

Magazine d'information édité par une association de parents et d'amis, une organisation au service des personnes en situation de handicap ou fragilisées



## Une assemblée générale nouvelle formule !



Vivement l'AG ! C'est le nom choisi pour vous présenter l'assemblée générale de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor à travers une nouvelle formule qui, je l'espère, vous séduira. Avec plus de témoignages, plus de reportages, davantage de rencontres et d'échanges, l'association adopte un concept qui met en lumière les projets et les actions menées sur le territoire au service de la personne en situation de handicap.

L'assemblée générale du vendredi 17 juin 2016 à Saint-Brieuc sera marquée par le départ de Jacky Desdoigts, notre directeur général à qui nous devons tant. L'occasion de saluer l'ensemble de sa carrière professionnelle, ses quinze années de travail et d'engagement.

Nous comptons donc sur votre présence et vous attendons très nombreux. Vivement l'AG !

Nous comptons donc sur votre présence et vous attendons très nombreux.

Vivement l'AG !

**Jean-Yves Herviou,**  
Président de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor



## Assemblée générale ordinaire

**Vendredi 17 juin 2016 à 15 heures**  
*(accueil à partir de 14 h 30)*

à l'auditorium Le Grand Léjon  
Palais des Congrès  
et des Expositions de Saint-Brieuc

### Programme

- **Rapport d'activités 2015**
- **Rapport d'orientation**
- **Rapport financier 2015**
- **Vote des résolutions**  
(pas d'élection du tiers sortant cette année)

*Un cocktail vous sera offert à l'issue de l'assemblée générale*



Le directeur général  
**Jacky Desdoigts**  
participera  
à sa dernière AG.

Rédaction : Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor 6 rue Villiers de l'Isle Adam,  
BP 40240, 22192 Plérin cedex  
Tél. 02 96 62 66 77 - adapei.22@adapei22.com - [www.adapei-nouvelles.fr](http://www.adapei-nouvelles.fr)  
Directeur de la publication : Jacky Desdoigts - Photos : Loïc Tachon.  
N° commission paritaire : 58286 - Dépôt légal : juin 2016  
Conception et réalisation : Cyan 100 / Langueux - Impression : Imprimerie Jacq

# Rapport d'activités 2015-2016



## INTRODUCTION


 Comme chaque année, ce rapport d'activités reprend les faits qui nous ont semblé marquants dans une dimension plus globale et transversale, en inscrivant ce moment dans une cohérence qui prend son origine dans ce que nous avons élaboré avant, avec pour vocation de contribuer à construire le futur. L'action sociale et médico-sociale est un art du temps qui évolue en épousant les mutations, en s'adaptant et en anticipant les excès, les égarements et les tensions de notre société, afin de permettre à des personnes fragilisées par un handicap mental et psychique, de trouver un espace et un équilibre qui saura offrir et préserver une qualité de vie incluse, acteur dans la cité et respectueuse de leur droit de citoyen à part entière.

Un des faits les plus marquants en 2015 demeurera certainement l'aveu d'impuissance des politiques publiques à pérenniser un modèle de redistribution de la richesse produite, au service d'une protection sociale universelle pérenne. Les budgets sous financement de l'État sont gelés, les budgets des départements bien que sanctuarisés par les CPOM sont remis en cause avec des enveloppes à la baisse. Faut-il y voir comme le prétendent de nombreux économistes, que nous sommes rentrés dans une période de « stagnation économique séculaire » ? En effet, avec



une richesse produite annuelle qui n'excède que de très peu le 1 % à 2 % du PIB et ceci durablement, les paradigmes qui, pour certains, semblaient sacrés et qui fondaient les équilibres budgétaires du secteur sanitaire et médico-social depuis plus d'un demi-siècle, sont profondément questionnés et doivent nous amener à envisager de nouveaux modèles.

C'est ce que nous avons anticipé en 2011 en créant la marque esatco qui a, entre autres, pour objectif au moment d'une défaillance des financements publics de permettre à l'association de préserver sa capacité d'initiative et d'innovation au service des personnes handicapées. Sans évoquer les vertus sociales de cette organisation à part entière, développée dans le rapport d'activités sur la production (p. 9), les résultats économiques de ce secteur,

**« OFFRIR  
ET PRÉSERVER  
UNE QUALITÉ  
DE VIE INCLUSE. »**





■ ■ ■ sont en progression constante depuis les trois derniers exercices. Ils contribuent, comme nous nous y étions engagés, à financer l'indépendance de l'association. Le deuxième fait marquant de cette année sera sans doute la fusion entre nos deux associations l'Adapei et Les Nouelles pour créer l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor. Aboutissement d'un processus de réflexion collectif, d'une vision partagée, d'une intelligence au service de l'intérêt général et du territoire. L'Adapei n'a pas absorbé les Nouelles. Elle s'est enrichie d'une culture sociale construite sur un militantisme humaniste. Elle s'est enrichie d'une expertise à part entière qui doit nous permettre de renforcer et diversifier notre offre de service en élargissant notre champ de compétences au plus grand nombre. Le troisième fait marquant demeurera, à travers le renforcement du partenariat avec Handicap 22, un changement majeur du positionnement de l'association dans son rapport à l'environnement institutionnel. Cette mutualisation a pris naissance dans

l'association en 2009 avec la création de la plateforme de coordination départementale. La plateforme supposait d'effacer la prégnance de l'Institution comme modèle unique, de renoncer à des pouvoirs territoriaux, de favoriser l'interconnaissance, de s'exposer aux autres dans une posture de confiance. Elle invite nécessairement à dépasser les clivages historiques afin d'individualiser l'accompagnement au profit de la fluidité des parcours tout au long de la vie, de gérer la complexité du suivi de chaque personne par la coordination et la mutualisation de l'expertise des acteurs sur les territoires de proximité en organisant une gouvernance territoriale partagée et contractualisée. En renonçant à la gouvernance de la plateforme et des pôles de services territoriaux, l'association a démontré que le développement de sa mission était intimement lié à l'accomplissement de l'intérêt général. Dans ce cas, à travers le renoncement à l'exercice d'un pouvoir territorial que certains ont quelquefois jugé hégémonique, il s'agit de l'accomplissement de valeurs profondes, de celles qui ont porté



cette belle utopie et donné il y a 55 ans à des parents, l'ambition de bâtir au nom de l'amour de leurs enfants, une éthique de la solidarité qui n'exclue personne. Aujourd'hui, au sein d'Handicap 22, nous sommes 15 associations et fondations à partager cet idéal.

C'est un chemin exigeant, nous le savons tous, le travail n'est pas totalement accompli. Après en avoir été l'un des initiateurs, je regrette de partir en ayant le sentiment de laisser mes camarades au milieu du gué.

La plateforme est fondée sur une articulation coordonnée des ressources territoriales, et dans ce sens, la protection sociale devient un investissement social qui insiste sur la nécessité de situer l'intervention sociale en amont afin de prévenir l'occurrence de difficultés ultérieures par une intervention récurrente et coordonnée tout au long de la vie. Cette démarche prévient l'apparition des symptômes et anticipe le risque social. C'est un cercle vertueux qui permet de limiter les dépenses sociales et d'investir d'une façon plus pertinente, et donc par conséquent, de créer de la richesse.

L'ensemble du dispositif de coordination des acteurs de santé, porté par Handicap 22, n'a engendré aucun surcoût, puisqu'il fonctionne essentiellement sur la base d'un redéploiement de l'enveloppe budgétaire accordée. Il est source de richesse, puisqu'à moyen constant, il répond à un plus grand nombre de personnes (lire les pages de 28 à 31) en assurant par la mutualisation de l'expertise et la réactivité des acteurs sur le territoire de vie, un service de qualité.

La présidente Christel Prado lors de la dernière assemblée générale de l'Unapei à Colmar, le rappelait en présentant son rapport d'orientation : « **Ce ne sont pas les murs qui protègent nos enfants, mais la qualité du service, que ce soit dans ou hors les murs.** »

2015, c'est la mise en œuvre opérationnelle d'Habitat Handi Citoyen (HHC) avec 16 logements créés à Paimpol. Une expérience originale au moins pour deux raisons. En effaçant la prégnance de l'Institution, HHC efface sans le nier, un modèle unique fondé sur une prise en charge institutionnelle où l'espace d'intimité et de liberté individuelle sont confinés, où l'existence personnelle doit avoir bien peu d'ambition, étouffée par le poids d'un collectif

qui écrase en l'occultant, la singularité de chaque individu.

« **Ma vie a changé et je me sens de mieux en mieux.** »

« **Bien sûr, il y a des hauts et des bas comme partout. Mais chacun est libre de faire ce qu'il veut. Chacun vit sa vie et on respecte l'intimité de l'autre.** »

Certains parents le reconnaissent : « **Nous n'avions pas imaginé un tel potentiel d'autonomie chez notre enfant** » (lire le reportage sur la Résidence des Sept-Îles dans L'Éveil de février 2016).

Donner à chaque personne le pouvoir d'agir, c'était notre ambition. Faire de l'institution non pas la solution par défaut, mais l'ultime recours, quand la dépendance liée au handicap ou au symptôme ne permet plus, au risque d'une mise en danger, une vie ordinaire, immergée dans l'environnement social et culturel de la cité.

HHC, porté par une Société Coopérative d'Intérêt Collectif, est une expérience originale à un autre titre, puisqu'elle déjoue au moment où elles sont chahutées, les règles des financements publics, en proposant une alternative conçue sur une gouvernance collective où le partage du pouvoir entre sociétaires est indépendant des apports en capitaux et, où le modèle financier original, permet de s'extraire de la dépendance des financements publics. En créant plus de 100 appartements en quatre ans, ce qui aurait pu se traduire à une autre époque par 100 places, sans recours aux financements publics, HHC a relevé le défi de l'indépendance en



■ ■ ■ permettant à l'association de continuer à ajuster ses réponses aux besoins des personnes handicapées, sans être inféodé aux aléas des financements publics. Enfin, dans le cadre d'une organisation financière originale et d'un acte volontaire posé par le Conseil d'Administration, la personne en situation de handicap, bénéficie directement de la richesse qu'elle a produite en mettant ses compétences au service d'esatco, qui finance en partie par reversement de la richesse produite, les programmes d'habitat HHC. Mettant ainsi en œuvre un des principes chers à l'association: « la personne handicapée demeure notre seul actionnaire ».

Je terminerai en relatant un dernier point qui traduit une forme de gouvernance et de management propre à l'association, mais qui par sa nature, revêt une valeur particulièrement symbolique. Il s'agit de l'accord d'entreprise sur le « dialogue social », signé par les partenaires sociaux en début de cette année.

Accord important, puisqu'il répondait à une attente collective et partagée, par l'association, la direction générale et les partenaires sociaux. Symbolique, lorsque l'on sait que moins de 10 % des entreprises en France, se saisissent de cet outil réglementaire qui peut largement contribuer au progrès social des organisations. En 15 ans, l'association a mené à terme par le biais de la négociation collective 45 accords d'entreprise, qui sont l'aboutissement d'une concertation constructive et d'une mise en œuvre formalisée de l'intelligence collective.

Ces 45 accords d'entreprise ont façonné notre environnement, en s'attachant à la qualité de vie au travail de tous nos professionnels en veillant à entretenir et à développer leur capital de connaissances, ils ont contribué à améliorer la gouvernance et le pilotage de l'association. En produisant du progrès social, ils ont mis en place les conditions d'une vie meilleure pour les personnes en situation de handicap.





## CONCLUSION

Tout comme la culture, la santé, le social et le médico-social sont bien souvent les variables d'ajustement d'un environnement social soumis aux aléas d'un modèle économique à bout de souffle, conçu durant la période de l'État « Providence », ou, du moins qui n'est plus en capacité d'assumer pleinement les ambitions d'un modèle républicain au service des plus démunis de la nation. Il est donc indispensable de réfléchir à de nouveaux modèles qui sauront anticiper la perte durable de certaines sources de financements, si nos organisations souhaitent conserver leur pouvoir d'agir.

Nous l'avons rappelé au début de ce rapport, le travail social est un art du temps. Par conséquent, nos associations gestionnaires sont des organisations vivantes, qui ont le devoir de s'adapter à la complexité de l'environnement et à l'évolution des besoins des personnes. Si elles veulent se libérer des peurs et des am-

bitions individuelles contraires à nos valeurs, elles doivent organiser des cercles de réflexions composés des forces vives de l'association, y compris les partenaires sociaux. L'association devra permettre à chacun, en particulier par le biais de la formation, d'acquérir un niveau de patrimoine de connaissances lui permettant de comprendre et de dépasser des concepts administratifs, budgétaires, parfois abscons, mais qui dans tous les cas, n'encouragent pas à mettre en œuvre une maïeutique, d'où devra émerger collectivement la capacité d'innovation qui saura répondre aux questions de la vision et de son organisation pragmatique.

Donner du sens à l'action sociale, nous l'avons dit, c'est à la fois la rendre collectivement intelligible et adaptable dans le temps. Les certitudes dans notre société en mouvement, n'étant que momentanées, voire éphémères, le travail social est aussi un art du temps qui combine les enjeux à des échelles sociales, économiques et temporelles qui vibrent chacune selon leur propre rythme.

Nous devons nous affranchir de l'idée, selon laquelle la multiplication et la rigidité des cadres réglementaires, les contraintes budgétaires, sont autant de véto qui asphyxient nos rêves, en nous confisquant le pouvoir d'agir. Le courage de l'hypothèse doit faire effraction dans le convenu pour autoriser l'utopie féconde. Le nouveau modèle social se construira en mutualisant sur les territoires de vie, l'intelligence multiple des opérateurs, dans un dialogue permanent et interactif avec les personnes en situation de handicap et de fragilité sociale.

**Jacky Desdoigts,**

Directeur Général  
de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor



## Ressources humaines

L'année 2015 aura été marquée par une innovation importante dans le domaine du dialogue social avec les élections professionnelles, renouvelant les élus des CIE et des délégués du personnel, par un vote dématérialisé, par voie électronique. Tout d'abord réticents, les partenaires sociaux ont pu constater au terme du processus que la participation des salariés n'avait pas été affaiblie. Dans les entreprises adaptées, la participation a atteint plus de 80 %.

Au terme de ces élections, nous avons constaté un fort renouvellement des élus dans les différentes instances avec une place prépondérante de la CFDT qui a obtenu plus de 61 % des voix.

Dans le domaine du dialogue social, l'année 2015 a permis de négocier trois accords collectifs : enfants malades et handicapés, amélioration du dialogue social et politique salariale en entreprises adaptées. Le 15 décembre 2015, la CFDT signait avec la Présidence un accord collectif innovant en matière de mutuelle santé, du fait de l'obligation d'une participation de 50 % de l'employeur sur ce champ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. La direction générale a rencontré 9 fois dans l'année les partenaires sociaux, à l'occasion des réunions de NAO. Quatre CCE ont été tenus avec les élus dont un qui a porté sur l'avis de cette instance sur le projet de fusion, qui a donné lieu à un vote largement majoritaire.

Une nouvelle commission a été créée au sein du CCE : la commission logement qui permet à des élus des 4 CIE de mieux ap-

préhender comment les deux organismes collecteurs apportent des réponses aux salariés en matière de logements, financement de travaux ou acquisition de la résidence principale.

Dans le domaine de la santé, la direction générale n'a réuni qu'une fois le comité de suivi prévention santé, en décembre 2015, du fait du renouvellement des CHSCT après les élections professionnelles. Néanmoins, la politique portée par l'association dans ce domaine s'est poursuivie avec notamment la signature d'une nouvelle convention avec le cabinet Diplas-Legendre pour des consultations psychosociales individuelles et d'une nouvelle prestation en cas d'événements traumatiques qui sera portée par le cabinet Psya Paris.

Des formations ont été dispensées à des salariés appartenant au réseau de santé. Ces salariés sont désormais des « sentinelles » en capacité d'apporter un soutien à des collègues en fragilité.

En 2015, l'association aura contribué à hauteur de 622 763 € au titre de la formation professionnelle dont 192 944 € au titre de ses formations associatives. En 2015, ce sont encore 5 nouvelles formations associatives sur 21 thématiques proposées qui sont venues enrichir ces dispositifs spécifiques, permettant aux salariés d'adapter leurs compétences aux nouvelles formes d'accompagnement.

L'association a également déployé des formations dans le domaine de l'autisme avec désormais trois niveaux de formation.

Elle a répondu à un appel à projet de l'ARS et a pu ainsi bénéficier d'un accompagnement financier à hauteur de 19 254 €, ce qui lui a permis de former 42 salariés à ce troisième niveau ainsi que 5 salariés de l'Association Hospitalière Bretagne. La MAS de Paimpol a également bénéficié d'un financement ARS de 8 626 € pour des formations en intra sur la gestion des comportements problèmes et les stratégies éducatives.

Ce sont 27 salariés qui ont suivi en 2015 la formation « Nouveaux modes d'accompagnement ». En 2016, cette formation sera déclinée sous une forme allégée sur tous les territoires, permettant ainsi aux salariés des structures qui collaborent au sein des pôles de services territoriaux de s'approprier une culture et des outils communs. En matière de recrutement de cadres, l'année 2015 a été marquée par un renouvellement sur des postes de chefs de service. Tous ces nouveaux cadres ont pu bénéficier des formations au sein du centre de recherche Iséor, afin de partager une vision commune et transverse sur le management.

Dans le domaine de la qualité de vie au travail, l'association a signé une convention avec une Scoop, porteuse d'une crèche inter-entreprises. Ainsi, ce sont 5 salariés qui, sur le territoire de Loudéac, ont pu bénéficier d'un système de garde de leurs enfants, compatible avec leur organisation de travail. Cette structure est implantée sur le territoire de Dinan. Aucun salarié sur ce territoire n'a fait une demande pour bénéficier de ce service. L'association a signé un contrat Enfance Jeunesse avec la CAF, ce qui lui a permis d'obtenir un accompagnement financier pour ce nouveau dispositif.

