuelles. Mais il ouvre surtout un espace de valeur ajoutée inédit. Le principal défi identifié reste celui de l'adhésion : certains formateurs éprouvent des difficultés à s'appropriier les nouveaux outils et à tisser des liens entre les contenus numériques et leur expérience de terrain. La réponse du Pôle n'est pas la contrainte, mais l'accompagnement, temps dédiés à la création numérique, mentorat interne, intégration progressive.

Pour les formateurs vacataires, la réflexion est en cours. Ces expertises de terrain sont irremplaçables. Comment les intégrer dans un modèle blended qui, par définition, suppose une continuité pédagogique que l'intervenant ponctuel ne peut pas toujours assurer ? La réponse est en construction, avec une phase d'ajustements prévue sur l'année 2026 pour affiner le modèle.

Former les formateurs à former autrement

Au-delà des outils, c'est une culture pédagogique nouvelle qui s'installe. Réunions d'équipe régulières, **partage des pratiques entre formateurs**, suivi des indicateurs de **qualité pédagogique** en e-learning, enrichissement continu des modalités présentielles — autant de rituels qui structurent cette transformation dans la durée et lui donnent sa cohérence.

Un travail parallèle porte sur les contenus eux-mêmes. Il ne s'agit pas seulement de changer le canal de diffusion, mais de repenser les parcours, les séquences, les activités pédagogiques pour qu'elles tirent pleinement parti des nouvelles modalités. Une scène de simulation clinique n'a pas la même valeur dans un module vidéo asynchrone que dans une séance collective. Un exercice de positionnement éthique gagne à être réalisé en présence. Adapter les ressources pédagogiques à cette nouvelle donne, c'est un travail d'ingénierie exigeant, qui mobilise des compétences de conception pointues et demande du temps — du temps que les équipes du Pôle Formation Santé s'efforcent de préserver, malgré la pression de l'activité courante.

Ce que le **Pôle Formation Santé** est en train de construire dépasse le seul périmètre de l'organisme. En modernisant ses pratiques pédagogiques, il contribue à transformer l'image d'un secteur — le médico-social — trop souvent perçu comme en retard sur les évolutions de la formation professionnelle. Il envoie un signal fort aux candidats, aux établissements partenaires, et aux financeurs : ici, on pense la formation avec exigence et ambition.



@Pôle Formation Santé

Le DEAS en blended : une révolution pour les futurs aides-soignants

Le Diplôme d'État d'Aide-Soignant est l'un des cursus les plus fréquentés du Pôle Formation Santé. Sa transformation en mode blended learning — modules théoriques en ligne, temps pratiques enrichis en présentiel — est engagée depuis début 2024. Quatre nouveaux modules e-learning sont en cours de production pour les prochains mois.

Le démarrage partiel sur la dernière promotion en date a permis de valider la démarche : les apprenants plébiscitent la flexibilité, les formateurs apprécient de pouvoir consacrer le temps collectif à des mises en situation plus riches. Un équilibre en cours d'affinage, mais déjà porteur de résultats concrets.

CHIFFRES CLÉS

PÔLE FORMATION SANTÉ

124 663

visites (en 2025) sur tous nos différents sites
web dédiés par cible
(+200% par rapport à 2024)

90%

d'avancement
sur notre projet
volet social
et accompagnement
des apprenants
en formation

5 773

conversions
(demandes),
en 2025,
sur tous
nos différents sites
(+146 % par rapport
à 2024)

100%

d'avancement
sur le déploiement
de notre nouvelle
plateforme e-learning
(mise en ligne début
janvier 2026)

130

infirmiers libéraux
ont déjà embarqué
avec nous en voyage
formation
(Mexique, Cap Vert,
Bali, Ile Maurice,
République Dominicaine...)

18

projets actifs
dans le plan
Impulsion 2027

56%

d'avancement
(moyenne)
sur notre Plan
de Développement
Stratégique Impulsion
2027

100

inscriptions
pour notre formation
Secrétaire Médicale
et Médico-Sociale
100 % e-learning
(objectif dépassé
en 1 an et demi)

2

promotions réalisées
pour notre nouveau
parcours certifiant
(CPF)
« Réussir son
installation en
tant qu'infirmier.e
libéral.e »

À écouter • Les liens qui soignent - Le podcast ACPPA

« Avez-vous déjà vu quelqu'un abandonner une formation alors qu'il était fait pour réussir ? »

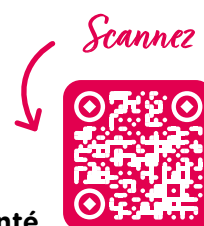
Pas par manque de compétences, pas par manque de motivation — mais parce que la vie, elle, ne suspend pas son cours pendant qu'on apprend. Un logement qui vacille. Une situation administrative qui s'enlise. Un équilibre familial qui se fissure. Ces réalités-là ne disparaissent pas aux portes d'une salle de formation. Elles s'invitent, elles pèsent — et elles peuvent tout faire basculer.

Dans ce nouvel épisode des Liens qui Soignent, le Groupe ACPPA emmène à la rencontre du Pôle Formation Santé. À travers les voix de Cédric, Charlotte et Célia, l'épisode donne à voir une formation qui s'adapte aux parcours de vie, valorise les trajectoires fragilisées et s'appuie sur un accompagnement socio-éducatif ancré dans le réel, le lien et la durée, pour permettre à chacun de trouver sa place et d'aller au bout de son projet professionnel.



@Pôle Formation Santé

« Tenir son chemin »
Podcast
Les Liens qui Soignent,
réalisé en collaboration
avec le Pôle Formation Santé



Scannez



Tournage webinaire au Pôle Formation Santé



Formation e-learning



Voyage formation Infirmiers à Rhodes

LA CULTURE, NOTRE SIGNATURE

Quand l'art soigne

La danse m'a rendu mon corps.

Françoise Dubois 88 ans, résidente.

Miroir Miroir une aventure
chorégraphique sociétale

Scannez 



Pièce chorégraphique Miroir, Miroir
à la Chapelle de la Trinité, Lyon 2^e

LE LIEN QUI SOIGNE, DEPUIS TOUJOURS

Depuis sa naissance en 1983, l'ACPPA a fait un choix qui ne s'est jamais démenti la vie sociale et la culture ne sont pas des à-côtés du soin. Elles en sont le cœur.

Ce choix est porté aujourd'hui par le CCASA, Comité Culture, Animation et Soins Adaptés. Piloté par des directeurs référents dans chaque région, il fédère une quarantaine d'animateurs et de coordinateurs de vie sociale autour d'une mission commune : faire vivre chaque établissement, chaque résidence, comme un lieu où l'on crée, où l'on rencontre, où l'on s'engage. Des projets à l'échelle du Groupe structurent chaque année cette dynamique (*générations en action, Un été au jardin ...*), en complément d'un quotidien animé par un réseau de partenaires associatifs, municipaux, artistiques, par les bénévoles et les jeunes services civiques qui s'engagent tout au long de l'année pour que ce lien social soit une réalité dans chaque maison.

Ce fil rouge se traduit de même dans le projet gériatrique AEGIS autour du lien qui soigne. Il prend une forme mesurable avec le développement des Interventions Non Médicamenteuses (INM). Pour exemple, à la Résidence Montaigu, un appel à projet de l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes a permis de mettre en place des ateliers de danse adaptée et de gymnastique adaptée pour les résidents. Les résultats ont été immédiats et la volonté de pérenniser le dispositif s'est naturellement imposée.

Nous avons noté très rapidement de véritables progrès. Ces approches, en complément des soins classiques, ont un apport décisif sur le quotidien de nos résidents.

Marie-Laure LE LEVREUR,
Directrice de la Résidence Montaigu

Un bras qui se lève, c'est un mouvement de danse. Je redis au quotidien que les résidents peuvent adapter le mouvement à leur corps. Ma grande surprise ? Ils ont une belle mémoire quand je reviens, la réminiscence est présente et l'énergie aussi.

Mylène JARDIN, Professeur de danse
adaptée qui porte ce projet au quotidien

**Vieillir en mouvement :
Atelier de danse
à la résidence Montaigu**

Scannez →



Résidence la Colline de la Soie, Lyon (69)

LA VIE SOCIALE À L'ACPPA

41,4 ETP
animateurs et coordinateurs
de vie sociale

87
volontaires
en services civiques
mobilisés dans 41 établissements
du Groupe



Défilé de mode à la Résidence La Rochette,
Caluire-et-Cuire (69)

MIROIR MIROIR, LA DANSE QUI SOIGNE



Ils ont des ressources insoupçonnées

Sur scène, à la Chapelle de la Trinité, Françoise DUBOIS ne tremble pas. Elle danse. Avec ses mains, son regard, sa présence entière.

Miroir Miroir est né au cœur des EHPAD de l'ACPPA et en partenariat avec le CCAS de la Ville de Lyon : une création chorégraphique portée par des résidents, des soignants et des danseurs professionnels. Une aventure qui a changé le regard de tous ceux qui l'ont traversée.

Quand ça va être le jour du spectacle, il ne faut pas avoir les chocottes. Il faut faire comme si on était seul avec notre groupe et tout ira bien.

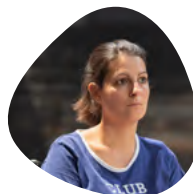
Françoise DUBOIS, résidente et interprète



Pièce chorégraphique Miroir, Miroir à Lyon

Portrait

“ Les résidents sont capables de beaucoup de choses. Ils ont des ressources insoupçonnées. Aller retrouver des mouvements, retrouver confiance. Oublier les douleurs et toutes ces choses négatives. Pour les personnes âgées en établissement, c'est faire beaucoup de deuils, mettre de côté certaines choses que l'on avait avant. MIROIR met en lumière qu'il reste des capacités et qu'un tout petit mouvement peut être extraordinaire. C'est aussi retrouver le corps plaisir. ”



Céline JUAN

Psychomotricienne
à la Coline de la Soie,
Lyon 4^e

Scannez



Préparation du spectacle Miroir Miroir à la chapelle de La Trinité

**Découvrez l'entretien
dans son intégralité**

Scannez ➔



ILS ÉTAIENT LÀ

Paroles de familles, après le spectacle

Une soirée magique. Un nouveau regard sur la vieillesse qui fait du bien. Une parenthèse utile qui nous rapproche et nous donne des ailes !

Céline M., famille

Merci pour ce merveilleux moment qui montre que tout reste possible, même avec les limitations physiques dues à l'âge. Un changement de regard sur le vieillir.

Jacques B., famille

LES INM, LA CULTURE COMME SOIN

Quand toute l'équipe soigne ensemble

À l'ACPPA, on a longtemps su intuitivement que la culture soignait. Depuis 2025, on peut le mesurer. Les interventions non médicamenteuses donnent un cadre scientifique à ce que les équipes observent chaque jour : un résident qui retrouve l'envie de bouger, un autre qui renoue avec des souvenirs, un autre encore qui sourit pour la première fois depuis longtemps.



Temps d'échange

Les interventions non médicamenteuses ne peuvent être pleinement efficaces qu'en contexte interdisciplinaire. C'est dans la concertation que naît un accompagnement vraiment personnalisé, capable de répondre à la complexité des situations humaines des personnes âgées.

Dr Élisabeth GASLOT, Directrice médicale

Moins de médicaments. Plus de confiance, de mobilité, de liens. Les INM ne remplacent pas le soin classique, elles le complètent, l'enrichissent, l'humanisent. Et elles améliorent aussi la qualité de vie des équipes qui les portent.



Colloque sur les INM par le Dr GASLOT et le Professeur NINOT.



Forum Métiers du Groupe ACPPA, Lyon (69)



18^e colloque sur les approches non médicamenteuses à Montrouge.

LA VIE SOCIALE NOTRE ART DE VIVRE

Dans chaque lieu de vie du Groupe ACPPA, il se passe quelque chose. Un partenariat inattendu avec une compagnie de théâtre. Une exposition qui prend vie dans un accueil de jour. Une rencontre entre un résident et un artiste du Conservatoire qui n'auraient jamais dû se croiser...

Ce foisonnement n'est pas le fruit du hasard. Il est celui d'une politique de vie sociale portée collectivement par les animateurs et les coordinateurs de vie sociale, en proximité avec les autres professionnels, qui se retrouvent régulièrement pour partager, inventer, rivaliser d'ingéniosité. Ils tissent un réseau de partenariats avec des artistes, des institutions culturelles, des associations et font de chaque maison un lieu vivant, ancré dans son territoire, ouvert sur la cité.

La vie sociale est un projet partagé, né des attentes des résidents et de l'ambition des équipes. Un projet qui ouvre la voie à l'inclusion des personnes âgées comme citoyens à part entière.

