

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

Juin 2017 # 257



Cap sur l'archipel des Sept-Iles !



À l'occasion de l'assemblée générale de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor, nous vous invitons à une croisière inédite qui vous fera découvrir les sept thématiques du nouveau Livre blanc de l'association.

Avec des reportages vidéo sur grand écran et des invités en escale, notre équipage vous présentera au fil de l'eau, les perspectives qui seront déclinées demain dans nos actions associatives et dans les projets de l'ensemble de nos établissements et services. Autant d'engagements qui, souhaitons-le, contribueront à rendre notre monde moins exclusif à l'égard des personnes en situation de handicap ou fragilisées.

Familles, salariés, partenaires, nous vous attendons nombreux au départ de Trébeurden pour vivre ensemble cette belle escapade sur la côte de Granit Rose, autour de l'archipel des Sept-Iles.

À très bientôt et vivement l'AG !

Jean-Yves Herviou,

Président de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor



Assemblée générale

Vendredi 23 juin 2017 à 15 heures
(accueil à partir de 14 h 30)

**Centre culturel Le Sémaphore
Trébeurden (Côtes d'Armor)**

Programme

- **Rapport d'activités 2016**
- **Rapport d'orientation**
- **Rapport financier 2016**
- **Vote des résolutions et élection du tiers sortant**

Et aussi des reportages vidéo, des témoignages, des surprises...

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



Le directeur général
Frédéric Goro.

Rédaction : Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor 6 rue Villiers de l'Isle Adam, BP 40240, 22192 Plérin cedex
Tél. 02 96 62 66 77 - association@adapei-nouvelles.fr – adapei-nouvelles.fr
Directeur de la publication : Frédéric Goro – Photos : Loïc Tachon.
N° commission paritaire : 58286 – Dépôt légal : juin 2017
Conception et réalisation : Cyan 100 / Langueux - Impression : Imprimerie Jacq

Rapport d'activités 2016-2017



INTRODUCTION



2016 aura été une année singulière pour l'association. Elle a vu la mise en œuvre de la fusion de l'Adapei Côtes d'Armor avec l'association Les Nouelles au 1^{er} janvier (fusion entamée en 2015) et un changement de direction générale au 1^{er} juillet. Cette année 2016, particulièrement riche, a permis l'amorce d'une transition insufflée par l'environnement sociétal et l'actualité exceptionnelle en lien avec l'émergence de la nouvelle association.

Ressources humaines

Le renouvellement de la dirigeance est très présent au sein du comité de direction puisqu'en 2016, trois directeurs ont fait valoir leurs droits à la retraite. En 2017, quatre autres directeurs leur emboîteront le pas. En deux ans, environ un tiers du comité de direction sera renouvelé. Cette traduction, au cœur de l'organigramme, est le reflet d'un changement important au niveau de l'ensemble des cadres de l'association. Ce changement était prévu, il est maintenant réalité.

D'un point de vue ressources humaines, la fusion, au-delà de son impact sur l'organisation, aura été l'occasion de remettre à plat deux accords : l'accord Entreprises Adaptées et l'accord sur le temps de travail. Le premier a été signé en 2016 et les négociations du second s'étaleront sur 2017 pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2018.



Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)

Depuis 2009, l'association est en Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens avec l'État et le Département des Côtes d'Armor sur la quasi-totalité de son périmètre budgétaire. Au 1^{er} janvier 2016, nous avons conclu l'avenant au CPOM 2014-2018 pour les 6 ESAT de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor. En 2017, il ne reste plus qu'à finaliser les avenants pour intégrer les établissements ex-Nouvelles dans le périmètre économique de la nouvelle organisation. En 2016, l'association, comme la très grande majorité de celles du département, a réalisé un effort très important sur l'enveloppe budgétaire 2016 du Conseil Départemental puisque, au-delà du gel du taux directeur, l'enveloppe allouée par le Département a été diminuée de 750 000 €. Il est évident que cette mesure ne peut qu'être exceptionnelle et transitoire. Dès 2017, l'enveloppe annuelle devra retrouver son volume alloué dans le contrat signé en 2014.

« 2016 EST
UNE ANNÉE
DE TRANSITION.
ELLE PRÉFIGURE
LES RÉFLEXIONS
QUI ABOUTIRONT
EN 2017 ET 2018 »



Démarche stratégique 2016-2018

2016 aura été l'année du lancement de la démarche d'évaluation interne. Une très grande partie des professionnels, des personnes accompagnées, des familles et certains partenaires ont été investis dans cette démarche très importante pour l'association puisque les résultats devront servir de points d'amélioration et alimenter les futurs projets d'établissements dont la démarche d'écriture sera entamée en novembre 2017 et finalisée au printemps 2018.

Dans la continuité et afin d'alimenter la réflexion stratégique, nous avons commencé en 2016, la réécriture du Livre blanc, adaptée aux nouveaux enjeux et modernisée au regard des lois de 2005 et 2009. Ce Livre blanc, finalisé en mai 2017, sera distribué lors de l'assemblée générale du 23 juin 2017.

Enfin, pour nourrir la réflexion stratégique, il a été décidé de mesurer le climat social de l'association et le ressenti de l'ensemble des salariés. Ainsi, un baromètre social a été mis en place lors du dernier trimestre 2016. Un comité de pilotage a été désigné et les résultats produits lors du premier semestre 2017 viendront eux aussi alimenter la réflexion. Ils seront source d'actions correctives pour le futur.

La conjugaison de l'évaluation interne, du Livre blanc et du baromètre social constituera le terreau des futurs projets d'établissement. L'ensemble des acteurs de l'association ont été investis dans ces travaux. Tous seront mobilisés pour l'écriture stratégique commune qui sera déclinée dans les projets d'établissement.

Démarches transversales

En 2016, plusieurs réflexions transversales ont été entamées dans l'association par le comité de direction.

- **repositionnement des SATRA**: un groupe de travail est en cours de réflexion pour repositionner ce service autour du projet professionnel des ESAT. L'aboutissement des travaux en 2017 permettra de mieux appréhender l'attendu de ce service et l'adaptation de ses missions aux enjeux futurs en lien avec la réponse accompagnée pour tous (RAPT), l'inclusion professionnelle et les passerelles entre services (SIFPP, Adapei-Nouvelles formation, etc.).



Ces travaux seront déclinés et traduits dans l'écriture des projets d'établissement.

- **réflexion commune sur les pôles d'accompagnement MAS**: un partage d'expertises, de réseaux et de visions est en cours de réflexion dans les trois MAS de l'association. Cette réflexion devra aboutir à l'amélioration de nos accompagnements au service des populations plus dépendantes (dépendance en lien avec le vieillissement, la maladie ou le polyhandicap). Cette réflexion devra se nourrir de partenariats divers au travers des pôles de coordinations Handicap 22 et de tous les partenaires. Cette réflexion viendra également alimenter les projets d'établissement.

Autisme

Au 1^{er} janvier 2016, l'association a installé un SESSAD TSA de 20 places à Saint-Brieuc. Avec les acteurs du territoire, elle continue à développer son expertise au service de la population autiste.

Le travail transversal associatif continue sur 2016. La déclinaison opérationnelle comité technique – comité scientifique est maintenant bien en place et constitue une vraie ressource pour les professionnels de l'association. En mai 2017 à Saint-Brieuc, un colloque autisme a été organisé, en partenariat avec l'association les Genêts d'or. Cette première édition a été une réussite et tous les acteurs se sont mobilisés.

Handicap 22

Le collectif Handicap 22 a ouvert un 7^e pôle de services sur Rostrenen, un pôle coordonné par l'Association Hospitalière de Bretagne. De plus, un appel à projets sur la mise en œuvre des Pôles de Compétences et des Prestations Externalisées a été remporté par le collectif Handicap 22 (PCPE adossé administrativement au SAMSAH Adapei-Nouvelles). L'attribution de cet appel à projets est la traduction de la reconnaissance de l'efficacité de ce dispositif innovant. Plus de 160 situations ont été abordées sur les différentes tables rondes du département depuis la création de la plateforme de coordination.

L'année 2016 est vraiment une année de transition. Elle préfigure les réflexions qui aboutiront en 2017 (projets d'établissement, projet stratégique de l'association) et 2018 (renégociation du CPOM). L'association, avec ses partenaires, est en mouvement et construit la réponse de demain: réponse au service du besoin de la personne et déclinée au travers d'un large dispositif partenarial territorial.

Le passé est une expérience, le présent est une expérimentation et le futur est l'attente.

Frédéric Gloro,

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

Ressources humaines

L'année 2016 a été marquée par la réaffirmation des 3 piliers de la politique RH :

- **un dialogue social** réaffirmé par la signature d'un nouvel accord collectif relatif à un principe de solidarité et d'entraide entre salariés par l'instauration d'un don de jours de repos au sein des établissements et services de l'association.

La fusion intervenue en janvier 2016 entre l'Adapei Côtes d'Armor et l'association Les Nouelles s'est traduite par l'analyse des accords collectifs négociés au sein des deux associations pour initier des accords de substitution notamment dans le périmètre des entreprises adaptées et sur le temps de travail.

La direction générale a rencontré 11 fois les organisations syndicales en réunion de NAO et 4 fois les élus du CCE.

- **La qualité de vie au travail :**

L'année 2016 a permis de poursuivre les actions de l'association dans ce domaine, notamment par la poursuite du partenariat avec la crèche inter-entreprises « à l'Abord'âges », implantée sur Loudéac et Dinan. L'association a engagé plus de 19 000 € pour permettre à des salariés de bénéficier d'un dispositif de gardes d'enfants, améliorant ainsi la conciliation entre leur vie professionnelle et familiale. Le contrat Enfance Jeunesse signé en 2015 avec la CAF s'est traduit par un accompagnement financier à hauteur de 6 300 €, venant en allègement du coût précité.

Toutes les demandes exprimées par de jeunes parents ont trouvé réponse, grâce à un suivi optimisé du nombre d'heures

de garde, réservées par l'Association auprès de cette structure qui envisage des ouvertures de mini-crèches sur d'autres territoires.

Le Comité de Suivi Prévention Santé (CSPS) a été réuni deux fois en 2016, avec l'édition de deux nouvelles lettres prévention santé. Le comité de rédaction a été renouvelé avec le remplacement du délégué syndical central CFTD et de Roland Le Pourhiet par François Goupil, qui siège également à la commission communication. Simultanément le comité de suivi prévention santé a été renouvelé, suite aux élections professionnelles de 2015, avec la participation d'un élu de chaque CHSCT et de chaque CIE ainsi que de 3 directeurs représentants le secteur enfance, le secteur travail et le secteur adultes.

La direction générale a proposé une nouvelle procédure permettant de mieux appréhender une situation d'événements traumatiques, suite à une intervention en comité de suivi d'une psychologue spécialisée en psychologie traumatique.

Dans le domaine de la santé, l'association s'est mise en conformité avec la réglementation en mesurant la pénibilité sur les six nouveaux critères. Les salariés affectés à ces postes se verront reconnaître en 2017 les points qui viendront alimenter leur compte pénibilité, leur permettant à l'avenir d'engager un processus de formation pour assurer leur reconversion professionnelle sur un poste réputé « moins pénible ».

En matière de santé, l'association supporte depuis janvier 2016, 50 % de la cotisation

afférente à la mutuelle, comme la loi l'y oblige. Cette charge financière a représenté un surcoût de 226 000 €, non pris en compte par nos financeurs dans notre CPOM 2014/2018.

Enfin, l'association a maintenu sa collaboration avec le cabinet Legrand-Diplas, permettant ainsi à des salariés de bénéficier d'un soutien individuel en cas de difficultés rencontrées dans leur vie professionnelle.

- **Une politique de formation en réinsertion permanente**, pour mieux accompagner les évolutions de nos publics et de nos professionnels :

Dans le domaine des formations associatives, ce sont encore 27 formations qui sont proposées aux professionnels de l'association.

Au total, ce sont 1 066 professionnels de l'association qui ont bénéficié d'actions de formations, soit au titre du plan de formation de leur établissement, soit au titre de notre politique de formation associations.

La direction générale a réuni une fois la commission stratégique de formation et 4 fois la commission centrale de formation, permettant ainsi un suivi de la mise en œuvre de notre plan de formation.

La direction générale a porté le recrutement de 9 nouveaux cadres (6 chefs de service, 2 directeurs de pôle et 1 directeur administratif et financier). Principalement ces recrutements s'inscrivent dans une logique de renouvellement de la pyramide des âges, l'association étant entrée dans une période de nombreux départs pour retraite de ces collaborateurs cadres.

En matière d'administration du personnel, le service du siège a produit en 2016, 27 520 bulletins de salaire, rédigé 4 540 CDD et 230 CDI et avenants. Le service a mis également en œuvre la DSN, pour respecter la réglementation sociale s'imposant à des structures de la taille de l'association. Ce service a été fortement impacté par l'effet de la fusion sociale, intervenue au 1^{er} septembre 2016.



esatco

Le bilan 2016 s'inscrit dans la droite ligne de l'objectif fixé lors de la création de la marque esatco en 2012 à savoir « la performance économique au service de la performance sociale ». Cela se traduit tout d'abord par sa performance économique qui avoisine les 5 % de résultats, à compléter par la participation reversée directement aux travailleurs d'ESAT. Pour la troisième année consécutive, une participation aux résultats sera reversée aux travailleurs d'ESAT selon les dispositions définies dans la charte signée en 2013.

Cette performance économique est à mettre au profit de l'ensemble des acteurs des pôles travail, puisque la quasi-totalité des sites et des métiers sont excédentaires. Cette évolution est liée à plusieurs critères :

- La qualité reconnue par nos clients
- Les relations établies avec nos clients et prospects
- La meilleure maîtrise de nos coûts de production
- Le juste prix proposé et négocié auprès de nos clients.

Ce dernier enjeu, a permis pour la première fois sur l'ensemble de la filière service, de sortir un résultat positif. Cet effet est pluri factoriel, tout d'abord par la volonté de valoriser nos prestations au plus juste afin de faire reconnaître auprès de nos clients le travail de nos équipes, et de ne pas être de la main-d'œuvre peu

cher, par la renégociation ou l'arrêt de certains marchés. Enfin par l'intégration de nouveaux marchés, dont un marché de sous-traitance industrielle déployé sur 5 ESAT de notre dispositif, complété par 6 autres ESAT, un en Côtes d'Armor, quatre en Ille-et-Vilaine et un dans le Morbihan. C'est un réel exemple de réponse de marché collaboratif.