La direction générale maintient le cap qu'elle s'est donnée, depuis maintenant plusieurs années, en fondant sa stratégie RH sur deux piliers : la formation avec une politique au plus près des besoins des professionnels pour mieux accompagner les personnes dans ses établissements et services et la santé de ses salariés, en développant des dispositifs concourant à la qualité de vie au travail.



## esatco

L'exercice 2015 a signé la continuité des bons indicateurs de résultats économiques constatés en 2014, avec une nouvelle augmentation de 60 %. Ce bon résultat permettra pour la deuxième année consécutive de verser aux ouvriers d'ESAT une prime d'intéressement qui viendra compléter la part de résultat versée chaque mois selon les critères qui avaient été définis dans la charte ESAT. Cette part représente 30 % de résultat non visible, car elle contribue toute l'année à la rémunération des ouvriers. Ces résultats sont au service de l'intérêt général de l'association et par conséquent des personnes.



Plusieurs éléments ont permis d'atteindre ces résultats. Tout d'abord, la qualité du travail réalisé par les ouvriers et leur encadrement, qui demeure le seul gage de la bonne tenue de nos activités. Le deuxième élément, c'est l'amélioration continue de la maîtrise de nos coûts de fabrication, des process de fabrication et d'apprentissage de nos ouvriers, et le partage des connaissances avec nos moniteurs dans le cadre des réunions filière. La meilleure maîtrise de ces coûts nous permet de vendre au meilleur prix, tout au moins au plus près de la valeur du travail.

Nous avons aussi rencontré des difficultés avec certains clients ou marchés, notamment dans l'agro-alimentaire, et arrêté ou dénoncé deux collaborations historiques : sur le site esatco de Loudéac, l'arrêt de l'activité papeterie avec Gecab pour des raisons de forte baisse d'activité et contractuelle, et sur le site esatco de Dinan, tout ou partie sur les prestations de bois pour la fabrication d'escaliers avec l'entreprise Flin.

Nous avons aussi et surtout développé, concrétisé de très beaux partenariats avec la réalisation en création espaces verts des nouvelles cliniques à Plérin, qui constitue une réelle vitrine de nos savoir-faire en collaboration avec deux structures de l'association et une équipe de l'EA des Nouelles, un contrat avec l'entreprise Socobati à Lamballe sur le transfert de leur activité de bois charpente dans nos ateliers, le développement d'activités avec le groupe CEVA à Loudéac. Et en fin d'année le démarrage d'une activité sur plusieurs structures avec l'entreprise Cordon Electronics.

Bien évidemment, nos métiers historiques ont largement contribué à ces bonnes évolutions, malgré la montée de concurrence agressive parfois.

Un événement est venu marquer cette année 2015, par la première édition du Salon Handimarket qui s'est déroulé le 12 mars à la Halle Martenot de Rennes. Cette manifestation était une première, en regroupant près de 70 ESAT et entreprises adaptées de l'Ouest. Elle a attiré plus de 450 visiteurs. C'est réellement une première d'avoir réuni dans une région ces deux filières en mettant à voir les compétences et les savoirs. L'association a largement contribué à ce salon en intégrant par esatco, le comité organisateur et en ayant présenté près de dix de nos métiers, et surtout d'avoir réalisé des démonstrations de cuisine et la restauration du midi pour les exposants et les visiteurs. Ce moment a aussi permis de mieux connaître nos collègues sur les territoires, et a donné lieu à la création d'un groupe de travail à ce jour des Adapei 35/44/56 et 22 autour de réflexions sur le travail.



esatco site du pays de Paimpol a rejoint pleinement notre association en avril 2015. L'établissement de Plourivo vient renforcer notre dispositif à 7 ESAT sur le département. L'association s'est engagée avec l'ARS fin 2015 dans une démarche de CPOM pour l'ensemble des ESAT, qui doit être mis en œuvre début 2016.

Enfin, nous ne pourrions parler de cette année 2015 sans évoquer les rencontres et les réunions de travail avec l'association Les Nouelles en vue de la fusion. Ces temps ont permis aux deux organisations d'apprendre à se découvrir et se connaître, au travers d'une part, les métiers de l'insertion avec Artex qui ouvre un nouveau champ et de nouveaux publics, et l'entreprise adaptée que nous connaissons par nos organisations, mais dans ce cas hors secteur du médico-social, et l'activité formation. L'enjeu portant essentiellement sur le territoire Saint-Brieuc Lamballe, nous avons dès que possible travaillés de concert dans nos instances esatco et accueillis nos futurs collègues. La fusion reste à construire, mais les rencontres avec les personnes et les équipes augurent de belles perspectives.

En conclusion, le contexte économique restant très perturbé, nous devons tout d'abord nous attacher à notre mission première : accueillir les personnes, dans les meilleures conditions techniques et humaines, tout en professionnalisant leur parcours. Pour cela, nous devons rester innovants dans nos partenariats avec nos clients, et en capacité de réaliser des activités de services en lien avec les territoires sans être totalement dépendant des marchés.

## Démarche d'amélioration de la qualité de l'accompagnement

### Les CVS

Les Conseils de la Vie Sociale de l'association continuent à améliorer leurs fonctionnements afin d'être de véritables lieux d'information, d'expression et de participation des personnes. Ces améliorations ont surtout touché la préparation et la restitution. Depuis le mois de septembre, suite au travail

### Le club des présidents de CVS

Aux visites et formations, succède maintenant la co-construction d'outils et de règles communes. Les présidents ont travaillé sur l'affichage des informations et compte-rendus, les modes de communication, la bonne utilisation de l'ordinateur. Le rôle joué par les salariés qui accompagnent les présidents est fondamental.

### Le club des référents qualité

Dans le cadre de leurs réunions, les 11 référents qualité de l'association ont travaillé à l'élaboration d'une formation concertations à destination des correspondants qualité. Ces correspondants qualité participent au comité de pilotage de site. Il s'agit de salariés qui représentent chacun des services d'un pôle (exemples pour un pôle adultes : l'ESAT, le SATRA, le SAVS, le foyer, le foyer de vie) ou un service.

Nous étions partis du constat que la démarche qualité était encore perçue comme quelque chose à faire en plus. Le premier rappel est que la finalité est bien l'amélioration permanente de notre offre de services et des prestations que nous proposons au quotidien à chacune des personnes que nous accompagnons.

Chaque référent qualité, secondé par un référent d'une autre structure, a animé une formation.

Afin de répondre à un des points d'amélioration pointé lors de l'évaluation externe, nous avons élaboré un livret « dispositif de recueil, de gestion et de suivi des non-qualités ».

Un gros travail a été réalisé afin de s'assurer de la mise à disposition et de l'affichage des documents.

Le travail sur l'accessibilité des documents en particulier ceux de la loi 2002-2 se poursuit. Nous effectuons une mutualisation des bonnes pratiques et des documents qui seront mis à disposition dans une banque de données sur l'intranet de l'association.



entre le club des présidents de CVS et les services communication et informatique de l'association, chaque CVS dispose d'une adresse mail qui est aussi une adresse Skype permettant à des personnes éloignées géographiquement de communiquer. Si les outils existent, les modalités d'utilisation sont à définir et font actuellement l'objet de la réalisation d'une charte de bonne pratique de l'utilisation de l'outil informatique (lieu, ce que je peux aller voir...).

D'autres lieux d'expression et de participation se développent également. Ils touchent aussi les retraités.

### Le club des intervenants internes

Les intervenants internes sont des personnes-ressources pour l'association, ce qui permet de consolider l'implantation du management socio-économique auprès de la direction et des équipes de son établissement ou de son site.

Dans le cadre de leur rôle d'information et de formation des autres salariés et des équipes de leur pôle, les intervenants internes de l'association ont travaillé à l'élaboration d'une formation concertation sur les objectifs et l'utilisation du tableau de bord de pilotage à destination dans un premier temps des cadres des établissements et services avant de la proposer à tous les salariés. Ils ont participé de manière active au diagnostic des Maisons d'Accueil Spécialisé (MAS) de Saint-Brieuc et Hillion. Ils ont ensuite participé aux groupes projets mis en place dans les établissements en apportant leur apport méthodologique.

### La démarche Qualité Hygiène Sécurité Environnement (QHSE)

L'année 2015 marque la création du poste d'assistant QHSE et l'arrivée de Jérôme Thouvenin le 1<sup>er</sup> septembre.

Il a été enregistré auprès de la DIRECCTE comme Intervenant Prévention des Risques Professionnels (IPRP) le 29 octobre, l'association répondant alors à la demande des organismes de contrôle.



Ce poste a pour vocation d'apporter à l'ensemble des salariés et directions des établissements et services de l'association, une ressource et un accompagnement sur les sujets de la santé et la sécurité au travail, l'hygiène et les questions environnementales. Le périmètre d'intervention étant vaste, des priorités ont été déterminées. Il a travaillé, en collaboration avec les établissements et services, à l'élaboration d'un Ad'ap (agenda d'accessibilité programmé) sur tout le patrimoine de l'association dont les locaux recevant du public doivent être rendus accessibles à tous les types de handicap. Il sera déposé en préfecture pour le 24 mars 2016.

Il est intervenu, en fonction des besoins, dans les établissements et services sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et sur le plan d'actions qui en découle ainsi que les modalités de suivi.

Chaque établissement et service de notre association dispose désormais de ce document, qui en plus d'être obligatoire et un véritable levier pour l'amélioration des conditions de travail des professionnels de notre association.

Jérôme Thouvenin (photo ci-contre) a également entamé un travail autour de la sécurité des jeunes de SIPFP qui peuvent être amenés à travailler, dans le cadre de leur apprentissage, sur des machines dangereuses.

L'année 2015 a également été marquée par la mise en application du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P). Cette année, quatre facteurs étaient à prendre en compte (10 au total à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016). Jérôme Thouvenin a réalisé un diagnostic afin d'identifier et déclarer les 18 salariés concernés par la pénibilité 2015 au titre du travail de nuit. Cette action autour de la pénibilité a été l'amorce de la création d'outils de report et d'analyse transversaux, mais également d'une documentation formative qui a pu être reprise sur différentes commissions ou réunions dans les établissements et services.

Il est invité permanent des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).



# Pôle enfance



## LOUDÉAC

### IME - SESSAD SAINT-BUGAN

#### L'activité du pôle enfance en 2015

Au 31 décembre 2015, pour 80 places agréées, 93 jeunes sont accompagnés, 5 d'entre eux ont été orientés. Une activité excédentaire de 412 journées est enregistrée. Le nombre total de personnes accompagnées par le SESSAD en 2015 est de 57 pour un agrément de 40 places. Nous avons réalisé 13 admissions et 13 sorties. L'activité du service est à l'équilibre avec un nombre d'actes légèrement excédentaire.

Nos objectifs en matière de gestion étaient de réaliser notre prévisionnel, de prendre les mesures nécessaires pour compenser l'absentéisme des jeunes, d'argumenter le déficit d'activité de la section polyhandicapée en accueillant des problématiques complexes pour des jeunes sans solution.

#### Améliorer notre connaissance des besoins des personnes accompagnées et des territoires

Pour améliorer notre connaissance des besoins, les professionnels se sont largement mobilisés pour participer aux actions de formation proposées. Nous avons orienté notre plan de formation en partie sur l'autisme (formation niveau 1.2.3, particularités sensorielles, PECS). Les enseignements reçus ont permis d'introduire de nouveaux outils d'évaluation fonctionnelle ainsi que de nouvelles modalités d'intervention.

Dans ce contexte, nous avons mis en place une supervision ABA avec Sophie Martinot à compter du mois de mai. Désormais, l'installation des grilles ABLLS dans les services pour l'évaluation fonctionnelle

des jeunes est effective. À terme, cette approche doit permettre d'élaborer des trames précises et opérationnelles, des actions éducatives et des compétences ciblées dans le Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP), et cela pour tous les jeunes de l'établissement.

Pour consolider les prérequis nécessaires à la mise en œuvre de l'évaluation fonctionnelle, nous avons également travaillé à l'amélioration de nos connaissances sur la déficience intellectuelle et le handicap psychique.

Dans le but de parfaire nos connaissances du territoire et d'étendre notre réseau, nous avons eu recours aux ressources du pôle territorial. L'appropriation progressive de ce dispositif par nos professionnels a permis d'orienter des jeunes en attente d'une place dans le secteur adulte, deux d'entre eux étaient âgés de 28 ans.

#### Fluidifier les parcours et proposer des accompagnements plus personnalisés

Avec le soutien de notre assistante sociale et de Christophe Guerrey, coordonnateur du pôle territorial, nous avons travaillé nos orientations en recherchant des solutions pour des parcours atypiques. Ainsi, la mise en fonction du studio « Fluidité » a été effective dès le premier semestre 2015. Une jeune a été accompagnée sur six mois car elle était en rupture de lieu d'hébergement.

Un accompagnement individualisé par le SAVS de Loudéac a été proposé à une jeune de l'IME. Cet accompagnement a débouché sur son emménagement en studio avec embauche en ESAT.

Des visites à domicile avec les familles sont mises en place, ainsi que des formations conjointes parents et psycho-

logue sur l'approche des particularités neurosensorielles des autistes et TED, et des actions ponctuelles de soutien aux aidants familiaux en proposant de l'hébergement et des programmes d'intervention spécifiques.

De nouvelles activités de formation ont vu le jour pour accroître l'offre à destination de la SIPFP. Les possibilités et les débouchés offerts par les activités cuisine et horticulture sont explorés. De fait, à titre expérimental, 4 jeunes ont participé à la formation en cuisine de collectivité. Nous avons également mis en place les prérequis pour l'installation d'un restaurant d'application au 1<sup>er</sup> semestre 2016. L'activité horticulture offre de nombreuses possibilités dans le cadre de partenariats prospères avec les collectivités locales. Un groupe de 5 jeunes a testé ce nouveau support.

Parallèlement, dans un logement témoin, se déroule un atelier pour l'acquisition des compétences domiciliaires avec des supports d'apprentissage qui ont pour objectif d'apprendre à nos jeunes résidents à se protéger des dangers domestiques, à gérer les actes du quotidien et plus globalement les compétences attendues pour gérer seul un studio, intégrer le programme HHC, ou participer de façon active à la vie de la maison en famille ou en établissement.

Nous avons mis en place des projets scolaires articulés avec le milieu ordinaire et travaillons à la réintégration progressive d'un jeune de l'IME en CLIS.

#### Faciliter l'exercice du droit des personnes accompagnées

Avec les jeunes, l'amélioration de notre organisation a été revue dans le but de favoriser une plus grande implication de leur

part au sein du CVS. Les membres du CVS ont reçu une formation afin qu'ils aient une meilleure maîtrise de leurs droits.

Sur le plan de l'accès au soin, le réseau de santé est renforcé pour permettre un meilleur accès aux soins dentaires, assurer un suivi médical continu, par exemple un travail de soutien des familles pour obtenir des diagnostics médicaux (autisme TED) a été réalisé.

Soulignons également le recrutement pour le SESSAD du Docteur Astruc, médecin psychiatre qui intervient deux fois par semaine dans le service. En 2016, nous perdrons notre médecin généraliste qui part à la retraite. Son remplacement constituera un véritable défi au regard du problème de la désertification médicale sur notre territoire.

### Consolider la dimension des ressources humaines

En dépit des fluctuations inhérentes aux départs de plusieurs cadres, le cap est maintenu. De nombreux projets sont en cours de développement, et pour répondre aux attentes de nos professionnels, nos

efforts se sont portés sur la planification des actions et la mise en place d'outils de suivi et de communication. Les groupes de pilotage transversaux ont été animés par les cadres.

Progressivement, avec le concours des « Paramédicaux » des ateliers cliniques dans les services sont animés pour apprendre à nos professionnels à renseigner les grilles d'observation et d'évaluation fonctionnelle. Cette action concertée et co-construite a permis de consolider notre pôle médico-social.

Enfin, il convient de souligner l'implication de tous les professionnels du pôle enfance, dans le travail de réflexion mis en place pour décliner les projets de service en lien avec le projet de développement de l'IME (architectural).

La contribution de la section de parents de Loudéac a été conséquente pour l'installation et le développement de notre atelier « compétences domicilières ».

L'équipe du pôle adulte de Loudéac, l'équipe de la plateforme ont également participé à nos travaux. Nous avons confronté nos expériences et défini



des objectifs communs en matière de développement.

Dans le cadre de la convention passée avec l'AHB et son hôpital de jour, les rencontres d'équipes confrontent les pratiques et mutualisent les compétences.

Progressivement, nous décloisonnons notre fonctionnement afin de privilégier la logique de parcours personnalisés et de partager une vision intégrative de nos établissements et services.





## SAINT-BRIEUC

### IME GUY-CORLAY

#### Améliorer notre connaissance des besoins des personnes accompagnées et des territoires

La directrice-adjointe participe aux réunions des équipes techniques de la MDPH, ainsi qu'aux commissions de situations critiques ARS/MDPH. Les chefs de service et l'assistante sociale s'impliquent dans le pôle de service territorial de Saint-Brieuc par la participation aux tables rondes

Des activités conjointes sont mises en place avec d'autres structures du territoire briochin (enfants et adultes).

Les personnels se forment à l'accompagnement des personnes autistes afin d'améliorer notre offre de services.

#### Fluidifier les parcours et proposer des accompagnements plus personnalisés

- formation d'un ETS dans le cadre du rapprochement des SIPFPro et des ateliers de production des ESAT. Cette formation-action a permis de créer un outil commun pour matérialiser le parcours de formation des jeunes de SIPFP et leur faciliter l'accès à des stages puis l'admission en ESAT.

- visite des foyers de vie pour adultes par l'équipe éducative du groupe pré-foyer, l'assistante sociale et la chef de service de l'établissement. Ces contacts débouchent sur des partenariats entre équipes et des stages pour les jeunes adultes de la SIPFP. Ces rapprochements se font aussi bien avec les foyers de notre association et hors association, afin de multiplier les chances de débouchés pour nos jeunes de plus de 20 ans.