Morgane HENAFF, Déléguée Générale de l'Institut ACPPA



Atelier de Danse à la Résidence Castellane, Rillieux-la-Pape (69)

RÉSIDENCE BLANQUI

Quand la mémoire devient création

Et si les droits des femmes se racontaient aussi à hauteur de vie ? À la résidence Blanqui, les résidents ont choisi d'explorer ce sujet à partir de destins de femmes qui ont marqué leur époque : Maryse Bastié, Rosa Parks, Gisèle Halimi, Marilyn Monroe. Ces parcours ont été explorés, réinterprétés en collages, au fil des échanges et des souvenirs. Une exposition a pris vie. Et avec elle, un témoignage inattendu : M. Soubiran se souvient. En 1952, il assistait au crash de Maryse Bastié à l'aéroport de Bron. Un souvenir resté intact, partagé avec émotion, qui a donné soudain une autre dimension à toute l'exposition.

Ici, la création permet de s'exprimer, de confronter les points de vue, de faire circuler les histoires et de relier les générations. La preuve que les mémoires individuelles et collectives, lorsqu'on leur donne de l'espace, n'ont pas fini de nous surprendre !



Journée des Droits des femmes
à la Résidence Blanqui, Villeurbanne (69)

RÉSIDENCE CASTELLANE

Renforcer le lien social et intergénérationnel : finale d'un concours d'éloquence

La Résidence Castellane a organisé en novembre 2025, la finale de son premier concours d'éloquence, en partenariat avec Eloquentia Lyon. Cette initiative illustre pleinement l'engagement de l'établissement à favoriser les échanges intergénérationnels et à créer des occasions de partage enrichissantes pour ses résidents.

Les ateliers préparatoires ont permis aux jeunes et aux résidents de travailler ensemble sur des thématiques universelles, telles que le dialogue entre générations, la transmission de messages au fil du temps et la place de chacun dans une société en évolution. Cette démarche a favorisé la circulation de la parole et le renforcement des liens sociaux au sein de l'établissement.

Trois duos finalistes ont présenté leurs travaux avec conviction et créativité, démontrant l'intérêt de tels dispositifs pour stimuler l'expression et la confiance en soi.

Au-delà du concours, cette initiative illustre l'impact positif des actions intergénérationnelles sur le bien-être des résidents : elle favorise le sentiment d'appartenance, stimule la curiosité et crée des interactions porteuses de sens. En renforçant le lien social, ces moments contribuent à faire des établissements du Groupe ACPPA de véritables lieux de vie, ouverts sur la société et attentifs à l'épanouissement de chacun.

Toutes nos félicitations à Cheïma Yatouji et Madame Briel, gagnantes de cette première édition !



Finale Concours d'Éloquence



Livre - Maison des Anciens

MAISON DES ANCIENS

« Passeur de mémoire » : quand les souvenirs d'enfance traversent les générations

À l'EHPAD La Maison des Anciens, le lien social et intergénérationnel prend une forme concrète à travers des projets de transmission culturelle et historique. Cinq résidents – Pierre, Roger, Jean, Roseline et Renée – ont partagé leurs souvenirs d'enfance pendant l'Occupation allemande, donnant naissance à un récit collectif empreint de mémoire et de résilience.

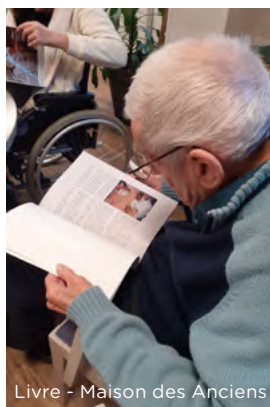
Ces histoires ont ensuite été illustrées par les élèves de l'école Beauvert à Grenoble. Munis de pinceaux et de crayons de couleur, Nelia, Dalil, Yasmine, Assia, Nessim, Hanaé, Nady, Chloé, Jayden et Mamaissata ont mis leur créativité au service de ce projet, donnant vie à un ouvrage sensible et vivant.

Le résultat est un livre collaboratif intitulé *Passeur de mémoire : la vie au temps de l'Occupation allemande à hauteur d'enfant*, imprimé avec le soutien de l'Institut ACPPA. Il rassemble récits et illustrations, constituant un témoignage précieux qui lie les générations et enrichit la mémoire collective.

Nous sommes heureux de partager ces histoires pour que nos souvenirs continuent de vivre et qu'on n'oublie pas ce que nous avons traversé.

Soulignent les résidents

Ce projet intergénérationnel illustre parfaitement l'engagement de l'établissement à favoriser le partage et la transmission. Il crée un pont entre hier et demain, sensibilise les jeunes générations à l'Histoire et renforce le rôle des résidents comme passeurs de mémoire, tout en valorisant leur expérience et leur contribution à la vie sociale de l'établissement.



Livre - Maison des Anciens



Interview



Véronique MARZEL

Coordinatrice de vie sociale
en résidence autonomie

En résidence autonomie, le défi est de créer les conditions pour que chacun continue à vivre selon ses envies, à son rythme, entouré sans être assisté. Véronique Marzel raconte ce métier de l'intérieur.

Il y a souvent un chemin inattendu derrière ce métier : reconversion, rencontre, hasard heureux.

Comment vous, vous en êtes arrivée là ?

Du plus loin que je me souvienne, j'ai un intérêt particulier pour les personnes poussées à la marge du monde ordinaire. C'est d'abord un lien affectif avec mon cousin polyhandicapé, puis les amitiés adolescentes nouées avec de jeunes malentendants qui ont éveillé, je crois, cette sensibilité. Mes stages d'étudiante infirmière et mes « jobs » d'été ont affiné ma compréhension du handicap, des troubles mentaux, de la vulnérabilité.

Après des études en informatique de gestion je suis partie à l'expatriation pour Madagascar. Je me suis engagée dans un dispensaire, un centre de rééducation, des ONG et une maison de retraite particulière. J'ai rencontré une diversité bouleversante d'histoires humaines. J'y ai même créé un restaurant et des chambres d'hôtes.

Mais en 2002, un coup d'État m'a contraint à rentrer et tout reconstruire en France. J'avais presque 40 ans, une famille et j'avais tout perdu. C'est alors que les cadres de l'EHPAD de Saint-Chef m'ont fait confiance. Elles m'ont proposé un poste d'animatrice auprès d'adultes handicapés vieillissants auquel mon profil professionnel atypique semblait correspondre. J'y ai œuvré 5 ans auprès des personnes singulières que le service abritait. J'ai su alors que, grâce à ce métier, chaque jour serait comme un voyage : un déplacement de moi-même à la rencontre de l'autre, tout autre et si proche.

Racontez-nous votre journée type comme si vous nous la faisiez vivre.

Le matin je suis à l'accueil, entièrement disponible pour les habitants de la résidence. Je fais office de « GPS humain », de hotline émotionnelle et de service après-vente de la vie quotidienne. Entre l'eau chaude tiède froide, un smartphone capricieux, un moral en berne, le projet d'un partenaire, les réservations des déjeuners, je jongle avec les urgences comme un scout toujours prêt ! Après le déjeuner, je m'accorde un temps pour imaginer des projets, construire le programme du mois, préparer jeux, exposés

ou activités créatives. Je façonne, en coulisses, la vie quotidienne de la résidence en organisant les actions qui répondront au mieux aux envies et besoins de chacun. Mon objectif : soutenir l'autonomie, nourrir la convivialité et renforcer le lien social qui fait de notre communauté un petit monde chaleureux et sécurisant. L'après-midi, j'anime la rencontre du jour. On s'amuse, on réfléchit, on bouge, on partage, on apprend... La journée se clôture autour de la gargote ambulante, de ses boissons et des échanges entre voisins.

Vivre chez soi tout en étant entouré, c'est un équilibre délicat.

Vous, concrètement, comment faites-vous pour que ça existe vraiment auprès des résidents ?

Maintenir cet équilibre entre « être chez soi » et « être entouré » repose d'abord sur le respect des bonnes pratiques et une juste distance : être présent sans envahir. Il est nécessaire d'accompagner sans encombrer l'espace. Être proche seulement quand c'est nécessaire, puis savoir se tenir en retrait le reste du temps, prêt à tendre la main sans s'imposer. J'évite aussi toutes les fausses bonnes idées qui infantilisent, comme l'affiche des anniversaires du mois façon colonie de vacances ou les expressions réductrices. L'objectif est double. D'abord préserver la dignité, l'intimité et la liberté de chacun, tout en restant un soutien fiable et discret. Ensuite, insuffler une dynamique de groupe qui ne soit pas étouffante, obligatoire, totalitaire.

Racontez-moi une initiative, une activité qui a créé quelque chose d'inattendu chez les résidents.

Après avoir reçu et échangé avec un jeune lycéen engagé dans un dispositif « spectacle-étude » l'auditoire a souhaité monter une pièce de théâtre. Le projet a été mené sur toute une année. Les décors, les costumes, le scénario, la mise en scène : il a fallu tout imaginer et tout mettre œuvre avec pugnacité et régularité. Les anciens m'ont bluffée ! La représentation a été un succès et l'on a peine, maintenant, à mettre au rebut les décors de carton.



« Tout est art, même la vie qui passe »
La Poste. (2002). *Un siècle de vie quotidienne*.

Les seniors d'aujourd'hui ne ressemblent plus à ceux d'hier. Qu'est-ce que ça a changé dans votre façon de travailler ?

Je ne fredonne plus Berthe Sylva, je révisé plutôt AC/DC ! Derrière cette boutade, il y a une réalité : il faut changer d'univers mental, car leur culture générationnelle a profondément évolué. Heureusement, la plupart ont l'âge de mes parents, et je connais bien les repères sociaux, politiques et culturels qui ont façonné leur parcours. Ils avaient 20 ans sur les barricades de 68 ou faisaient du topless sur les plages des années 70. Tout cela m'oblige à adapter mes références, mes propositions et ma façon d'entrer en relation pour rester en phase avec les seniors d'aujourd'hui, plus affranchis que ceux d'hier et bientôt plus rock que jamais.

Si vous deviez glisser un mot à quelqu'un qui hésite à se lancer dans ce métier — un seul mot, ou une seule phrase — ce serait quoi ?

« *Je suis les liens que je tisse¹* »

C'est ainsi qu'Albert Jacquard définit l'identité. Je vous propose de tisser du lien pour que, jusqu'au bout de la vie, chaque personne que vous accompagnerez soit encore et toujours considérée dans son identité propre.

C'est toute la trame de notre métier et c'est aussi ce qui en fait le paradoxe.

Étayer la vie sociale c'est tisser le lien dans la relation, à plusieurs mains, pour que chacun puisse exister, unique, dans le tissu commun. C'est dans le « tricotage » des échanges que l'homme prend forme; isolé, il se délite et s'évanouit.

Et c'est pourquoi, il m'arrive d'expliquer aux étudiants, accueillis au sein de la résidence, que notre travail consiste à maintenir et développer ces liens si importants.

¹Jacquard, A. (1997). Identité.
Dans A. Jacquard,
Petite philosophie à l'usage des non-philosophe.
Calmann-Lévy.



Résidence Castellane, Rillieux la pape,
concours d'Eloquence

DONNER LES MOYENS D'ALLER PLUS LOIN

Les projets à impact ne se financent pas seuls. L'Institut ACPPA, fonds de dotation reconnu d'utilité publique, est né de cette conviction : certaines initiatives ne peuvent exister sans un soutien dédié, indépendant des budgets de fonctionnement.

En complément des actions menées au quotidien par les équipes, l'Institut ACPPA finance des projets d'intérêt général au bénéfice des aînés, de leurs aidants et des professionnels qui les accompagnent, des projets innovants, expérimentaux, profondément humains.

À travers cette démarche, nous souhaitons interpeller les pouvoirs publics sur l'importance de soutenir ces actions à fort impact social, encore trop peu financées aujourd'hui, et qui ne sont rendues possibles que grâce à l'engagement de mécènes privés.

Dr Brigitte COMTE,
Présidente du Groupe ACPPA



APICIL, partenaire du Groupe ACPPA

Témoignage de mécène

APICIL partenaire historique du Groupe ACPPA, accompagne depuis des années la vie et le développement de nombreux projets de nos établissements médico-sociaux.

Nous sommes particulièrement fiers de soutenir de magnifiques projets autour de la danse. Nous intervenons désormais essentiellement sur les propositions d'animation culturelle, favorisant ainsi le bien vieillir de nos anciens.