De plus cette fin d'année a aussi permis de réitérer un marché collaboratif d'entretien départemental en espaces verts.

Mais seule la performance économique n'aurait de sens si elle n'est pas au service de la performance sociale. Comme nous l'avons indiqué à plusieurs reprises, les résultats de l'activité de production permettent de continuer à abonder les projets actuels et futurs des programmes HHC, et de futurs projets innovants de l'association.

À ce titre, l'année 2016 a permis d'ouvrir un véritable dossier d'innovation avec le jardin sensoriel de la maison d'accueil spécialisé L'Archipel, pour lequel les pôles travail s'inscrivent pleinement tant par la participation technique et financière. C'est une future réelle vitrine pour l'association. La performance sociale s'est aussi traduite cette année 2016 par la fusion dans le cadre des activités de production, et la découverte de nouvelles organisations, le chantier d'insertion Artex, la Boîte à

fringues et l'entreprise adaptée rue de Niepce à Saint-Brieuc. C'est un événement fort dans une organisation, où nous nous devons d'harmoniser nos pratiques, d'intégrer de nouveaux métiers et activités, essentiellement dans le bassin de Saint-Brieuc, tout en imaginant des répercussions au-delà de cette zone.

La mise en perspective de la nouvelle organisation et gouvernance esatco Pays de Saint-Brieuc, s'est déclinée au sein d'un groupe de travail, qui présentera le résultat de ces travaux courant 2017.

Au-delà de nos organisations, nous avons développé des travaux avec les Adapei d'Ille-et-Vilaine, du Morbihan et de la Loire-Atlantique, sur des réflexions face à des problématiques communes, les supports de demain, l'ESAT dans dix ans, la communication...

Enfin depuis fin 2016, nous avons engagé un travail sur l'évolution de notre communication au travers 3 axes :

- La fusion de communication avec les structures accueillies
- La mise à jour de nos supports depuis la création en 2012
- Les réflexions avec les Adapei 35 et 44 sur l'utilisation de langages communs autour de deux fondamentaux, l'identité et la définition de nos acteurs.



Service Développement, Qualité & Patrimoine

Démarche d'amélioration de la qualité de l'accompagnement

Évaluation interne

Dans le cadre de son processus d'amélioration continue de la qualité des prestations fournies, l'association Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor a mis en place une nouvelle évaluation interne qui s'achèvera en juin 2017. La démarche d'évaluation interne répond à l'obligation réglementaire fixée par l'article L312-8 du Code de l'action sociale et des familles. Elle permet à l'établissement ou le service de s'engager dans un processus d'amélioration continue des pratiques d'accompagnement.



Nous avons mis en œuvre une méthodologie globale et transversale à l'ensemble de l'association. Notre référentiel, Quali'éval, balaye l'ensemble des prestations de l'établissement ou du service au travers de 192 questions.

L'évaluation des activités, des procédures d'accompagnement, du positionnement des professionnels et de la qualité des prestations, est conçue comme une démarche de projet de manière structurée, rigoureuse et participative.

L'objectif premier est d'aider les établissements ou services à mieux répondre aux besoins et attentes des personnes accompagnées et de garantir leurs droits.

Elle inscrit les professionnels dans un questionnement de leurs pratiques.

Elle permet de valoriser des pratiques et des actions.

Elle implique les familles, les professionnels, les partenaires et bien évidemment les bénéficiaires des prestations proposées par l'association sur le département.

L'évaluation interne constitue un engagement humain et un investissement financier important qu'il convient de capitaliser.

Cette évaluation interne doit permettre de développer une vision prospective, par l'adaptation et l'anticipation à l'évolution des besoins des personnes accompagnées (adapter l'existant, le transformer, former, développer le partenariat, sécuriser les parcours...).

Au-delà, la démarche visait également à transférer une méthode et une culture « évaluation interne » et « amélioration continue de la qualité du service rendu » auprès des acteurs concernés. En effet, la démarche nécessite une mobilisation de l'ensemble des acteurs, un partage de cultures autour de l'engagement de service, de la contractualisation, de l'évaluation, de la preuve, de la définition et de la conduite de plans d'actions d'amélioration contenant des objectifs prioritaires et d'actions planifiées. Les évaluations et la démarche d'amélioration continue permettent à chacun de se sentir impliqué et de participer à un projet global qui redonne du sens.

Elle nous permettra de dégager une vision collective des points forts et à améliorer, de mettre en place des plans d'amélioration. Elle nous engagera à co-construire des réponses, tant au niveau de l'établissement ou du service que de l'association.

Ce travail constituera un véritable terreau pour la réécriture des projets d'établissements fin 2017-début 2018.

Le club des référents qualité

Depuis 2016, le nombre de référents qualité est passé à 20, avec très majoritairement des directeurs-adjoints de nos établissements et services.

Cette année nos réunions, ainsi que leurs activités terrain se sont axées prioritairement sur l'élaboration puis la mise en œuvre de l'évaluation interne.

Ils ont bénéficié d'une formation sur le référentiel et ont été garants de la bonne réalisation de l'évaluation dans leurs périodes d'intervention.

L'évaluation interne a demandé un très gros investissement à chaque référent qualité.

Le comité des intervenants internes

Au titre de la démarche de Management socio-économique, les intervenants internes sont des personnes-ressources pour l'association et les établissements. Par leurs actions et interventions, ils contribuent à consolider l'implantation du management socio-économique, de ses outils et de ses processus auprès de la direction et des équipes de leur établissement ou de son site.

La rentrée de septembre 2016 a été l'occasion pour la nouvelle direction générale de réaffirmer auprès des intervenants internes la confiance et l'intérêt porté pour cette démarche. Entre la consolidation des outils (fiche de résolution, plan d'actions prioritaires, grilles de compétences, éventail de délégation concertées, mini-diagnostic...) et les démarches et pilotages projets, c'est toute une dynamique collective de concertation et de pilotage à valeur ajoutée dont il est question ici. La réflexion posée à la fin de cette année 2016, a permis de mettre en perspective un programme d'actions autour de l'élaboration de du futur plan stratégique, nommé le PASINTEX (Plan d'Actions Stratégiques Internes Externes). 2017 sera l'année de cette mise en œuvre et les Intervenants internes y apporteront leur contribution.

Le club des présidents de CVS et les CVS

Aux visites et formations, succède maintenant la co-construction d'outils et de règles communes. Le thème général de la fin d'année 2016 et de 2017 est la citoyenneté. En effet, l'année 2017 va être marquée par deux élections nationales et l'élection des représentants aux CVS le 19 octobre. L'occasion de réfléchir ensemble à la place de citoyen de chacun, de construire, avec l'aide du service communication, des supports visuels et sonores adaptés à tous et de prendre contact avec les mairies. Chaque réunion du club des présidents de CVS doit permettre la co-production de documents qui sont ensuite présentés dans tous les CVS et au conseil d'administration de l'association. Un site dédié aux CVS a été créé par le service communication. Les personnes membres des CVS peuvent y trouver de la documentation, des modèles de documents (planning, convocation, chevalets...) ainsi que des PowerPoint et vidéos.

La démarche Qualité Hygiène Sécurité Environnement (QHSE)

L'association a déposé son agenda d'accessibilité programmée au mois de mars 2016. Le 6 juin, la préfecture des Côtes d'Armor a approuvé cet agenda qui prévoit la mise en accessibilité de l'ensemble des établissements et services de l'association dans un délai de 9 ans.

La prévention des risques professionnels a connu d'importantes avancées en 2016. L'association a continué sa démarche pro-active en la matière en désignant et reconnaissant 19 personnes en qualité de préventeurs de site, établissement ou service. Pour accompagner ces désignations, des fiches missions « préventeurs » et « pilotes du DUERP » ont été créées et validées en comité de direction.



Les nouveaux préventeurs ont bénéficié d'une formation de 5 jours dispensée en interne par Jérôme Thouvenin, IPRP.

La prise en compte de 6 nouveaux facteurs pour le compte pénibilité a nécessité la réalisation d'un diagnostic. Il a été réalisé en interne. Cela a représenté 21 journées d'évaluation sur différents postes de l'association.

Parallèlement, le service a réalisé des analyses de postes d'agents de services, d'agents administratifs, étude de bruits en métallerie. Il a également participé à 20 réunions sur les différents CHSCT pour les accompagner, les informer, répondre aux questions...

Le service QHSE a également accompagné certains établissements dans la mise en place de plans de prévention.

La prévention est un enjeu important pour les générations futures. Des formations de

sensibilisation ont été mises en place pour les jeunes des SIPFP pour les préparer au mieux à intégrer la prévention dans leur futur professionnel.

L'année 2016 a également marqué le passage à la mise en place d'un contrat cadre associatif pour toutes les vérifications périodiques obligatoires. Nous avons consulté les trois principaux organismes de contrôle et avons retenu l'offre du bureau Veritas. Cette démarche nous permet de nous assurer de la conformité et de la sécurité de nos installations.

Le développement du volet environnemental est d'actualité. Nous préparons la mise en place du bilan gaz à effet de serre et de l'audit énergétique. Notre assistant QHSE participe régulièrement aux journées techniques proposées par l'Ademe et se forme sur les notions de développement durable.

Patrimoine

Les travaux de l'association et son patrimoine immobilier

En 2016, l'association a créé un poste de gestionnaire de patrimoine. Stéphane Bassin, arrivé le 2 mai, vient enrichir le service développement et qualité. Il a un rôle transversal.

Sa formation dans le secteur du bâtiment et de l'économie de la construction lui permet d'être une personne-ressource et conseil en mettant ses compétences et son savoir-faire au service de l'association et des directions des établissements et services.

Son périmètre d'intervention étant vaste, des priorités ont été déterminées. En relation avec les directions, il participe aux réunions hebdomadaires de chantiers, suit l'avancement des travaux et est garant du respect des budgets.

Les principaux chantiers ont été la réalisation d'un nouveau HHC à Saint-Brieuc, le démarrage de nouveaux chantiers: le foyer d'hébergement de Dinan, la création de nouveaux vestiaires et la réorganisation des cuisines du Grand Large de Ploufragan, l'extension du siège de l'association à Plérin.

En collaboration avec la direction générale et les cabinets d'architectes, il suit l'élaboration des cahiers des charges des nouveaux projets, participe avec le président de section concerné et le directeur à l'ouverture des plis.

L'association a aussi engagé les phases préparatoires pour les travaux suivant en fin d'année: Le restaurant esatco de Lamballe. Les travaux doivent commencer début 2017 pour une livraison en juillet.

Septembre 2016 a vu la livraison d'un nouveau programme HHC, rue de la Croix Rouge à Saint-Brieuc. Les premiers retours sont plus que positifs de la part des habitants. Deux nouveaux programmes HHC sont aussi en préparation à Lamballe et Dinan. La livraison est prévue pour début 2018.

Stéphane Bassin participera à l'élaboration des projets de l'association, du plus petit au plus grand, sera amené à visiter les



établissements avec les équipes de maintenance afin de cerner les besoins d'entretien, site par site, d'en définir les priorités et veillera à la gestion et au maintien de notre patrimoine immobilier.

Les directeurs, les adjoints, les services techniques peuvent faire appel à ses services pour des projets au sein de leurs établissements et services.

Développement

Notre association et les professionnels qui la composent mettent en permanence leurs compétences au service de réflexions, d'innovations et de projets.

Nous avons ainsi répondu à plusieurs appels à projets:

- création d'une offre spécialisée TED en SESSAD de 20 places sur l'agglomération briochine. L'ouverture a eu lieu en janvier 2016

- création d'une unité d'enseignement en maternelle pour enfants avec autisme et autres troubles envahissants du développement dans le département des Côtes d'Armor- agglomération de Saint-Brieuc.

- création d'une Equipe Mobile d'Intervention (EMI) médicosociales pour les personnes avec troubles envahissants du développement (TED) manifestant des « comportements-problèmes » ou des troubles du comportement sévère.

Les propositions que nous avons faites n'ont pas été retenues.

Deux nouveaux projets ont été déposés début 2017. Le premier, déposé en février 2017, concerne l'adaptation et le renforcement de l'offre, en établissement MAS ou FAM, à destination des adultes présentant des troubles envahissants du développement (TED), dans le cadre de la mise en œuvre du schéma cible de l'offre d'appui.

Le second, déposé début mai, concerne l'adaptation et renforcement de l'offre, en établissement IME destinée aux enfants présentant des troubles envahissants du développement (TED) dans le cadre de la mise en œuvre du schéma cible de l'offre d'appui.

Adapei-Nouvelles formation

Mobilisation vers l'emploi (prestation pôle emploi)

Objectifs

- Mobiliser vers l'emploi des personnes connaissant des difficultés d'ordre social et personnel et les aider à retrouver du travail.
- Suivre les publics en difficulté, mobiliser les savoir-faire, les services des partenaires existants localement et adaptés à chaque problématique en:
 - identifiant et en levant les freins repérés avec l'aide de partenaires;
 - remobilisant vers l'emploi le secteur marchand et non marchand;
 - accompagnant les bénéficiaires jusqu'au maintien dans l'emploi.

La prestation d'accompagnement est d'une durée de 180 jours calendaires.

Public: demandeur d'emploi très éloigné de l'emploi rencontrant des freins périphériques à l'emploi.

Bilan 2016

Le marché initial a fait l'objet d'un avenant à la convention reportant la fin du marché au 31 décembre 2015. Par conséquent, cette fin de marché au 31 décembre 2015 explique l'absence de prescription sur le 1^{er} semestre 2016. Notre activité a été centrée sur la finalisation des accompagnements en cours.

Sur l'année 2016, nous avons terminé 27 accompagnements, 3 accompagnements ont été classés en « abandon » au bilan intermédiaire (à 2 mois).

Les enjeux 2017

Ce marché ne fera pas l'objet d'un nouvel appel d'offres. Pôle emploi envisage de redéfinir ses missions en termes d'accompagnement des publics les plus fragilisés. Pôle Emploi a signé une convention avec les conseils départementaux afin d'assurer en partenariat un accompagnement social par les assistantes sociales de la MDD et un accompagnement professionnel par les conseillers pôle emploi.

Bilan de compétences salariés/ bilan professionnel

Le bilan de compétences permet d'identifier et d'analyser les compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes et motivations pour élaborer un projet professionnel réaliste. Il s'agit d'un outil de gestion de carrière et de

ressources humaines au service des entreprises et des salariés en vue d'une mobilité interne/externe. Le bilan est réalisé à la demande du salarié.