- visites d'ESAT de notre association (éducateurs techniques avec les jeunes en apprentissage) pour découvrir les structures de travail et envisager des stages en milieu professionnel.

- participation à un groupe de travail initié et piloté par le Rectorat de Rennes sur la mise en réseau des plateaux techniques des établissements de l'Education Nationale et des établissements d'enseignement adapté du territoire briochin. Cette expérimentation vise à fluidifier le parcours d'élèves dans les apprentissages techniques et adapter l'offre d'accompagnement aux besoins spécifiques de chaque élève.

- accueil à temps partagé des enfants entrant à l'IME afin de faciliter la transition et de répondre au projet de vie formé par les parents (temps partagé avec l'école ou d'autres structures sanitaires ou médico-sociales). Cette organisation s'adresse aux enfants de la région briochine pour



« ADAPTER L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT AUX BESOINS DE CHACUN »

lesquels l'éloignement entre l'IME et leur autre lieu d'accueil ne pose pas de problème de transport.

### Faciliter l'exercice des droits fondamentaux des personnes accompagnées

- participation active des jeunes élus au CVS (augmentation du nombre de représentants aux dernières élections et invitation systématique des titulaires et suppléants).
- désignation de correspondants CVS parmi les enfants de la SEES, qui sont réunis avec les élus afin de débattre des questions qui les intéressent et présenter les demandes en CVS.
- participation des adolescents et jeunes adultes à une partie de la réunion de synthèse les concernant.

### Consolider la dimension ressources humaines

- dynamique de formation soutenue pour l'ensemble des personnels tous métiers confondus notamment par le biais des formations associatives.
- mise en place de séances d'analyse de pratique pour les groupes SEES et SIPFP non techniques.
- poursuite des réunions à thème dans le cadre de l'amélioration des pratiques.

### La vie de l'établissement

L'ouverture de l'IME sur son environnement s'est traduite en 2015 par la participation de groupes à des festivals, concours, rencontres sportives organisés dans le département, la région et même hors région comme le Festival de la BD d'Angoulême.

Nous avons aussi accueilli dans nos murs, à l'occasion de la fête de l'IME au mois de juin, ainsi qu'à l'occasion de rencontres avec des classes, des groupes d'étudiants, des groupes d'autres établissements, des représentants de collectivité locale et territoriale, etc.

Les parents ont été très présents autant par l'intermédiaire de la section locale de parents que par les représentants au CVS. Ils ont piloté des actions en faveur de l'IME (opération brioches) et ont agi aux côtés des professionnels (aide pour la fête de l'IME) favorisant ainsi une meilleure connaissance mutuelle et une synergie positive en faveur des enfants.

À partir du mois d'août, l'atelier Images de la SIPFP a développé son activité en consacrant deux jours par semaine à la photo, la vidéo et la prise de son. Ainsi, deux projets importants ont pu débiter au cours du second semestre 2015, pour s'achever début 2016 : un film reportage pour l'ARS et une exposition photographique « Portraits d'union » pour l'association.

## SESSAD ALIZÉS

### Améliorer notre connaissance des besoins des personnes accompagnées et des territoires

- mise en place d'une procédure conjointe CAMSP-SESSAD pour faciliter le passage de relais autour des situations d'enfants.
- formations et participations à des colloques (journées régionales SESSAD, journées ANECAMSP,...).
- participation à l'élaboration d'un outil commun SESSAD départemental (GEMSO) en collaboration avec la MDPH.
- implication dans le pôle de service territorial de Saint-Brieuc. La coordonnatrice est la chef de service.

### Fluidifier le parcours et proposer des accompagnements plus personnalisés

- renforcement de la collaboration avec les services sociaux de la Maison du département.
- réflexion engagée sur une formalisation du suivi à trois ans de l'enfant et de sa famille après la fin de l'accompagnement par le service.
- engagement dans des actions de sensibilisation et des collaborations avec les services périscolaires des écoles de l'agglomération briochine.

### Faciliter l'exercice des droits fondamentaux des personnes accompagnées

- mise en place de deux journées festives (le samedi) pour les enfants et les familles, en collaboration avec les parents représentants au CVS.

### Consolider la dimension ressources humaines

- mise en place de l'analyse de pratique.
- poursuite des réunions à thèmes pour améliorer la pratique.
- formation en entra sur « la conduite d'entretien avec l'approche systémique ».
- participation de professionnels du service à des actions de formation (AVS/EVS de l'Education Nationale, personnels des équipements « petite enfance » de la Ville de Saint-Brieuc,...).

### Les temps forts du SESSAD

2015 a été une année exceptionnelle pour le SESSAD et plus largement pour le pôle enfance de Saint-Brieuc. En effet l'association a répondu, avec succès, à l'appel à projet de l'ARS pour la création des 20 places SESSAD pour personnes porteuses d'autisme et autres TED.

Le dossier de réponse a été préparé au printemps 2015, avec l'ensemble des professionnels compétents en matière d'autisme et retenu pour une mise en place en décembre 2015.

Le partenariat étroit avec les responsables de l'association Autisme Trégor-Goëlo (ATG), tant dans la préparation du dossier que dans le recrutement des professionnels, a été d'une grande aide. ATG nous a également facilité les premiers contacts avec les familles dont les enfants sont aujourd'hui accompagnés par l'antenne TSA du service. Dans leur grande majorité, les salariés ont été recrutés fin 2015 pour débiter le 4 janvier 2016.

Le SESSAD Alizés a désormais deux antennes : l'une, sous la responsabilité de la chef de service, poursuit son travail auprès d'enfants et adolescents ayant une déficience intellectuelle (60 places) ; l'autre, sous la responsabilité de la directrice-adjointe, s'adresse aux enfants, adolescents et jeunes adultes avec autisme ou troubles envahissants du développement (20 places). Les deux antennes du service occupent des locaux voisins situés dans le même bâtiment 1 rue de la Fontaine à Saint-Brieuc.

## MINIHY-TRÉGUIER

### L'activité du pôle enfance en 2015

L'IME de Minihy-Tréguier est agréé pour 82 places enfants de 6 à 20 ans dont 8 pour personnes avec autisme. Le taux d'activité 2015 a été de 96,7 %. Dix personnes accueillies à l'IME ont été orientés en structure pour adultes. Nous avons accueilli de 6 nouveaux jeunes à la rentrée d'août tout en restructurant le secteur des adolescents et jeunes adultes de la section SETA. Un équilibre est à préserver.

Au SESSAD, nous avons un agrément de 51 places dont 3 pour des personnes avec autisme. Nous avons réalisé 6 387 actes pour 6 518 prévus, soit un taux d'activité de 97,99 %. Nous avons été amené à faire des entrées tout au long de l'année et dès que des places se libéraient.

C'est en effet, une année particulière dans le sens où nous avons recensé 21 sorties, soit près du double de sorties habituelles dans une année compensée par 24 entrées. Les années précédentes, l'établissement accueillait en moyenne 12 nouveaux enfants.

### Améliorer notre connaissance des besoins des personnes accompagnées et des territoires

La formation des professionnels a été un enjeu important de la mise en place du dispositif autisme sur le secteur des adolescents et jeunes adultes. L'accent a été mis sur les formations en lien avec l'autisme, tant dans le cadre des formations associatives (56 professionnels pour les niveaux 1.2.3), que pour le PECS (5 professionnels) que dans les formations portées par les associations de parents d'enfants autistes sur le territoire (formation Montessori, 2 professionnels). Cette dynamique permet de développer une culture commune sur le mode d'accompagnement sur cette expertise. C'est le préalable à la mise en place d'un accompagnement spécifique et partagé.

Le pôle enfance s'est inscrit dans la dynamique des pôles territoriaux du Trégor Goëlo. L'assistante sociale de l'IME contribue à la compréhension des situations et à l'élaboration de réponses diversifiées lors des tables rondes par sa connaissance du territoire et des dispositifs sociaux. Aujourd'hui, une jeune femme est accueillie



en temps partagé entre l'IME et le foyer de vie de Lannion. Le SESSAD est présent aux tables rondes des pôles territoriaux de Guingamp et participe à la réflexion commune.

Le SESSAD intervient à Guingamp sur une action de sensibilisation et d'information sur le handicap auprès d'enfants des écoles dans le cadre des Temps d'Activités Périscolaires (TAP). Ces temps d'échanges, à raison de 7 séances avec chaque groupe d'enfants, œuvrent à l'intégration des enfants handicapés et au maintien dans les dispositifs de droit commun par la connaissance de l'autre différent, par une prise en compte de ses besoins spécifiques.

### Fluidifier les parcours et proposer des accompagnements plus personnalisés

En amont de l'entrée à l'IME, nous travaillons avec l'hôpital de jour de Lannion à l'accueil de jeunes venant du secteur sanitaire. Nous avons poursuivi le travail de partenariat commencé l'année passée. C'est ainsi que nous avons accueilli progressivement un jeune, par ailleurs inscrit sur notre liste d'attente, 1 journée par semaine. L'objectif de cet accueil était de permettre au jeune de pouvoir sortir d'un accompagnement type sanitaire et de passer à un accompagnement éducatif avec un autre cadre et d'autres contraintes. Pour se faire, une professionnelle de l'hôpital de jour est venue passer la demi-journée, puis la demi-journée et le repas, et enfin la journée. Elle s'est retirée de l'accompagnement tout en restant disponible pour sécuriser l'équipe de l'IME. D'accompagnatrice, elle est devenue une personne-ressource. D'une ressource pour ce jeune, nous sommes devenus des accompagnateurs de son parcours de vie.

Au-delà de la situation, nous avons trouvé entre l'IME et l'hôpital de jour, les modalités d'un passage de relais en toute sécurité qui pourront servir pour d'autres situations.

La collaboration avec le CRA a démarré par un diagnostic TSA pour trois jeunes adultes du dispositif autisme.

Le partenariat avec le centre Jacques Cartier de Saint-Brieuc s'est poursuivi avec le service « Surditude » en direction d'une adolescente et de sa famille pour développer le langage des signes, tant à l'établissement que dans la famille.

L'éducateur technique spécialisé des jardins espaces verts a participé à la formation sur les passerelles formatives. Cela a permis une connaissance et un partage de pratiques avec l'ensemble des IME et les différents ESAT.

Le nombre de stages en alternance a augmenté (3 semaines en stage, 1 semaine à l'IME pendant 3 mois) avec les ESAT de proximité. Cela permet à la personne accompagnée d'acquérir la posture de l'ouvrier d'ESAT au-delà de la dimension de formation. À l'issue de cette période d'alternance, les personnes ont été embauchées à l'ESAT.

À la rentrée d'août, nous avons renforcé notre disposition TSA suite à la transformation de 6 places pour personnes déficientes intellectuelles en 6 places TSA. Nous avons dédié un groupe pour des personnes porteuses d'un TSA sur le secteur des adolescents et jeunes adultes.

### Faciliter l'exercice des droits fondamentaux des personnes accompagnées

Le CVS s'organise à travers les réunions des groupes et des ateliers en amont qui deviennent de vrais lieux d'expression. Cela se mesure à la qualité des échanges. Les jeunes sont attentifs, concernés et osent de plus en plus entrer dans les débats, donner leur avis, argumenter leur point de vue. Un travail en amont, conséquent est fait pour une présentation imagée, la plus facile à comprendre par tous. Le CVS devient un lieu d'apprentissage de la démocratie.

Le SESSAD demeure sous-représenté. Il est difficile de faire adhérer les jeunes qui sont dans des écoles à un dispositif d'appui à leur scolarité.

### Consolider la dimension ressources humaines

Le pôle enfance de Minihi-Tréguier, accompagné par le cabinet de consultant Axe'm, s'est engagé depuis janvier 2015 dans la reconstruction du climat social. Ce travail piloté par un comité constitué des membres élus du CHSCT, de la présidente et des représentants syndicaux, a été l'occasion de nombreux échanges, de partage d'idées et de ressentis. Des groupes de travail ont été proposés aux professionnels, sur le principe du volontariat, sur les questions d'éthique, de communication, du management et du travail. La synthèse des échanges de ces groupes a permis l'écriture d'un plan d'actions. Les actions vont se dérouler sur deux ans. Certaines ont déjà été réalisées car elles relevaient de l'organisation. D'autres vont se dérouler dans le temps car elles nécessitent plus d'échanges.

### La vie de l'établissement

Scandée par les réunions sur le projet architectural, du comment nous pouvons envisager l'accompagnement de demain

et de quel bâti aurons-nous besoin pour ce faire, une réflexion a été menée par les professionnels, avec les personnes accompagnées, leurs familles et les partenaires de l'IME comme la Communauté de communes.

Nous avons poursuivi des partenariats qui sont bien installés comme celui avec le centre de loisirs et le lycée Keraoul.

Le groupe SETA a exposé ses œuvres à la Maison du département de Lannion durant tout le mois de novembre.

Et cette année, nous avons accueilli un peintre indien qui nous a fait partager ses connaissances en peinture et montré de nouvelles techniques d'arts plastiques. Une belle occasion d'échanges culturels.

### Les rendez-vous de l'année

- poursuite des transferts à l'IME : 79 enfants, adolescents et jeunes adultes sont partis sur des durées et des projets très variables, allant de 2 à 5 jours.

Au SESSAD, deux séjours ont été organisés. Ils ont concerné 20 enfants.

- la vente des fleurs qui s'est déroulée sur trois jours en mai permet de mettre à voir

et à vendre les productions de plantes et d'objets créés tout au long de l'année. Pour les familles c'est l'occasion de se rencontrer, de visiter le site et d'apprécier les travaux de l'ensemble des ateliers et groupes. Le salon de thé tenu par les jeunes de Braz est l'occasion de montrer à tous les visiteurs leur savoir-faire en termes de service, d'accueil, d'intérêt pour le visiteur.

- la fête de Noël est le moment de l'année où tous les professionnels, les personnes accueillies et leurs familles sont réunis autour d'une journée festive organisée par la section de parents.

### Conclusion

Les professionnels de l'IME et du SESSAD sont tournés vers l'avenir avec le projet de restructuration de l'IME et la redéfinition de ses missions au regard des politiques actuelles ; l'implantation du SESSAD à Lannion et le déménagement de l'administratif sur Tréguier pour être au plus près des personnes que nous accueillons, inscrit dans le tissu social.



# Pôle adulte



## **DINAN, QUÉVERT ET LAMBALLE**

Dans une volonté d'amélioration continue de la qualité de ses missions d'accueil et d'accompagnement, le site de Dinan/Lamballe a travaillé sur des objectifs spécifiques en lien avec le CPOM en cours (2014-2019).

### **Améliorer la fluidité des parcours et de proposer des accompagnements personnalisés**

Nous avons poursuivi notre démarche d'élaboration des procédures d'admission et de ses critères. Cette procédure, en place depuis 2014 est aujourd'hui efficace. Elle fait partie des pratiques que nous partageons avec d'autres structures du collectif Handicap 22.

D'autre part, en lien avec les attentes de nos partenaires, les IME et les ESAT de l'ensemble du territoire (22 et 35), l'accueil temporaire permet d'expérimenter la vie en foyer, de créer une dynamique autour du travail, tout en évaluant concrètement la faisabilité du projet de vie de la personne.

Pour d'autres résidents, c'est la possibilité de soulager et rassurer les aidants, en envisageant un futur, soit pour des jeunes travailleurs ESAT (23/30 ans) ayant peu d'expériences d'autonomie, soit pour des personnes plus âgées qui ont toujours vécu au sein de leur famille.

Enfin, en réponse à des souhaits exprimés par les résidents du foyer de vie lors de leur projet personnalisé : « sortir de son quotidien, rencontrer d'autres résidents, visiter d'autres lieux », l'échange croisé s'est naturellement mis en place grâce à des rencontres inter-associatives. Il encourage une dynamique d'ouverture pour le résident et les équipes, en renforçant

leurs capacités d'adaptation, en questionnant les fonctionnements individuels et collectifs.

Ces nouvelles réponses et ces nouveaux modes d'accompagnement nous invitent à créer et adapter des outils et des supports de travail tout en restant dans un cadre conventionné et sécurisé.

### **La mise en place des pôles territoriaux de Dinan et de Lamballe se poursuit**

La mise en œuvre du pôle territorial de Dinan est effective depuis le début d'année 2015 sur le pays de Dinan. Loïc Granville, coordinateur et chef de service Habitat, en assure l'animation. Un comité de pilotage a été constitué et s'est réuni six fois en présence de cadres représentant huit associations (dont 5 signataires de la convention Handicap 22).

Depuis le deuxième semestre, cinq tables rondes ont permis une analyse autour de cinq situations pour la préconisation d'un plan d'accompagnement au regard de l'expertise des divers professionnels présents représentant dix associations et services. La création d'une fiche de liaison, commune à l'ensemble des pôles territoriaux, favorise l'expression des attentes des personnes au regard des problématiques liées à la continuité du parcours de vie.

Pour le pôle territorial de Lamballe, Valérie Gallais-Le Frêne, chef de service du SES-SAD des Quatre Vaulx, assure la mission de coordinatrice. Le CIAS de Lamballe Communauté a récemment signé une convention de partenariat. Le comité de pilotage est constitué et s'est réuni plusieurs fois dans les locaux de l'association Athéol. Les tables rondes sont aujourd'hui opérationnelles. Ces deux pôles s'attachent à développer des outils permettant une continuité de parcours.

### **Faciliter l'exercice des droits fondamentaux des personnes accompagnées**

Le site de Dinan et Lamballe a travaillé sur deux objectifs spécifiques. Après sa formation au CNAM de Nantes, Jérôme Thouvenin, moniteur d'atelier à Lamballe, a pris en septembre les fonctions de préventeur et d'IPRP pour l'association. Il vient désormais en soutien de nos établissements et forme le préventeur du site de Dinan et Lamballe. Le DUERP est en cours de finalisation et une procédure de suivi se met en place.