Yves FOURNIER,
Président d'APICIL Sommitale



Conférence Montaigu

Au 1^{er} plan : Marcel CHANTIN et Anne-Marie RIBOULET, résidents à Montaigu et participants aux ateliers danse. Au 2^e plan : Milène JARDIN, professeure de danse adaptée et fondatrice d'Entrez en mouvement, Dr Elisabeth GASIOT, Directrice Médicale du Groupe ACPPA, Yves FOURNIER, Vice-Président du Groupe APICIL, Marie-Laure LE LEVREUR, Directrice de Montaigu, et Florine MASSARD, ergothérapeute.

Pour soutenir et amplifier ces actions, l'ACPPA a donné un nouveau souffle en 2025 à son fonds de dotation. Parce que faire entrer la culture là où elle est le plus difficile d'accès auprès des publics empêchés, dans les territoires isolés, pour les aînés les plus vulnérables nécessite des partenaires et des financements à nos côtés.

Soutenir l'Institut ACPPA

L'Institut ACPPA est un fonds de dotation reconnu d'intérêt général. Les dons versés ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66 % pour les particuliers et de 60 % pour les entreprises.

Pour en savoir plus ou faire un don en ligne : institut@acppa.fr

Découvrez nos missions :




Avec vous, le Grand-Âge devient une Grande cause !

Plus d'**1,5 millions** de séniors de 85 ans et plus vivent aujourd'hui en France... et ils méritent toute notre attention !

21% vivent en établissement

Leur nombre va tripler d'ici 2050

L'Institut ACPPA, Fonds de dotation du Groupe Associatif ACPPA, a pour mission d'innover afin d'améliorer la qualité de vie de nos aînés et de celles et ceux qui les accompagnent.

Pour changer le regard, montrer tout ce qu'il est possible de vivre, partager et transmettre avec nos aînés.

Dr Brigitte Comte, Présidente du Groupe ACPPA



Parce qu'une société qui vieillit bien, est une société qui grandit mieux !

Faire un don à l'Institut ACPPA, c'est :

- Soutenir** un acteur associatif engagé pour une société où l'âge rapproche.
- Avoir un impact fort et visible** pour les équipes, les résidents et leurs proches au cœur des établissements.
- Rejoindre une communauté d'acteurs dynamiques** mobilisés pour nos aînés.

Faites un don en un clic !



Déductibilité fiscale :
• 60 % entreprises
• 66 % particuliers

Nos 4 engagements pour faire la différence :

- Développer** de nouveaux projets culturels, sportifs et intergénérationnels.
- Accélérer** l'intégration des interventions non médicamenteuses dans les pratiques.
- Accompagner** les proches aidants.
- Promouvoir** la communication positive et la bientraitance.

INSTITUT ACPPA
FONDS DE DOTATION

Direction du Fonds de Dotation
institut@acppa.fr
04 72 16 31 95
www.institut-acppa.fr

Nos pour penser au plus public.

CONSTRUIRE DEMAIN

Qualité-Risques, Juridique,
Patrimoine, Responsabilité

UNE MOBILISATION COLLECTIVE AU SERVICE DE LA QUALITÉ

QUALITÉ & ÉVALUATION HAS* « Une mobilisation collective au service de la qualité »

Des évaluations HAS préparées avec rigueur

En 2025, les établissements du Groupe ACPPA programmés en évaluation HAS ont conduit leurs autoévaluations : un travail concret d'état des lieux des pratiques et d'identification des axes de progrès, mené directement par les équipes de terrain.

La Direction Qualité-Risques a accompagné cette préparation en organisant des autoévaluations dans chaque structure concernée. Ces sessions ont permis aux directions et aux professionnels de s'approprier les référentiels HAS et les modalités d'évaluation avant le passage des évaluateurs, avec un niveau de préparation homogène sur l'ensemble du périmètre. Plusieurs dizaines d'établissements ont été mobilisés simultanément.



Résidence La Christinière, Taluyers (69)

Interview



Catherine AUBERTOT

Directrice de la Résidence
Maurice Villatte

Évaluation HAS – Interview de Catherine AUBERTOT, Directrice de la Résidence Maurice Villatte, Emilie Peltier Infirmière Coordinatrice et référente qualité-risques.

Dans quel contexte avez-vous abordé l'évaluation HAS ?

Nous avons intégré le groupe ACPPA au 1er janvier 2024, avec tout ce que cela implique : nouvelles procédures, nouveaux outils, nouvelles attentes. Et dans le même temps, une évaluation HAS à préparer. Très honnêtement, absorber le référentiel, le comprendre et réussir à le faire passer aux équipes, c'était un vrai défi. Sans l'accompagnement du groupe, on n'aurait pas réussi. Il fallait vraiment nous aider à y voir clair, à comprendre ce qu'on attendait de nous à ce niveau-là.

Comment s'est organisée la préparation ?

Ce qui a été déterminant, c'est la structuration. Le fait d'avoir un itinéraire clair, un rétroplanning, ça change tout. Vous aviez tracé l'itinéraire. Quand l'itinéraire est tracé, on fait les étapes. Vous avez eu confiance en nous, ça aide. L'audit soins et l'auto-évaluation HAS nous a permis d'avoir un regard extérieur.

Le rétroplanning et les antisèches, ça a été laborieux à faire, mais tellement utile. Pour les équipes comme pour nous. On a pu vraiment comprendre les attendus, faire les liens entre les chapitres, voir que certaines thématiques se rejoignaient. Seuls, on n'aurait jamais pris cette hauteur-là.

Comment les équipes ont-elles vécu cette phase de préparation ?

Il y a eu beaucoup de stress, clairement. Les équipes avaient très peur au départ. Mais en même temps, elles se sont vraiment engagées. Elles ont joué le jeu, elles ont travaillé, elles se sont approprié les outils. Le fait d'avoir des classeurs avec les éléments de preuve, des repères clairs, thématique par thématique, ça les a rassurées. Elles savaient où aller chercher l'information, quoi montrer, comment expliquer.

Le CVS et les familles ont-ils été associés à la démarche ?

Oui, et c'est un point très fort de cette évaluation. Les membres du CVS se sont vraiment mobilisés. Les familles aussi. Certaines se sont rendues disponibles pour être interrogées, s'organiser, parfois prendre du temps sur leur quotidien. Et quand finalement on leur disait qu'elles n'étaient plus sollicitées, elles étaient déçues.

Comment avez-vous vécu l'évaluation ?

Les évaluateurs étaient très exigeants mais il y avait du dialogue, de l'écoute, de la bienveillance. Les équipes ne se sont jamais senties jugées. Et surtout, il y a eu cette phrase, lors de la réunion de clôture : dire aux équipes qu'elles pouvaient être fières de travailler ici. Franchement, ça a fait un bien fou. Les professionnelles se sont senties reconnues, valorisées, entendues. Ça, c'est quelque chose qui reste.

* : HAS : Haute Autorité de Santé

Qu'est-ce que l'évaluation a changé concrètement dans les pratiques ?

Aujourd'hui, on se pose des questions qu'on ne se posait pas avant. On prend le temps d'analyser, de réfléchir ensemble. Les commissions, les évaluations gériatriques, la traçabilité, tout ça fait désormais partie du quotidien. Ça prend plus de temps, oui, mais on gagne clairement en qualité. Une fois que c'est installé, ça devient naturel. On parle de sujets dont on ne parlait pas avant, et ça donne du sens aux pratiques.

En quoi cette évaluation a-t-elle facilité l'intégration au Groupe ACPPA ?

L'évaluation HAS a clairement accéléré notre intégration dans le groupe. Elle nous a permis de comprendre concrètement à quoi sert le siège, ce qu'il peut nous apporter, comment s'inscrire dans une dynamique commune. Finalement, cette évaluation a été à la fois exigeante et extrêmement structurante.

Quel bilan global en tirez-vous aujourd'hui ?

On en retire quelque chose de très positif. On a été lessivés, c'est vrai, mais c'était enrichissant. Il y a eu un vrai effet boost, autant sur le management que sur les équipes. Professionnels, membres du CVS, familles : tout le monde ressort avec le sentiment d'une réussite collective et l'envie de continuer à avancer ensemble.

Des résultats à la hauteur de nos ambitions !

Les chiffres témoignent de la solidité de l'engagement qualité du Groupe ACPPA :

- Depuis 2023, **57 %** du parc a fait l'objet d'une évaluation HAS, soit **34 structures** évaluées à ce jour.
- Parmi les 26 EHPAD, **85 %** ont obtenu un classement, avec une note moyenne de **A** sur les critères définis par la HAS — résultat particulièrement significatif dans un secteur sous tension. Ce score place le Groupe ACPPA parmi les opérateurs les plus performants sur cet indicateur de référence.
- Les autres structures ont également été évaluées. 2 foyers de vie et **2 résidences autonomie ont obtenu un A**, 3 autres structures un B et une un C.

La satisfaction des résidents vient compléter ce tableau : les résidents des établissements EHPAD-EAM* expriment une satisfaction moyenne de 8,3/10, avec un taux de participation de 39 %.

En résidence autonomie, ce score atteint 8,4/10 pour un taux de participation de 54 %, témoignant d'une qualité perçue cohérente avec les résultats des évaluations institutionnelles.

EAM : Etablissement d'Accueil Médicalisé



Commission gériatrique à la Résidence Les Amandines, Lyon 5^e

Le projet AEGIS : un accélérateur de cohérence qualité

Les résultats obtenus lors des évaluations 2025 ont notamment bénéficié des avancées portées par le projet gérontologique du Groupe « AEGIS », démarche interne visant à harmoniser et sécuriser les pratiques à l'échelle du Groupe.

En instaurant des protocoles communs et en renforçant la traçabilité du parcours des résidents, AEGIS a fourni aux établissements évalués un socle documentaire et opérationnel solide pour illustrer leur niveau d'engagement qualité.

Les autoévaluations de la Direction Qualité-Risques ont pleinement intégré les apports de cette démarche, renforçant ainsi la cohérence entre les outils internes et les exigences du référentiel HAS.

Des perspectives orientées vers l'amélioration continue

Fort de ces résultats, notre Groupe aborde 2026 avec l'ambition de consolider et d'approfondir sa démarche. Les priorités identifiées portent sur l'évaluation de l'impact des protocoles AEGIS sur la qualité de vie et la sécurité des soins, sur la capitalisation des retours d'expérience issus des évaluations réalisées, ainsi que sur l'intégration formelle de ces protocoles dans les référentiels qualité et les dispositifs de préparation aux futures évaluations HAS.

L'accompagnement des établissements par des audits de pratiques réguliers constituera le fil conducteur de cette démarche d'amélioration continue.

Ces résultats, obtenus grâce à l'engagement transversal des équipes, confirment que la qualité durable se construit au long court, au service des personnes accompagnées et de leurs proches.

CHIFFRES CLÉS

DE LA DÉMARCHE QUALITÉ-RISQUES

	2025	2024	2023
Nombre d'Événements Indésirables Graves (signalement ARS)	101	158	99
Nombre d'Événements Indésirables Graves associés aux soins (signalement ARS)	24	24	20
Nombre de Fiches d'Événements Indésirables	3 982	3 021	1 798
Nombre signalement de maltraitance signalés à l'ARS	29	40	26
Nombre de réclamations reçues au siège	33	34	39
Nombre de sessions dispensées : Nombre de professionnels formés par le service : <i>(Formations réalisées par la direction : démarche qualité, gestion des risques, mission de référent qualité-risques, Projet Personnalisé d'Accompagnement)</i>	10 143	10 141	19 313

FRR : Force de Réflexion Rapide déclenchée pour une situation complexe nécessitant un traitement collégial pluri et interdisciplinaire.

Comité Accompagnement : réunions planifiées à intervalles réguliers entre un établissement et tout ou partie des services du siège. Ces rencontres visent à apporter un soutien structuré à l'établissement dans la résolution de problématiques identifiées.

	2025	2024	2023
Nombre de réunions de FRR (Force de Réflexion Rapide)	113	118	79
Nombre de cellules de crise	18	11	5
Nombre de réunions de comités d'accompagnement	23	71	24
Nombre d'établissements bénéficiant d'un comité d'accompagnement	8	8	5
Nombre de coordinations HAS	12	13	12

BIENTRAITANCE EN ACTION

Prévenir, repérer, accompagner

Bientraitance : une exigence quotidienne, un engagement structuré

La bientraitance des résidents en EHPAD a toujours constitué une préoccupation majeure pour le Groupe ACPPA, ainsi que pour les pouvoirs publics et les décideurs politiques. Tous les acteurs du secteur y travaillent conjointement depuis des années.

Les réglementations évoluent sans cesse en ce sens. Ainsi, l'ensemble du secteur a su généraliser progressivement les politiques d'amélioration continue de la qualité, d'évaluations des établissements par des organismes extérieurs, le signalement des situations de maltraitance, les règles protectrices encadrant la rédaction des contrats de séjour, règlement de fonctionnement, etc.