Le bilan professionnel (avec les mêmes finalités) répond à un besoin commun du salarié et de l'entreprise, il donne lieu alors à un engagement tripartite.

Bilan 2016

Pour l'année 2016, l'Adapei-Nouvelles Formation est habilitée par les OPCA suivants: FONGECIF, FAFIH (industrie hôtelière), UNIFORMATION (économie sociale), UNIFAF (sanitaire, social et médico-social), FAFSEA (salariés des exploitations et entreprises agricoles), ANFH (Fonction publique hospitalière). Adapei-Nouvelles Formation travaille aussi en partenariat avec les collectivités locales concernant l'accompagnement d'agents en situation d'inaptitude sur leur poste de travail.

En 2016, nous avons répondu à 61 demandes d'entretien d'information. Pour rappel, l'entretien d'information a pour objectif de présenter la structure, le conseiller référent, la méthodologie, les outils, et de répondre à toutes les questions, c'est l'entretien clé se joue pas la contractualisation avec le salarié. Nous avons contractualisé 25 bilans de compétences, 29 bilans de compétences ont démarré en 2016.

32 bilans de compétences et bilans professionnels ont été finalisés.

75% des bilans sont financés par le Fongécif, 4% par les collectivités locales.

90% des bilans sont réalisés hors temps de travail.

Les enjeux 2017

Pour l'année 2017, les agréments Fongécif, UNIFAF, Uniformation et ANFH sont renouvelés. L'enjeu pour l'Adapei-Nouvelles Formation est de favoriser une meilleure identification du centre de bilans auprès des personnes. Nos enquêtes révèlent que notre centre porte l'image « handicap » et par conséquent sélectionne naturellement le public qui s'adresse à nous. Un travail de toilettage de notre identité, ainsi qu'un travail de communication est donc à construire afin d'élargir nos cibles et d'offrir une meilleure visibilité de notre centre de bilans de compétences sur le

territoire briochin (dans le cadre de nos habilitations) et plus largement le département par la mobilisation financière du CPF.

Le dispositif de préparation à la sortie - SPIP

Les missions confiées aux services pénitentiaires d'insertion et de probation préconisent le développement et le renforcement des « dispositifs de préparations à la sortie (...) destinés à faciliter la réinsertion des personnes détenues, en traitant avant leur sortie, les questions relatives à l'emploi, la santé, le logement... ».

L'Adapei-Nouvelles Formation apporte un diagnostic socio-professionnel au regard d'un souhait d'inclusion sociale et professionnelle exprimé par un détenu. Il s'agit d'un appui à la construction d'un parcours de compensation et d'insertion des personnes les plus fragilisées rencontrant des difficultés d'ordre médico-sociale et professionnelle (santé, handicap, précarité, absence de projet...).

L'intervenant Adapei-Nouvelles Formation assure également une coordination entre les dispositifs de soin, les dispositifs d'aide à la compensation du handicap, ainsi que les dispositifs d'insertion (aide au projet ou de recherche d'emploi) et de la formation dans l'intérêt de la construction et de la fluidité des parcours professionnels.

Bilan 2016

25 détenus ont été suivis par l'Adapei-Nouvelles Formation dans le cadre du dispositif de préparation à la sortie. Nous justifions de 22 entrées, 22 sorties et 2 abandons (personnes qui n'ont pas donné suite au premier entretien).

Les enjeux 2017

Des réductions budgétaires amènent la direction du SPIP à réorienter les objectifs et les missions menés par les partenaires du Dispositif de Préparation à la Sortie. Le partenariat avec l'Adapei-Nouvelles Formation est maintenu. Afin d'optimiser les accompagnements en termes de résultats, Les peines longues seront donc prioritaires, permettant ainsi l'aboutissement des démarches. Face aux décrochages dans les dispositifs d'insertion et face aux récidives, la direction du SPIP accordera une priorité à l'engagement réel du détenu dans un projet d'insertion. Elle tient à dissocier les partisans de « je veux sortir » de ceux qu'ils « veulent s'en sortir ». Dans l'attente d'un éclairage financier du Ministère de la Justice, la convention est donc renouvelée sous de nouvelles modalités, notre intervention fera donc l'objet d'une rémunération horaire sur une période de 6 mois. Un avenant à la convention sera étudié en juin en fonction des évolutions financières.



La prestation ponctuelle spécifique handicap psychique (Agefiph)

L'Agefiph propose une offre de prestations au bénéfice de personnes en situation de handicap psychique. Les 6 prestations sont mobilisables par les opérateurs d'insertion et de maintien dans l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale, Sameth) au regard des besoins des personnes handicapées qu'ils accompagnent.

1. Prestation d'appui à un diagnostic approfondi: identifier les prérequis nécessaires (au regard des limites et potentialités de la personne) pour entamer un parcours professionnel.
2. Prestation d'appui à l'élaboration du projet professionnel: identifier les atouts et capacités de la personne afin de construire un projet professionnel réaliste et compatible avec le handicap et de définir un plan de compensation éventuel à mettre en œuvre.
3. Prestation d'appui à la validation du projet professionnel: vérifier et/ou valider la faisabilité d'un projet professionnel et de définir les modalités de compensation.
4. Prestation d'appui à l'intégration en entreprise ou en formation: faciliter l'intégration en formation ou en emploi de la personne. La prestation est mobilisable quand le projet est validé et que des difficultés à la recherche d'emploi sont identifiées.

5. Prestation de suivi dans l'emploi: désamorcer rapidement les problèmes éventuels qui surviennent au cours d'un contrat de travail et d'éviter ainsi les décrochages,

6. Prestation d'appui-conseil pour le maintien dans l'emploi: prestation mobilisable pour un salarié dont le handicap s'aggrave. L'objectif est d'éviter la désinsertion professionnelle du salarié en difficulté sur son poste de travail.

Bilan 2016

En 2016, nous avons reçu 172 prescriptions (soit une augmentation de 21 % par rapport à 2015), seulement 13 prescriptions ont été classées « sans suite » ou « refusé », soit un taux d'intégration de 93 %. Adapei-Nouvelles Formation a réalisé 1 690 heures d'accompagnement en 2016, soit un volume horaire en augmentation de 40 % par rapport à 2015. 122 accompagnements ont été terminés en 2016, dont 5 abandons seulement. Les prescripteurs: Les Cap Emploi restent le prescripteur principal, suivis du Pôle Emploi.

Les enjeux 2017

En 2015, l'Agefiph a lancé un appel d'offres destiné à poursuivre la délivrance des prestations à compter du 1^{er} janvier 2016 pour une période d'un an reconductible deux fois 6 mois. C'est un marché

provisoire dans l'attente de la refonte des cahiers des charges sur lesquels s'appuiera l'Agefiph lors d'un nouvel appel d'offres. L'Agefiph a accordé au groupement EILAN (groupement solidaire breton) une reconduction du marché sur la première période optionnelle jusqu'au 30 juin 2017.

Les actions de formation

Nos formations sont faites sur-mesure et adaptées aux attentes singulières des entreprises. Nos interventions, animées par des professionnels de terrain, s'inscrivent dans une approche concrète des pratiques des professionnels.

Nos formateurs interviennent dans le respect des valeurs de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor: Rechercher la plus grande cohérence entre les politiques publiques, les besoins des personnes accompagnées, et le développement des projets, des compétences et des savoir-faire des organisations.

Nos formations répondent à la fois aux mutations des champs des secteurs du social, du médico-social et de l'insertion, ainsi qu'aux exigences de professionnalisation des pratiques professionnelles.

En 2016, 90 personnes ont été formées par Adapei-Nouvelles Formation. Le public formé est issu des domaines du médico-social (IME, MAS, foyer d'hébergement...), de l'insertion (encadrant technique de chantiers d'insertion...), de l'emploi (entreprise adaptée,...). Cela représente 863 heures de formation stagiaires.

Les formations délivrées sont centrées sur 4 thématiques principales:

- Travailler ensemble en EA
- Conduites addictives: libérons la parole!
- Sensibilisation au handicap psychique (approche clinique)
- Communication, estime de soi - niveau 2.

En 2016, l'Adapei-Nouvelles Formation a délivré 7 sessions de formation de 1 à 3 jours.



Pôle enfance



LOUDÉAC

IME SAINT-BUGAN - SESSAD

Au 31 décembre 2016, pour 80 places agréées, 86 jeunes sont accompagnés, 11 d'entre eux ont été orientés (4 en ESAT, 1 en FDV, 1 CFA, 1 déménagement). Une activité excédentaire de 62 journées est enregistrée.

Le nombre total de personnes accompagnées par le SESSAD en 2016 est de 53 pour un agrément de 40 places. Nous avons réalisé 10 admissions et 9 sorties. L'activité du service est à l'équilibre.

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

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 Karina ALT à compter du mois de mars. 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.

C'est dans une démarche volontariste que l'IME-SESSAD et nos partenaires locaux (SESSAD Bleu Cerise, CPEA) se sont déplacés à Limoges au Centre Expert Autisme dirigé par le Professeur Lemonier afin de partager sur les pratiques à l'œuvre, les outils...

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, dont un âgé de 28 ans orienté en ESAT.

Fluidifier les parcours et proposer des accompagnements plus personnalisés

Avec le soutien de notre assistante sociale et du 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 tout au long de l'année 2016; cet outil a permis de sécuriser les parcours et ainsi de permettre une transition vers les ESAT de manière apaisée.

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

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 explorées. Trois jeunes ont intégré la cuisine qui de ce fait se trouve positionnée comme un support d'apprentissage.

De son côté l'atelier Jardins Espace Verts s'est plus largement ouvert vers l'extérieur avec la contractualisation d'un partenariat avec la mairie de Laniscat (entretien des espaces verts de l'EHPAD et création d'un talus fleuri en sortie de bourg).

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.

L'atelier ACSES, tout en maintenant ses activités (repassage, couture, mousse, atelier vélo) a développé la réalisation de sacs à main en utilisant des matériaux recyclés (sachets de cafés). Ce nouveau support reste toutefois à consolider.

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.

Afin de consolider et développer cette action centrale dans le développement de l'autonomie au sens large, l'ESF a été positionnée à temps plein sur cet atelier d'apprentissage (rentrée de septembre 2016). Celle-ci a pu bénéficier du soutien d'une apprentie éducatrice spécialisée 3^e année pour développer les actions à mener.

Ainsi, ce ne sont pas moins de 27 adolescents et jeunes majeurs qui ont pu bénéficier de ce support éducatif.

L'accueil en internat de semaine pour 27 jeunes permet également à ceux-ci de pouvoir développer des actions visant à développer leur autonomie quotidienne (confection de repas, intégration dans des activités sportives de la commune...).

Faciliter l'exercice du droit des personnes accompagnées

Avec les jeunes, l'amélioration de notre organisation a été revue dans le but de fa-

voriser 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.

En 2016, le médecin généraliste qui a fait valoir ses droits à la retraite. Son remplacement reste à ce jour un véritable défi au regard du problème de la désertification médicale sur notre territoire.

Consolider la dimension des ressources humaines

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. Soulignons également pour le SESSAD le

doublement du temps du médecin psychiatre qui intervient deux fois par semaine dans le service.

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 (évaluation interne).

Celle-ci a été menée au cours du dernier trimestre. Elle a mobilisé l'ensemble des représentants des professionnels des différents services de l'IME et du SESSAD. Elle a permis de mettre à plat les points forts et les points d'amélioration. Ce travail servira de socle à la réécriture du projet d'établissement.

La contribution de la section de parents de Loudéac a été conséquente pour l'installa-





tion et le développement de notre atelier « compétences domiciliaires ».

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.

« ADAPTER L'OFFRE ET ASSURER LA FLUIDITÉ DES PARCOURS »

SAINT-BRIEUC

IME GUY-CORLAY

Améliorer notre connaissance des besoins des personnes accompagnées et des territoires pour adapter notre offre

Nous poursuivons les actions engagées et les participations de l'établissement à différentes instances pilotées par la MDPH et l'ARS.

La présence régulière de professionnels de l'IME et du SESSAD aux tables rondes du pôle territorial de Saint-Brieuc, contribue activement à cet objectif de connaissance des besoins et du territoire.

Fluidifier les parcours et proposer des accompagnements plus personnalisés

L'IME soutient cette approche, la plus spécifique possible dans le cadre d'un accueil collectif. Outre les différentes modalités d'accueil déjà à l'œuvre depuis plusieurs années, 2016 a vu l'introduction du travail de certains professionnels au domicile de familles, afin de les soutenir dans la réalisation du projet individualisé de leur enfant.

La SEES a détaché une éducatrice pour des interventions en binôme avec la psychologue auprès de deux familles volontaires. Ce travail « hors les murs » de l'IME s'inscrit dans les évolutions légales et répond aux recommandations de bonnes pratiques en matière de spécification de l'accompagnement d'enfants admis à l'IME. Il est amené à se développer dans les années à venir, en s'appuyant sur l'expertise des professionnels et le partenariat étroit avec les parents dans la mise en œuvre du projet individualisé de leur enfant.

Faciliter l'exercice des droits fondamentaux des personnes

À partir du CVS, les enfants et adolescents ont été sollicités pour instruire des dossiers les concernant. Ils ont pu mener à bien divers projets d'aménagement des espaces ou de modification de procédures les impliquant. Le groupe de jeunes « vie sociale » est le lieu privilégié pour la valorisation de l'expression des droits fondamentaux. Les liens avec les enfants de la SEES, plus jeunes, n'ont pas toujours été suffisants pour permettre leur participation active ; c'est un point de vigilance auquel nous devons veiller, dans une perspective d'éducation à la citoyenneté et de reconnaissance de leur expression. De ce point de vue, la démarche asso-

ciative est un bon repère, notamment à travers la dynamique du club des présidents de CVS.

Consolider la dimension ressources humaines

La dynamique de formation reste importante, avec un effort particulier sur l'accompagnement des enfants et adolescents relevant du spectre autistique. Nous avons recruté un nouveau médecin pédopsychiatre en septembre, reconstituant ainsi l'équipe thérapeutique. L'ouverture de l'antenne TSA du SESSAD Alizés a impacté l'IME, en janvier, par le transfert de trois salariés (une éducatrice spécialisée et une monitrice éducatrice à temps plein, une psychologue à mi-temps) Nous avons donc procédé au recrutement de nouveaux salariés afin de compléter le plateau technique de l'IME. Par ailleurs, deux groupes d'analyse de pratique sont en place, l'un pour les éducateurs de la SEES, l'autre pour les éducateurs non-techniques de la SIPFP.