Pour favoriser l'expression des personnes accompagnées, les représentants du CVS ont participé à la formation « Facile à lire et à comprendre ». Les présidents de CVS sont actifs dans les réunions du club des présidents et présentent leurs restitutions au CVS. Des groupes de paroles se mettent en place au foyer de vie comme au foyer d'hébergement. Pour la préparation des constructions de la résidence et du pôle habitat HHC, un groupe de résidents est très investi dans le suivi des projets et maintenant des premiers travaux.

Enfin, la participation des personnes accompagnées trouve aussi son expression dans la réalisation de huit « projets citoyens ». Des projets qui concernent aussi bien le Téléthon, les Virades de l'Espoir, le triathlon de l'Alpe d'Huez, la Chaîne de l'espoir... Les idées ne manquent pas en matière de solidarité !

### **En matière de consolidation des pratiques et d'adaptation des postures, les deux leviers mis en œuvre sont le développement de l'analyse de pratique et les formations.**

En décembre 2015, l'ensemble des professionnels des établissements et services de Dinan/Lamballe se sont retrouvés pour

une journée de formation autour du thème « Sensibilisation au handicap psychique ». Dispensée par Monsieur Boulaire du pôle formation des Nouelles, elle a apporté des connaissances théoriques et une réflexion collective sur nos modes d'accompagnement des personnes accueillies. À quelques semaines de l'accord de fusion entre les deux associations, ce temps aura également permis un éclairage sur les missions spécifiques de nos futurs collègues, tout en nous imprégnant de leurs valeurs, prémices d'une acculturation.

D'autre part, l'analyse de pratique est maintenant en œuvre au foyer de vie comme au foyer d'hébergement. Elle est complétée par la participation des plusieurs professionnels à la formation associative sur les nouveaux modes d'accompagnement. Après une période de réflexion de trois mois, et en vue d'une préparation à l'accompagnement au domicile des personnes, l'équipe du foyer d'hébergement de La Courtine a élaboré une fiche de poste d'une Technicienne en Intervention Sociale et Familiale pour compléter l'équipe pluridisciplinaire, sur les bases du référentiel métier. Ce nouveau professionnel prendra ses fonctions en 2016.

### **L'année des anniversaires : le quarantième pour l'ESAT, le vingtième pour le foyer de vie des Grands Rochers**

Pour le quarantième anniversaire de l'ESAT, la journée du 26 juin 2015 a été organisée en trois temps forts. Le premier a regroupé l'ensemble des bénéficiaires du pôle adulte de Dinan Lamballe, les salariés et les parents lors d'une matinée conviviale et ludique autour du plan d'eau du site. Le public a ensuite afflué pour les portes ouvertes l'après-midi afin de découvrir les différentes activités de production de biens et de services.

Les ouvrières et les ouvriers ont participé activement à l'accueil du public, aux visites d'atelier et aux animations. Les résidents du foyer de vie ont proposé une animation musicale et chantée qui a eu beaucoup de succès. Les discours officiels ont clôturé cette journée. Madame le Maire de Quévert et Monsieur le président de Dinan Communauté ont rappelé à cette occasion l'intégration du site dans la vie sociale et économique du territoire. Madame Michel, conseillère départementale chargée des personnes handicapées a rappelé l'importance de la question du handicap dans le champ de compétences du

Conseil départemental des Côtes d'Armor. Cette mobilisation conjointe des bénévoles de la section de parents, des ouvriers et des ouvrières, des professionnels, et aussi des retraités qui sont venus nous apporter leurs expériences et leurs idées a permis de faire de cette journée une belle aventure collective qui s'est terminée en musique dans la nuit quévertoise sans fausse note !

Pour le foyer de vie Les Grands Rochers, le 20<sup>e</sup> anniversaire a été un événement marquant. Il a permis, au travers de la préparation des festivités, de se fixer des objectifs communs : réaliser une exposition de ce qui s'est vécu lors de toutes ces années, trouver un thème festif qui permettrait de mobiliser l'ensemble des résidents en amont, jusqu'au jour J avec les familles, amis, anciens collègues, représentants de l'association et du siège.

Cet anniversaire a nécessité plusieurs semaines d'investissement de la conception à sa réalisation, et s'est donc déroulé en deux temps bien différenciés.

Le premier a été dédié aux portes ouvertes sur la partie accueil de jour, avec expo souvenirs et présentation des activités actuelles : couture, poterie, informatique, chorale et dessin.

Le second a été consacré à la fête sur le thème du cirque. Sous un chapiteau monté et décoré par des travailleurs de l'ESAT, des parents de la section de Dinan et des salariés, les résidents ont vécu des sensations fortes pendant une semaine, en s'initiant aux arts du cirque.



Le 9 octobre, une petite centaine d'invités se sont retrouvés à l'abri du même chapiteau pour les discours, le repas champêtre et les animations. La fin de l'après-midi a été animée par la Compagnie Charivari, dont le célèbre clown Paul Keaton qui a fait rire petits (enfants des ouvriers et ouvrières de l'ESAT) et grands (personnes inscrites sur notre liste d'attente, résidents d'autres foyers de vie et foyers d'hébergement). L'ensemble du personnel et des parents de section ont contribué à la réussite de cet événement qui laissera une empreinte de partage, contribution et talents.

### **Une journée préparation à la retraite avec l'ESAT des Quatre Vaulx**

Avec le soutien de l'ARESAT Bretagne et en partenariat avec l'ESAT des Quatre Vaulx, nous avons organisé en décembre 2015, une réunion d'information sur la préparation à la retraite à l'intention des personnes accompagnées, de leurs représentants légaux et de leurs familles. Près de 55 personnes ont répondu présentes pour rencontrer les professionnels de la CARSAT, de la MSA et du CICASS 22.

Après un temps d'information et d'échanges en matinée, des rendez-vous individuels ont été planifiés tout au long de l'après-midi pour examiner les situations personnelles. De l'avis des participants, cette journée a été très utile et le partage d'expériences avec les professionnels des Quatre Vaulx sera à renouveler.

### **Le Forum des établissements médico-sociaux du Territoire de santé n°6**

Avec le soutien de la Conférence du Territoire de santé Saint-Malo/Dinan, la CRSA et l'ARS Bretagne, le site de Dinan a participé activement à l'organisation d'un forum intitulé « Parcours de vie », en mai 2015 au Centre des congrès de Dinan. Une conférence-débat pour les professionnels sur Le rapport Piveteau et la notion de réponse accompagnée était animée par Pascal Thébaud (CREAI Bretagne), avec la participation de notre directeur général Jacky Desdoigts. L'après-midi, des stands ouverts aux familles et aux professionnels mettaient à disposition des informations sur la santé, l'éducation, la formation, le travail et l'habitat. Des tables rondes ont permis un partage d'expériences entre personnes accompagnées, professionnels et familles sur ces différents thèmes.

## TRÉGUIER ET LANNION

Notre rapport d'activités 2015 finalise les axes d'amélioration des projets d'établissements pour la période 2012-2016.

Notre volonté permanente de nous inscrire dans une dimension éthique et humaniste où la construction de l'individu, son épanouissement personnel, son intégration socioprofessionnelle et / ou citoyenne représentent les axes de travail prioritaires à la base de l'action, dont le principe est la recherche de la promotion individuelle de chaque personne accueillie, en le considérant comme singulier et acteur dans tous les actes quotidiens de son existence.

Chaque année, nous avons en moyenne deux à trois départs en retraite à **esatco**. La mise en place du temps partiel plusieurs années en amont en collaboration avec le SATRA, favorise ce départ accompagné et préservé par des liens qui peuvent se perpétuer par la possibilité de déjeuner à l'établissement et de bénéficier de manière allégée du SATRA, de l'accompagnement du SAVS avant la mise en place d'autres relais et enfin de contacts informels. Nous constatons que l'accession à la propriété que nous pratiquons depuis plus de vingt ans pour ceux qu'ils le souhaitent est un vecteur du possible dans une représentation de l'inclusion sociale et une identification forte quand elle est associée à une future retraite.

Parallèlement, l'organisation des stages en alternance depuis près de deux ans dans une co-construction avec nos partenaires des IME autorise les jeunes non seulement à vérifier leur intérêt pour un métier, mais surtout à s'inscrire dans une démarche de formation professionnalisante avec un maître d'apprentissage qui devient le moniteur d'atelier. Ce parcours peut être associé à un stage en hébergement (résidence ou appartement).

L'accueil temporaire a été l'occasion de recevoir en externat au **foyer de vie Les Nymphéas** pour la première fois, pendant quatre-vingt-dix jours un jeune avec une orientation FOA vivant dans sa famille. Cette expérience positive lui sera proposée à nouveau et ouverte à d'autres, soit en attente de place à l'IME ou dans leur famille sans solution institutionnelle.



La nouvelle organisation des activités le matin a favorisé une meilleure gestion des besoins des résidents, en maintenant des activités cognitives sportives culturelles pour certains, et pour d'autres, une adaptation par un rythme différent : lever plus tard, soins et bien être, et accompagnement individualisé des rendez-vous médicaux en augmentation, l'après-midi étant réservé à des activités décloisonnées ouvertes sur l'extérieur. Nous portons une attention permanente à l'avancée en âge de certains résidents car nous en mesurons les conséquences parfois plus sévères du fait des déficiences préexistantes.

**La résidence Avel Nevez** s'inscrit dans une démarche de transition pour ses locataires afin que nous puissions agir sur la socialisation et la capacité pour chacun de réaliser ses propres choix. Ainsi, nous avons organisé une expérimentation pour plusieurs usagers de mise en situation en appartement (nous disposons de quatre appartements jouxtant les bureaux du SAVS) avec un accompagnement des éducateurs de la résidence. Ces expériences ont permis d'affirmer leur autodétermination confirmée par leur autoévaluation de leurs propres capacités à vivre de manière indépendante.

Le projet personnalisé réalisé dans une approche collaborative permet à chaque personne accueillie de mieux comprendre ses capacités professionnelles sociales interpersonnelles et de déterminer avec ses encadrants les axes de développement des habiletés adaptatives nécessaires à sa progression. Ce projet s'appuie sur la fonction de management du moniteur d'atelier, la complémentarité pour certains des activités de bien-être et culturelles du SATRA

et l'accompagnement éducatif permettant la prise en compte de l'environnement par l'ancrage d'actions de lien social dans la cité et l'expérimentation de son mode d'habitat. Cet ensemble est porté par la reconnaissance à son autodétermination afin de renforcer son égalité de chances et sa qualité de vie.

Nous développons depuis quelques années des **actions de formation** par les infirmières dans les domaines suivants : gestes de premier secours-relaxation-massage, sous forme de petits groupes de sept pour six séances consécutives. Nous avons constaté l'intérêt de tous à ces activités et avons choisi depuis le mois de mai dernier de proposer une mise en jambes le matin sur un temps collectif de cinq minutes par atelier.

Après avoir formé les animateurs deux ou trois par atelier, ces séances de début de journée sont toutes assurées par les ouvrières et les ouvriers et participent non seulement au bien-être individuel, à ce temps partagé dans le plus grand respect de chacun, mais aussi à la reconnaissance d'une capacité à réaliser cet exercice devant ses collègues et ses encadrants qui participent comme tous les personnels à ce moment.

Le **CVS** est aussi un temps où les usagers élus donnent à voir de leur capacité à représenter le collectif, à porter des questions et des informations dans le cadre d'un acte citoyen qui, comme les animateurs des séances de mise en jambes, valorisent des comportements individuels au bénéfice du collectif.

Notons le travail important des personnes du SATRA qui ont la charge de rédiger le

compte rendu en langage « Facile à lire et comprendre ». On ne peut que valoriser la prise de conscience de la nécessité du service rendu pour une communication au service de tous.

Au foyer Les Nymphéas, l'exercice de préparation se fait par unité. Ensuite, les élus avec un éducateur organisent le déroulé des questions sur support informatique avec photos. On peut constater que chaque élu usager possède bien sa propre question ou ses questions, ce qui apporte un échange construit affirmé dans une grande convivialité pendant le CVS.

La **formation des personnels** est un axe fort de l'association et une manière probante d'appréhender les défis de demain : analyse de pratiques pour les services éducatifs, projet personnalisé pour le développement des compétences pour les moniteurs d'atelier. De plus, chaque service accueille des stagiaires d'école de travailleurs sociaux, d'infirmières.

Le foyer de vie de Lannion y ajoute aussi les emplois d'avenir. Cet effort de solidarité à l'égard des jeunes en recherche d'emploi accompagnés par un tuteur est aussi un engagement de l'association de préparer certains à des postes futurs.

## LE FOYER DE VIE LES NYMPHÉAS

L'établissement a accueilli 24 membres du personnel de l'hôpital de Lannion sur quatre jours pour une formation sur la prise en charge du handicap mental s'inscrivant dans la démarche plus globale de l'accès aux soins pour les personnes en situation de handicap. Ce rapprochement qualitatif doit nous permettre de rédiger une fiche de liaison en lien avec le service des urgences, et de travailler sur l'évaluation de la douleur.

David Dasser, le directeur-adjoint des Nymphéas, assure la coordination du pôle territorial du Trégor-Goëlo en lien avec le directeur de la plateforme départementale. Cette fonction est au carrefour de l'ensemble des acteurs sociaux du territoire afin de répondre aux différentes sollicitations des personnes sans solution. Cette nouvelle organisation partenariale mobilise les services dans des échanges qui se veulent source de propositions afin d'amorcer un début de réponse voir de solution.

### La vie de l'établissement

Son dixième anniversaire en juin 2015, s'est déroulé dans un après-midi festif avec les parents et amis des résidents. Chaque



usager accueillait sa famille qui s'intégrait dans un petit collectif de parents afin de procéder à un parcours ludique organisé sur tout le site et permettant à chacun de se trouver dans une situation d'activité : motrice, manuelle (cuir-mosaïque-sculpture, papier-mâché), jardinage, récolte de miel, animaux, jeux en bois.

Le parcours était agrémenté de particularités : buvette, crêperie (dont un bilig assuré par un ouvrier de l'équipe cuisine d'esatco), photo, salle snoezelen, vente de confitures et de plantes, le tout accompagné par un orchestre de rue.

Avant de partager un grand et magnifique et très bon gâteau réalisé par les cuisiniers, tout le monde a pu danser dans une représentation animée par les résidents et leur professeur sous le regard attendri des ânes et des chèvres.



## **SAINT-BRIEUC ET PLOUFRAGAN**

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) pour la période 2014-2018 ainsi que les évaluations externes réalisées en 2013 sur l'ensemble des établissements du pôle adulte de Saint-Brieuc ont contribué en 2015 à inscrire notre projet d'établissement dans une perspective et une vision stratégique à long terme. Nos plans d'actions et d'amélioration continue de la qualité (ESAT, foyers d'hébergement L'Albatros et Luzel, foyer de vie et d'accueil médicalisé Ty Coat, SATRA) intègrent les axes d'amélioration du CPOM dans l'unique objectif d'améliorer le quotidien des personnes accueillies en situation de handicap en favorisant leur épanouissement, leur autonomie et un accès dynamique à la citoyenneté.

### **Améliorer notre connaissance des personnes accompagnées et des territoires**

Nous nous attachons à prendre en compte toutes les demandes de places autres qu'émanant de notre association dans un souci de s'ouvrir à un réseau de partenaires associatifs œuvrant auprès d'une même population que celle accueillie dans nos établissements.

Concernant la gestion des listes d'attente, elle se fait prioritairement en concertation avec la plateforme de coordination départementale et à partir de l'ESAT, les foyers d'hébergement et le SATRA y étant rattachés de fait. Seul le foyer de vie dispose de sa propre liste d'attente. Si notre partenaire principal reste l'IME Guy-Corlay, une nouvelle population atteinte de troubles psychiques et psychosociaux émerge.

Un outil prospectif pour les personnes accompagnées de plus de 45 ans a été travaillé en concertation avec des professionnels du foyer de la Fraternité, l'objectif étant d'évaluer le plus précisément les mouvements et besoins futurs en matière d'accueil dans les deux, cinq et dix années à venir. Ainsi, sur le pôle de Saint-Brieuc, 55 travailleurs ESAT ont plus de 45 ans, 11 personnes envisagent une place en FAM et 15 en FOA.

L'utilisation de l'outil Médiatteam par les SAVS et le foyer de la Fraternité depuis

des années, est une réponse adaptée aux professionnels. Et il apparaîtrait pertinent pour les autres services qu'il puisse être opérationnel dans les meilleurs délais.

La mise à jour de référentiels d'activités et de métiers reste à formaliser, en adéquation avec les organismes de formation et les services RH. À ce jour, et sur nos sites, le principal chantier est celui des fiches de poste, actuellement en cours de rédaction. Concernant la mise en place des pôles de coordination territoriaux, notre site participe aux tables rondes et aux réunions de pôles. Des réunions riches d'enseignements pour une meilleure continuité et fluidité des parcours.

### **Fluidifier les parcours et proposer des accompagnements plus personnalisés**

Les fiches « Bonnes pratiques » ont été révisées et réécrites dans le cadre de notre démarche qualité.

Les commissions « admission » sont devenues au fil du temps opérationnelles, constructives et véritablement efficaces. Elles permettent d'associer direction, professionnels, encadrants et familles.

Le projet personnalisé, pièce maîtresse de notre accompagnement auprès des personnes accueillies a été revu et corrigé afin de permettre aux professionnels de chaque service d'avoir une trame et une lecture commune. Le calendrier pour l'ensemble des usagers du pôle est organisé pour 2016, année durant laquelle chaque bénéficiaire aura une réactualisation, formalisée en langage « Facile à lire et à comprendre ».

Aujourd'hui, la procédure liée à la fin d'accompagnement ne fait pas l'objet d'un document en soi, mais elle s'inscrit dans le projet personnalisé de la personne. Chaque fin d'accompagnement est traitée individuellement, en termes de relais, de projet d'hébergement, d'orientation à revoir.