L'ensemble de ces éléments, relevant de ce que l'on appelle communément « le droit des usagers », concoure activement à la mise en œuvre d'une véritable culture de la bientraitance auprès des personnes que nous hébergeons.

Pour rendre ces règles plus accessibles à tous, la direction juridique du Groupe ACPPA s'est attachée à produire en 2025 des outils synthétiques permettant de simplifier la présentation des contrats de séjour et règlement de fonctionnement aux nouveaux arrivants et à leurs proches.

La direction juridique a participé activement aux groupes pluridisciplinaires, réunissant notamment aux côtés de la direction de l'établissement, la direction médicale et la direction des opérations du groupe sous l'égide de la direction qualité-risques, dès lors qu'une suspicion de maltraitance ou d'atteinte à la bientraitance était identifiée au sein d'un établissement ou d'un service du groupe. Ces visions croisées des différentes directions permettent une analyse partagée et l'apport des solutions les plus appropriées.

Benoît GREFFE,
Directeur Juridique du Groupe ACPPA



@Groupe ACPPA

Elle a également élaboré un guide accessible des mesures de protection juridique pouvant être mises en œuvre quand l'évolution de l'état de santé d'un résident le nécessite, afin que ses droits soient garantis et qu'il puisse bénéficier d'une protection et représentation adaptées à sa situation.

En 2025, il aura fallu préciser les règles d'accueil des animaux de compagnie au sein de nos établissements, en étroite collaboration avec les CVS, ainsi que le prévoyait la loi dite « du bien vieillir ».

2026 sera l'occasion de mettre en œuvre le renforcement du droit de visite en EHPAD voulu par le législateur, tout en préservant l'intimité et la sécurité de nos résidents.

Résultats des évaluations HAS sur la thématique bientraitance et maltraitance

Score Bientraitance

- ▶ Autoévaluation HAS
faite par le service QR : 2,74/4
- ▶ Évaluations HAS
faites par un organisme extérieur : 3,86/4

Score Prévention et traitement maltraitance

- ▶ Autoévaluation HAS
faite par le service QR : 2,75/4
- ▶ Évaluations HAS
faites par un organisme extérieur : 4/4

Après mise en place des actions préconisées par la Direction Qualité-Risques, la quasi-totalité des critères sont validés lors de l'évaluation HAS faite par un organisme extérieur.

Anne BOSCHETTI,
Responsable Qualité-Risques du Groupe ACPPA.



Un dispositif de signalement transparent et rigoureux

Le Groupe ACPPA a instauré une politique de signalement active, fondée sur la transparence et la responsabilité. Sur la période 2024-2025, 29 signalements ont été adressés à l'Agence Régionale de Santé (ARS) pour suspicion de maltraitance en 2025. Ce chiffre, loin d'être un indicateur négatif, témoigne au contraire d'une culture du signalement mature et assumée : signaler, c'est protéger.

Mettre en place un dispositif de signalement rigoureux, c'est accepter de se regarder sans complaisance. Nous n'y voyons non pas une contrainte, mais une exigence morale. C'est en nommant les situations à risque que l'on construit, durablement, une culture où la bientraitance n'est pas un slogan mais une réalité vécue. » Elise LAURENT, Directrice générale adjointe en charge de la Qualité et des Risques, du Patrimoine et de la Restauration.

Elise LAURENT,
Directrice Générale adjointe en charge de la Qualité et des Risques, du Patrimoine et de la Restauration.

Une cartographie du Risque de Maltraitance

Un outil structuré permettant d'identifier, analyser et hiérarchiser les situations à risque de maltraitance, potentielles ou avérées, sur l'ensemble du parcours de la personne accompagnée (ou soignée), afin de mettre en place des actions de prévention et de maîtrise. En 2025 : 9 cartographies ont été réalisées (moins de cartographies réalisées en 2025 car beaucoup d'évaluations HAS.)

Un dispositif qui va de la prévention, au système d'alerte, à la déclaration et au traitement

- **Prévention** : Mise en place de formations, réalisées par le service QR et par le PFS, réalisation de cartographies du risque de maltraitance
- **Alerte** : Création d'une fiche alerte avec consignes des différents moyens pour alerter à destination des professionnels et des personnes accompagnées et leurs proches.
- **Déclaration** : Formation des équipes à la détection et à la déclaration des situations de maltraitance, traçabilité dans les fiches d'événements indésirables
- **Traitement** : Plusieurs niveau de gravité, selon la situation, évaluation collégiale de la situation entre l'établissement et les directions du siège concernées, déclaration à l'ARS, décision d'un plan d'actions court terme selon la gravité, échelle de sanctions et complément de signalement pouvant aller jusqu'au Procureur Général de République.
- **Programmation d'un retour d'expérience avec les équipes**, pour analyser les causes, piloté par la direction qualité risques selon la gravité et mise en place d'un plan d'action pour que la situation ne se reproduise pas.

La formation des équipes : première ligne de la bientraitance

La bientraitance se pratique, elle s'apprend et se cultive. C'est pourquoi notre Groupe a fait de la formation des professionnels un axe prioritaire de sa politique qualité-risques. Les équipes sont formées au repérage précoce des signes de mal-être, à la juste posture dans la relation d'accompagnement, et à la détection des situations à risque.

- En partenariat avec le Pôle Formation Santé : 25 personnes référentes formées : « Sur le chemin de la bientraitance » ou bien « Les bases pour exercer en tant que Référent bientraitance ».
- En interne par la Direction Qualité-Risques : 3 établissements pilotes en 2025 : environ 50 salariés formés.

Formation en 2 parties :

- Partie 1 « La théorie » : définition de la maltraitance, typologies de la maltraitance, signes et symptômes, facteurs de risques, alerte, prévention
- Partie 2 « Ateliers de mise en pratique » : déjà vu - jamais vu dans l'établissement, jeux de rôle (boire, manger, se déplacer, lire)

PROJETS PATRIMONIAUX BÂTIR POUR DEMAIN

Faire de nos bâtis un cadre bienveillant pour l'accompagnement de nos aînés et des conditions de travail de nos équipes.

L'année 2025 s'inscrit dans la continuité de la dynamique engagée par le projet associatif CAP 2028 au sein de la Direction Technique Patrimoine Immobilier. À travers CAP 2028, notre ambition demeure :

- **Mettre le patrimoine au service de la qualité de vie et de la sécurité des résidents,**
- **Contribuer à la qualité de vie au travail des professionnels qui les accompagnent.**

Cette orientation constitue le socle de l'ensemble de nos actions et guide, au quotidien, nos priorités.

Dans ce cadre, l'année écoulée a été marquée par la conduite de projets immobiliers d'envergure, notamment avec l'ouverture simultanée de trois établissements, dont des opérations de déménagement. Ces réalisations ont fortement mobilisé les équipes, qui ont su faire preuve d'un engagement constant, de professionnalisme et d'une grande capacité d'adaptation. Ainsi ces opérations ont été menées à bien dans des conditions maîtrisées.

Parallèlement, les engagements en matière de transition énergétique ont été poursuivis, avec une intégration progressive de ces enjeux dans la gestion du patrimoine. Cette démarche traduit notre volonté de concilier performance environnementale, confort des usagers et responsabilité sociétale, au bénéfice durable des établissements.

Au-delà de ces réalisations, l'année 2025 a également constitué une étape importante dans la structuration de notre action. Le lancement du projet de création d'un Référentiel Immobilier marque à ce titre une évolution structurante. Par la capitalisation des retours d'expérience, l'harmonisation des pratiques et la définition d'un cadre commun, ce référentiel vise à renforcer la cohérence de nos interventions et à sécuriser les projets futurs à l'échelle de l'ensemble du patrimoine du Groupe.

Ainsi, l'ensemble de ces actions s'inscrit dans une même ambition : accompagner durablement les établissements en conjuguant exigence technique, sens du service et engagement collectif.

Élise LAURENT,

Directrice Générale adjointe en charge de la Qualité et des Risques, du Patrimoine et de la Restauration.



Travaux à la Résidence Blanqui, Villeurbanne (69)

Dans cette même dynamique, une évolution de notre organisation a été engagée afin de renforcer notre proximité avec les établissements et d'améliorer la qualité de l'accompagnement apporté. La préparation de la mise en place, début 2026, d'un Responsable Technique et Maintenance par région s'inscrit dans cette volonté de proposer un suivi plus lisible, plus réactif et mieux coordonné.

L'année 2025 s'est inscrite dans la poursuite des projets immobiliers, et le développement progressif de nouveaux leviers de performance, notamment à travers l'intégration de l'intelligence artificielle dans nos pratiques. Elle a été également marquée par la structuration et le déploiement d'une politique globale de sécurité, intégrant les enjeux de sécurité incendie et dans un avenir proche des questions sûreté, afin de renforcer durablement la protection des résidents, des professionnels et des infrastructures.

Projets de reconstruction des établissements

Les projets de reconstruction des établissements **Jean Borel** (69), **Yvonne de Gaulle** (95) et **des Couralies** (34) constituent des projets majeurs pour l'évolution du patrimoine du Groupe ACPPA. Engagés en phase d'études et de programmation, ils visent à répondre aux enjeux d'évolution des besoins des résidents, d'amélioration des conditions de travail des professionnels et de mise en conformité du bâti.

Ces projets s'inscrivent dans une démarche de long terme, intégrant les exigences fonctionnelles, réglementaires et économiques, tout en veillant à pérenniser la continuité d'activité des établissements sur leur territoire. Ils mobilisent une coordination étroite entre les équipes du siège, les directions d'établissement et les partenaires, notamment les Agences Régionales de Santé et les Conseils Départementaux, afin de sécuriser les différentes étapes et préparer des réalisations durables et adaptées aux besoins de nos aînés et des équipes.

Gestion immobilière

En 2025, le pôle Gestion Immobilière de la Direction Patrimoine a été pleinement mobilisé pour répondre aux besoins quotidiens des établissements. Les équipes ont assuré le traitement des demandes techniques ; ainsi que le suivi et le pilotage des travaux en sites occupés, socle indispensable à la continuité d'activité et à la qualité des conditions d'accueil des résidents et de travail des professionnels.

Cette action opérationnelle s'est inscrite dans un cadre de pilotage structuré des investissements. Élaboré en étroite coordination avec les Directeurs d'établissements, la Direction financière et la Direction des opérations, ce dispositif a permis de prioriser les besoins, de sécuriser les arbitrages et d'inscrire les projets dans une vision cohérente et partagée à l'échelle du parc du Groupe.

Au delà de cette phase de cadrage, un suivi rigoureux des opérations a été assuré tout au long de l'année, depuis leur programmation jusqu'à la livraison des travaux. Ce pilotage, contribue à garantir la maîtrise des délais, des coûts et de la qualité des interventions.

Par cette articulation entre gestion courante et investissements structurants, la gestion immobilière participe à une approche durable, efficiente et maîtrisée du patrimoine immobilier, au service des établissements et de leurs projets.

**Résidence Les Couralties
à Montpellier :**
un nouvel élan pour 2028

Scannez 



CHIFFRES CLÉS

**Travaux financés et pilotés
par le Groupe ACPPA**

113

DOSSIERS

6,9 M €

**dont 51 en Pilotage direct
Patrimoine**

5,5 M €

dont 23 finalisés en 2025

2,7 M €

*Chiffres communiqués H.T.
et toutes dépenses confondues*

Interview



Romain SEGUIN

Dirigeant
Bureau d'études ICP

Zoom sur les rénovations de cuisines

Rénover les cuisines en EHPAD, c'est bien plus qu'une modernisation : c'est une nécessité qui engage directement la sécurité alimentaire, la qualité des repas, les conditions de travail et la conformité réglementaire.

En 2024, le Groupe a confié au bureau d'études ICP la réalisation d'audits dans 14 établissements, afin d'objectiver le niveau de vétusté des installations et de prioriser les interventions les plus urgentes. Plusieurs chantiers de rénovation ont suivi. Romain SEGUIN, Dirigeant d'ICP, revient sur cette mission.

Pouvez-vous présenter ICP ?

ICP est un bureau d'études spécialisé dans la conception et la réalisation de cuisines professionnelles, avec une expertise particulière dans le secteur médico-social. Nous accompagnons nos clients de la phase de diagnostic jusqu'à la réception des travaux.

Que regardez-vous lors d'un audit de cuisine en EHPAD ?

Trois axes principaux : l'état du bâtiment et l'organisation des espaces ; les équipements, leur conformité et leur adéquation aux besoins de production ; et les flux — personnel, marchandises, déchets — pour identifier les ruptures de la marche en avant. C'est à partir de ce diagnostic que les préconisations prennent leur sens.