La vie de l'établissement

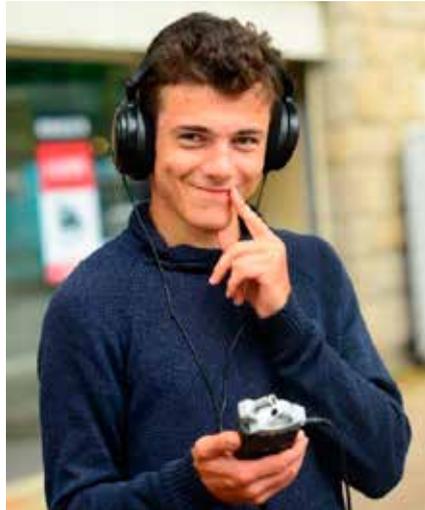
Au cours du dernier trimestre, l'établissement s'est engagé dans une démarche d'évaluation interne pilotée par le siège associatif; ce travail se poursuivra sur le premier trimestre 2017, pour l'analyse des résultats et la détermination des plans d'amélioration.

L'ouverture de l'établissement sur son environnement s'est traduite, comme les années passées, par l'accueil d'un nombre significatif de stagiaires (34, toutes formations confondues), par des partenariats très actifs avec l'Éducation nationale, des ESMS des secteurs enfance et adulte, des associations œuvrant dans le domaine des loisirs, des organismes de formation,...

La section de parents a été très présente pour nous soutenir dans l'organisation de temps forts comme la fête de l'IME ou des opérations de vente de brioches.

Les groupes éducatifs et ateliers techniques ont participé à de nombreuses manifestations (expositions, animations, festivals, concours, rencontres sportives,...). L'établissement tourné sur son environnement saisit toutes les opportunités pour s'ouvrir et permettre aux enfants d'expérimenter la vie dans la cité.

Par contre, nous sommes en difficulté pour recevoir des personnes extérieures



dans nos murs, cela reste un axe de développement à travailler, en s'appuyant sur des expériences réussies, telles l'accueil de classes dans le cadre d'échange entre école ou l'utilisation du studio de l'atelier image pour faire des portraits ou des interviews.

L'année 2017, grâce à l'évaluation interne, va nous permettre de développer des réponses mieux adaptées aux évolutions de notre environnement interne et externe. L'ensemble des professionnels de l'établissement est mobilisé vers cet objectif d'amélioration de la qualité du service rendu aux enfants et aux familles.

SESSAD ALIZÉS

2016 a été une année particulière pour le service, en effet, nous avons mis en œuvre l'antenne TSA de 20 places à partir du mois de janvier.

Cette extension, portant l'agrément total à 80 places, a nécessité des adaptations significatives tant en termes de locaux, location de l'étage supérieur du bâtiment, qu'en termes de fonctionnement de deux équipes de professionnels en proximité immédiate, une équipe ancienne, celle de l'antenne de déficience intellectuelle, devant partager un espace qui lui était exclusivement réservé; une équipe composée de nouveaux salariés, devant prendre possession d'espaces propres et d'espaces extérieurs communs.

Avec le recul d'une année, nous pouvons affirmer que les professionnels, dans leur ensemble, ont su mettre en place une

cohabitation harmonieuse et partenariale. Les actions d'amélioration se sont poursuivies activement. Ainsi pour adapter notre offre et assurer la fluidité des parcours, une procédure conjointe CAMSP-SESSAD favorise désormais le passage de relais entre les deux services. Une participation active:

- à l'élaboration d'un outil départemental commun au SESSAD (GEMSO) en partenariat avec la MDPH pour améliorer nos outils d'évaluation de la situation de handicap de l'enfant.

- aux tables rondes du pôle territorial de Saint-Brieuc (pour rappel, la chef de service du SESSAD est la coordinatrice du pôle de Saint-Brieuc). Nous avons aussi participé à la formation Éducation nationale des AVS et EVS.

Notre ouverture aux familles s'est traduite par des samedis festifs réunissant les familles des enfants porteurs d'une déficience intellectuelle et par des réunions à thèmes avec l'intervention d'une personne qualifiée ouverte aux familles des enfants avec troubles du spectre autistique. Dans les deux cas la fréquentation a été importante, ce qui nous encourage à renouveler ces moments de rencontre et de partage avec les familles et les enfants et adolescents.

Afin de poursuivre la consolidation de la dimension ressources humaines, nous avons mis en place des séances d'analyse de pratique pour l'équipe DI et de la supervision pour l'équipe TSA; les professionnels ont participé à de multiples actions de formation en intra ou en extra. L'antenne TSA a développé une collaboration étroite avec des associations de parents autour de la formation conjointe professionnels/familles; les professionnels ont participé à de nombreux colloques.

Un partenariat étroit avec le CRA de Bretagne est engagé depuis l'ouverture de l'antenne TSA; le service est pleinement inscrit dans la dynamique régionale impulsée par l'ARS et le CRA.

L'année 2016 a vu la montée en compétences de l'antenne TSA dont l'équipe prend progressivement la mesure de sa mission, 2017 verra le développement de la mission d'appui dont les contours, précisés par l'ARS courant 2016, nous donnent désormais des repères fiables.

TRÉGUIER

IME-SESSAD

L'IME de Minihy-Tréguier est agréé pour 82 places enfants de 6 à 20 ans dont 8 pour personnes avec autisme. Au cours de l'année 2016, 10 adolescents et jeunes adultes ont quitté l'établissement. Trois ont intégré des ESAT de l'association, 4 ont intégré un foyer de vie, 53 bénéficiant de l'ouverture du foyer de vie de Plounevez Moëdec et 1 personne en MAS. Un adolescent a quitté l'établissement car ses parents ont quitté la région et nous avons eu à déplorer le décès d'une jeune femme. Nous avons accueilli de 10 nouveaux jeunes à la rentrée d'août 2016 principalement sur le secteur des enfants (1 jeune fille est arrivée sur la SIPFP, elle était jusque-là accompagnée par le SESSAD la courte échelle).

Au SESSAD nous avons un agrément de 51 places dont 3 pour des personnes avec autisme. Nous avons réalisé 6418 actes pour 6518 prévus soit un taux d'activité de 99,68 %. Pour cette année, les admissions (6) au SESSAD se sont faites principalement en septembre.

Améliorer notre connaissance des besoins des personnes accompagnées et des territoires pour adapter notre offre et assurer la fluidité

La formation des professionnels reste un enjeu important de l'accompagnement du public que nous accueillons tant à l'IME qu'au SESSAD. Les formations en lien avec l'autisme restent nécessaires à la montée en compétences au-delà du dispositif autisme, de tous les professionnels du pôle enfance quelle que soit leur fonction. C'est ainsi que 24 professionnels ont pu bénéficier des formations « autisme » de l'association, répartis sur les 3 niveaux de formation, 4 professionnels de l'IME et du SESSAD se sont joints aux formations dispensées par Epsilon en partenariat avec le SESSAD Alizés TSA et Trégor Autisme Goëlo. Enfin, deux professionnels positionnés sur les groupes accueillant plus spécifiquement des jeunes avec autisme se sont engagés dans un DU autisme à Nantes.

Le pôle enfance s'est également engagé

dans une formation action sur la violence en institution qui sera finalisée en 2017 par l'écriture d'un référentiel de prévention de la maltraitance et un protocole d'intervention. La formation a également été l'occasion de partager les points de vue et une compréhension des actes de violence posés par les personnes que nous accueillons.

Le pôle enfance poursuit son inscription 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. Le SESSAD est présent sur les tables rondes des pôles territoriaux de Guingamp et participe à la réflexion commune. Petit à petit, une autre conception de l'institution s'installe, l'institution n'est plus la seule solution et surtout elle peut s'articuler à d'autres modes d'accompagnement.

Le SESSAD a multiplié les partenariats sur 2016 « sur la sensibilisation de la différence et du handicap » intervention dans le cadre des Temps d'Activités Périscolaire (TAP) en partenariat avec les services jeunes des services des mairies de Guingamp et Lannion.

Fluidifier les parcours et proposer des accompagnements plus personnalisés

En amont de l'entrée à l'IME avec les partenaires privilégiés que sont les hôpitaux de jour, nous avons poursuivi le travail de partenariat commencé l'année passée l'accueil progressif d'un jeune, inscrit sur notre liste d'attente, 1 journée par semaine, puis 2. L'objectif de cet accueil était de permettre au jeune qui partageait son temps entre le domicile et l'hôpital de jour, de pouvoir sortir d'un accompagnement type sanitaire et de passer à un accompagnement éducatif avec un autre cadre et d'autres contraintes.

Le partenariat avec le centre Jacques-Cartier de Saint-Brieuc s'est poursuivi cette année 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.

Les stages effectués en milieu de travail, par les personnes accueillies sur la SIPFP permettent de consolider les partenariats

sur notre territoire. La diversité des activités de travail proposée permet à chaque personne accompagnée de construire son parcours professionnel (11 ateliers de production proposés). Ces périodes de stages permettent une évaluation de la capacité d'employabilité mais également des compétences sociales nécessaires à cette employabilité. Lorsque ces périodes de stage sont construites en alternance IME/ESAT, cela permet au futur ouvrier une intégration progressive dans le milieu du travail, et dans les compétences d'autonomie qui vont avec, le transport, le logement...

Les stages en milieu ordinaire de travail ont également été mis en place soit pour vérifier la capacité de la personne à intégrer un milieu ordinaire de travail, soit dans le cadre d'un CAP où le stage en milieu ordinaire de travail était obligatoire pour valider le diplôme.

Des périodes d'adaptation sont mises en place soit en amont de l'entrée à l'IME avec nos partenaires, mais également en amont d'une entrée en structure pour adultes la plus aisée possible. C'est ainsi que des périodes d'adaptation sont mises en place vers les foyers de vie et les maisons d'accueil spécialisé. Une jeune adulte a bénéficié d'un temps partagé IME/foyer de vie, d'autres ont pu intégrer progressivement une entrée dans la structure pour adultes.

De la même manière, le SESSAD travaille en amont d'une admission avec les partenaires accueillant l'enfant (CAMPS, école) et s'attache à préparer le jeune adulte accompagné et sa famille à la perspective de la fin d'accompagnement (mise en réflexion de l'orientation dans le cadre du PPA, visite d'établissement, organisation des relais). Dans cette perspective, le SESSAD développe les partenariats et sa connaissance des acteurs du territoire.

Faciliter l'exercice des droits fondamentaux des personnes accompagnées

L'organisation du CVS avec les réunions sur les groupes ou ateliers en amont et la réunion des délégués de ces groupes et ateliers ont été mis en place l'année passée, cette organisation s'est consolidée cette année. À chaque CVS, l'attention des personnes accueillies est plus importante, ils se sentent investis d'un rôle dans l'institution. Les personnes accueillies osent de

plus en plus entrer dans les débats, donner leur avis, argumenter leur point de vue. Le rôle du président est maintenant repéré et source de valorisation pour le jeune qui porte ce mandat. Le CVS devient un lieu d'apprentissage de la démocratie.

Le SESSAD n'est représenté que par la chef de service. En effet, il est difficile de faire adhérer au CVS les personnes accompagnées par le SESSAD. Bien souvent les jeunes se sentent plus appartenir à leur école qu'au SESSAD. Une enquête de satisfaction a été mise en place afin de recueillir les avis et attentes des familles sur les modalités de groupes d'expression.

Consolider la dimension ressources humaines

L'équipe de cadres a pu s'appuyer sur les entretiens professionnels 2016 pour échanger avec les professionnels sur leur perspective professionnelle et leur inscription dans la dynamique professionnelle.

À l'IME comme au SESSAD, des professionnels en fin de carrière demandent à bénéficier d'une retraite progressive dans le cadre de l'accord senior. Ces départs reconfigurent l'équipe des professionnels dont l'équipe de cadres qui a vu le départ de la chef de service et le temps partiel de la directrice adjointe. Cela crée une autre dynamique avec les professionnels détenteurs du métier qui quitte petit à petit l'institution et de nouveaux professionnels qui arrivent à temps partiel et en

complément de temps des professionnels en retraite progressive.

Afin de permettre la continuité de l'institution, nous avons souhaité mettre en place des « facile à penser » qui permettent d'échanger, de stabiliser et de communiquer sur les procédures pour l'ensemble des professionnels. Au-delà de l'aspect formel, les « facile à penser » offrent un étayage institutionnel, permettent à chaque professionnel d'avoir une lisibilité et une représentation du travail de chacun et visent à apporter un confort de travail à l'ensemble des acteurs du pôle enfance. L'évaluation interne a été l'occasion d'un échange entre les professionnels, les partenaires, les personnes accueillies et leurs familles. Moment important de mise à plat de nos pratiques, de nos prestations et du sens de l'accompagnement que nous partageons. De cette mise à plat découlera notre plan d'action stratégique pour les cinq prochaines années.

La vie du pôle enfance

Le projet architectural se poursuit avec un programmiste qui a rencontré les professionnels et travaillé sur des propositions d'implantation des différents secteurs sur le site de Bihan, en préalable au concours d'architecte.

Les rendez-vous de l'année

Avec la poursuite des transferts à l'IME pour 82 enfants, avec des durées et des

projets très variables, allant de 2 à 5 jours. Le SESSAD a organisé 17 sorties à la journée qui ont permis une ouverture du SESSAD sur son environnement en continuité d'un travail tout au long de l'année, dont l'ensemble des personnes accompagnées ont bénéficié.

La vente des fleurs qui s'est déroulée sur trois jours en mai et permet de mettre à voir les productions de plantes et d'objets créés tout au long de l'année. L'occasion pour les familles 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 permet tous les professionnels, les personnes accueillies et leurs familles d'être réunis autour d'une journée festive organisée par la section de parents.

En conclusion, l'implantation du SESSAD à Lannion, a été le fil rouge de l'année 2016 pour le service. Il a permis de créer une dynamique participative et positive.

Le pôle enfance a fait un diagnostic de son fonctionnement, de son organisation, des prestations qu'il propose. Ce diagnostic sera la base de l'écriture du projet d'établissement en 2017.



Pôle adulte



DINAN, QUÉVERT ET LAMBALLE

Habitat

En mai 2016, comme dans toute l'association, nous avons vécu le lancement de la démarche d'évaluation interne. Cette démarche interroge l'ensemble des activités et son organisation. La logique de parcours est également l'un des thèmes principaux de cette année marquée par une forte implication au sein du pôle territorial du Pays de Dinan et un renforcement des accueils temporaires, et échanges croisés. La même implication s'est déployée sur le développement du pôle territorial de Lamballe.