L'accueil temporaire (285 jours en 2015) devient un mode d'accompagnement permettant aux familles de bénéficier d'un temps de répit (hospitalisation de parents, vacances) et aux équipes d'évaluer la capacité du résident à supporter au quotidien les contraintes qu'impose une vie collective en institution.

À ce jour, le foyer de vie Ty Coat et le SATRA réalisent une prestation d'accueil de jour à la carte pour 43 personnes.

Les formations associatives sur l'autisme permettent aux professionnels d'approfondir leurs connaissances et de développer auprès des résidents une véritable expertise qui, dans ce domaine, peut manquer au sein de nos équipes.

### **Faciliter l'exercice des droits fondamentaux des personnes accompagnées**

La santé est un domaine auquel les établissements sont particulièrement attentifs, mettant un point d'honneur à réaliser un suivi très individualisé, dans un esprit sous-jacent de prévention. La réécriture des projets de service, envisagée dès 2016, inclut ce volet à travers la mise en place d'une formation-action d'accompagnement au changement, dont bénéficiera l'ensemble des professionnels.

Tous les résidents et travailleurs handicapés bénéficient désormais d'un projet personnalisé. La référence éducative est effective et intégrée par la personne elle-même, mais aussi par sa famille. Elle permet un réel dialogue, source d'écoute empathique et de compréhension mutuelle.

En 2015, une formation associative a eu lieu pour les présidents de CVS. Une formation basée sur un mode de communication adapté, avec une installation de Skype sur chaque site.

Les documents de loi 2002-2 (livret d'accueil, règlement de fonctionnement) ont été adaptés en langage « Facile à lire et à comprendre » et sont très appréciés par les travailleurs handicapés et les résidents. Ils sont illustrés avec des photos et des pictogrammes. Une réflexion est en cours autour d'une vidéo pour adapter ces documents et les rendre plus accessibles aux plus en difficulté.

Différents modes d'expression sont mis en place :

- des groupes de vie collective : temps d'échanges sur la vie au foyer, rappel du règlement, questions diverses,...
- des temps d'accueil des externes du matin
- le journal du foyer : deux fois par an, les résidents volontaires et deux profes-

sionnels font le résumé du semestre, des activités à destination des résidents et des familles

- des groupes de parole: il s'agit de lieux de liberté d'expression sur la vie de la structure, mais aussi sur la vie affective et sexuelle en lien avec le groupe de travail associatif.

### Consolider la dimension ressources humaines

L'implication des cadres dans la mise en œuvre d'un management socio-économique leur a permis de faire évoluer leurs pratiques managériales dans un contexte médico-social en mutation et dans un changement profond de notre organisation.

L'accord « génération » visant l'emploi des salariés de plus de 45 ans a permis pour une personne d'aménager son temps de travail en fin de carrière, pour deux autres d'intégrer une formation tutorale.

Les équipes du pôle adulte de Saint-Brieuc se sont fortement mobilisées pour suivre les formations associatives: 33 personnes y ont participé.



### La vie des établissements et les principaux chantiers en cours

Après avoir fêté son 40<sup>e</sup> anniversaire l'an passé, le pôle adulte de Saint-Brieuc a connu en 2015, une réorganisation sans précédent, une reconfiguration de nos hébergements. Cela se poursuivra dans les années à venir, dans une mouvance associative innovante, créative et dynamique et avec pour partenaire « Terre et Baie Habitat ».

- déménagement de 21 résidents du foyer L'Albatros en septembre 2016 vers la caserne des Pompiers, rue Courteline suivi de sa démolition.

- déménagement de 9 résidents de ce même foyer en juillet 2016 vers un habitat intégré au cœur de la cité, rue de la Croix-Rouge, et constitué de 9 appartements, selon le modèle d'accompagnement HHC permettant à ses locataires d'exercer leur libre choix pour qu'ils deviennent des citoyens à part entière acteurs de leur parcours de vie.

- reconstruction d'une résidence en lieu et place du foyer L'Albatros, accueillant

19 travailleurs handicapés dans un lieu de vie à l'architecture contemporaine et se dégageant des conceptions immobilières quelque peu surannées de ces dernières décennies.

- rapprochement à terme des foyers de vie Ty Coat (Saint-Brieuc) et de la Fraternité (Plérin) avec pour objectifs de proposer à Saint-Laurent un lieu de vie agréable et verdoyant.

À ces projets immobiliers, viennent se greffer des projets forts marqués de l'empreinte de notre association gestionnaire:

- l'Adapei Côtes d'Armor et les Nouvelles unissent leurs forces et décident de travailler ensemble dans le cadre d'une fusion générant sur notre pôle une nécessaire réorganisation de nos EA respectives, voire de notre ESAT ainsi que l'intégration d'Ar-tex, atelier de revalorisation du textile et chantier d'insertion accueillant 24 personnes en insertion professionnelle dans notre dispositif.

- l'association a mis en place une plate-

forme de coordination départementale gérant six pôles de services territoriaux dans laquelle le pôle adulte de Saint-Brieuc trouve pleinement sa place.

- la prévention des risques psychosociaux dans le cadre d'un comité de pilotage chargé de la mise en œuvre d'un plan d'actions est un objectif majeur que l'ESAT tente de faire vivre au quotidien dans son approche managériale.

- la participation à esatco répond aux sollicitations du marché en s'appuyant sur une plateforme de mutualisation des moyens humains et une réflexion collective des ESAT de l'association à laquelle s'associe notre ESAT et notre EA.

L'ensemble de ces projets crée sur le pôle de Saint-Brieuc une belle dynamique et des perspectives d'avenir à la hauteur de nos ambitions associatives et des valeurs humanistes qui les sous-tendent dans notre quotidienneté!

## PLOUSY ET GUINGAMP

En introduction, il est utile de rappeler que **la connaissance des besoins des personnes** se réalise au travers des échanges quotidiens et se formalise lors des projets individuels.

Lorsqu'une personne prend contact, écrit ou téléphonique, avec un établissement du site de Plouisy, elle est mise en contact avec un cadre s'il s'agit d'hébergement ou la personne chargée des soutiens professionnels s'il s'agit de l'ESAT.

Lors d'une rencontre durant laquelle chacun présente ses attentes, ses besoins, ses réponses possibles, des parcours commencent à s'élaborer. Très souvent à l'ESAT une visite, des stages sont mis en place. Dans les hébergements, ils sont possibles au SAVS depuis plusieurs années. Au foyer, une place d'accueil temporaire et de stages vient de s'ouvrir suite au départ d'une résidente. Au foyer de vie, la demande d'ouverture d'une place d'accueil temporaire a été formulée au Conseil départemental.

Cette personne qui a pris contact est souvent en relation avec un autre établissement médico-social ou sanitaire. Au-delà de ces partenaires, les liens tissés sur le territoire avec d'autres acteurs (CHRS, l'EPIDE, Établissement Pour l'Insertion Dans l'Emploi) permettent de découvrir des besoins particuliers. Cette démarche se retrouve dans le pôle territorial.



Ces temps de « connaissances réciproques » permettent à la personne en demande d'accompagnement, à sa famille ou ses proches, à l'établissement d'élaborer un parcours.

Nous recherchons à rendre ce parcours le plus proche possible des demandes et possibilités. Pour de nombreuses personnes, la réponse est une entrée en ESAT avec un hébergement en famille, à leur domicile avec ou non un accompagnement du SAVS.

Parfois, l'entrée en ESAT est subséquente à des stages en SAVS qui permettent de rechercher le logement, les aides à mettre en place. Durant l'année 2015, une personne, âgée de plus de 20 ans, a partagé son temps entre le SATRA et un IME en attente d'une place en externat au foyer de vie.

En 2015, un jeune a eu plus de 18 ans. Sa famille d'accueil n'ayant plus la possibilité de l'accueillir, quatre actions se sont déroulées : des stages en ESAT et en SATRA, des périodes d'accueil en foyer, des stages en SAVS.

Vivre en appartement est une hypothèse plausible, à condition de trouver un appartement à la résidence de la rue Salles près du bureau du SAVS.

Des modes d'hébergement comme la colocation sont à réinterroger. Cette formule peut être une étape dans les parcours.

Souhaiter rester à son domicile après avoir quitté le travail, lors de la retraite est une demande de nombreuses personnes, la préparation de ce temps de passage avec le lieu d'accueil demande de rechercher pour chaque personne des adaptations. La créativité, les relations avec les partenaires du secteur médico-social, hospitalier ou dans le reste de la société, se laisser bousculer par des demandes particulières sont des bases de l'accompagnement.

Ces évolutions se produisent car le travail mis en place sur le projet individuel il y a de nombreuses années fut renforcé par :

- des lieux de paroles (5 réunions de la commission restauration, 2 réunions de la commission sécurité routière),
- la possibilité d'agir sur son quotidien (la méthode 5S continue sur l'ESAT et l'EA :



10 comités de pilotage, une vingtaine de réunions d'équipe sur l'ESAT et l'EA. La méthode a été transposée au foyer et au foyer de vie: 15 comités de pilotage, plus de soixante réunions d'équipe; des sujets tels que l'aménagement des espaces verts, la courette centrale du foyer, la décoration et le rangement des salles à manger au foyer ont été traités. Les résidents définissent leurs besoins et s'impliquent dans leurs lieux de vie.

- des temps de rencontre entre les élus au CVS et les personnes qu'ils représentent.
- l'acceptation dans les équipes d'une prise de risque.
- la fierté des personnes lorsqu'elles montrent leurs réussites, leurs réalisations: exposition des œuvres du SATRA au siège, à l'EPHAD de Kersallic à Guingamp à la bibliothèque de Pabu; art floral à Saint-Brieuc. Lors des visites de l'ESAT: présentation des ateliers par les ouvriers; décoration de la salle à manger de l'ESAT par le SATRA, rencontres échanges et activités: galettes des rois, journée dansantes avec d'autres foyers de vie...

Durant toutes ces années, il fut et reste important de précéder et accompagner ces changements. La formation de l'en-

semble des personnels est un élément: l'évolution des publics, bien sûr la bien-traitance, une formation collective autour de l'apprentissage. La réflexion sur de nouveaux modes d'accompagnement (en foyer de vie par exemple) en est un autre.

### La vie des établissements

Elle fut marquée en 2015 par la fin des manifestations en lien avec le 30<sup>e</sup> anniversaire. Trois temps ont jalonné la journée du 6 février: « Je, tu, nous exprimons des compétences »

- « j'en parle »: une conférence avec des échanges à partir de témoignages de la vie des personnes accompagnées, tant sur le travail que leur vie personnelle. Ces vidéos sont disponibles sur youtube (taper esatco vidéo pen duo)
- « tu les reconnais » avec la remise de médailles du travail et d'attestations de compétences
- « nous les mettons en scène » avec la pièce « Les carottes volantes » jouée par les résidents du foyer de vie.

Enfin, deux voyages en France, l'un dans la région de Nantes et l'autre à Madrid avec de nombreuses visites et le voyage en avion. Les personnes en redemandent!

## « RESTER À SON DOMICILE À L'HEURE DE LA RETRAITE »»

## LOUDÉAC ET HÉMONSTOIR

Les actions menées en 2015 se sont plus particulièrement inscrites d'une part dans les orientations du CPOM 2013-2018 et d'autre part, dans l'engagement d'un travail de réflexion participative afin de mieux répondre aux besoins émergents concernant les publics accompagnés. Ce travail a eu pour objectif d'engager avec les acteurs de terrain une démarche globale de réflexion permettant d'orienter à court terme les décisions et arbitrages, à la fois sur la restructuration de l'offre de services concernant l'accompagnement social et l'habitat en direction des différents publics, des plus jeunes aux seniors. Et sur le champ de l'organisation d'un nouveau dispositif concernant les activités de production

En termes d'amélioration de notre connaissance des besoins des personnes accompagnées et des territoires du Centre-Bretagne, l'année 2015 a vu le déploiement opérationnel de la démarche des pôles territoriaux. Cette nouvelle approche a, de façon concrète, engagé le déclouisonnement de nos pratiques institutionnelles. Elle a permis une ouverture proactive au partenariat local, au-delà des publics déjà accueillis dans nos structures. À titre d'exemple, nous avons mis en œuvre, de façon coordonnée avec le pôle enfance, l'accueil de jeunes maintenus en IME dans le cadre de l'amendement Creton sur des dispositifs d'hébergement pour adultes. Ce nouveau mode d'accueil, dénommé « fluidité de parcours », s'articule avec la mise en situation de formation en alternance au sein des ateliers de production de l'ESAT et favorise ainsi, par l'expérience, l'élaboration du projet de vie du jeune adulte.

Par ailleurs, des collaborations engagées avec les secteurs gérontologique et sanitaire (Association Hospitalière de Bretagne) se sont concrétisées fin 2015 par la signature de conventions de partenariat afin de proposer au public des seniors et des personnes en situation de handicap psychique, des accompagnements mieux coordonnés sur le territoire.

D'autre part, la mise en œuvre opérationnelle de l'accueil temporaire sur le foyer d'hébergement Cadéac, ainsi que sur le foyer de vie Bel Orient, a permis de répondre à des demandes de répit émanant

des familles de personnes déjà accompagnées sur le pôle adulte de Loudéac, mais aussi de personnes jusqu'ici non connues de nos structures. La mise en place progressive de ces nouvelles formes d'accueil répondent à un besoin émergent, mais ont aussi pour effet positif d'engager une nouvelle dynamique auprès des équipes d'encadrement.

Au foyer de vie Bel Orient, l'accompagnement reste centré sur la prise en compte du rythme de vie et des centres d'intérêt des personnes accueillies. Les moyens dégagés par la transformation de deux places de foyer de vie en places de foyer d'accueil médicalisé fin 2013, répondent à la nécessité de mieux accompagner les résidents sur le versant du soin, notamment ceux touchés par le vieillissement. Mais c'est aussi à l'ensemble des résidents de Bel Orient que la mise en place de ces moyens supplémentaires apporte un réel bénéfice.

D'autre part, l'année 2015 a fait l'objet d'un travail d'équipe autour de la notion d'activité afin de mieux correspondre aux aspirations qui ressortent des projets personnalisés et de l'évolution des attentes.

### La vie des établissements

Plusieurs temps forts ont émaillé l'année 2015 : séjour en bord de mer dans le Finistère et à Saint-Jean de Monts, séjour ski dans le massif du Queyras. Le déplacement par petits groupes, sur des périodes plus courtes est un choix qui permet de bénéficier au mieux de ces moments de rupture dans le quotidien.

D'autre part, la structure s'avère à court terme inadaptée à l'accueil de personnes à mobilité réduite et, du fait de l'isolement, à la prise d'autonomie des plus jeunes. Le diagnostic partagé et la réflexion transversale menée à l'échelle du pôle en 2015 devront apporter des réponses concernant l'avenir de ce site.

L'accompagnement proposé au sein des foyers d'hébergement de Cadéac et du Moulin de Belle-Isle apporte une réponse au besoin d'individualisation exprimé de plus en plus par les résidents. Dans ce but, plusieurs actions ont été renforcées en 2015 : diversification des animations, budget « loisirs » personnalisé, reconduction de l'opération Chèques vacances, levés échelonnés permettant une adaptation des rythmes de travail.

Le travail de prospective s'oriente vers

un recentrage de l'habitat vers la ville de Loudéac et vise à proposer à moyen terme des modes d'accompagnement plus diversifiés, correspondant à chaque situation, aux divers âges de la vie. À la place qui est la sienne, les missions du SATRA viendront renforcer cette diversification des parcours, notamment sur la préparation à la cessation d'activité des ouvriers d'ESAT et la mise en place de l'accueil de jour.

### esatco

Le développement de la démarche esatco induit aujourd'hui une réelle dynamique, notamment dans le travail de collaboration entre établissements dans lequel le site du pays de Loudéac y apporte une contribution importante.

Outre la démarche commerciale cohérente, ce mode d'animation vise aussi à renforcer la notion de métier. Cette dynamique permet à chaque ouvrier et professionnel de s'identifier au sein d'un cadre commun à une filière qui valorise sa contribution aux performances économiques de l'ESAT.

Pour l'année 2015, ceux-ci ont été globalement satisfaisants et restent une source de reconnaissance forte pour les ouvriers comme pour leurs encadrants. Sur le site de Loudéac, le travail mené en collaboration avec la section d'apprentissage du pôle enfance, continue d'initier dans de meilleures conditions le parcours professionnel des jeunes adultes.

Comme sur le pôle hébergement/accompagnement social, la réflexion engagée sur l'année 2015 doit nous amener à penser « l'ESAT de demain » :

- en proposant des hypothèses d'évolution du dispositif de production à partir du diagnostic partagé et de l'élaboration du projet de développement.

- en se prononçant sur l'adaptation des structures actuelles et leur avenir (fusion/regroupement d'activité, réhabilitation/extension/transfert du site actuel) afin de pouvoir garantir un parcours professionnel de qualité à chaque personne accompagnée, aux futurs ouvriers en formation et membres du personnel.

## PLOURIVO

### esatco

Pour l'ESAT, 2015 est l'année de la transition d'Handi-Capables vers l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor. C'est dans la continuité qu'esatco site du Pays de Paimpol a accompagné 60 ouvriers d'ESAT au cours de cette année. Les personnes, accueillies 244 jours à Plourivo en 2015, sont majoritairement des personnes qui ont bénéficié, ou bénéficient de soins psychiatriques (76 %), avec comme adaptation principale, le temps de travail adapté (68 % de temps partiels individualisés).

Concernant l'accompagnement médico-social, l'infirmière mise à disposition par la Fondation Bon Sauveur, présente à mi-temps ESAT, mi-temps CMP (Centre Médico-Psychologique) Paimpolais apporte une grande valeur ajoutée à tous (personnes accompagnées et professionnels). Notre grande proximité avec le CMP crée aussi du lien de confiance, notamment avec une assistante sociale, ressource fort utile pour les personnes accueillies.