Comment avez-vous structuré les programmes de travaux avec le Groupe ?

Nous avons hiérarchisé les actions selon trois horizons :

- **Sous 12 mois** : mesures urgentes pour limiter les risques immédiats
- **Sous 24 mois** : maintenance et optimisation des installations existantes
- **À plus long terme** : projets structurants, plus complexes, nécessitant une planification budgétaire

Chaque programme tient compte des contraintes propres à chaque site et s'inscrit dans la trajectoire patrimoniale du Groupe.

Comment gérez-vous la continuité de service pendant les travaux ?

C'est une contrainte non négociable en EHPAD. Chaque intervention est phasée pour maintenir la production. On limite les nuisances — bruit, odeurs, circulation — et on intègre dès la conception les habitudes de travail des équipes de cuisine. Ce sont eux qui utilisent ces espaces au quotidien : leurs retours sont déterminants.

Quels bénéfices concrets avez-vous observés ?

- Sur les conditions de travail d'abord : la modernisation des équipements et le travail sur l'ergonomie des postes ont réduit la pénibilité.
- Sur la sécurité alimentaire : la restructuration des zones froides et l'utilisation de matériaux adaptés renforcent la maîtrise sanitaire. Et pour les résidents, des outils plus performants, c'est une meilleure régularité dans les repas et une plus grande capacité à répondre aux besoins spécifiques.

Qui sont les acteurs clés de ces projets ?

La réussite repose sur trois niveaux d'implication :

- Le siège — Direction Patrimoine (Maxime CAILLAT), Pôle Restauration (Patrick SORBIER), Direction Médicale (Isabelle ATTALI) — pour la cohérence stratégique ;
- La direction d'établissement, pour les arbitrages et la mobilisation locale ;
- Les équipes de cuisine et le responsable entretien, pour la pertinence opérationnelle des solutions retenues. Sans cette articulation, les préconisations restent théoriques.

Quels enseignements en tirez-vous ?

Trois facteurs font la différence : une étude de faisabilité rigoureuse en amont, l'implication réelle des équipes à tous les niveaux, et un pilotage de chantier précis — phasage, coordination entre corps d'état, gestion des interfaces. C'est la combinaison de ces trois éléments qui garantit un projet tenu, dans les délais et adapté aux réalités du terrain.

Mot de la fin

Je remercie les équipes du patrimoine, et particulièrement Maxime CAILLAT, pour leur disponibilité et leur engagement tout au long de la mission — y compris dans les moments les plus complexes. Et merci au Groupe ACPPA pour la confiance accordée : c'est ce type de collaboration exigeante qui permet d'aboutir à des solutions vraiment durables.



Exercice incendie à la Résidence Castellane, Rillieux-la-Pape (69)

Sécurité incendie

L'action menée en matière de sécurité incendie s'inscrit dans une démarche globale visant à garantir la conformité réglementaire et normative de l'ensemble des établissements. Elle a pour objectif premier d'assurer la protection des résidents, des visiteurs, des salariés et des intervenants extérieurs, en veillant à un management rigoureux des risques.

Dans ce cadre, le pôle sécurité incendie accompagne les établissements au quotidien en répondant aux sollicitations courantes et en apportant un appui opérationnel. En complément, des audits internes sont réalisés afin de remédier au plus tôt aux situations de non conformité, de renforcer la prévention et de sécuriser durablement les organisations.

Au-delà du respect des obligations réglementaires, cette démarche vise à développer une culture partagée de prévention et de vigilance. Elle contribue ainsi à garantir la continuité des activités de soins, d'accompagnement et d'hébergement, dans des conditions de sécurité optimales pour l'ensemble des résidents et leurs familles comme des professionnels qui les accompagnent au quotidien.

Faire de nos bâtis un cadre bienveillant

La stratégie patrimoniale du Groupe ACPA repose sur une conviction exigeante : un lieu de vie de qualité est d'abord un lieu pensé pour celles et ceux qui l'habitent et qui y travaillent.

Modernes, sécurisés, durables — nos bâtiments traduisent en pierre et en espace les valeurs qui guident notre accompagnement au quotidien. En 2025, cette ambition a pris une forme concrète avec la livraison de trois projets immobiliers et la structuration d'une vision patrimoniale de long terme.

Monia OMERY,
Directrice Technique Patrimoine
Immobilier.

2025 : trois projets livrés, une ambition confirmée

L'année 2025 marque l'aboutissement de chantiers engagés de longue date, qui traduisent concrètement les orientations stratégiques du Groupe :

- **Résidence Les Jasmins — Bron (69).** Un établissement pensé comme un véritable lieu de vie, lumineux et ouvert, où l'attention portée aux circulations, aux espaces communs et à l'environnement intérieur témoigne d'une conception centrée sur le bien-être des résidents.
- **Le Pôle Gérontologique Paul-Henri CHAPUY — Vaulx-en-Velin (69).** Fruit d'un projet collectif associant équipes, résidents et partenaires, ce pôle incarne une approche intégrée du soin et de l'accompagnement, dans un bâtiment conçu pour faciliter le travail des soignants autant que le confort des personnes accueillies.
- **Résidence La Table Ronde — Provins (77).** Un projet ancré dans son territoire, alliant exigences architecturales contemporaines et respect des spécificités locales.

Régionalisation

Dans cette même dynamique, une évolution de notre organisation a été engagée afin de renforcer notre proximité avec les établissements et d'améliorer la qualité de l'accompagnement apporté. La préparation de la mise en place, d'un Responsable Technique et Maintenance par région s'inscrit dans cette volonté de proposer un suivi plus lisible, plus réactif et mieux coordonné.

Consolider et structurer pour demain

2025 n'a pas été qu'une année de livraisons. C'est aussi l'année où le Groupe s'est doté d'outils pour piloter son patrimoine dans la durée, dont la régionalisation de la Direction Patrimoine et la consolidation de la projection des investissements.

Un référentiel immobilier fixera le cadre commun pour tous les futurs projets de construction, rénovation ou restructuration, tout en laissant la place aux spécificités de chaque territoire.

Ces chantiers s'inscrivent directement dans l'Axe 5 du Projet Associatif CAP 2028. Savoir où l'on en est, définir où l'on va : c'est la condition pour que chaque euro investi serve vraiment les résidents et les équipes.

Interview



Samira JIBRIL

Directrice des Résidences de l'Orée du Bois et cheffe de projet sur la reconstruction de la Table Ronde à Provins (77).



Samira JIBRIL, Directrice de la Résidence La Table Ronde et Aude DAILLY, Directrice de l'EPMS du Provenois

À l'origine de la métamorphose de l'EHPAD La Table Ronde, Samira JIBRIL a mené bien plus qu'un chantier : une véritable aventure humaine. Arrivée comme stagiaire de direction, elle a peu à peu imaginé, construit et porté un projet ambitieux de reconstruction, jusqu'à faire émerger un établissement nouvelle génération, ouvert, inclusif et pensé pour répondre aux fragilités d'aujourd'hui et de demain.

Avant même les premières esquisses et le lancement opérationnel, il y a eu un temps de réflexion et de maturation du projet. Comment la reconstruction de la Table Ronde a-t-elle émergé, et quels constats ou convictions ont été déterminants dans la décision d'engager cette transformation en profondeur ?

Lorsque je suis arrivée à la Table Ronde en tant que stagiaire de direction, le premier constat a été celui de la vétusté des locaux. Le bâtiment avait beaucoup de charme et bénéficiait d'une situation géographique idéale, mais il n'était plus adapté à l'accueil des personnes âgées et ne répondait plus aux exigences actuelles d'un EHPAD.

La réflexion s'est ensuite enrichie d'une rencontre déterminante avec Madame Bichat, directrice de l'EPMS, qui recherchait des solutions de logement pour les travailleurs handicapés de l'ESAT. Nos constats et nos convictions ont convergé, donnant naissance à l'idée de créer un pôle associant personnes âgées et personnes handicapées.

Ce projet n'aurait pas pu voir le jour sans le soutien fort des élus, du maire de la ville et du président du Conseil départemental, ni sans l'adhésion de la direction d'exploitation, pleinement consciente de la nécessité de quitter un site devenu inexploitable à terme. C'est cette convergence de constats, de convictions et d'engagements qui a marqué le point de départ de l'aventure.

Piloter la reconstruction de la Table Ronde, c'est endosser un rôle qui va bien au-delà de votre fonction de directrice. Comment avez-vous vécu cette prise en main ? En quoi ce projet vous a-t-il permis de porter une vision de ce que doit être l'EHPAD de demain ?

Ce projet a été pour moi un engagement sur le temps long, près de dix années de réflexion, de construction et de persévérance. J'y ai investi pleinement ma fonction, mais aussi mes convictions, avec l'objectif de transformer un constat de vétusté en une opportunité de refonder le projet de l'établissement.

D'un point de vue stratégique, il s'agissait de porter une vision claire de l'EHPAD de demain : un lieu de vie ouvert, inclusif et adapté aux fragilités, pensé autant pour les résidents que pour les professionnels. Cette vision n'avait toutefois de sens que si elle était partagée, ce qui m'a conduite à associer étroitement les équipes, les résidents et les familles tout au long du processus.

Cette reconstruction a été une aventure profondément humaine et structurante, qui m'a permis d'affirmer une posture de direction engagée, capable de tenir un cap sur la durée tout en restant proche du quotidien.

Architecte, financeurs, élus, tutelles, familles, résidents, équipes... vous êtes au carrefour de mondes très différents. Comment vous organisez-vous pour garder le fil et maintenir la cohésion sur un projet aussi long ? Qu'est-ce que vous trouvez le plus exigeant dans ce rôle de coordination ?

Sur un projet aussi long, j'ai rapidement compris que tout ne reposait pas uniquement sur l'organisation ou les outils, mais surtout sur les relations humaines. La diversité des acteurs implique des rythmes, des contraintes et des préoccupations très différentes, et il a fallu beaucoup d'écoute pour comprendre chacun et créer de la confiance.

Mon rôle a été avant tout un rôle de lien : expliquer, rassurer, parfois redire, et souvent être présente. Garder le fil, c'était rappeler régulièrement le sens du projet et l'objectif commun, même dans les moments plus complexes ou décourageants.

Ce qui a été le plus exigeant, c'est la durée. Tenir dans le temps demande de l'endurance, mais aussi de l'humilité et une attention constante aux personnes. Si le projet a pu aboutir, c'est parce qu'il s'est construit progressivement, grâce à l'engagement collectif et à la volonté partagée d'avancer ensemble.

Un chantier de cette envergure, ça dure des mois — et ça peut peser sur le quotidien des équipes. Comment avez vous fait pour les impliquer, les tenir informées et maintenir leur enthousiasme sur la durée malgré les contraintes du terrain ?

Nous avons mis en place des points d'étape réguliers, notamment parce que certains collaborateurs avaient parfois du mal à croire à la concrétisation du projet. Au fil du temps, les réunions d'information sont devenues plus fréquentes et plus structurées.

Dans les derniers mois précédant le déménagement, une newsletter dédiée a été proposée afin de maintenir une information continue et accessible à tous. À J- 15, le scénario détaillé du déménagement a été présenté aux équipes.

Le déménagement a été préparé collectivement avec les résidents, les familles et les professionnels. Cette anticipation et cette transparence ont permis de sécuriser les équipes et de maintenir leur engagement.

Pendant toute cette période de reconstruction, la vie de l'établissement a continué. Comment avez vous géré la communication auprès des résidents et de leurs proches pour que cette transformation soit vécue comme une promesse, plutôt que comme une contrainte ?

La vie quotidienne de l'établissement a été peu impactée, puisqu'il s'agissait de la construction d'un nouveau site. Cet élément a été expliqué très tôt aux résidents et à leurs proches afin de les rassurer.

Dès que cela a été possible, des visites du futur établissement ont été organisées bien en amont du déménagement. Certains résidents ont pu choisir leur chambre, et les familles ont été associées très tôt, notamment en préparant la décoration des chambres.

Cette anticipation a permis que la reconstruction soit vécue comme une promesse d'amélioration du cadre de vie plutôt que comme une contrainte.

Le déménagement et l'ouverture d'un nouvel établissement constituent souvent l'aboutissement concret de plusieurs années de travail. Comment avez vous vécu ce moment clé, à la fois sur le plan professionnel et humain, et quels ont été, selon vous, les principaux facteurs de réussite de cette transition ?

Le jour du déménagement a été vécu comme une véritable journée de fête, rendue possible par une anticipation très fine et une organisation rigoureuse. De nombreux bénévoles, les équipes, les services supports et des collègues d'autres sites se sont fortement mobilisés.