Au foyer d'hébergement La Courtine, le projet des futurs habitats et la diversité des modes d'accompagnement prévus sur Dinan ont été régulièrement évoqués avec les résidents lors de réunions de CVS, de groupes de paroles... Des visites, l'affichage de photos, de plans leur ont permis de visualiser plus concrètement le projet prévu pour 2018.

Au foyer de vie Les Grands Rochers, Lucie Jalenques, nouvelle cadre chef de service à mi-temps, est venue renforcer l'équipe de direction. Quelques travaux ont permis de relooker et redonner un peu d'intimité à la partie « accueil de jour ». Les activités et ateliers ont été repensés.

Participation active des résidents à la démarche d'évaluation interne

Dès le mois de septembre, l'équipe pluridisciplinaire du foyer d'hébergement a réalisé un travail conséquent de sélection des questions, reformulées pour une compréhension adaptée aux résidents. L'objectif étant de recueillir leur avis et leur degré de satisfaction autour des 7 domaines du référentiel d'évaluation Quali-Eval.

La participation très forte des résidents aux deux groupes de parole, organisés pour répondre au questionnaire, a mis en évidence leur implication et l'intérêt porté à exprimer leur avis. De même, au foyer de vie, trois après-midi ont été nécessaires pour récolter les réponses, avec plus de difficultés pour les usagers ne pouvant communiquer oralement (pas de FALC). Ensuite, les représentants des usagers (4 au foyer d'hébergement et 2 au foyer de vie) se sont fait relais des réponses exprimées par leurs pairs au sein des groupes de travail, en présence de représentants des familles, des partenaires et des professionnels.

Développement des séjours d'accueil temporaire

La mise à disposition d'une place d'accueil temporaire dédiée au foyer d'hébergement a permis depuis 2015 de répondre en grande majorité aux nombreuses sollicitations des jeunes d'IME souhaitant bénéficier d'un hébergement sur Dinan pendant leur stage en ESAT à Quévert ou Corseul (association 4 Vaulx - Les Mouettes).

En cours d'année 2016, une résidente a quitté l'établissement pour aller vivre dans un appartement en ville avec un accompagnement du SAVS. Dans le cadre de la réflexion autour du futur projet Habitat (résidence + HHC), il a été fait le choix, dans l'attente du déménagement, de convertir le logement disponible en possibilité d'accueil séquentiel.

Ainsi, une chambre est exclusivement réservée à l'accueil de jeunes stagiaires en ESAT. L'autre étant mise à disposition des adultes dont les aidants demandent à bénéficier d'un temps de répit ou souhaitant se familiariser avec un accompagnement en habitat collectif dans un nouvel environnement.

Implication des résidents dans leur choix d'habitat futur

Les 29 résidents du foyer La Courtine (dont 6 en suivi SAVS) ont été accompagnés individuellement par leur référent pour exprimer leurs souhaits d'habitat futur : bénéficier d'un des 15 studios en résidence ou d'un des 15 appartements Habitat Handi Citoyen.

À l'issue, des temps de rencontre ont été programmés au cours du dernier trimestre pour exprimer et valider leur choix en présence de leur famille, leur représentant légal, leur mandataire judiciaire.

Réflexion sur les compétences (formations et embauches) pour un accompagnement plus adapté et sur l'adaptation de l'offre de service

Cela s'est concrétisé par l'embauche d'une technicienne d'intervention sociale et familiale qui vient renforcer l'équipe d'hébergement en proposant des outils permettant une évaluation au moment de périodes de transition (appartement en ville, de la chambre au studio...) ainsi que des ateliers destinés à développer ou maintenir l'autonomie dans son logement. Au foyer de vie, un deuxième aide-soignant vient en réponse à des besoins de « soins » et d'accompagnements de plus en plus individualisés. Un projet de maîtresse de maison, avec pour l'instant une aide de cuisine qui doit se former en 2017...

Trois réunions institutionnelles, des temps de coordination par unité et la reprise de l'analyse des pratiques ont permis de repenser les temps d'activités et d'ateliers. Donner du sens et de l'envie, proposer des repères dans le temps et l'environnement, lutter contre les risques de sédentarité, d'isolement et de repli sur soi parfois induits par l'avancée en âge (14 résidents plus de 50 ans, soit 47 %).

Pour exemple, le vendredi à 17h30, un temps de médiation animale, initiative sous forme de convention de bénévolat avec une éducatrice spécialisée, formée en médiation et la chienne Lyara qui doit apprendre sa future fonction de chien médiateur. Il y a encore quelques mois, ce créneau de fin de semaine était porteur d'angoisses et de stress. Le projet s'est inscrit dans une réflexion globale en réponse à des situations problèmes : trouver des stratégies pour « éclater » le collectif, canaliser les agressivités, favoriser l'expression, donner des repères, apporter de l'apaisement. Dans le même ordre d'idées :

- les Jeudis de l'info, temps d'informations aux résidents sur le contenu du week-end et la semaine à venir,
- les « levers longs », moments privilégiés pour du bien-être ou des apprentissages sur son lieu de vie.

Sport adapté : les résidents du foyer de vie en mouvement

En 2016, l'établissement a conventionné avec le Comité Départemental de Sport Adapté des Côtes d'Armor (CDSA 22) pour une session Sport Santé sur un trimestre. La présence d'une animatrice du CDSA accompagnée un membre de l'équipe a permis de mobiliser un groupe de 6 personnes autour de la mobilité, de la souplesse, du travail de fluidité dans les déplacements, permettant également de les sensibiliser à l'importance de rester en mouvement, même l'âge avançant !

En parallèle, 9 personnes ont adhéré au CDSA 22, la licence sportive 2016/2017 leur permettant de participer à des journées de découverte et pratique d'une activité physique adaptée : équitation, randonnée, football, kinball, basket, activités motrices...

Des journées toujours enrichissantes, qui allient des moments conviviaux dans le jeu sportif et lors du pique-nique, des rencontres et temps d'échange entre résidents et professionnels. C'est l'occasion de se dépasser et de rester en forme !

Au foyer de vie, une activité autour du vélo est ouverte tous les vendredis à la participation de 2 autres établissements (foyer de vie Beaumanoir d'Evran, MAS Coallia Léhon), créant une dynamique pour l'activité, des opportunités d'organiser des sorties rando-vélo, et encore autant d'échanges pour les résidents et les professionnels.

En 2017, des engagements par le biais de plans d'actions

La pratique n'est pas toujours facile à écrire (fiches de bonnes pratiques ou protocoles), mais nous sommes, en cette fin d'année, en mesure de penser que la réécriture des projets d'établissement va mobiliser l'ensemble des acteurs qui sont forces de proposition et d'innovation. Il faudra également peaufiner les projets de déménagement, de construction et de réhabilitation, trouver un support innovant de communication sur la démarche d'évaluation interne, pour que nos points d'amélioration parlent à l'ensemble des personnes. Et enfin, réorganiser les ressources humaines en fonction des nouveaux projets en associant chaque professionnel.

esatco, une activité économique en mutation

2016 a été marquée pour une profonde mutation de l'activité menuiserie sur les deux sites esatco Dinan et esatco Lamballe. L'objectif de cette évolution est l'adaptation des deux supports de travail aux exigences réglementaires et du marché. Ce programme vise à assurer durablement la pérennité des deux ateliers sur leurs territoires pour un équipage de 35 personnes. L'atelier menuiserie de Lamballe a été entièrement réimplanté afin de sécuriser les flux de matières, les circulations humaines et accueillir une nouvelle activité de débit pour la société Socobati, filiale du groupe Cooperl. À ce titre, un contrat de partenariat a été signé pour définir le périmètre des prestations. Ainsi,



le débit sur liste de 4 000 m³/an de bois de charpente fourni par le client, la mise à disposition du matériel par le client et la valorisation des sciures et des copeaux. De plus, une plateforme de stockage de 2000 m² est louée au client pour le stockage de ses produits. Cette prestation s'est accompagnée par le recrutement d'un salarié Socobati par esatco en qualité de salarié de l'entreprise adaptée. Cette transition a été réalisée en lien avec le dispositif APSAL de Nouvelles formation. Parallèlement, l'atelier de Quévert a été réorienté vers des activités d'agencement interne et externe tout en conservant le matériel nécessaire à l'usinage. Il a été mis fin au partenariat avec les établissements Flin pour des raisons économiques et d'évolution de marché.

La filière service des sites a continué son évolution vers les marchés du conditionnement et du montage. Deux métiers sont désormais identifiés : la sous-traitance industrielle conditionnement (STIC) et la sous-traitance industrielle montage (STIM). Les locaux ont été rénovés afin de favoriser l'ergonomie et le confort de travail. Les clients Labbé sur Lamballe et Cordon sur Quévert représentent 80 % de l'activité pour un équipage de 70 personnes. La charge de travail avec l'entreprise Cordon a permis de renforcer les partenariats internes avec quatre sites esatco et externes avec les ESAT du territoire : 4 Vaulx et CatArmor.

Le site esatco de Lamballe poursuit son évolution avec la mise en place d'un atelier de 300 m² pour l'activité espaces verts qui accueille trois équipes autonomes. Cet outil a été conçu par les équipes (ouvriers et encadrement) afin d'optimiser la sécurité et le fonctionnement pour un coût maîtrisé de 500 €HT/m².

Les résultats économiques du site de Lamballe sont satisfaisants, la feuille de route est posée, partagée avec les équipes et validée par l'association. La mutation du site de Dinan se poursuit, avec comme objectif de construire en équipes un projet esatco Dinan 2020 réaliste et efficient.

Le SATRA au cœur de l'accompagnement

Pour le SATRA, l'année 2016 a été l'occasion de préparer un nouveau plan architectural 2017 correspondant au projet d'évolution de cet établissement. Les ouvriers et les ouvrières y ont participé activement. Le SATRA est devenu un acteur de l'ani-

mation du site. Il est partie prenante dans les événements organisés, il participe à la promotion de la citoyenneté au sein des établissements et utilise tous les supports nécessaires au développement des compétences psychosociales des personnes accompagnées. Quelques moments clés ont jalonné l'année: l'organisation de la journée de prévention en juin, le repas au profit du Burkina-Faso en septembre, les mini-séjours, la randonnée pédestre « Qu'évert luisante » en novembre.

Une participation accrue des personnes accompagnées à la démarche d'évaluation interne

Les ouvriers et les ouvrières se sont investis dans la démarche d'évaluation interne. 56 d'entre eux ont participé à des groupes de parole pour répondre aux questions posées dans les différents domaines. Afin d'affiner certains points, des enquêtes ont été réalisées par des stagiaires en formation Cafdes et Caferuis sur les thématiques de l'insertion professionnelle ou le vieillissement par exemple. Cette dynamique a été très enrichissante. Elle ouvre des pistes intéressantes pour nos futurs projets d'établissements.

TRÉGUIER-LANNION

La participation des personnes

Conformément à la recommandation de bonnes pratiques de l'ANESM sur la participation des personnes accompagnées, nous avons déterminé dans les établissements des espaces des temps et des lieux pour donner sens à un principe de codécision: projets personnalisés, CVS, mise en condition physique avant le travail le matin, projets d'activités extra-professionnelles, et de consultation: temps de parole, visites de sécurité à l'admission, enquêtes de satisfaction et évaluation interne.

Nous constatons lorsque nous activons ces différentes participations l'intérêt de chacun et les attentes nourries de leurs questionnements, ils nous l'ont d'ailleurs rappelé lors de leur participation à l'évaluation interne, sachant pointer là où la pratique est régulière et là où il nous faut réinterroger notre fonctionnement. Il en va de même pour les CVS: au foyer de vie Les Nymphéas, préparation et participation en facile à lire et à comprendre, à Tréguier c'est le compte rendu réalisé par



le SATRA, il n'en demeure pas moins que nous devons améliorer la transmission des informations délivrées par les représentants élus des personnes.

Les enquêtes de satisfaction ont été proposées et réalisées avec une participation croisée des membres du comité de pilotage de la qualité. Au SATRA, l'enquête montre la satisfaction des personnes tant pour les activités que pour les informations et une attente lors des temps collectifs de parole d'une plus importante expression personnelle, aux nymphéas la question du temps libre fait apparaître l'intérêt de l'accompagnement individualisé et la possibilité de choisir un temps pour soi non dilué dans le collectif, à la résidence l'expression individuelle et en groupe est reconnue par l'ensemble des personnes comme un moment privilégié et nécessaire avec les éducateurs, à l'ESAT deux questionnaires l'un sur l'expression au travail et le lien avec le CVS: satisfaction quand la pratique est régulière sinon une attente très forte si elle fait défaut. La seconde enquête concerne la place de l'infirmier qui est un espace apprécié unanimement tant en termes d'écoute et de soins que d'informations. La dernière commune et transversale sur l'ensemble des établissements de l'Association porte sur la restauration, nous notons une satisfaction partagée avec des aménagements à trouver pour une meilleure organisation. L'évaluation interne réalisée au cours du dernier trimestre a nécessité un important investissement des personnes, des familles, des partenaires et de l'ensemble du personnel plus particulièrement des membres du comité de pilotage. Il faut noter la qualité des échanges et la disponibilité des acteurs et en particulier les

usagers qui ont rendu possible ce long et exigeant travail sur l'ensemble des services et dont la synthèse fournit les axes de réflexion du nouveau projet d'établissement.

Les temps forts de la vie des établissements

La pleine participation des personnes dans notre organisation fait appel à leurs capacités adaptatives reposant sur leurs habiletés pratiques sociales relationnelles et c'est dans leur développement que nous pouvons favoriser leur libre choix dans un cadre accompagné, en voici quelques exemples.

Un tourisme virtuel à la Résidence Avel Nevez

Une découverte virtuelle du patrimoine historique et contemporain français est proposée par une conférencière, Carole Boétie. L'objectif principal de ce projet est de faciliter les conditions d'accès à la vie citoyenne et à la culture. Plusieurs rencontres ont eu lieu au cours de l'année 2016. L'échange est initié avec des supports visuels sur les sites de l'Opéra Garnier et le Jardin de Giverny. Ce projet s'étale sur deux années consécutives (2016 et 2017). Il a été financé par la section des Parents Trégor Goëlo.