Côté encadrement, nous n'avons pas connu d'embauche depuis avril 2012, si ce n'est le renfort administratif par la présence d'un emploi d'avenir depuis un an.

Côté production, l'activité entretien des jardins espaces verts 2015 a fortement sollicité les équipes, avec de bonnes pers-

pectives pour les années à venir. Le maraîchage bio est en progression par rapport aux années précédentes. Les conditions météo restent l'impondérable auquel deux nouvelles serres doivent permettre de faire face, notamment lors du passage de l'hiver vers le printemps. La fin de l'année a été nettement plus favorable.

Au final c'est une bonne progression du chiffre d'affaires global, avec un lien qui s'affirme avec Biocoop Paimpol. Notre nombre d'abonnés aux paniers de légumes bio (vecteur principal de commercialisation) continue de progresser. Pour cela, le nombre d'ouvriers actuel à l'ESAT n'est pas en phase avec notre développement, malgré la montée en compétences remarquable de beaucoup d'ouvriers. Nous devons continuer à embaucher des ouvriers pour le maraîchage et l'entretien des jardins.

La troisième année pleine de gestion du gîte de groupe Coat Ermit, face au château de la Roche Jagu, est du même niveau que l'année précédente. Même si le niveau d'activité reste encourageant, quelques réglages sont nécessaires pour se projeter dans une activité d'ESAT pérenne. Les réservations n'ont pas répondu à la hauteur de nos attentes, et le mois d'août reste l'enjeu de l'activité gîte.

Un plan de travail particulier a été proposé fin 2015 à la Communauté de communes de Paimpol Goëlo. Il sera mis en œuvre en 2016, puis en l'année suivante.

Pour terminer, l'optimisation des interven-

tions des équipes restauration et entretien des locaux reste au cœur du travail de professionnalisation sur la durée. Cela doit se traduire concrètement par l'entrée prochaine de nos légumes bio dans les menus des repas de Plourivo.

L'ESAT situé au cœur de la commune de Plourivo est reconnu comme un lieu ouvert sur la cité et son environnement. La réciprocité d'accueil au sein de l'ESAT et d'intégration dans les communes environnantes sont un grand motif de satisfaction. En 2015, la présence sur le marché de Plouha l'été s'est ajouté au marché de Lézardrieux, ou des ouvriers de l'ESAT sont présents chaque vendredi matin.

L'ESAT de Plourivo est intégré à la marque esatco avec le soutien efficace de Plouisy et Tréguier, toujours apprécié. Enfin, les projets ne manquent pas afin d'accueillir au mieux les ouvriers dans toutes les activités et d'affirmer notre vocation Handicap psychique. Beaucoup de réalisations et d'améliorations sont réalisées par les ouvriers eux-mêmes et nous avons mis en œuvre une démarche « 5S ». Enfin, l'accueil des nombreux stagiaires (plus de 45 stagiaires en 2015) reste une priorité de l'ESAT.

### SAVS

L'année 2015 est aussi, pour le SAVS, l'année de la transition d'Handi-Capables vers la Fondation Bon Sauveur de Bégard. Pour autant, le SAVS, devenu aussi SAMSAH, reste hébergé au sein de l'ESAT et un partenaire primordial dans le projet Plourivo. Tout comme le rôle du SAVS/SAMSAH se confirme comme partenaire essentiel dans la Résidence des Sept-Îles (16 logements Habitat Handi Citoyen) à Paimpol. L'accompagnement vers ces logements, et nouveaux services associés, permet une dynamique très motivante, pour les habitants, comme pour les professionnels qui y participent.

La fin d'année 2015 ne s'est pas conclue par un coup de pouce de l'ARS Bretagne sur le budget social ESAT qui ne permettra pas à l'association Handi-Capables d'arriver à un équilibre financier. Cette situation rappelle la fragilité de sa situation financière d'Handi-Capables et la nécessité des raccords effectués aux associations fondatrices. (Fondation Bon-Sauveur et Adapei).



## LA PLATEFORME DE COORDINATION DÉPARTEMENTALE

Pour ce bilan d'activités 2015, nous vous proposons un focus particulier sur la mise en place des pôles de services territoriaux.

### LES PÔLES DE SERVICE TERRITORIAUX HANDI-CAP 22

À travers la délégation de maîtrise d'œuvre, dans la continuité des démarches initiées en 2014 par Handi-Cap 22 et l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor, Sylvain Bernu, le directeur de la plateforme et les six coordinateurs territoriaux se sont attachés à la mise en place opérationnelle du dispositif départemental des pôles de services territoriaux.

### 57 personnes accompagnées par les tables rondes de coordination

Selon les territoires, les professionnels de terrain réunis en table ronde de coordination ont commencé à faire fonctionner les tables rondes en février tandis que certains territoires n'ont débuté qu'en mai. L'année 2015 doit être considérée comme une année de lancement. Cependant, déjà 57 personnes ont bénéficié d'un accompagnement dans le département. Ce nombre confirme l'intérêt du dispositif et laisse augurer la montée en charge à venir des demandes, dès lors que nous élargirons notre communication, en appréhendant notamment la situation des personnes éloignées de leurs droits.

67 % des demandes émanent de professionnels d'ESMS du champ du handicap (intra et extra Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor), ce qui s'explique par notre communication qui a initialement ciblé nos propres réseaux. Les sollicitations des collègues des secteurs sociaux et sanitaires représentent 21 % des demandes et les familles 12 %. Au niveau de l'analyse des besoins, le nombre et la nature des situations rencontrées sont, à ce jour, très variables d'un pôle à l'autre. Il est très probable que cet écart diminue dans les années à venir. Le dispositif se construit de façon différente dans chaque territoire avec dans un premier temps, des critères de prise en compte plus ou moins restrictifs selon l'appréciation de la complexité et de l'urgence de la situation.

Afin de ne pas faire doublon avec la commission des situations critiques de la



MDPH, un travail d'harmonisation départemental de ces critères a été mené par la plateforme et les coordinateurs de pôle, en lien avec la direction de la MDPH des Côtes d'Armor. La direction de la MDPH a été présente sur les comités de pilotage afin notamment d'expliquer cette distinction. Initialement pensé pour les situations dites complexes, le dispositif s'est ouvert très rapidement à toutes les situations nécessitant la coordination de plusieurs acteurs.

Aujourd'hui, en anticipation et en référence à l'article 89 de la loi de modernisation de notre système de santé du 26 janvier 2016, nous considérons que le dispositif peut être sollicité en cas d'indisponibilité ou d'inadaptation des réponses connues, en cas de complexité de la réponse à apporter, ou de risque ou de constat de rupture du parcours de la personne mais aussi tout simplement si la personne concernée ou son représentant en fait la demande.

À ce jour, la variété des problématiques territoriales confirme la pertinence de la territorialisation du dispositif. Ainsi, les deux pôles les plus représentés quantitativement (Loudéac et Saint-Brieuc) ont des problématiques actuellement opposées. Le premier en territoire rural est confronté aux difficultés des transitions entre le secteur enfant et le secteur adulte des jeunes en aménagement Creton tandis que le second, en territoire urbain, a plutôt été sollicité par des adultes vieillissants vivant en milieu ordinaire chez leurs parents.

Toutefois, dans le cadre d'une analyse individuelle des situations, nous pouvons constater que les 57 personnes ont, dans chaque territoire, des besoins variés et multiples qui ne peuvent se résumer à une problématique principale. Il est donc

nécessaire de continuer à développer dans chaque territoire des pôles de services territoriaux capables d'élaborer, avec les personnes concernées, des réponses accompagnées modulaires individualisées reposant sur la mobilisation d'acteurs des secteurs médico-sociaux, sociaux, sanitaires et du milieu ordinaire. Comme nous, nous y attendions, la demande est très forte sur la vie sociale ainsi que sur le logement.

En 2015, les sollicitations des pôles de services territoriaux ont concerné très majoritairement des personnes en situation de handicap mental et psychique. Cela s'explique probablement pour deux raisons. La première en rapport avec les professionnels présents dans le cadre des tables rondes plutôt issus d'établissements et de services accompagnant des personnes en situation de handicap psychique et mental. La deuxième raison est peut-être inhérente au public, mais il nous faudra plusieurs années de recul avant de confirmer ce point de vue. Une grande majorité des personnes ayant sollicité les pôles de services territoriaux vivent chez leurs parents (37 sur 57 personnes). Ce qui nous donne une première indication sur le besoin des personnes et notamment des aidants. Néanmoins, une partie importante est accompagnée en journée (situations des jeunes en aménagement creton par exemple). Nous rappelons que les pôles de services territoriaux peuvent être sollicités par les établissements.

### L'objectif d'un dispositif réactif et efficace qui propose des réponses modulaires individualisées

Les délais d'attentes sont globalement partout inférieurs à un mois avec un bon



taux de satisfaction concernant la qualité du suivi et des réponses proposées. Pour une partie des situations, il n'y a pas eu de réponse directe mais l'échange entre professionnel a toujours permis au minimum un partage autour d'une situation, une meilleure appréciation globale de la situation.

Dans une partie des situations, la réponse est jugée insatisfaisante par les coordinateurs de pôles de services territoriaux. Les motifs sont divers, mais le frein principal est lié à un manque de modularité des dispositifs sur lequel il faut continuer à réfléchir.

Dans la très grande majorité des cas, des référents de parcours ont été désignés par la table ronde pour assurer le lien entre la personne et les acteurs impliqués dans le plan d'aide proposé. Ces référents de parcours sont essentiellement ceux qui ont présenté la situation même si on note quelques relais entre services dans des situations de risque majeur de rupture entre la personne concernée et son interlocuteur initial.

Au niveau de l'accompagnement, 97 professionnels ont été mobilisés (de près ou de loin) dans la mise en œuvre des réponses modulaires proposées. En plus des membres permanents des tables rondes, les coordinateurs ont sollicité au cas par cas des acteurs susceptibles d'apporter tout ou partie de la réponse accompagnée. Cette dynamique de décroisement a porté ses fruits avec une bonne mobilisation des services sanitaires et de ceux du secteur social.

Nous pouvons également nous féliciter de la mise en lien réussie entre les établissements et services médico-sociaux dans le cadre de ses tables rondes, ce qui a permis de rendre accessible un potentiel

de réponses plus important que celui initialement projeté par la personne portant la demande en table ronde.

### Une dynamique partenariale en plein essor

En 2015, ce sont en moyenne plus de huit établissements et services différents (secteur du handicap enfant et adulte, secteur personnes âgées, services de soins à domicile, services mandataires, pôle emploi, CCAS, Mission locale...) qui ont contribué par la présence de leurs équipes au comité de pilotage et aux tables rondes à l'efficacité et à la réactivité de chaque pôle de service territorial.

Afin de structurer et sécuriser ces nouvelles formes d'accompagnement en réseau, la première convention de partenariat qui préfigure les nombreuses conventions locales à venir a été signée entre Handi-Cap 22 et le CIAS de Lamballe Communauté.

De même, l'Association Hospitalière de Bretagne, Coallia et Emeraude ID ont enrichi de façon durable le dispositif en devenant membres d'Handi-Cap 22. La fondation Saint-Jean-de-Dieu nous a également rejoints en 2016.



Dans une majeure partie des situations, ce sont les établissements et services médico-sociaux qui ont répondu présent. Il conviendrait que le droit commun puisse être de plus en plus présent. Nous travaillons dans ce sens pour un élargissement du partenariat.

### Des groupes de travail thématiques pour mutualiser les compétences

Les comités de pilotage et la plateforme départementale ont engagé des travaux transversaux sur des thématiques issues des premiers diagnostics territoriaux et départementaux. Ainsi, à Guingamp un groupe travaille en lien avec la responsable MDPH des activités physiques et culturelles en faveur des personnes en situation de handicap et personnes âgées sur la problématique de la gestion du temps libre. À Dinan, un groupe se réunit autour de la santé et l'accès aux soins tandis qu'à Lamballe, un groupe planche sur la question de l'habitat. Au niveau départemental, des groupes de travail ont été installés autour de la question des listes d'attente et de l'accueil temporaire.

### LES SERVICES DE LA PLATEFORME DE COORDINATION

#### SAVS DÉPARTEMENTAL

Au niveau départemental, la file active du SAVS départemental est en légère baisse (273 personnes en 2015 contre 278 en 2014), mais reste supérieure au nombre de places agréées (230 places). Le travail qualitatif engagé par toutes les équipes sur les besoins des personnes accompagnées ou en attente de l'être a permis une diminution des durées d'accompagnement et l'augmentation des mouvements entrée/sortie. Cette dynamique favorise l'accueil d'un nombre plus important de jeunes adultes à moyens constants. De plus, le fort développement de l'activité « pôle ressource » permet une souplesse, une réactivité et une modularité de la réponse aux personnes.

Nous ressentons désormais très nettement l'effet du rattachement des SAVS à la plateforme. L'ouverture sur le territoire du SAVS a eu comme conséquence directe une diversification du public accompagné (avec une augmentation du nombre de

personnes présentant une maladie psychique). Ce constat est à lier avec une tendance départementale, à savoir une diminution du nombre de personnes travaillant en ESAT, accompagnées par le SAVS. L'exemple le plus net est celui de Saint-Brieuc avec 46 % des personnes qui sont non travailleurs d'ESAT à ce jour.

Enfin, au niveau de la coordination des SAVS, nous constatons une augmentation des demandes émanant directement des personnes concernées, mais aussi un nombre croissant de sollicitations des services sociaux du Conseil départemental, ce qui confirme la visibilité du dispositif.

### SAMSAH, PÔLE RESSOURCE

Bien que le service intervienne dans tout le département (et malgré un agrément pour 23 personnes), 70 % des 29 personnes accompagnées résident dans l'agglomération briochine et le pays du Trégor Goëlo.

En majorité, les personnes accompagnées présentent une déficience mentale. Cependant, dans le cadre du pôle ressource, nous notons une tendance plus marquée vers un public présentant une maladie psychique. Cela préfigure peut-être une tendance du SAMSAH dans les années à venir, à savoir une augmentation du public présentant une maladie psychique ou des troubles du spectre autistique.

L'ergothérapeute intervenant dans le cadre du pôle ressource a vu son activité augmenter sur le secteur enfant. Encore une fois, le territoire le plus important d'intervention est celui de Saint-Brieuc. Il en est de même pour l'assistante sociale. L'actualité du SAMSAH est aussi marquée par la fusion de notre association avec les Nouelles. À la fin de l'année 2015, le rattachement du pôle social à la plateforme a été validé. Ce rattachement aura des conséquences en termes de réorganisation de la plateforme et notamment sur le site de Plérin. Les évolutions de la plateforme viennent fortement impacter le site de Plérin et l'année 2016 sera une année importante pour un travail de fond sur l'organisation des différents services.

### Des dossiers sous le pilotage de la plateforme Accueil temporaire

Au cours de l'année 2015, nous avons mené une réflexion sur la mise en place



Résidence des Sept-îles, Paimpol.

d'un dispositif d'accueil temporaire départemental. Le dispositif que nous mettrons à l'œuvre aura une dimension départementale et une dimension territoriale. Nous projetons que ce dispositif sera dédié dans un premier temps en interne de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor avant d'être étendu à Handi-Cap 22. Dans cette perspective, un groupe de travail départemental Handi-Cap 22 a été installé début 2016.

### HHC Paimpol ou plutôt la Résidence des Sept-îles

Après plus d'une année de fonctionnement à Paimpol, nous pouvons dire que l'expérience est très positive.

Fondée sur une posture d'accompagnement qui favorise la capacité d'agir des personnes, la salariée de la plateforme s'assure de la qualité du cadre de vie et accompagne individuellement chaque locataire et sa famille dans le respect de leur vie privée.

Pour cela, elle peut s'appuyer, en lien avec le coordinateur de pôle territorial, sur le soutien des établissements et services partenaires, tout particulièrement en interne sur les collègues d'esatco Les Deux rivières, de la MAS L'Archipel, du SAVS de la Fondation Bon Sauveur et aussi sur la mobilisation du Comité d'Aide et de Soins à Domicile du canton de Paimpol (CASD). Ces partenariats devront être mieux encadrés par le biais de conventionnement, mais aussi étoffés à de nouveaux acteurs locaux, notamment pour répondre à la problématique de la gestion du temps libre des locataires.

Notre objectif est que l'expérience engrangée dans le cadre de la résidence des Sept-îles puisse servir les autres projets HHC de l'association.

### Listes d'attente

Depuis 2015, la plateforme de coordination départementale recense et consolide l'ensemble des listes d'attente des partenaires d'Handi-Cap 22, mais également des personnes de plus de 45 ans accompagnées dans nos services et établissements ainsi que les jeunes en aménagement Creton. Dans ce cadre, nous avons mené une réflexion sur la mise en place de processus commun de l'inscription en liste d'attente au sein de nos services et établissements. Comme pour l'accueil temporaire, un groupe de travail départemental Handi-Cap 22 a été installé. Il proposera une procédure harmonisée dans le courant du premier semestre 2016.

### La plateforme en marche dans le sens de la loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé

Le fait d'être dans la droite lignée des évolutions des politiques publiques est un point de satisfaction, mais c'est aussi une grande responsabilité vis-à-vis des attentes des personnes et des familles. Dans toutes ces évolutions, il nous reste encore à convaincre de nombreux acteurs de ce changement de paradigme qui est en œuvre.