Cette journée a fait l'objet d'un court métrage afin d'en conserver des souvenirs, et elle a constitué un moment fort de partage. La clé de la réussite a résidé dans l'anticipation, un scénario réglé dans les moindres détails et une mobilisation collective importante, permettant à chacun de vivre cette transition sereinement.

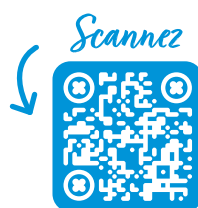
Si vous deviez retenir un moment, une décision ou une victoire qui vous a rendue particulièrement fière dans ce projet, lequel ou laquelle serait-ce, et pourquoi ?

Il est difficile de retenir un seul moment, car l'ensemble de cette aventure est source de fierté. Ce qui ressort avant tout, c'est la force des convictions lorsqu'elles sont partagées, et le fait de ne jamais se sentir seule.

Tout au long du projet, je me suis sentie profondément soutenue par les services supports, et en particulier par le service Patrimoine, toujours présent pour accompagner des situations complexes. Je tiens à remercier tout particulièrement Véronique DE TRICAUD, référente patrimoine du projet, ainsi qu'Aude Tiravy, avec qui le travail a été quasi quotidien pendant plusieurs mois.

Ce projet a été l'affaire de tous. Je remercie également Monsieur MENUET et Monsieur GUIAVARCH pour la confiance accordée. C'est cette énergie collective et cet esprit permanent de solution qui rendent cette réalisation possible et dont je suis aujourd'hui particulièrement fière.

Cette reconstruction restera avant tout une aventure humaine et collective, qui dépasse largement la seule réalisation d'un bâtiment.



Le déménagement de la Résidence la Table Ronde, en vidéo !



Salon d'étage de la Résidence La Table Ronde (77).

RSO — RESPONSABLES & ENGAGÉS AGIR AUJOURD'HUI POUR DEMAIN

La RSO du Groupe ACPPA, est une démarche qui se construit avec le terrain, pas au-dessus.

En 2025, elle s'est traduite par des partenariats concrets, des gestes mesurables et une gouvernance qui prend forme sur trois piliers : environnemental, social, organisationnel.

Un pilotage qui monte en puissance

Depuis janvier 2024, un Comité de Pilotage RSO réunit experts métiers du siège et des établissements pour construire ensemble la stratégie groupe. En 2025, cette dynamique s'est consolidée : formalisation de la stratégie, auto-diagnostics dans les établissements, premiers jalons d'un pilotage comparable d'un site à l'autre. Plus de 50 % des établissements ont participé à l'auto-évaluation une appropriation réelle.

À partir de 2026, les résultats seront mesurés, comparés, améliorés.

Morgane HÉNAFF,
Directrice Communication & RSO

“ 2025 aura été celle de la consolidation et de la structuration. Nous avons posé les fondations : clarifier nos engagements, fédérer nos parties prenantes, documenter ce que nous faisons déjà sans toujours le nommer. Car notre responsabilité sociale n'est pas une démarche nouvelle, elle est inscrite dans l'ADN de l'ACPPA depuis longtemps.

Elle prend corps dans notre fonds de dotation, qui permet de soutenir des projets d'utilité locale au-delà de notre activité courante. Elle se traduit dans nos missions d'intérêt général, qui ancrent notre action dans une logique de service à la collectivité. Elle se construit aussi à travers nos partenariats territoriaux, avec les acteurs de proximité, les associations, les institutions. Et elle commence, concrètement, par nos propres collaborateurs. Soutenir nos salariés dans leur parcours, leurs conditions de travail, leur équilibre c'est le premier acte d'une RSO sincère. On ne peut pas parler de responsabilité sociale vers l'extérieur si on ne l'exerce pas d'abord en interne.

En 2026, nous passons à l'étape suivante : une démarche RSO pleinement intégrée, pilotée et mesurable. ”

Découvrez



« Les Petits Moments qui Comptent » :
une exposition photo sensible et lumineuse
à l'EHPAD Jean Borel



Exposition de la Résidence Jean Borel, Val d'Oingt (69)



Groupe ACPPA, Coulanges La Vineuse (89)

Ce que l'on jette moins et ce que l'on transforme mieux!

Depuis janvier 2025, le Groupe s'est associé aux Alchimistes — coopérative spécialisée dans la valorisation des biodéchets pour donner une seconde vie aux déchets organiques de nos cuisines. Résultat : 11 tonnes traitées, 3,2 tonnes de CO2 évitées. Un partenariat ancré dans le quotidien des équipes de restauration, qui prolonge aussi le travail engagé sur la lutte contre le gaspillage alimentaire.

Sur le numérique, 99 équipements valorisés et 65 recyclés depuis 2023. Parce qu'un ordinateur qui repart en formation vaut mieux qu'un ordinateur à la benne. Et dans nos achats, 21 % des produits référencés sont désormais issus de filières éco-labellisées.

L'énergie reste le prochain grand chantier, inscrit dans CAP 2028.

Des équipes que l'on écoute, des trajets que l'on pense...

13 000 € investis dans l'accord mobilité durable et derrière ce chiffre, une conviction : l'engagement RSO commence dès le trajet du matin.

Depuis septembre 2024, en lien avec la Semaine Européenne de la Mobilité, le Groupe rembourse partiellement le vélo et les transports en commun pour ses collaborateurs. Un geste concret, qui dit quelque chose sur la façon dont on considère les équipes : leur quotidien compte, y compris avant d'avoir pointé. Vélo, covoiturage, transports collectifs, chacun trouve sa solution, le Groupe accompagne le mouvement.

La QVCT a rythmé le reste de l'année : temps forts pendant la Semaine de la QVCT, dynamique d'ensemble portée par CAP 2028, et un fil rouge commun — prévention, compétences, inclusion. Le détail se trouve dans le chapitre RH, mais l'intention est la même partout : que chacun se sente considéré.

**La Responsabilité
Sociétale des Organisations :**
bilan de la deuxième année
avec l'Écho CAP 2028



Chap. 6

INNOVER POUR MIEUX SOIGNER



ET SI LA BONNE INFORMATION, AU BON MOMENT, CHANGEAIT TOUT ?

Une infirmière qui prend son poste à 6h du matin. Un médecin coordonnateur qui évalue un résident nouvellement arrivé. Un soignant qui assure la continuité d'une prise en charge complexe. À chaque fois, la même question : où est l'information ? Est-elle à jour ? Est-elle fiable ?

C'est précisément à cette réalité de terrain que répond le dossier usager informatisé du Groupe ACPPA historiquement déployé depuis 2003. Aujourd'hui, le Groupe engage une nouvelle étape avec le renouvellement de cet outil, dans le cadre d'un projet structurant initié dès 2024.

Né d'un travail collaboratif conduit dès 2024 avec plus de 30 professionnels du Groupe, le DUI centralise les données du parcours de chaque personne accompagnée : évaluations gériatriques, protocoles de soin, transmissions entre équipes. Il s'inscrit pleinement dans les orientations nationales du Ségur du numérique en santé.

Ce projet, c'est d'abord une réponse aux équipes. Pas de la technologie pour la technologie, une organisation plus fluide, des données sécurisées, moins de temps perdu sur l'administratif et plus de disponibilité pour les résidents.

Fabien DE STEPHANO,
Directeur des Systèmes d'Information
et des Achats



Environ 3 000 utilisateurs seront formés et accompagnés dans la prise en main de l'outil, avec un dispositif pensé métier par métier. Un tiers des établissements sera équipé dès fin 2026, avant une généralisation complète en 2027.

Au-delà de l'outil, le DUI constitue un levier de valorisation et de reconnaissance du travail des équipes : leurs observations, leurs évaluations et leurs décisions doivent pouvoir être tracées, partagées et capitalisées, au bénéfice direct de la qualité de prise en charge des résidents.

Odile MALLAVAL,
Responsable dossiers usagers informatisés

L'IA, ALLIÉE RESPONSABLE

L'intelligence artificielle ne transforme pas tout... mais elle change déjà quelque chose. Dans la façon dont on traite les données, dont on organise les plannings, dont on soutient les professionnels dans leurs tâches quotidiennes.

En 2025, le Groupe ACPPA a choisi de s'y engager sérieusement : sensibilisation et formation des équipes, identification des usages pertinents pour nos métiers, déploiement d'une charte d'usage partagée par l'ensemble des collaborateurs.

L'ambition est claire, explorer les potentialités de l'IA sans jamais perdre de vue l'essentiel la sécurité des données, la responsabilité des professionnels, et la primauté du lien humain dans tout acte d'accompagnement.

Interview



Grégory GAUGY

Responsable Projet SI
Groupe ACPPA

L'IA dans un groupe qui accompagne des personnes âgées : a priori, ce n'est pas l'endroit où on l'attend. Qu'est-ce qui vous a convaincu que ça avait du sens ici ?

C'est précisément parce que notre métier est profondément humain que l'IA a du sens.

Nous sommes partis d'un constat simple : les usages avaient déjà évolué. Les collaborateurs ne recherchent plus l'information comme avant et ne veulent plus perdre de temps sur de la ressaisie ou des tâches sans valeur ajoutée. L'IA n'est donc pas arrivée comme une rupture, mais comme une réponse à une transformation déjà engagée sur le terrain.

Dans ce contexte, notre rôle a été d'accompagner ce mouvement, de le structurer et de le sécuriser, en partant des besoins concrets des équipes.

Un exemple parlant est celui de la détection sonore intelligente, avec des solutions comme Orikiio. Elles permettent d'alerter en cas de situation anormale, notamment la nuit, sans recourir à des dispositifs intrusifs. C'est typiquement un usage où la technologie renforce la vigilance tout en respectant pleinement l'intimité des résidents.

Dans un secteur où le temps et l'attention sont des ressources rares, notre conviction est simple : une IA pertinente est une IA qui renforce la présence humaine sans jamais s'y substituer.

Le Groupe a déployé une charte IA. Mais une charte, c'est du papier : concrètement, qu'est-ce qui change dans les décisions du quotidien ?

La charte n'est pas un document théorique, c'est un cadre qui guide réellement nos décisions.

Elle nous amène à arbitrer différemment. Là où la tentation pourrait être d'aller vite, elle nous impose de prendre du recul : clarifier l'utilité réelle des usages, s'assurer de la protection des données et garantir que l'humain reste toujours en capacité de comprendre et de décider.

Elle a également fait évoluer notre manière de travailler. L'IA n'est pas un sujet technique isolé, mais un sujet transverse qui engage les métiers, la gouvernance et la responsabilité du Groupe.

Enfin, elle se traduit par un effort structuré d'accompagnement : faire monter en compétence, rendre les usages lisibles, créer un cadre commun. Car une technologie, même performante, ne crée de valeur que si elle est comprise et appropriée.

Quelle est la petite victoire IA du quotidien dont vous êtes le plus fier, mais qui change vraiment la vie sur le terrain ?

La victoire dont je suis le plus fier n'est pas un outil, c'est un changement de regard.

Il y a encore un an, lorsque l'on parlait d'IA dans les équipes, les échanges faisaient souvent ressortir des hésitations :

« Je m'en sers de temps en temps, mais sans trop savoir si je le fais bien »,

« J'ai peur de divulguer des données confidentielles sans m'en rendre compte ».

Est-ce que cet outil va finir par me remplacer ?

L'IA était un sujet flou, parfois inquiétant, souvent tenu à distance.

Aujourd'hui, le discours a changé. Les collaborateurs comprennent ce qu'est l'IA, identifient ce qu'elle peut leur apporter et, surtout, ils veulent s'en servir. Beaucoup l'utilisent déjà au quotidien, et ceux qui ne l'ont pas encore fait demandent comment s'y mettre. Nous sommes passés de la méfiance à la curiosité, puis de la curiosité à l'usage.

Cette bascule ne s'est pas faite toute seule. Elle repose sur trois leviers concrets : donner accès à des outils sécurisés et adaptés aux usages métiers, proposer des formations qui démystifient et rassurent, et construire un Portail IA interne comme point de repère commun. Un espace où chacun peut comprendre les règles, découvrir les usages et trouver sa place dans la démarche.

C'est une victoire silencieuse, qui ne se mesure pas au nombre d'outils déployés mais à la confiance gagnée. Et c'est sans doute l'essentiel : une transformation ne réussit que lorsqu'elle est portée par celles et ceux qui la vivent au quotidien.