Quelques témoignages à l'Opéra Garnier: « J'ai trouvé ça magnifique! Les femmes de l'époque portaient de grand décolleté pour montrer leurs bijoux de valeurs... J'aimerais assister un spectacle d'Opéra et Ballet... Ça m'a rendue curieuse », « J'ai aimé l'histoire d'Orphée et d'Eurydice. C'est une histoire d'amour impossible. J'ai aussi aimé l'histoire du palais qui a été construit par un architecte recruté par l'empereur Napoléon et que l'Impératrice

Eugénie a tiré au sort dont le numéro était le 37... J'aimerais voir l'Opéra d'Orphée et Eurydice ! »

Et au Jardin de Giverny: « Les images sont belles et Carole explique bien les choses... Monet observait finement les couleurs de la nature pour les reproduire sur des tableaux qui nous font rêver ! »

La nouvelle blanchisserie de l'ESAT

Cette nouvelle blanchisserie dont l'ouverture prévue en janvier 2018, a engagé l'établissement dans un travail collaboratif avec l'ensemble des usagers de cet atelier pour connaître leurs attentes et leurs réflexions sur l'organisation et l'aménagement. Ainsi, l'atelier a réalisé une maquette à l'échelle du nouvel espace permettant à chacun de mieux se représenter le futur atelier et donner son avis sur la disposition des équipements d'autant que cette activité nécessite une attention particulière à l'ergonomie et tous ont compris l'intérêt que nous portons à la préservation physique.

Une salle multi-sensorielle au SATRA

Un espace proposant un environnement à la fois sécurisant et stimulant a été créé au sein du SATRA. Les sollicitations sensorielles y sont multiples. Tous les sens peuvent être sollicités séparément ou

simultanément: vue, toucher, odorat, audition, sens de l'équilibre (stimulation vestibulaire). Les objectifs de départ sont d'intégrer l'activité dans un quotidien pour favoriser le bien être de chacun, d'être en mesure d'accompagner la personne dans un moment de tension de fatigue voire d'angoisse, de répondre au besoin de détente auprès d'un plus grand nombre de personne au sein du SATRA, de bénéficier d'un espace multi-sensoriel pouvant être dédié à une seule ou à plusieurs personnes dans le même temps et espace. Ce projet a été financé par la section des parents Trégor Goëlo.

Un livret d'accueil en Facile à lire et à comprendre

Au foyer Les Nymphéas, le support Facile à lire et à comprendre est un outil de communication qui devient habituel non seulement pour construire des interactions dans le cadre du CVS, mais comme préalable nécessaire pour la bonne compréhension des personnes, avec pour conséquence par exemple une traduction des rendez-vous médicaux, des échanges concernant des activités des achats..., la réalisation d'une photothèque et un film de présentation du livret d'accueil réalisé par l'équipe de l'IME de Saint-Brieuc et nos acteurs locaux.



La participation des familles

En dehors des rencontres ponctuelles et de leur implication importante pour certaines dans la section locale dont il faut saluer les soutiens financiers chaque fois que nous proposons un projet, nous souhaitons mettre l'accent sur deux rencontres à thème avec les familles des personnes du foyer de vie des Nymphéas. La première sur les activités proposées aux résidents en présence de l'équipe éducative a permis dans un contexte d'adaptation pour les plus âgés et d'autres à rythme plus lent de montrer un panel très large entre les activités à dominante manuelle sportive relaxante cognitive et d'expression. La seconde sur le thème du vieillissement avec une intervenante spécialiste du bien-être en institution pour une population engagée dans ce processus a convaincu et conforté familles et professionnels de la nécessité de prendre en



compte l'âge réel, d'adapter l'organisation, les repas, les activités surtout de simplifier le quotidien, quitte parfois à ne rien faire. Nous sommes confrontés depuis quelques années à cette situation jusqu'à dernièrement avoir conventionné avec l'équipe mobile de soins palliatifs de l'hôpital de Lannion. Il faudra développer plus d'analyses de pratique et promouvoir dans notre projet d'établissement entre autres un axe essentiel sur le bien-être.

SAINT-BRIEUC - PLOUFRAGAN

Depuis 2014, l'ensemble des établissements constituant le pôle adulte de Saint-Brieuc inscrit son projet d'établissement dans une perspective et une vision stratégique à long terme. Pour ce faire, il s'appuie sur le projet associatif et le livre blanc de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor, le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) pour la période 2014-2018. Et les évaluations externes réalisées en 2013.

Nos plans d'actions et d'amélioration continue de la qualité ainsi que ceux prioritaires (ESAT, foyers d'hébergement 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 ac-

cueillies en situation d'handicap en favorisant leur épanouissement, leur autonomie et un accès dynamique à la citoyenneté.

Nos deux associations ont décidé d'unir leurs forces, de mutualiser leurs expertises et moyens pour que l'accompagnement des personnes en situation de handicap se réalise dans les meilleures conditions possibles.

Les différents dispositifs de travail adaptés ont été particulièrement impactés sur le territoire de Saint-Brieuc, ce qui a nécessité de l'équipe de direction une réflexion globale quant à une organisation optimale prenant en compte l'intégration des établissements suivants :

- L'Entreprise Adaptée à Saint-Brieuc
- La Boîte à Fringues à Saint-Brieuc
- Le chantier d'insertion Artex à Langueux
- Le foyer de vie et d'accueil médicalisé La Fraternité à Plérin

Ainsi tout au long de l'année 2016, nous avons au sein de deux comités de pilotage (Production – Accompagnement) constitué des cadres des établissements, partagé nos visions du projet et élaboré deux plans d'actions correspondants se fixant des objectifs à court et moyen terme ainsi que des priorités et des échéances. Ces instances de pilotage et des modalités de

management (pilotage projet, concertation, délégation,...) ont été réfléchies et nous ont amenés début 2017 à une identification claire et cohérente des lieux, des périmètres, des filières et des pilotes.

Toute fusion entraîne quelle qu'elle soit des problématiques institutionnelles, organisationnelles, managériales, logistiques, administratives et comptables, nécessite écoute, bon sens, pragmatisme et compréhension fine de nos histoires de vie respectives.

L'objectif recherché est bien d'intégrer cette réflexion dans une démarche managériale participative afin que cette fusion se vive le plus sereinement possible par l'ensemble des acteurs concernés (personnes accompagnées, familles, encadrants, direction).

L'évaluation interne des prestations à destination des travailleurs et résidents

Le comité Démarche Qualité du pôle adulte de Saint-Brieuc s'est penché en 2016 sur l'évaluation interne de ses prestations et plus particulièrement :

- la réalisation d'une procédure d'enregistrement des non-qualités diffusée aux salariés en février 2016
- la révision de la démarche « projet personnalisé » dans le but de la redynamiser, de la simplifier, d'en harmoniser ses principes généraux, de la rendre plus dynamique
- la préparation et la réalisation proprement dite de l'évaluation interne.

Ce travail a demandé un investissement plus particulier pour les membres du Comité Démarche Qualité, il a donné lieu à des échanges riches et des réflexions on ne peut plus pertinentes.

La synthèse de cette évaluation interne 2016 sera traduite en 2017 en plans d'actions qu'il conviendra de croiser avec le plan d'amélioration continue de la qualité de 2013. Cette dynamique doit nourrir la réécriture du projet d'établissement qui aura lieu en fin 2017.

La poursuite des actions définies dans le cadre du CPOM 2014-2018

Les axes d'améliorations et les objectifs présentés en 2015 sont toujours d'actualité et ont été régulièrement évalués en cette année 2016.



L'amélioration de notre connaissance des besoins des personnes accompagnées et de notre territoire doit permettre de mieux adapter notre offre et assurer la fluidité des parcours de vie de chacune d'elles.

Cette fluidité des parcours accentue la personnalisation de notre accompagnement. Concernant la participation de l'établissement à la mise en œuvre des pôles territoriaux, le foyer de la Fraternité participe aux tables rondes ainsi qu'au comité de Pilotage du territoire. Ces rencontres permettent d'élargir le champ des réponses pour personnes accompagnées. Elles développent chez les professionnels une culture de partenariat qui favorise la fluidité des parcours.

L'exercice des droits fondamentaux des personnes que nous accompagnons devient peu à peu une réalité au travers de nos CVS auxquels nous attachons une grande importance.

Les recommandations de l'ANESM intègrent notre réflexion collective et nous servent de boussole.

La vie des établissements et les principaux chantiers en cours

Le pôle adulte de Saint-Brieuc après avoir fêté son 40^e anniversaire en 2014 connaît depuis 2015, jusqu'en 2020 une réorganisation sans précédent, une reconfiguration de nos hébergements, ce dans une mouvance associative innovante, créative et dynamique et avec pour partenaire « Terre et Baie Habitat » :

- déménagement de 19 résidents du Foyer Albatros en septembre 2016 vers la caserne des Pompiers, rue Courteline, suivi de sa démolition.
- déménagement de 9 résidents de ce même foyer en septembre 2016 vers un habitat intégré au cœur de la cité, rue de la Croix-Rouge en Saint-Brieuc constitué de 9 appartements 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 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 au bord de l'eau.
- construction à proximité de la maison de retraite de Prévallon (quartier Cesson-Saint-Brieuc) d'un nouvel habitat intégré HHC à destination d'un public adulte handicapé vieillissant.

À ces projets immobiliers liés à l'hébergement viennent se greffer ceux propres à notre dispositif de travail adapté comme la poursuite de la rénovation du restaurant d'entreprises « Les Châtelets » par la construction de vestiaires, de bureaux mieux adaptés à l'accueil de nos professionnels.

La livraison des repas sur le foyer de la fraternité par Le Grand large nous a amené à repenser l'ensemble des prestations hôtelières sur le foyer de la Fraternité, l'idée retenue est la mise place d'un poste de gouvernante maîtresse de maison dont la mission est l'organisation de l'ensemble des prestations et l'encadrement des sa-

lariés de l'entreprise adaptée qui interviennent sur le foyer.

La vie des établissements et services

- séjour à Aberystwyth (Pays-de-Galles) en juin d'un groupe d'ouvriers ESAT dans le cadre du comité de jumelage de Saint-Brieuc et du groupe de musique Nevezadur.
- séjour « Vendanges » au Domaine Viticole « Château Haut Sarpe » à Saint-Émilion (Gironde) début octobre pour un groupe constitué de 7 ouvriers ESAT.
- accueil durant une semaine début septembre 2016 de collègues Réunionnais de l'ESAT Georges Moy de la Croix et découverte touristique de notre belle région.
- représentation théâtrale et musicale en mai, exposition des résidents du foyer de la Fraternité à la salle du CAP à Plérin. Les résidents du foyer ont présenté devant leurs familles, et des résidents d'autres foyers leurs créations, conclusion d'une année d'ateliers (peinture, chant et théâtre).
- Fête de l'été en juillet: elle a réuni 120 participants dont les bénévoles du foyer de la Fraternité des résidents venus



d'autres établissements du département. Cette fête annuelle foyer permet d'inviter tous les foyers avec qui nous organisons des accueils croisés. Mais c'est aussi l'occasion de remercier les bénévoles qui s'impliquent dans les activités.

- traditionnel vide-greniers du foyer avec les bénévoles de l'APAFF (Association des Parents et Amis du Foyer de la Fraternité) en juillet.

- match solidaire en juillet, en lever de rideau de Saint-Malo - Lorient sur le terrain du Stade briochin.

- transferts, fêtes de Noël et remise des médailles du travail.

L'ensemble de ces projets et de ces événements crée une belle dynamique et des perspectives d'avenir à la hauteur de nos ambitions associatives

L'extension du site aux établissements des Nouelles nécessitera une réflexion approfondie courant 2017 quant à nos organisations respectives. L'enjeu est de taille et devrait entraîner l'ensemble des acteurs (résidents, familles, professionnels) à se retrouver aux travers de valeurs humanistes et d'un projet reposant sur le désir de vivre ensemble.

PLOUISY ET GUINGAMP

ESATCO

Durant l'année 2016, les actions qui favorisent l'expression, les prises d'initiatives, l'implication des personnes présentes se poursuivent: les reconnaissances de

compétences, les formations, le 5S, un avenir après le travail... Deux reportages effectués par France 3 Bretagne ont mis en valeur

- la formation et le suivi des conducteurs, de voitures avec la participation de l'auto-école qui intervient depuis plus de 15 ans.

- l'activité légumerie présentée par une ouvrière commentant son parcours professionnel et son parcours personnel au sein de l'ESAT.

Le rythme soutenu de départs à la retraite (6 en 2016) et d'entrées (10), le nombre de personnes présentes à temps partiel est en constante augmentation; 77 contre 51 un an plus tôt, sur les 129 présentes. Ce dispositif est pertinent, que ce soit lors de l'entrée, durant une période professionnelle au cours de laquelle la personne a besoin de prendre du recul, ou en lien avec l'avancée en âge et la préparation de la retraite.

L'évolution des situations des personnes qui entrent se confirme: importance des troubles de la personnalité, situations sociales précaires, parcours avec diverses ruptures, jeune en rupture de famille d'accueil. Cela demande une adaptation des accompagnements à la plus grande variabilité des potentiels et compétences. La production a été marquée par la mise en place de l'atelier Cordon, recyclage du matériel pour les opérateurs de téléphonie (Box internet et Box TV). L'ESAT de Dinan travaille depuis de très nombreuses années avec ce client et propose fin 2015 face à une augmentation de charge de

travailler pour Cordon. Les négociations commerciales se déroulent dans le cadre d'esatco à Plouisy, cette activité apporte du travail pour une équipe d'une quinzaine d'ouvriers de sous-traitance.

SATRA

Ce lieu favorise l'adaptation progressive des personnes aux changements: débiter à l'ESAT en travaillant à temps partiel puis évoluer en fonction des capacités et souhaits, ou réduire à son rythme le temps de travail après des années de travail et ainsi préparer doucement pour la personne, sa famille, le passage vers le foyer de vie et/ou la retraite.

SAVS

Au fil des années, les personnes présentes au SAVS et l'ESAT sont moins nombreuses, ce qui manifeste la réorganisation et la réorientation discrète de l'action. Ces nouvelles personnes sont majoritairement des personnes qui vivent à leur domicile ayant un parcours passant par d'autres établissements souhaitant renouer des liens et quelques-unes souhaitent reprendre à leur rythme une activité professionnelle.

Il est aussi bon de rappeler que l'accompagnement proposé est basé sur un projet qui, étant réalisé, entraîne une prise de distance avec le SAVS, quitte à renouer des contacts dans les années ultérieures. L'appartement d'accueil et de stage situé dans la résidence Mené Bré joue un rôle très important: stage pour des entrants au SAVS, stages multiples et réguliers pour des personnes vivant en foyer...