### Les dispositifs intégrés

À terme, pour répondre complètement aux enjeux, il est probable que les conventions entre partenaires ne suffiront pas. En effet, si les conventions permettent la conservation de l'autonomie de chaque structure, une grande souplesse d'organisation de son contenu, une mise en œuvre plutôt facilitée, une certaine liberté de création, elles ne permettent pas de favoriser de manière structurée la coordination, la

complémentarité et garantir la continuité de l'accompagnement, notamment dans le cadre des réseaux ou médico-sociaux coordonnés. Dans l'article 91 de la loi du 26 janvier 2016, il est mentionné que les établissements et services médico-sociaux peuvent fonctionner en « **dispositif intégré** » dans l'accompagnement des enfants, des adolescents et des jeunes adultes. Selon le texte, le fonctionnement en dispositif intégré consiste en « **une organisation des établissements et des services mentionnés destinée à favoriser un parcours fluide et des modalités d'accompagnement diversifiées, modulables et évolutives en fonction des besoins des enfants, des adolescents et des jeunes adultes qu'ils accueillent.** »

Dans le cadre du dispositif intégré, ces établissements et ces services peuvent proposer, directement ou en partenariat, l'ensemble des modalités d'accompagnement prévues dans le cadre du plan d'accompagnement global. À noter que les dispositifs intégrés peuvent remplacer « en lieu et place des établissements et des services ». Le dispositif intégré est une véritable entité qui se dote donc de moyens d'actions. Ces échanges devront avoir lieu dans le cadre d'Handi-Cap 22.

### « Le plan d'accompagnement global » : un lien direct avec les tables rondes mises en place en 2015

C'est un point majeur de la démarche que nous avons lancé. La loi nous dit que « **le plan personnalisé de compensation du handicap comprend, d'une part, l'orientation définie selon les dispositions du troisième alinéa et, le cas échéant, d'autre part, un plan d'accompagnement global.** »

Cette dimension est en soi une révolution. L'orientation principale nous donne « le souhaitable », mais la concrétisation de l'accompagnement pour un nombre probablement non négligeable de personnes se fera dans le cadre de l'accompagnement global qui pourra être proposé « en cas d'indisponibilité ou d'inadaptation des réponses connues ou en cas de complexité de la réponse à apporter, ou de risque ou de constat de rupture du parcours de la personne ».

Cette perspective ouvre également des champs jusque-là fermés. Nous devons nous préparer à cette évolution majeure des modes d'accompagnement qui viendra impacter l'évolution de la plateforme

et le fonctionnement de l'ensemble des établissements de l'association.

D'autre part, la loi confirme l'appui sur des tables rondes ou « groupe opérationnel de synthèse » pour la mise en place du plan d'accompagnement global. En vue d'élaborer ou de modifier un plan d'accompagnement global, l'équipe pluridisciplinaire, « **sur convocation du directeur de la maison départementale des personnes handicapées** », peut réunir en « **groupe opérationnel de synthèse** » les professionnels et les institutions ou services susceptibles d'intervenir dans la mise en œuvre du plan.

Afin de suivre la mise en place de ce plan d'accompagnement global, un « coordinateur de parcours » peut être nommé (nous l'avons nommé référent de parcours...). Le coordinateur de parcours n'est pas défini, mais il peut être désigné parmi les acteurs présents autour de la personne. Nous sommes donc, là encore, dans la droite lignée de la loi.

---

## MAISON D'ACCUEIL SPÉCIALISÉ

---

### HILLION ET SAINT-BRIEUC

#### 2015, une année de transition et de construction collective

La construction d'une équipe cadre et la mise en route d'une nouvelle dynamique par l'élaboration d'un projet managérial, constituent le fil conducteur de l'année 2015. Ce projet est lié au renouvellement récent du poste de directeur, la réorganisation des postes des chefs de service et du pôle de direction sur les MAS de Saint-Brieuc et Hillion.

Cet axe de travail, nécessaire pour la poursuite des nombreux projets engagés, a tenu compte d'un contexte environnant riche et de l'obligation de garantir le bon fonctionnement des deux établissements.

#### La population sur les deux MAS : le constat d'une évolution permanente

Les dernières arrivées de résidents ont modifié les lignes de constitution des unités de vie. Les frontières théoriques et l'organisation générale, proposées dans le projet d'établissement en cours, sont à nouveau en question. Qu'en est-il du parcours du résident sur une unité de vie ? Comment concilier vieillissement et dy-

namique d'unité ? Permettre l'adaptation aux modifications des besoins individuels, développer des outils et supports de gestion de la santé entre autres, restent les enjeux de nos réflexions.

Les réponses architecturales actuelles (taille des unités de vies, organisation des locaux, espace privatif inadapté...) posent des limites au vu des ambitions portées par la qualité et les droits des résidents (intimité), mais aussi de l'adaptation des pratiques professionnelles aux besoins du polyhandicap. La refonte prochaine du projet d'établissement, à l'aube de 2017, voit ainsi se dessiner les pourtours de son champ de réflexions et de son questionnement.

#### Maintenir le niveau de qualité de l'accompagnement dans un contexte de changement : une obligation

En 2015, les projets d'unité de vie ont été maintenus et portés par les chefs de service. Tous les résidents continuent de bénéficier d'un projet d'accompagnement personnalisé actualisé. La rencontre des familles reste le temps privilégié de sa finalisation.

Ces dernières ont été fortement invitées par le directeur à développer des liens de collaboration et de confiance, que la transparence et l'échange direct soutiennent.

La poursuite de l'aménagement des unités de vie, avec la livraison de l'unité de vie La Lande a constitué une étape importante de la fin d'année, soldant une tranche de travaux conséquente, annonciatrice de nouveaux impératifs tels la réfection des toitures.

La structuration d'un projet managérial transversal et la mise en route d'une nouvelle équipe cadre (identité, valeurs.) posent les jalons de fondements solides, propices à la continuité de l'activité et la qualité de l'accompagnement.

Une attention particulière est portée sur le maintien des activités à destination des résidents comme sur des actions tournées vers la vie sociale et la citoyenneté. Des opportunités supplémentaires s'ouvrent pour les résidents dans le renforcement et le partage des activités entre les deux sites. Les activités physiques ont pu être développées avec la collaboration de l'association Ufolep, qui amène une compétence différente mais très appréciée par les résidents et les professionnels.

L'informatisation est généralisée sur le site des Sorbiers avec la formalisation progressive de l'utilisation du logiciel PSI (dossier des résidents) par les équipes sur les unités de vie, ceci faisant apparaître le besoin de développement de compétences informatiques pour une adaptation aux postes.

Le pilotage des différentes équipes professionnelles est assuré par les chefs de service avec une nouvelle répartition des unités de vie, notamment sur le site des Sorbiers. La mise en place du planning Cegi est effective en 2015 et doit permettre, une lecture simplifiée pour tous, de la modulation. La procédure de mobilité interne est suspendue pour 2015, mais gagnera à redevenir active dans les MAS. Enfin, le dialogue social est préservé, malgré les échéances électorales.

### La vision associative au service de l'accompagnement

L'exercice 2015 est en conformité avec le projet de l'association décliné, plus particulièrement, autour des trois axes suivants :

### La poursuite du développement de l'activité de la plateforme

Les MAS ont mobilisé les moyens d'une participation active à ce projet en conformité avec le rapport Piveteau, sur le territoire de Saint-Brieuc. Ainsi, l'engagement dans les différentes actions et réflexions,

respectivement aux comités de pilotages, aux tables rondes de coordination (réunions autour des situations problèmes) et autres réunions (liste d'attente...), a constitué une priorité d'établissement. L'engagement des MAS sur ce projet innovant vient traduire la volonté de tisser un partenariat solide avec les différents acteurs associatifs et territoriaux. Il porte de même une vision de l'accompagnement dans laquelle les résidents de Maison d'accueil doivent trouver toute leur place. Enfin, des pistes nouvelles de propositions d'accompagnement viennent au service d'une dynamique collective et d'une motivation sans cesse à entretenir.

### La réalisation d'un diagnostic interne

Ce diagnostic est issu du modèle de management socio-économique Iséor. La démarche a nécessité une forte mobilisation et une participation active des salariés qui ont pu faire émerger un certain nombre de dysfonctionnements. Des pistes de progrès repérées, soit sur des surcoûts identifiés et corrigés, soit sur des améliorations de performance, peuvent être développées, avec la mise en route de plan d'action prioritaire semestriel porté par l'association et les MAS. Un des intérêts de cette méthode se trouve dans l'implication et l'énergie suscitées auprès des salariés.

### La fusion avec l'association des Nouelles : plus qu'un projet

La perspective d'une nouvelle collaboration est synonyme de dynamique porteuse d'intérêt et d'opportunités pour l'équipe cadre MAS. La journée Ariane 8 dont le thème principal portait sur la fusion a renforcé ce sentiment d'une ouverture et d'une collaboration future avec une considération citoyenne complémentaire. Des pistes de projets partagés émergent dans des prémices de réalisation.

### Les enjeux et les perspectives 2016

- renforcement des projets d'unités,
- poursuite de la réflexion sur l'avenir des 2 MAS: projet, architecture et accompagnement,
- la mobilité interne et la transversalité entre les deux sites,
- l'évaluation interne,
- rendre lisible la place de l'équipe infirmière dans une MAS et le projet de soin,
- le travail de réflexion autour de l'hygiène sur le site des Sorbiers.

## PAIMPOL

### Améliorer notre connaissance des besoins des personnes accompagnées et des territoires

Notre connaissance et le développement de notre expertise sur les handicaps des personnes vivant à la MAS L'Archipel, se sont poursuivis par un programme de formation ambitieux (Congrès, formations en intra-établissement, DIU...). La rencontre avec des équipes et experts sur le territoire national (que nous allions dans leurs établissements et services ou qu'ils viennent à l'Archipel), a fait évoluer notre accompagnement quotidien.

La participation aux tables rondes et au comité de pilotage du pôle territorial, a permis de répondre, collectivement à des situations complexes.

Du matériel adapté aux singularités des personnes a été acquis, améliorant la qualité de vie des personnes. Pour exemple, l'achat d'un véhicule pour les personnes avec TSA, imaginé de façon pluridisciplinaire, a permis de diminuer de façon considérable, les comportements problèmes des personnes, favorisant ainsi les sorties à l'extérieur de la MAS.

Le coordinateur soins a participé à des actions de formation avec le foyer Les Nymphéas, favorisant l'acculturation des soignants au CH de Lannion.

La procédure d'admission a été revisitée et validée.

### Fluidifier les parcours et proposer des accompagnements plus personnalisés

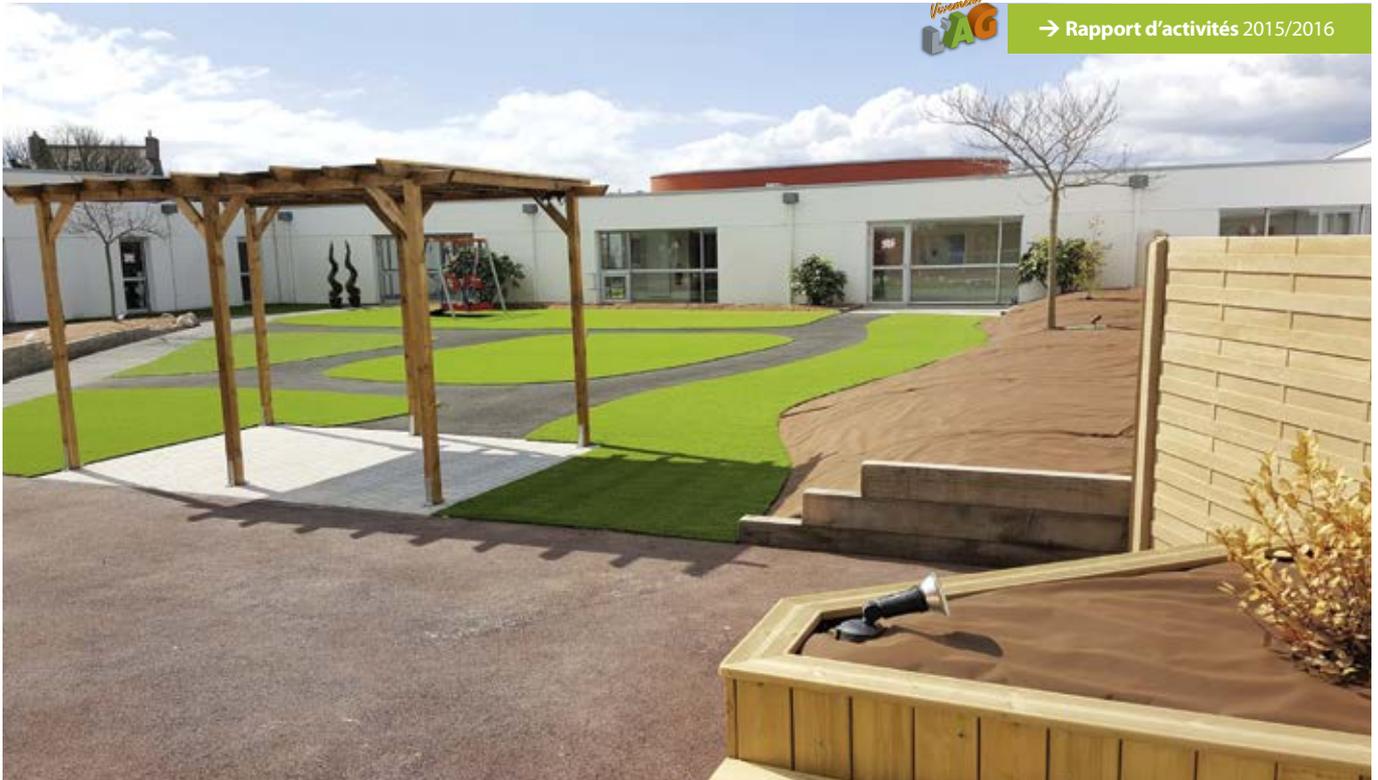
La MAS a accueilli de nouveaux résidents en accueil temporaire, leur permettant ainsi de se familiariser avec des établissements du secteur adulte. Une articulation avec les professionnels du secteur de l'enfance, les parents et les professionnels de la MAS, a été un atout pour répondre à ce besoin de fluidité.

L'adaptation des espaces sur le pôle pour personnes avec TSA, s'est faite en structurant les espaces, en y intégrant la dimension sensorielle.

La réorganisation des maisons pour personnes avec TSA s'est fait au deuxième trimestre, avec une affectation des résidents dans chaque maison, en fonction des évaluations effectuées par les professionnels, et respectant ainsi leur singularité et les compétences cognitives.

Une restructuration des espaces de salle de bains et de l'office des maisons pour





personnes avec polyhandicap a permis d'améliorer l'intimité et la qualité de l'accompagnement.

Le travail d'adaptation des espaces extérieurs aux besoins des personnes, a été engagé, avec la réfection de l'un des patios, en partenariat avec le secteur travail de l'association.

### **Faciliter l'exercice des droits fondamentaux des personnes accompagnées**

Cela reste un enjeu majeur, lorsque ces personnes ont des difficultés à exprimer leurs besoins.

Une formation des personnes participant au CVS a eu lieu, impulsant une dynamique au sein de cette instance. Cela a permis une réflexion sur la communication autour du CVS : tableau de présentation, ordre du jour avec photos...

Les différents apports, lors des visites et des formations, nous ont permis d'accroître le travail sur la communication expressive et réceptive des personnes avec TSA. C'est un enjeu majeur afin que les personnes puissent exprimer leurs besoins et se faire comprendre de leur entourage. L'accès aux soins a été renforcé et consolidé. Le partenariat avec le réseau dentaire et un dentiste du territoire a permis un accès généralisé aux soins dentaires, évitant, le plus souvent, des anesthésies générales. Les liens tissés avec des services experts, nous permettent d'accroître en-

core cette dimension (Centre d'expertise autisme adulte de Niort, USIDATU à la Pitié Salpêtrière, l'Unité Mobile Intervention 75-92...).

### **Consolider la dimension des ressources humaines**

Afin de permettre aux professionnels de la MAS de répondre aux exigences des personnes en grande vulnérabilité, un plan de formation a été mis en œuvre, incluant des formations sur les personnes avec TSA, des formations associatives sur la bienveillance, entre autres. Le Congrès National des MAS et FAM, organisé par les CREAL a été un moment fort, avec la participation de huit salariés, dont deux ayant animé un atelier. Des participations au Congrès de l'ARAPI, de l'APF, ont aussi permis aux salariés de se confronter aux dernières publications scientifiques.

Nous avons mis en place des référents pour l'accueil des nouveaux salariés, favorisant la qualité de l'intégration des personnes.

Un espace de réflexion professionnelle s'est mis en place en fin d'année, afin d'aider les professionnels de proximité à construire une posture professionnelle adaptée, au sein d'un collectif.

### **La vie de l'établissement**

La réorganisation du pôle pour personnes TSA, évoquée précédemment, s'est effectuée dans un contexte d'inscription

dans une dynamique associative autour de l'accompagnement des personnes avec TSA. Le chef de service s'est vu confier la mission de pilote du comité technique associatif pour personnes avec TSA. Nous participons aussi au comité scientifique pour personnes avec TSA. Ces différents projets associatifs, ont permis d'accueillir, au sein de la MAS, un éducateur spécialisé, chargé de la mise en œuvre de l'accompagnement singulier des personnes avec TSA. Nous avons enclenché un partenariat avec l'association lyonnaise Jardin Art et Soins, portée par le Professeur Callender des Hospices civils de Lyon. Cette association va nous accompagner dans notre réflexion autour d'un jardin sensoriel au sein de la MAS.

Des professionnels de la MAS (directrice, chef de service, coordinateur de soins et médecin coordinateur) ont eu la possibilité d'être accueillis pendant trois jours par le Docteur Moïse Assouline afin de visiter son dispositif au sein de l'association l'Elan retrouvé. Il nous a aussi permis de rencontrer le Docteur Vincent Guinchat, chef de service de l'USIDATU, et de visiter cette structure, unique en Europe, et accueillant des situations extrêmes d'enfants et d'adultes avec TSA. Ces rencontres, d'une grande richesse, ont été l'occasion de ré-interroger nos pratiques et de créer des liens avec ces experts.