Intervention de Grégory à une rencontre animateurs, Résidence Castellane

OUTILS NUMÉRIQUES COMPLÉMENTAIRES

Le numérique au service du quotidien

Déploiement d'une solution de détection sonore au service de la sécurité des résidents : une innovation technologique au cœur du nouveau pôle gériatrique de Vaulx-en-Velin

Dans le cadre de l'ouverture de la Résidence Paul-Henri CHAPUY à Vaulx-en-Velin, le Groupe ACPPA a fait le choix d'intégrer dès l'origine un dispositif innovant de surveillance non intrusive : Orikiio (anciennement OSO AI). Déployée au sein de l'Unité de Soins de Longue Durée (USLD) de la résidence, cette solution constitue une première à cette échelle pour un établissement associatif du secteur médico-social.

Présentation du dispositif

Orikiio est une solution d'intelligence artificielle de détection sonore, développée en France. Son principe repose sur l'analyse en temps réel des sons émis dans les chambres des résidents chutes, cris, appels à l'aide, toux répétées, agitation nocturne, afin de générer des alertes transmises instantanément aux équipes soignantes sur leur terminal mobile.

Le dispositif se distingue par sa stricte conformité aux exigences de respect de la vie privée. Il garantit ainsi une vigilance continue sans porter atteinte à l'intimité des résidents.



Dans les Ehpad, seuls 30% des résidents savent utiliser les systèmes d'alerte. D'où l'importance de ce type de dispositifs innovants, qui va permettre à l'infirmière d'identifier directement la bonne chambre. Cela permet une meilleure réactivité pour assister le résident, cela libère du temps que l'infirmière peut réserver aux soins, et c'est également rassurant pour les familles.

Dr Brigitte COMTE,
présidente du Groupe ACPPA

Une intégration cohérente avec les valeurs et l'approche du Groupe

Le déploiement d'**Orikiio** s'inscrit pleinement dans la philosophie de soin portée par le Groupe ACPPA qui guide le fonctionnement de la Résidence Paul-Henri CHAPUY. Il ne s'agit pas d'un équipement isolé, mais d'un élément d'un ensemble cohérent pensé pour conjuguer qualité du cadre de vie, lien social et prévention intelligente : lits très basse hauteur, veilleuses à détection de mouvement, architecture favorisant la proximité et l'ouverture sur le quartier.

Orikiio illustre ainsi la conception de l'innovation technologique défendue par le Groupe : un outil au service des professionnels et des résidents, qui complète l'action humaine sans jamais s'y substituer.



Forum Cadres Dirigeants sur l'Intelligence Artificielle

Témoignage



Sonia DERROUCHE

Cadre de santé à la Résidence
Paul-Henri CHAPUY,
Vaulx-en-Velin (69)

“ En tant que cadre de santé, je suis toujours partagée entre deux grandes priorités :

- garantir la sécurité des résidents et
- préserver mes équipes, qui sont souvent très sollicitées.

Quand j'ai découvert Orikio, je me suis posé la question que je me pose toujours avec les nouveaux outils : Est-ce que ça va vraiment aider les soignants... ou leur ajouter une contrainte de plus ?

Avec le recul, je vois clairement la différence sur le terrain. Les équipes sont plus sereines, notamment sur les temps où elles se sentent habituellement plus seules, comme la nuit. Elles savent qu'il y a une forme de "veille" en plus, discrète, qui les soutient sans les envahir.

Ce que j'apprécie particulièrement, c'est que ça ne change pas leur manière de soigner. Ça ne remplace rien, ça vient plutôt renforcer leur vigilance et leur donner un appui supplémentaire. Et ça, pour moi, c'est essentiel.

En tant que cadre, ça me rassure aussi. Je sais que mes équipes ont un filet de sécurité en plus, et que les situations peuvent être repérées plus tôt.

Au final, je dirais qu'Orikio ne fait pas le travail à la place des soignants... mais il leur permet de travailler avec plus de sérénité. Et aujourd'hui, c'est exactement ce dont on a besoin. ”

PERSPECTIVES

L'expérience ne s'arrête pas au déploiement. Dans les prochains mois, le Groupe ACPPA conduira un retour d'expérience formalisé en partenariat avec la **Chaire AlgoCare** de Grenoble, référence académique sur les enjeux d'algorithmique et d'intelligence artificielle dans le secteur de la santé. Nous évalueront les effets concrets du dispositif : sur les conditions de travail des équipes, sur la qualité de prise en charge, sur la sécurité des résidents.

Ce regard extérieur et rigoureux est une garantie. Pas question d'étendre ce qui ne serait pas pleinement probant. Les enseignements de cette phase pilote éclaireront les décisions du Groupe sur d'éventuelles extensions à d'autres établissements avec la même exigence : **l'IA au service des équipes, jamais à leur place !**



Atelier web à la Résidence Les Amandines, Lyon 5^e

RAPPORT FINANCIER 2025



André ORGIAZZI

Trésorier du Groupe ACPPA

LE MOT DU TRÉSORIER

L'année 2025, au final, se termine, comme les années précédentes, avec un résultat cumulé excédentaire pour l'ensemble des structures juridiques de notre Groupe, et ce, malgré un début d'année très compliqué pour la Scic les Sinoplies, ainsi qu'un exercice déficitaire pour l'Association Pôle Formation Santé.

Les chiffres d'affaires et concours publics cumulés des 8 entités du Groupe s'élèvent à **254 M€**, soit une hausse de **+7 %**, intégrant la reprise de l'Ehpad la Rochette à Caluire, la création de l'Ehpad les Jasmins, l'ouverture de l'Ehpad Paul-Henri CHAPUY, l'extension de places de Résidom et la reconstruction de l'Ehpad La Table Ronde.

Le résultat d'exploitation s'est fortement amélioré (2.4 M€ contre 0.4 M€ en 2024) du fait du redressement spectaculaire de la SCIC Sinoplies (Société Coopérative d'Intérêt Collectif).

Le résultat net cumulé est excédentaire à 2.2 M€ malgré la situation de l'Association Pôle Formation Santé (-0.2 M€) et de la SCI Hippolog (-0.5 M€).

Ce résultat net 2025 permet la continuité de la consolidation de nos fonds propres (82,8 M€, +9.3 %) ce qui est un gage de sécurité et d'avenir pour notre Groupe. En effet, cela nous permet d'apporter des fonds complémentaires nécessaires dans certaines opérations de reconstruction/réhabilitation.

Les investissements, à hauteur de 10 M€ restent importants en 2025. C'est une nécessité afin de garantir des lieux de vie agréables et sécurisés pour nos résidents.

La trésorerie du Groupe évolue de +14 % sur cet exercice.



Résidence autonomie, à Roanne (42)

L'association GROUPE ACPPA

Avec un **chiffre d'affaires et concours publics de 178 M€** en 2025, les établissements du réseau ACPPA connaissent une hausse de leur activité (+8.8 %) intégrant notamment la reprise de l'Ehpad La Rochette à Caluire, la création de L'Ehpad Les Jasmins, l'ouverture de l'Ehpad Paul-Henri CHapuy et des évolutions tarifaires liées notamment à la mise en place de la tarification différenciée.

Le taux d'occupation s'établit à 94.38 % (97.24 % retraité des reprises et ouvertures de La Rochette, Les Jasmins et Paul-Henri CHAPUY) contre 96.90 % en 2024.

Le résultat d'exploitation positif s'établit à 2.2 M€ contre 1.7 M€ en 2024.

Le résultat net excédentaire de l'année 2025, s'élève à 2,3 M€. On constate néanmoins toujours un nombre important d'établissements en difficulté.

Les investissements de l'année se sont élevés à 6,1 M€.

Au 31 décembre, les fonds propres se chiffrent à 59 M€ (+3.6 M€ par rapport à 2024) et la trésorerie s'élève à 36 M€.

La SCIC Les Sinoplies

Il faut noter le spectaculaire redressement de cette filiale en 2025 (déficit en 2024 et un début d'année 2025 très compliqué).

Elle a réalisé un **chiffre d'affaires de 68 M€** pour cette année (par rapport à 66 M€ en 2024 +3.5 %) avec un taux moyen annuel d'occupation des établissements de **95.49 %**, stable par rapport à 2024 (95.47 %).

Le résultat d'exploitation est excédentaire de 0.3 M€ (contre -1.6 M€ en 2024).

Le résultat net de l'exercice est positif et s'élève à +0.6 M€ contre -1.1 M€ en 2024, et ce, grâce à tout le travail fourni par les équipes responsables et leurs collaborateurs, et grâce aux mesures déployées pour restaurer le résultat de la SCIC.

Les investissements ont été de 2.4 M€ sur l'année.

Au 31 décembre 2025, les fonds propres de la SCIC Les Sinoplies s'élèvent à 12.5 M€ et, la trésorerie s'établit à 20 M€.

Les autres entités

La SCI CHRISTILOG, qui détient certains actifs immobiliers pour le Groupe, clôture son exercice par un résultat déficitaire de -3 K€. Les 2 autres SCI du Groupe, HIPPOLOG (qui porte l'immobilier de l'Ehpad Paul Henry CHAPUY), et COURALOG sont en déficit (-508 K€ et -4K€).

L'association PÔLE FORMATION SANTE est également très déficitaire pour -191 K€, du fait de changements réglementaires et ce, après 4

années consécutives d'un résultat légèrement excédentaire.

L'Institut ACPPA, Fonds de Dotations est à l'équilibre.

L'association CULTUR'ART est en déficit (-50 K€).

PERSPECTIVES 2026

Le budget 2026 du Groupe a été arrêté, par le Conseil d'Administration, en excédent du fait :

- ▶ Du redressement spectaculaire de la Scic les Sinoplies, à confirmer.
- ▶ D'une stabilité de fonctionnement de l'association Groupe ACPPA
- ▶ D'une vigilance sur nos taux d'occupation.
- ▶ De hausses des prix de journées tant pour les établissements non habilités à l'aide sociale, que pour ceux habilités (application de la tarification différenciée).
- ▶ D'une maîtrise sur l'ensemble de nos charges (salariales et autres). Bien évidemment, la politique salariale concernant nos collaborateurs reste également au centre de notre attention.

Les outils budgétaires, sans cesse améliorés, et l'intégration progressive de l'IA dans nos services, permettent un suivi précis et la délivrance d'informations en continu à destination de nos établissements afin d'assurer un pilotage rigoureux. La vigilance, dans ces temps parfois mouvementés, est le mot d'ordre, afin de rester en maîtrise du Groupe ACPPA et ce, en continuant une prise en charge irréprochable de nos résidents.

En terminant cette synthèse financière pour l'exercice 2025, je souhaite remercier l'ensemble des Administrateurs, la Direction Générale et la Direction Financière pour l'important travail accompli ainsi que l'ensemble des équipes du Groupe pour leur engagement sans faille depuis toujours, dans l'accompagnement de nos aînés.



Temps fort Assemblée Générale ACPPA 2025, Lyon (69)

CHIFFRES CLÉS D'ACTIVITÉS

8 ENTITÉS DU GROUPE

TO moyen 94.4% ACPPA (année particulière liée aux 2 ouvertures impactant le TO avec la montée en charge) et 95.5% Sinoplies		PJ moyen TTC ACPPA 89.86€
PJ moyen TTC Sinoplies 80.53€	CA & concours publics Groupe non consolidés 254 M€	Trésorerie Groupe 57.5 M€
Total charges Groupe 258.1 M€	Total produits Groupe 260.3 M€	
Résultat net Groupe non consolidé 2.2 M€		Investissements Groupe 10.1 M€ (dont 4 M€ pour les ouvertures)

Histoires de Vies

21 — HISTOIRES DE VIES

PORTRAITS DE FEMMES INSPIRANTES

Résidence la Chacunière, Roanne (42).

Au fil des années, chaque résident porte avec lui une histoire unique, faite de rencontres, de choix, de joies, d'épreuves et de souvenirs précieux. Derrière chaque porte, il y a une vie entière à raconter.

À travers ce chapitre «Histoire de Vies», nous souhaitons mettre à l'honneur trois résidentes, accueillies dans trois de nos établissements.

Trois parcours inspirants, trois regards sur la vie, trois témoignages empreints d'humanité qui rappellent que l'accompagnement commence avant tout par l'écoute, le respect et la rencontre de l'autre.

Marie-Claude AUGAY

**La couture comme passion,
le travail comme moteur.**

Marie-Claude AUGAY est née le 9 mai 1940 à la Croix-Rousse. Son père est alors en Norvège. Au retour de ce dernier, la famille s'installe rapidement dans les Monts du Lyonnais, à Saint-Symphorien-sur-Coise, village de petits paysans et ouvriers dans la salaison ou la fabrique de chaussures. C'est là qu'elle grandit.