Avec l'ESAT, le SAVS aide à la préparation concrète de la retraite au travers du lieu d'accueil.

La fin de l'année 2016 fut marquée par l'accompagnement d'une personne en fin de vie: mobilisation de différents acteurs, lien avec les services hospitaliers, soutien de sa compagne et lui permettre de réaliser certaines de ses volontés.



FOYER D'HÉBERGEMENT

La transformation d'une place d'hébergement en place d'accueil temporaire a démontré sa grande utilité: repos pour les aidants, prise de distance progressive, progressivité dans les apprentissages... La personne accompagnée par un IME, en stage à l'ESAT, se construit une nouvelle stature à un rythme qui lui convient. Enfin, nous devons améliorer la « fluidité »:

- renforcer nos compétences afin de favoriser les évolutions afin que les résidents puissent vivre d'une manière plus autonome;
- développer ou remettre en place des modes d'hébergement qui permettent des évolutions lentes (appartements en colocation par exemple...) et ainsi permettre de nouvelles entrées (les places manquent).

FOYER DE VIE

En mai, Sophie Desort a été recrutée en tant que chef de service.

L'action principale au cours de cette année fut la préparation de la venue de personnes supplémentaires en accueil de jour et l'ouverture d'une chambre d'accueil temporaire et/ou de stage.

Avec un aménagement des locaux, une collaboration avec le SATRA et l'hébergement (pour certaines personnes qui y sont déjà présentes) nous pourrions, à compter de début janvier, accompagner en journée 7 personnes supplémentaires.

Les relations entre les établissements de

Guingamp et l'EPHAD de Kersalic sont nombreuses: expositions des œuvres du SATRA, musique avec Gwen Duo, boules avec la participation des pantouflards et des résidents de l'EPHAD, vente de légumes quatrième gamme.

Une préoccupation: le parcours des personnes lorsqu'elles avancent en âge. Il nous est nécessaire de préparer des parcours possibles. L'EPHAD est un des lieux potentiels qui peut être précédé par une entrée en EPHA.

Une réflexion s'est engagée, un voyage d'études dans le Nord de la France et en Belgique a permis de jeter les bases d'un projet de « résidence autonomie » qui accueillera des personnes vieillissantes porteuses ou non de handicap. Les liens se renforceront: formations réciproques des personnels à l'accompagnement des personnes âgées, des personnes porteuses d'un handicap, intervention souhaitable du SAVS... Ce projet comporte un deuxième volet de créer un lieu de contacts entre la société et les personnes vieillissantes.

Sur le site de l'ESAT, ce projet fut présenté le 24 novembre 2016 à Ségolène Neuville Secrétaire d'État auprès de la ministre des Affaires sociales et de la Santé, chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion. Il a reçu un accueil très favorable.

LOUDÉAC - HÉMONSTOIR

Le pôle adulte de Loudéac est l'objet sur les trois dernières années d'un renouvellement complet de son équipe encadrante.



En 2014, Serge Raulo directeur-adjoint des hébergements (départ en retraite) a été remplacé par Christophe Guerrey. En 2015, Céline Petitcolin a succédé à Éric Peter, chef de service du foyer de vie et du SATRA (départ en retraite). En 2016, Claudine Denecker a quitté ses fonctions de chef de service sur l'hébergement pour mobilité interne et a été remplacée par Annabelle Mahaud-Barbier. Fin 2016, Virginie Richard a remplacé François Goupil, directeur du pôle adulte, devenu directeur des MAS de Saint-Brieuc et Hillion.

Les actions menées en 2016 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 engagée en 2015 par François Goupil 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.

FOYER D'HÉBERGEMENT

- déménagement de trois personnes du Moulin vers Cadéac lié à la réattribution de logements SAVS en hébergement foyer ESAT
- développement des accueils temporaire
- poursuite de la dynamique de l'appartement fluidité de parcours destiné aux jeunes adultes en amendement creton afin de préparer leur projet d'adulte au milieu d'adulte tout en conservant un accompagnement en IME en journée.
- ouverture du foyer Cadéac 365 jours par an qui implique un fonctionnement particulier sur les périodes de vacances avec l'organisation d'activités spécifiques, de sortie, de transferts... Pour les personnes qui n'ont pas ou plus la possibilité de partir en famille ou en séjour
- mobilisation particulière à l'accompagnement des personnes en fin de carrière professionnelle vers une réorientation ou un départ en retraite
- travail de réflexion sur la réorganisation de l'accueil sur les foyers Cadéac et Moulin
- organisation d'une journée d'information « Un avenir après le travail » pour les plus de 55 ans avec l'ARESAT et la CARSAT
- la moitié de l'équipe a bénéficié de la formation OMEGA « Gestion de la violence et des situations de crise » dispensée par AHB Formation, la seconde moitié en bénéficiera en 2017
- implication forte des équipes dans la démarche des tables rondes

- implication forte des équipes dans la démarche d'évaluation interne et de la démarche qualité.

FOYER DE VIE

- implication forte des équipes dans la démarche des tables rondes
- implication forte des équipes dans la démarche d'évaluation interne et de la démarche qualité
- participation à de nombreuses formations (FALC, OMEGA, PCIE, RPS, théâtre, bienveillance...)
- travaux d'étanchéité des toitures, et réparation des fondations
- développement de partenariat avec Handi-danse et équitation adaptée
- organisation de quatre transferts.

SATRA

- accompagnement particulièrement centré sur le vieillissement des ouvriers ESAT et de la diminution du temps de travail
- implication forte des équipes dans la démarche des tables rondes
- implication forte des équipes dans la démarche d'évaluation interne et de la démarche qualité
- accompagnement centré sur la prise en compte du rythme de vie et des centres d'intérêt afin de répondre aux besoins évolutifs des personnes dans la perspective d'accompagner leur vieillissement
- participation depuis 10 ans du concours des maisons fleuries (1^{er} prix).
- participation à la journée Handi-Port.

ESAT

Différent et compétent, un axe fort de notre accompagnement

En termes de suivi des parcours professionnels des ouvriers de l'ESAT, la reconnaissance et la validation de compétences pour les ouvriers, dans le cadre du dispositif « Différent et compétent », est un axe fort de notre accompagnement. Sept professionnels ont été reconnus dans leurs compétences dont trois dans le métier d'ouvriers paysagistes et quatre dans le métier d'agent de conduite des systèmes industriels.

Dispositif « conduite voiture sans permis – École

Sur le plan du développement à l'autonomie et à l'intégration dans la cité, le dispositif « voiture sans permis - École » est un dispositif qui permet pour certains d'accéder à une autonomie de déplacement et pour certains d'envisager un parcours vers la conduite d'un véhicule de tourisme. Six personnes ont été évaluées dans la pratique de la conduite d'un véhicule sans permis et une personne continue son apprentissage.

PLOURIVO

Le travail de transition se prolonge avec la Fondation Bon Sauveur au sein d'Handi-Capables. Finalement, les évolutions se font sans ruptures, et c'est dans la continuité qu'ESATCO site du Pays de Paimpol accompagne les 60 ouvriers d'ESAT depuis 7 ans. Les personnes, accueillies 246 jours à Plourivo en 2016, sont majoritairement des personnes qui ont bénéficié, ou bénéficient de soins psychiatriques (82 %), avec comme adaptation principale le temps de travail adapté (72 % 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 est un maillon incontournable dans le fonctionnement de l'ESAT, tant pour les personnes accompagnées que pour les professionnels. Notre partenariat continu avec le CMP crée aussi du lien de confiance, et va au-delà du soin, afin d'améliorer grâce à une assistante sociale des situations administratives, souvent compliquées pour les personnes accueillies.

Côté encadrement, nous n'avons pas connu d'embauche depuis avril 2012, toutefois le renfort administratif d'un emploi d'avenir est un atout pour que notre fonctionnement administratif d'ESAT s'ajuste aux besoins des ouvriers, particulièrement sur les fréquents changements de durée de travail.

Côté production, l'activité entretien des jardins espaces verts 2016 a sollicité les équipes, mais les résultats sont là ! La progression continue pour le maraîchage bio dans la même dynamique que les années précédentes. En 2016, nous nous

approchons de l'équilibre économique du maraîchage, Deux nouvelles serres nous ont permis de sécuriser notre production, et faciliter le passage de l'hiver vers le printemps. Toutefois, les conditions météo restent l'impondérable auquel nous devons faire face, et travailler avec des produits frais accentue cette incertitude. Le constat s'affine au fil des années, mais nous pouvons affirmer que le maraîchage est l'activité le plus en phase avec les besoins des personnes avec troubles de santé mentale.

Au final c'est une bonne progression du chiffre d'affaires global, avec un partenariat Biocoop Paimpol qui s'affirme. Notre nombre d'abonnés aux paniers de légumes bio (vecteur principal de commercialisation) progresse lentement, et une action en 2017 va être réalisée pour augmenter nos ventes par panier. Pour cela, le nombre d'ouvriers actuel à l'ESAT n'est toujours 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 quatrième année pleine de gestion du gîte de groupe Coat Ermit, face au château de la Roche Jagu, est bien meilleure que l'année précédente. Même si le niveau d'activité est encourageant, les résultats ne permettent toujours pas de se projeter dans une activité d'ESAT pérenne. La présence en juillet et août d'une colonie de vacances est la réussite de l'année. Le mois d'août

restera l'enjeu de l'activité gîte pour 2017. Enfin, l'activité sous-traitance a été soutenue tout au long de l'année, avec une grande polyvalence de ses ouvriers, qui est la grande force de cette équipe.

Pour terminer, l'équipe restauration a intégré nos légumes bio dans les menus 2016 des repas de Plourivo. C'est un complément idéal des livraisons chaudes de repas préparés par esatco Tréguier. L'enquête de qualité sur la restauration a montré la grande satisfaction des ouvriers de Plourivo pour cette prestation. Nous avons toutefois un travail de fond sur la phase service de l'activité restauration afin qu'elle soit plus confortable pour les ouvriers. Concernant l'équipe d'entretien des locaux, une réflexion de développement de l'activité est en cours et devrait nous amener à intervenir hors de l'ESAT l'année prochaine.

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 est un grand motif de satisfaction. En 2016, la présence sur le marché de Plouha l'été a complété le marché du vendredi à Lézardrieux.

L'ESAT de Plourivo s'est intégré à la marque esatco avec le soutien efficace de Plouisy et Tréguier. Des chantiers communs sont travaillés ensemble, notamment la réalisation du magnifique jardin Art & Soins de la MAS de Paimpol. 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 2016) reste une priorité de l'ESAT.

En 2016, 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-Iles (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 PLATEFORME DE COORDINATION DÉPARTEMENTALE - PLÉRIN

LES SERVICES DE LA PLATEFORME

En 2016, la plateforme a été particulièrement impactée par la fusion avec le rattachement de plusieurs services de l'ex-association Nouelles, à savoir, un SAVS spécialisé dans l'accompagnement des personnes présentant un handicap psychique, des Appartements de Coordination Thérapeutique (ACT), des mesures d'Accompagnement Social Lié au Logement et d'Accompagnement (ASLL) en Economie Sociale et familiale ainsi qu'un Groupe d'Entraide Mutuelle (GEM).

SAVS DÉPARTEMENTAL

Au cours de l'année 2016, la coordination du SAVS départemental a été sollicitée pour ou par 80 personnes pour une demande d'accompagnement SAVS. Au cours de l'exercice 2016, plusieurs éléments majeurs en termes de besoins et demandes sont à signaler :

- l'apparition de demande de soutien dans la vie scolaire et étudiant



- une confirmation des besoins d'accompagnement vers l'emploi et des activités de vie sociale de journée
- une augmentation de demande en lien avec un accompagnement dans l'élaboration d'un projet de vie en dehors de la cellule familiale
- des demandes en lien avec une entrée ou une sortie d'un établissement (FOA/FH)
- des demandes croissantes pour des personnes présentant des troubles du spectre autistique ainsi que pour des jeunes post-protection de l'enfance.

Le SAVS départemental a accompagné 265 personnes en 2016, et répondu à des besoins d'accompagnement ponctuels, dans le cadre de sa mission ressource pour 47 personnes.

Le SAVS de Saint-Brieuc/Lamballe a accompagné 59 personnes et 20 dans le cadre de sa mission ressource. Sur le territoire de Saint-Brieuc, le fort besoin d'accompagnement observé en 2015, c'est confirmé en 2017 avec un taux d'activité de 132 % et une liste d'attente qui augmente. Une augmentation du nombre de personnes sans emploi, oriente de plus en plus l'activité du service vers un accompagnement dans le secteur professionnel, avec la mise en place de partenariat de l'insertion professionnelle, mais également le nécessaire développement d'activité de journée.

Le SAVS de Dinan a accompagné 57 personnes et 11 dans le cadre de sa mission ressource. En avril 2016, l'équipe du SAVS de Dinan a intégré de nouveaux locaux plus vastes et adaptés aux besoins, qu'il partage avec les ACT, ce qui préfigure nos organisations de demain. Une convention avec le GEM « Un pas en avant » de Dinan a été signée avec la participation tous les 15 jours d'un professionnel du SAVS pour l'animation d'un atelier « Mémoire » et la réalisation d'activités communes autour des jeux.

Le SAVS de Guingamp a accompagné 49 personnes et 4 dans le cadre de sa mission ressource. Pour répondre aux besoins en lien avec le vieillissement des personnes, le SAVS de Dinan a dû faire évoluer le contenu de ses accompagnements au travers d'action en lien avec la préparation à la retraite, la santé. La part importante de personnes sans activité professionnelle vient questionner le besoin d'actions pour accompagner les personnes à gérer leur temps libre et le soutien du SAVS en ce sens.

Le SAVS de Loudéac a accompagné 56 personnes et 4 dans le cadre de sa mission ressource. Sur le SAVS de Loudéac en 2016, il est à souligner une nette augmentation des personnes accompagnées en retraite. Une meilleure identification du service sur le territoire, permet à des partenaires (MDD, services du secteur médico-social...) d'adresser directement des demandes auprès du service.

Le SAVS de Tréguier a accompagné 44 personnes et 8 dans le cadre de sa mission ressource. Au cours de l'année 2016, le SAVS de Tréguier a vu un accroissement des accompagnements pour des personnes résidents au domicile familial. L'intervention des professionnels a alors été la recherche d'un établissement correspondant aux attentes et besoins et la mise en place, dans l'attente, d'action favorisant le lien social.