# Rapport d'orientation 2016-2017



**Jean-Yves Herviou,**  
Président de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor

« Cette année, le rapport d'orientation de l'association revêt plusieurs connotations liées à l'environnement général et à celui de notre mouvement, et bien sûr à notre propre actualité :

**Nostalgie et espoir :** une page se tourne avec du départ en retraite de notre Directeur Général et la prise de fonctions de son successeur. L'histoire de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor va s'inscrire dans un nouveau chapitre.

**Préoccupations** sur la réorganisation et l'avenir de notre mouvement.

**Craintes** sur la pérennité et la stabilité de nos moyens d'action, malgré les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) en cours ou nouvellement signés.

**Inquiétudes** devant les listes d'attente, à tous les âges de la vie, qui ne cessent de gonfler ; inquiétudes aussi devant le non-respect des droits des personnes les plus faibles et les plus vulnérables de notre société que sont les personnes handicapées ou fragilisées.

**Espoir** tout de même devant l'évolution des acteurs médico-sociaux et leur souci

de travailler tous ensemble à une organisation plus efficiente au service du plus grand nombre.

**L'avenir du mouvement :** pour mieux répondre aux besoins et attentes de toutes les associations adhérentes, il est nécessaire d'adapter notre organisation pour renforcer son action politique. Cela passe par une unification de l'identité du mouvement. Il est proposé aux associations de décliner la marque Unapei chaque fois qu'elles le souhaitent et dès que cela est possible en fonction de leur histoire. La région Bretagne a d'ores et déjà choisi de s'appeler Unapei Bretagne. Nous devons sans doute avoir cette réflexion dans les années qui viennent.

### La démarche ObServeur

La politique du handicap doit être définie en pleine connaissance des besoins réels des personnes et de leur famille. Hélas, l'outil national d'observation des besoins qui devait être élaboré entre la CNSA et les départements ayant été, semble-t-il, une nouvelle fois abandonné, plus de quarante associations du mouvement se sont engagées dans la démarche ObServeur.

À terme, cet outil doit nous octroyer, non seulement la maîtrise nécessaire de la transformation de l'offre et des modes

d'accompagnement novateurs que nous mettons en œuvre mais également nous permettre d'obtenir les moyens complémentaires pour y parvenir.

### Construire une société accessible à tous

Enfin, l'action de l'Unapei s'organise autour des six principes de la Convention Internationale en faveur des personnes handicapées :

- Les personnes handicapées sont libres de leurs choix et toutes nos actions doivent s'organiser afin de favoriser et permettre l'exercice de ces choix.
- Les personnes handicapées ne doivent pas être discriminées. La défense de leurs droits commence par l'exigence de leur accès au vote.
- Les personnes handicapées font partie de la société. Leur projet de vie doit être rendu possible et correspondre à leurs attentes. La politique du handicap doit être au moins à la hauteur des objectifs législatifs pour construire une société plus ouverte.
- Les personnes handicapées doivent être respectées.
- L'accès aux soins doit être le même pour tous. La politique du handicap doit impérativement en garantir l'accès aux personnes handicapées.
- L'égalité hommes-femmes doit égale-

## « LA VIE N'EST UNE BELLE AVENTURE QUE LORSQU'ELLE EST JALONNÉE DE PETITS OU GRANDS DÉFIS À SURMONTER. »»

Pierre RABHI,  
romancier et poète français

ment s'appliquer aux personnes handicapées (discriminations et abus sexuels...). Moteur permanent du Conseil national consultatif des personnes handicapées, l'Unapei exerce sa veille dans de nombreux domaines: la santé, la protection juridique, la défense des droits, la scolarisation, les ressources, le travail, le vieillissement... des personnes handicapées.

### **Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)**

Notre association en est à son deuxième contrat d'objectifs et de moyens, le dernier tripartite avec l'ARS et le Conseil départemental. C'est un contrat de confiance entre signataires qui doit donner aux uns et aux autres une visibilité et une sécurisation financière, mais aussi la souplesse nécessaire, au-delà des contraintes réglementaires, à un accompagnement de qualité d'un plus grand nombre.

La politique du handicap doit viser l'objectif « Zéro sans solution » pour garantir la cohérence et la continuité des parcours de vie. C'est la mission que nous souhaitons voir remplir par la plateforme de coordination départementale. Nous en avons confié la direction politique au collectif Handicap 22 car nous n'y arriverons qu'en mobilisant tous les opérateurs.

Le septième pôle territorial de cette plateforme sera prochainement opérationnel. Notre département s'inscrit ainsi en pointe dans l'application des recommandations du rapport Piveteau comme l'a souligné Marie-Sophie Desaulle, chargée de la mission de mise en application de ce dernier. Le travail en commun, au plus près du terrain, de tous les intervenants (associations, services, MDPH entre autres) va dans le sens de l'organisation d'un dispositif permanent d'orientation et la résolution totale ou partielle des cas les plus difficiles. Les deux prochaines années verront également l'ouverture de plus d'une centaine d'appartements par la Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC), Handi Habitat Citoyen (HHC) qui se substitue ainsi

à l'obligation de mise en œuvre du droit à l'hébergement des personnes handicapées, lorsqu'il a été reconnu par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et relevant de la compétence du département. La refonte du pôle hébergement de Saint-Brieuc, dont celle du Foyer de la Fraternité maintes et maintes fois promis aux Nouelles, prend place dans ce cadre.

Un dialogue de gestion régulier, dans le cadre du CPOM, est nécessaire. Mais il ne saurait se résumer, sauf à le dénaturer, à l'emploi uniquement de « ciseaux » sur les moyens. Les objectifs, lorsqu'il s'agit de l'application des droits des personnes les plus vulnérables de notre société, sont prégnants.

### **Création d'un troisième pôle d'expertise**

Après esatco pour le travail, la plateforme de coordination pour le suivi et l'accompagnement au plus près du milieu ordinaire, nous souhaitons organiser un autre pôle d'expertise sur l'autisme, le vieillissement et la grande dépendance.

**L'autisme** devient un enjeu majeur pour l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor et doit constituer un socle pour le renforcement de nos expertises métiers. Rappelons notre dispositif: 21 places en MAS à Paimpol, 16 places en IME à Loudéac et Tréguier et plus récemment 20 places de SESSAD à Saint-Brieuc avec une mission d'appui sur l'ensemble du territoire de santé n°7. Nous avons conventionné avec une première association de parents Autisme Trégor Goëlo. Nous participons, au travers de l'Urapei Bretagne aux travaux du CRA. Nous répondons, avec divers partenaires à l'appel à projet sur la mise en place d'équipes mobiles d'intervention sur le département. Un comité technique et scientifique a vu le jour. Cette organisation structurée et experte doit devenir un modèle pour répondre aux enjeux de demain. L'accompagnement doit reposer sur une connaissance aussi fine que possible des handicaps. Il est



d'ailleurs envisagé, à l'instar de ce qui se fait pour l'autisme, la création d'un Centre de Recherche sur les déficiences intellectuelles afin de mieux affiner les diagnostics et donc l'accompagnement.

Dans cet esprit et pour mieux répondre aux défis de demain, nous proposons de nombreuses formations, non seulement à destination des salariés mais également des personnes handicapées (écriture en Facile à Lire et à Comprendre entre autres) et des familles. Sont également à votre disposition de nombreux outils d'information dont le site internet régulièrement alimenté par le service communication.

**Les listes d'attente** ne cessent de s'allonger. Fin mars 2016, elles étaient, dans cinq des associations du collectif Handicap 22, de 751 personnes. Nous fondons de grands et réels espoirs sur l'action collective pour tenter d'améliorer la situation.

**La fusion** : au mois de février et à une très large majorité, les assemblées générales des Nouelles et de l'Adapei Côtes d'Armor

ont voté la fusion des deux associations dans l'entité Adapei-Nouelles Côtes d'Armor. Les conditions suspensives dont les transferts d'agrément, sont en passe d'être totalement levées. Nous nous enrichissons ainsi de nouvelles expertises dont celle de l'insertion. Je souhaite que chacun de nos établissements, sur l'ensemble du département, devienne un pôle de soutien de cette filière Artex dans la collecte de vêtements et tissus divers.

Cette fusion et les évolutions du secteur médico-social nous amènent bien évidemment à réécrire notre projet associatif et surtout le Livre blanc de l'association dans lequel figureront nos engagements pour les années à venir rendant ainsi visible notre action.

Nous avons la volonté affirmée d'être et de rester, malgré les obstacles et parfois une certaine lassitude, force de propositions et d'actions. Nous nous devons de mobiliser le plus grand nombre d'acteurs autour des personnes handicapées afin qu'elles puissent, dans les meilleures conditions, s'épanouir et vivre le plus heureusement

possible. Ce ne sont pas les organisations qui comptent mais les personnes.

Lorsque le regard aura changé, que l'on verra plus la personne que le handicap, que la société accordera de la valeur aux personnes handicapées, alors nos enfants ne seront plus regardés simplement comme un coût pour la collectivité mais comme des citoyens participant à l'élaboration de la richesse commune et du bien vivre ensemble.

**Jean-Yves Herviou,**

Président de l'Adapei-Nouelles Côtes d'Armor.



## RÉPARTITION DU RÉSULTAT 2015 ENTRE LES DIFFÉRENTS ÉTABLISSEMENTS

RESULTAT COMPTABLE 2015	+ 687 K €
REPRISE EXCEDENTS CPOM 2009-2013	+ 624 K €
REPRISE EXCEDENTS ESAT 2013	- 87 K €
GAIN URSSAF SERVICE A LA PERSONNE (2012 A 2014)	-353 K €
<b>RESULTAT ECONOMIQUE 2015</b>	<b>= + 871 K €</b>

### BUDGET SOCIAL

+ 491 K €

### ASSOCIATION

- 102 K €

### BUDGET PRODUCTION

+ 482 K €

IME-SESSAD-  
MAS-SAVS-FAM-  
SAMSAH-  
FOYERS-SATRA-  
FOYER VIE-SIEGE

+ 554 K €

### ESAT

- 63 K €

### ESAT

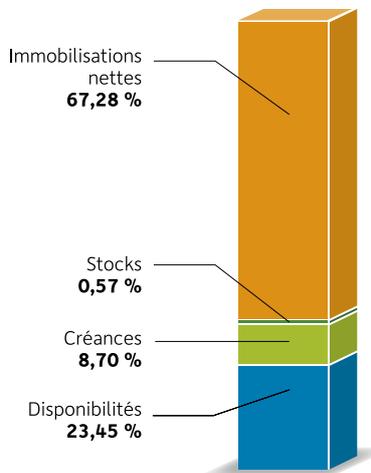
+ 226 K €

### EA

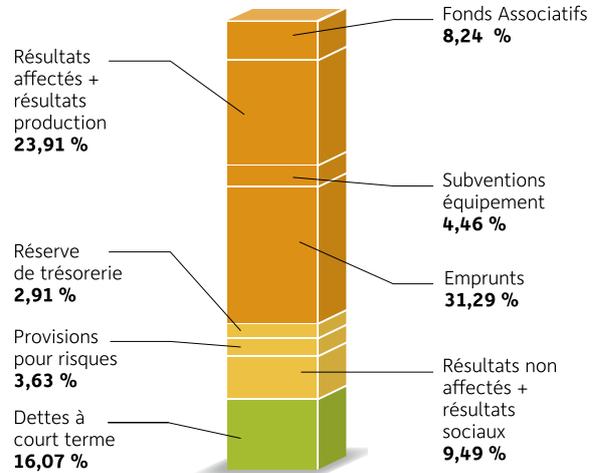
+ 256 K €

## ANALYSE BILAN 2015

### ACTIF



### PASSIF



## BILAN FINANCIER 2015

FONDS ROULEMENT INVESTISSEMENT	1 670 000 €
FONDS ROULEMENT EXPLOITATION	9 510 000 €
<i>dont provision pour risques</i>	1 650 000 €
FONDS DE ROULEMENT NET GLOBAL	11 180 000 €
EXCEDENT FONDS DE ROULEMENT EXPLOITATION	1 411 000 €
DISPONIBILITÉS <i>(disponible – dettes sur immobilisations)</i>	12 591 000 €
RATIO DE TRÉSORERIE	65 JOURS

## BILAN GÉNÉRAL 2015 ADAPEI CÔTES D'ARMOR

ACTIF				PASSIF			
INTITULÉS CHAPITRES	BRUT	AMORTIS	NET 2015	NET 2014	INTITULÉS CHAPITRES	NET 2015	NET 2014
Immobilisations incorporelles	782 855 €	643 621 €	139 234 €	222 227 €	Fonds Associatifs	4 772 097 €	4 557 597 €
Immobilisations corporelles	79 645 825 €	42 489 618 €	37 156 207 €	33 761 816 €	Réserve Fonds solidarité	169 725 €	151 140 €
Immobilisations financières	1 657 377 €	0 €	1 657 377 €	1 292 845 €	Réserve de trésorerie	1 686 361 €	1 686 361 €
Sous total	82 086 057 €	43 133 239 €	38 952 818 €	35 276 888 €	Réserve de compensation	4 847 165 €	5 895 180 €
					Réserve Provisions CP	-1 724 051 €	-1 582 801 €
					Réserves affectées à l'investis.	6 756 060 €	6 598 995 €
					Réserve ARTT Entrep. Adaptées	0 €	157 065 €
					<b>Report à nouveau</b>		
Stocks	352 169 €	24 736 €	327 433 €	390 433 €	Résultat ant. BP prod.	5 238 179 €	5 041 330 €
					Résultat ant. budget social	-283 839 €	-255 539 €
Créances d'exploitation	4 997 430 €	9 483 €	4 987 947 €	4 999 957 €	Résultat ant. Association et sect.	839 194 €	806 001 €
					<b>Résultat de l'exercice</b>		
Disponibilités et placements	13 573 691 €	0 €	13 573 691 €	12 527 272 €	Résultat production	481 945 €	315 783 €
					Résultat budget social	931 068 €	-71 998 €
Comptes de régularisation	53 124 €	0 €	53 124 €	89 671 €	Résultat association et sections	-102 355 €	23 186 €
					Subventions dons et dlif.		
					Sur réal. éléments d'actif	2 584 689 €	1 968 184 €
					Amortissements dérogatoires	2 185 615 €	1 968 373 €
					Provisions	2 103 571 €	1 556 216 €
					Emprunts	18 115 660 €	16 319 557 €
					Dettes et fournisseurs	1 914 054 €	1 866 530 €
					Dettes et fournisseurs sur Immo	842 146 €	443 813 €
					Dettes fiscales et sociales	3 977 837 €	3 380 328 €
					Provisions pour congés payés	2 316 874 €	2 231 068 €
					Charges à payer et cptes attente	243 018 €	227 852 €
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>101 062 471 €</b>	<b>43 167 458 €</b>	<b>57 895 013 €</b>	<b>53 284 221 €</b>	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>57 895 013 €</b>	<b>53 284 221 €</b>

## COMPTE DE RÉSULTAT GÉNÉRAL 2015

		2015	
		SOCIAL	PRODUCTION
<b>DÉPENSES</b>			
Achats mat. 1 <sup>ers</sup> et variations stocks	0 €		1 497 085 €
Autres achats et charges externes	10 392 306 €		3 981 788 €
Impôts et taxes	2 725 301 €		142 096 €
Charges de personnel	33 551 038 €		14 528 934 €
Dotations aux amortissements et provisions	2 761 648 €		1 141 516 €
Autres charges d'exploitation	4 2 662 €		682 790 €
Dépenses des sections	70 250 €		0 €
<b>Total charges d'exploitation</b>	<b>49 543 205 €</b>		<b>21 974 209 €</b>
Charges d'intérêts	4 72 385 €		110 700 €
<b>Total charges financières</b>	<b>4 72 385 €</b>		<b>110 700 €</b>
Charges exceptionnelles	27 808 €		36 796 €
Amortissements dérogatoires	127 251 €		87 797 €
<b>Total charges exceptionnelles</b>	<b>155 059 €</b>		<b>124 593 €</b>
Affectation résultat N-2 + Fonds CPOM 2009-2013	-623 820 €		
Résultat excédentaire budget social	828 713 €		
Résultat excédentaire budget production			481 945 €
<b>TOTAL</b>	<b>50 375 542 €</b>		<b>22 691 447 €</b>
<b>RECETTES</b>			
Etats frais séjour et dotation globale	44 251 581 €		0 €
Vente de produits et prestations services	0 €		12 450 878 €
Subvention fonctionnement	8 401 €		229 524 €
Complément rémunération	0 €		9 040 352 €
Aides légales ARTT	977 099 €		546 896 €
Cotisations et dons	60 154 €		0 €
Reprises sur amortissements et provisions	287 069 €		7 963 €
Autres produits d'exploitation	3 958 409 €		329 720 €
Recettes des sections	66 757 €		0 €
<b>Total produits d'exploitation</b>	<b>49 609 470 €</b>		<b>22 605 333 €</b>
Produits financiers	74 193 €		19 €
<b>Total produits financiers</b>	<b>74 193 €</b>		<b>19 €</b>
Produits exceptionnels	691 879 €		86 095 €
<b>Total produits exceptionnels</b>	<b>691 879 €</b>		<b>86 095 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>50 375 542 €</b>		<b>22 691 447 €</b>

# Toutes les infos en un clic



[adapei-nouvelles.fr](http://adapei-nouvelles.fr) 



PLATEFORME DE COORDINATION DÉPARTEMENTALE



HABITAT HANDI CITOYEN



RÉSEAU DE PARTENAIRES



FORMATION EMPLOIS



SOLIDARITÉ FAMILLES



INSERTION ACCOMPAGNEMENT SOCIAL



SERVICES AUX PARTICULIERS ET AUX ENTREPRISES



Rejoignez-nous sur **Adapei-Nouvelles**

**Adapei Nouelles**   
Côtes d'Armor

Ensemble créons l'autonomie

L'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor est une association de parents et d'amis, une organisation au service des personnes en situation de handicap ou fragilisées