Après elle, naissent trois autres enfants : une sœur, puis deux frères. Elle est l'aînée, et a de ce fait plus de responsabilités. «Tu dois donner l'exemple», lui répète-t-on.

Elle va à l'école primaire jusqu'au certificat d'études. Sa sœur, pendant ce temps meilleure élève qu'elle, bonne en tout, est mise en pension à Lyon. C'est à l'école qu'elle apprend les rudiments de la couture. Chaque année, une exposition des travaux des élèves est organisée. On y retrouve de petits objets réalisés par les jeunes filles, comme des bonnets d'enfants. Du fait de son bon niveau, elle est choisie par la maîtresse pour l'accompagner dans les cours de couture, et aider ses camarades.

Elle apprend à tricoter très jeune, avec la femme du facteur. Âgée d'à peine treize ans, c'est elle qui tricote la layette de son frère. Elle a le goût pour la couture et la broderie, et souhaite en apprendre davantage, mais sa mère lui refuse des cours particuliers, trop coûteux et complexes à prendre. Elle se limite donc aux chaussettes à raccommoder, et aux cols et boutonniers.



Après son certificat d'études, elle fait un an de cours ménagers. Elle y apprend notamment à faire la cuisine et à tenir une maison, en plus d'un approfondissement de la couture, avec notamment l'apprentissage des patrons, et de la coupe enfant.

Pendant cette année-là, forte de son succès, on la sollicite pour qu'elle entre en cinquième, via le nouveau CES, ce qu'elle accepte. Cela est difficile pour elle, car elle n'est pas allée en sixième, notamment pour l'anglais et les mathématiques. Heureusement, elle est bonne en français, et a beaucoup de mémoire. Elle poursuit ainsi sa scolarité.

En 1957, l'une de ses cousines qui travaille alors à la Poste, lui fait part qu'on recherche des personnes pour faire des remplacements pour l'été. Elle y est acceptée, et est formée à tous les postes. Pendant ces remplacements, elle continue d'apprendre l'anglais, et prend des cours de sténo. Dans le cas où elle ne poursuivrait pas sa carrière à la Poste, elle s'envisage en effet secrétaire.

Elle poursuit dans le bureau de Poste de son village les remplacements de juillet à février, arrangeant chacun, et choisissant pour cela de ne pas retourner à l'école. Âgée de dix-huit ans, elle décroche un poste d'auxiliaire dans le bureau de poste de Craponne, où elle reste trois ans. Parallèlement, elle prépare le concours pour être titularisée, et brode pour constituer son trousseau.

Elle est ainsi reçue au concours, et est nommée à Paris, aux chèques postaux, où elle travaille avec neuf mille autres filles. Un travail qu'elle décrit comme rébarbatif (« de la frappe, de la frappe, de la frappe de nombres ou de numéros de clients »). Elle est tout de même remarquée pour ses bonnes capacités, et remplace notamment la cheffe d'unité pendant ses congés.

Elle revient à Lyon, où elle travaille dans le bureau de poste de la Manufacture des Tabacs, où elle est aussi remarquée. Elle remplace notamment l'inspecteur pendant ses congés. C'est ainsi qu'après avoir passé le concours de contrôleur, elle décide de passer celui d'inspecteur. Pour ce faire, elle prend des cours de droit à La Sorbonne (administratif, constitutionnel, social), en plus de ceux donnés par la Poste. Elle réussit haut la main son concours (13^e sur 250, dont seulement deux viennent comme elle de province).

Elle devient ainsi inspectrice à 28 ans, et est nommée dans un bureau de poste à Longchamp, dans les Hauts-de-Seine, où elle côtoie des « bourgeois » et des « vedettes » très méprisants envers elle.

Elle se marie à trente ans, avec un employé d'une grande boîte de couture, qu'elle a rencontré à Lyon, et revient dans le Rhône, grâce au « rapprochement des époux ». C'est ainsi qu'elle devient inspectrice du grand bureau de poste de la Guillotière, où elle se charge d'organiser le travail de tous. Tâche complexe, en raison du nombre important d'employés. Elle doit, de plus, y faire ses preuves en tant que femme.

Quelques années plus tard, un centre de formation pour cadres de la Poste est créé à Lyon. Elle y candidate, et y est nommée la première. Elle travaille ainsi huit années dans la formation, travail qu'elle apprécie beaucoup. Elle le quitte quand un nouveau service des relations et conditions du travail ouvre à la direction régionale. Elle y travaille à l'amélioration des relations sociales au sein de la Poste, mission où elle s'est beaucoup illustrée.

Durant ses années de travail dans la formation, elle aide beaucoup son mari qui est devenu entre temps couturier à son nom, et a son propre fonds. Elle l'aide après son travail : prépare le montage, fait les finitions, les ourlets ou les boutonsnières, tâches qu'elle apprécie beaucoup faire.

Elle se charge aussi des modèles de tricot et de broderie pour les vitrines, ainsi que de la comptabilité de son mari et de toutes ses démarches, travaillant ainsi souvent jusque tard.

Les années suivantes, elle se concentre davantage sur son travail au sein de la Poste, où elle a de plus en plus de responsabilités, et ne peut plus aider son mari, ramenant souvent du travail à la maison. Elle doit aussi étudier de nouvelles compétences, notamment à la Sorbonne pour davantage connaître les conditions de travail, ainsi que des données plus techniques comme la maîtrise du sonomètre et du luxmètre (études des bruits et des éclairages).

Tandis qu'elle est nommée responsable de la communication, travail stressant, où elle est en charge de l'organisation de nombreux événements ; son mari quant à lui s'associe avec un autre grand couturier avec qui il crée des collections. Elle l'accompagne lors des expositions et défilés qu'il organise, aidant à habiller les mannequins. Au service communication, elle apprend à faire des interviews, écrire des papiers, et participe activement au Jour Poste, journal du service.

Après l'arrivée d'une cadre de Paris qui la remplace à son poste, elle reste quelques mois sans tâche, avant d'être nommée au pôle social et RH, où elle reste jusqu'à la fin de sa carrière qui aura duré quarante ans au sein de la Poste. Son mari, quant à lui, est devenu Meilleur Ouvrier de France, et elle continue de suivre son travail, qu'elle accompagne.

Arrivée à la retraite, elle se concentre sur ses grandes passions artistiques : la couture, la broderie et le tricot, prenant avec joie des cours de broderie pour progresser davantage. Dans la même lignée, elle participe au festival des Talents Locaux tous les deux ans, ce qui la force à renouveler sans cesse ses collections.

Depuis cinq ans, elle habite à La Rochette, proche de là où vit son frère. Éluée au CVS, elle participe activement à la vie de l'établissement, tout en poursuivant ses travaux artistiques.

C'est ainsi que ses œuvres ont été portées par du personnel de l'EHPAD lors de deux défilés Haute Couture internes, une fois en 2023 et une autre fois en 2026, où elle s'est associée à une créatrice de robes de mariée (AM LUX Couture).

“ Ici, je peux encore imaginer, fabriquer et transmettre. ”

Andrée GARCIA

Une vie guidée
par la passion des mots.

À l'EHPAD La Maison du Lac, chaque résident porte en lui une histoire singulière, riche de souvenirs, de valeurs et de passions. Aujourd'hui, nous mettons à l'honneur Mme GARCIA Andrée, née Rolland, dont le parcours de vie témoigne d'une grande sensibilité, d'un profond attachement familial et d'un remarquable talent pour l'écriture.

Mme GARCIA est née le 5 novembre 1929 à Romans-sur-Isère, dans la Drôme. Très attachée à ses racines, elle a longtemps vécu dans la commune de Saint-Égrève, lieu auquel elle demeure profondément liée. Issue d'une famille de résistants, elle évoque avec émotion une enfance bercée par des valeurs fortes de solidarités, de courage et d'amour familial.

Tout au long de sa vie professionnelle, Mme GARCIA a exercé plusieurs métiers qu'elle a particulièrement appréciés. Elle débute sa carrière dans une banque avant de devenir sténodactylo chez Merlin Gerin. Après son mariage, elle s'installe à Roussillon, où elle travaille au service de l'état civil. Des expériences professionnelles variées qui lui ont permis de s'épanouir pleinement et qu'elle évoque encore aujourd'hui avec beaucoup de plaisir.

Mère d'un fils, Mme GARCIA a toujours su concilier vie familiale, professionnelle et passions personnelles. Parmi celles-ci, une place toute particulière est réservée à l'écriture, véritable fil rouge de son existence. Depuis toujours, elle aime écrire durant son temps libre, laissant libre cours à son imagination et à sa sensibilité des expériences vécues à travers les mots. Cette passion s'est transformée en un magnifique parcours d'écrivaine : plusieurs de ses romans ont été édités et vendus en librairie, parmi lesquels *Fend la bise au cœur tendre*, Mamie Doudou, *L'Aurore n'était qu'en eux* ou encore *La Ribambelle*. Une belle réussite littéraire !

Résidente à La Maison du Lac depuis désormais plus de 3 ans, Mme GARCIA souhaitait partager également avec sincérité son bien-être au sein de l'établissement. Elle témoigne avec gratitude :

“ Je trouve que l'on est bien
dans cette maison,
et qu'il y fait bon vivre. ”

À travers son parcours inspirant, Mme GARCIA nous rappelle combien chaque vie est un trésor d'expériences, de talents et de souvenirs précieux. Son histoire est d'une personne empreinte de conviction et de passion, dont la plume continue de laisser une empreinte durable.



Joëlle THERMAULT

La force tranquille
d'une femme volontaire.

Mme Joëlle Thermault est née en juillet 1944 à Paris, à la maternité Notre-Dame de Bon Secours, quelques semaines avant la Libération de la capitale.

Son père était inspecteur de police aux Halles de Paris, et sa mère comptable au sein de la société Wella.



Après des études de secrétariat, elle intègre à 18 ans, sur concours, le service technique du ministère de la Marine en tant que sténo-dactylo. Elle y effectuera l'ensemble de sa carrière jusqu'en 1999, qu'elle terminera au service des relations internationales de la Direction Générale de l'Armement (DGA), avec le grade de secrétaire hautement qualifiée. Au cours de ces années, elle a travaillé aux côtés de plusieurs généraux, dont certains ont ensuite pris le commandement de l'arsenal de Brest ou du porte-avions Charles-de-Gaulle.

Elle a vécu près de 68 ans dans le même appartement, situé Villa Saint-Jacques dans le 14^e arrondissement de Paris.

Restée célibataire, elle débute sa retraite avec des problèmes de santé. En 2021, une perte d'autonomie l'empêche de sortir de chez elle, son logement étant situé au troisième étage sans accès adapté. À la suite d'une chute en 2023, elle passe près de sept mois à l'hôpital avant d'intégrer l'EHPAD Péan (Paris 13^e), sur les conseils de son médecin traitant, le docteur Franck Perruche, qu'elle considère comme son «sauveur».

Très affaiblie à son arrivée, elle a su, grâce à sa volonté et au soutien de l'équipe, retrouver progressivement des forces et de l'autonomie. En participant activement aux activités proposées, elle a «remonté la pente» et affirme aujourd'hui revivre pleinement.

“À Péan,
j'ai recommencé à vivre.”

Membre du Conseil de la Vie Sociale (CVS), elle s'est liée d'amitié avec Françoise, avec qui elle joue quotidiennement au scrabble. Elle apporte également son aide à la lingerie tous les après-midis.

Pour Joëlle, l'entrée en EHPAD a été une véritable renaissance. Elle profite désormais de chaque instant avec enthousiasme. En septembre prochain, elle montera pour la première fois sur la scène du théâtre 13eArt pour participer au spectacle Miroir Miroir. En évoquant ce sujet, elle nous a confié «À 7 ans déjà je faisais la couverture du magazine Mon Tricot»

(*) Le terme «sténo-dactylo» désigne un métier consistant à pratiquer, pour le compte d'un supérieur hiérarchique, la sténographie et la dactylographie.



Un grand merci à tous.
Aux administrateurs
et aux collaborateurs,
aux résidents et à leurs familles,
aux bénévoles et aidants,
à nos partenaires et mécènes,
pour le partage
des valeurs fondatrices
du Groupe Associatif ACPPA.

Pierre-Yves GUIAVARCH,
Directeur Général

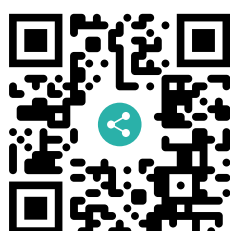


GROUPE ACPPA - SIÈGE SOCIAL

7 CHEMIN DU GAREIZIN
69340 FRANCHEVILLE

04 72 16 30 70

www.groupe-acppa.fr



SUIVEZ-NOUS

sur les réseaux sociaux @Groupe ACPPA