SAVS HANDICAP PSYCHIQUE

L'accompagnement des personnes est assuré par une équipe pluridisciplinaire : travailleurs sociaux (ES-AS-CESF-ETS), psychologues, secrétaire et responsable. En 2016, 54 personnes ont été accompagnées pour 35 places. Notre activité représente l'accompagnement de 50 places à l'année pour un agrément de 35 places. La gestion de la liste d'attente sur le territoire de Saint-Brieuc reste problématique. Nous avons à ce jour 14 personnes en attente évaluées pour intégrer le dispositif et 21 personnes sur la liste de demande. Des stages d'évaluation en milieu ordinaire et protégé ont eu lieu toute l'an-

née dans le cadre d'une aide à la décision d'une orientation professionnelle ou pour valider un projet de formation. 5 personnes sont en emploi (dont 4 en milieu ordinaire, 1 en ESAT).

2016 s'est concrétisée par des actions citoyennes co-construites avec les professionnels et les personnes, de type : « semaine de la prévention des conduites addictives, semaine du goût, prévention et sexualité, préparation et animation des sorties culturelles ». Le « café discussion » hebdomadaire est l'espace clé, pour recueillir la parole de chacun et nourrir les échanges sur les dysfonctionnements et les améliorations à apporter. Rejoindre le SAVS départemental et s'engager dans l'évaluation interne seront des clés de voûte pour revisiter notre projet de service et le faire évoluer en associant à chaque étape les personnes accompagnées.

APPARTEMENTS DE COORDINATION THÉRAPEUTIQUE

Pour faciliter l'accès aux soins des personnes en situation de précarité et atteintes de pathologie chronique somatique et pouvant bénéficier d'un aménagement de peine d'emprisonnement, l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor propose désormais un service d'Appartements de Coordination Thérapeutique (ACT). Pour assurer ses missions, ce service dispose d'une équipe pluridisciplinaire (médecin coordinateur, infirmières, travailleurs sociaux, psychologue, agents administratifs, agent d'entretien et une équipe de direction).





Le service est financé par l'Agence Régionale de Santé. Une participation financière de 1,80 € par jour est demandée à chaque personne accompagnée. Aujourd'hui, la capacité d'accueil est de 23 appartements situés sur Saint-Brieuc (18) et Dinan (5), accueillant des personnes vivant seules mais également des couples et des familles. Nos orientations pour l'année 2017 sont nombreuses et diversifiées : positionner le service ACT au sein de la Plateforme, clore l'évaluation interne, démarrer la mise en œuvre du plan d'amélioration via les plans d'actions prioritaires et l'instance projet de service, réactualiser et poursuivre la mise en œuvre du projet de service, être un acteur moteur de la mise en place d'une délégation régionale de la FNH VIH, structurer autrement la place du logement dans le projet et travailler nos critères de sorties.

GRUPE D'ENTRAIDE MUTUELLE

L'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor met à disposition une salariée au GEM qui dispose de son propre rapport d'activités.

MESURES ASLL, AESF

L'Accompagnement Social Lié au Logement (ASLL) est une mesure éducative qui vise à accompagner les ménages dans une démarche d'autonomisation dans la recherche, l'accès ou le maintien dans le logement.

La mesure ASLL est personnalisée, c'est une mesure du plan départemental d'actions pour le logement des personnes dé-

favorisées. Elle doit permettre aux bénéficiaires de l'accompagnement de favoriser leur insertion par le logement. Elle est limitée dans le temps et doit faire l'objet d'évaluations en cours et en fin de mesure. Elle vise la réalisation d'un parcours logement avec des étapes nécessairement adaptées au rythme des personnes accompagnées.

Cette mesure est financée par le Fond Solidarité Logement (FSL). Sa durée est de 4 mois renouvelable 2 fois si besoin soit un total de 12 mois.

En 2016, nous avons un objectif de 250 mois mesures à réaliser. Nous avons eu 272 mois mesures dont 268 mois mesures de réalisés soit 107 % de notre objectif. Nous avons exercé 77 accompagnements en 2016 contre 69 accompagnements en 2015.

L'accompagnement en Economie Sociale et familiale (AESF), inscrit dans le Code de l'Action Sociale et des Familles, est un outil de prévention mis en place par le département : il a pour but d'aider les parents confrontés à des difficultés de gestion du budget familial ayant des conséquences sur les conditions de vie de l'enfant. Le but de la mesure est de restaurer une autonomie dans la gestion budgétaire, dans l'intérêt de l'enfant, pour une meilleure prise en compte de ses besoins. La mesure AESF est mise en œuvre à la demande des parents ou sur proposition des travailleurs sociaux. Elle est accordée par le Président du Département et nécessite la signature d'un contrat d'engagement. 64 enfants concernés par ces nouvelles mesures dont 28 pour l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor.

SAMSAH

L'année 2016 pour le SAMSAH est une année marquée conjointement par la fusion, l'arrivée de nouveaux services dans la plateforme mais aussi par l'évaluation interne. Ces éléments combinés offrent une véritable opportunité de développer et consolider le projet du service. Ce travail sur le projet consent à mieux structurer l'activité quotidienne pour ensuite travailler à son développement. Cette phase de développement doit notamment ouvrir le chantier de la coopération plus affirmée avec les SAVS de l'association et de mieux organiser l'implication du service au sein des pôles territoriaux. Cette double opération doit permettre de répondre aux nouveaux besoins et nouvelles problématiques des personnes accompagnées. Les professionnels du SAMSAH sont tous conscients et mobilisés pour s'engager vers le nouvel horizon qui se dessine sous nos yeux.

Vingt-neuf personnes ont été accompagnées par le service au cours de l'année 2016. La majorité des personnes accompagnées par le SAMSAH a un handicap mental ou psychique prédominant. Suite à l'évolution des besoins et des demandes, le service s'est ouvert à l'accueil des personnes en situation de handicap psychique, au polyhandicap et aux troubles autistiques / TED.

PÔLE RESSOURCES

À l'instar du SAMSAH, le pôle ressources est également impacté par la fusion et l'évaluation interne et donc à une opportunité de repositionner son projet. Depuis septembre, nous avons travaillé à la construction et à l'expérimentation d'un nouveau processus de réception et de traitement des demandes. Au cours de l'année 2017, nous avons comme objectif de consolider notre démarche pour ensuite, la développer afin de répondre de manière plus efficace aux nombreuses sollicitations. Nous souhaitons également renforcer la contribution du pôle ressources au sein des pôles territoriaux car nous pen-

sons que le service et les professionnels peuvent jouer un rôle important face aux nouveaux enjeux qui se présentent.

Durant l'année 2016, une évaluation ou un avis a été donné pour 23 personnes et 28 personnes ont bénéficié d'un accompagnement des ergothérapeutes. Les interventions concernent toutes les compensations de situation du handicap qu'elle soit de l'aide humaine, technique, aménagement poste de travail ou du logement. 61 personnes ont été suivies par l'assistant social en 2016, dont 29 personnes recherchent une place en établissement.

1. Pôle de services territoriaux

Depuis le début de l'année 2015, le groupement associatif Handicap 22 s'est engagé dans la mise en place de pôles de services territoriaux, un dispositif territorialisé piloté par la plateforme de coordination départementale. La création de ce dispositif s'inscrit pleinement dans l'esprit du rapport « Zéro sans solution » de Denis Piveteau, de juin 2014 ainsi que dans la dynamique des politiques publiques, notamment de la mission dite Dessaulé, et de la loi du 26 janvier 2016.

Les pôles de services territoriaux se sont mis progressivement en place au début de l'année 2015. L'année 2016 est la première année pleine.

Un septième et dernier pôle de service territorial en pays centre ouest Bretagne

Jusqu'alors, le territoire du centre ouest Bretagne n'était pas couvert. Les membres d'Handi-Cap 22 ont nommé Isabelle Le Voguer, Chef de service du SAVS à l'Association Hospitalière de Bretagne en tant que coordinatrice de ce pôle de service territorial. Une réunion de lancement s'est ainsi déroulée au sein de l'Association Hospitalière de Bretagne en septembre 2016. De nombreux partenaires du social, du médico-social, du sanitaire et du droit commun ont répondu présents à l'invitation. Suite à cette réunion, un premier comité de pilotage a été organisé en présence d'une dizaine de partenaires du territoire et en la présence de la directrice de la MDPH 22. Outre l'organisation générale, le premier calendrier des tables rondes a été fixé. Dès la première table ronde, sur une situation présentée par la MAS de Callac,



les professionnels ont pu se rendre compte de la pertinence du dispositif.

Des comités de pilotages hétérogènes, des tables rondes en place en attente d'évolution de fonctionnements des établissements et services

Les comités de pilotage sont en place sur les territoires mais vivent de manière très hétérogène. L'année 2016 reste une période d'acculturation pour les établissements et services. Sur la majeure partie des rencontres, les directions ont échangé à partir des situations évoquées en tables rondes, finaliser la formalisation des outils pour leur mise en œuvre, la mise en place de groupes de travail mobilisant les professionnels de terrain. L'ensemble des membres ont veillé à la mobilisation des professionnels pour participer aux tables rondes. Les comités de pilotage sont également des lieux de rencontre des acteurs de territoire. Les représentants de la MDPH ont participé à un nombre important des comités de pilotage à travers notamment la directrice.

Des points à noter :

- La mise en place des premières formations/actions : 26 professionnels du territoire y ont participé sur le pôle de Dinan avec des intervenants également du territoire ;
- La signature de conventions de partenariats : à ce jour, 16 conventions ont été signées mais ce sont en moyenne 40 partenaires qui ont participé dans le cadre des comités de pilotage ou des tables rondes aux fonctionnements des pôles de services territoriaux.

Contrairement aux comités de pilotages, les tables rondes se sont véritablement ho-

mogénéisées dans leurs fonctionnements. Sur l'ensemble des territoires, les professionnels se rencontrent sur la base d'un rythme mensuel. En moyenne, ce sont 15 professionnels qui sont présents, preuve de la dynamique enclenchée. Sur certains territoires, nous constatons la participation de professionnels cadre ou non cadre, sur d'autres la participation est essentiellement constituée de travailleurs sociaux, paramédicaux et d'accompagnement au sens large. Des directions d'établissements et de services profitent des tables rondes pour acculturer les personnels AMP, aide-soignant qui se familiarisent à ces nouveaux modes d'accompagnement et de réflexion. Les directions qui sont dans cette démarche, nous font part du retour positif pour le propre fonctionnement de l'établissement et une projection dans l'avenir. À noter également, la participation des personnes concernées et de leurs entourages aux tables rondes sur plusieurs territoires.

91 situations ont été abordées dans le cadre des tables rondes.

La moitié des personnes vivent chez leurs parents. Les situations de handicap mental et psychique sont principalement représentées dans 63 % des cas. Seulement 10 % des situations présentées l'ont été pour des enfants ou adultes déjà accompagnés par un établissement. Les tables rondes s'inscrivent pleinement dans l'idée du rapport Piveteau mais nous rappelons régulièrement que les tables rondes peuvent aussi être le lieu de rencontre pour la construction d'un projet en dehors de l'établissement.

Une fois de plus nous observons qu'une demande importante existe sur la vie sociale et relationnelle. Cela est le cas pour 62 % des personnes. Cela ne nous étonne

pas mais nous constatons que les établissements et services ne se saisissent pas de cette problématique.

La deuxième demande dans 52 % des cas concerne le logement et l'accompagnement dans ce dernier. Pour une partie, la demande est ciblée sur une vie en établissement mais de plus en plus, une demande émerge pour un accompagnement à domicile. Là encore, l'évolution de cette demande reste faiblement prise en compte et nous devons travailler dans ce sens en interne de l'association et avec nos partenaires d'Handi-Cap 22.

Les tables rondes sont aussi amenées à évoquer et traiter des problématiques très diversifiées comme, par exemple, des situations liées à des problèmes de comportements, voire d'agression et violence en établissement, ou encore de vie au domicile d'adultes (dont les parents sont dépendants sans anticipation du devenir de leur enfant en situation de handicap), des fins de mesure de famille d'accueil pour jeune sortant d'IME, des sorties d'hospitalisation, etc.

À ce jour, l'ensemble des solutions trouvées font appel à la créativité des professionnels de terrain qui ajustent, adaptent ou coordonnent leurs prestations afin d'apporter de nouvelles réponses qui n'auraient pu s'élaborer sans ce dialogue et cette instance. Dans 54 % des cas, les coordinateurs estiment que la réponse est satisfaisante à très satisfaisante. Cela

signifie qu'elle ne l'est pas dans 46 % ! Ainsi, à ce stade, il nous faut être tout à fait clair. L'ajustement et l'adaptation des réponses rencontrent également ses limites et nécessitent sur certaines problématiques la construction à l'avenir de réponses supplémentaires, ce à quoi nous espérons que les groupes de travail des pôles pourront apporter des solutions. Nous croyons également aux évolutions de l'ensemble des projets d'établissements et services. Sans cette évolution, nous ne pourrions entrer pleinement dans l'adaptation de la réponse à la demande au-delà de nos établissements et services.

Vers le groupe opérationnel de synthèse sous pilotage de la MDPH et avec les acteurs de terrain du territoire.

Selon la loi du 26 janvier 2016, 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. Dans ce cadre nouveau, la responsabilité de l'association et des partenaires d'Handi-Cap 22 est de mobiliser l'expertise et les compétences au service d'un ensemble et non plus de manière cloisonnée. Par conséquent, la responsabilité est aussi d'être moteur

pour la création de nouvelles réponses. C'est notre engagement avec pour l'objectif que la MDPH puisse, dans sa mission pleine et entière, préconiser du futur plan d'accompagnement global le plus adapté possible aux besoins des personnes accompagnées.

Actuellement, un projet de convention est en cours d'élaboration avec la MDPH. Nous pouvons d'ores et déjà définir la priorisation des demandes à savoir : les situations critiques, les personnes en transition de parcours (amendements Creton, futurs retraités, fin accompagnement ASE,...), les personnes en attente de place sans accompagnement ou encore les personnes en attente de place et maintenues en établissement de manière inadaptée.

Le pôle de compétences et de prestations externalisées en tant qu'exemple de la nécessaire évolution de l'offre médico-sociale des établissements et services.

Les partenaires Handi-Cap 22 ont souhaité poursuivre l'engagement en s'inscrivant dans le développement des pôles de compétences et de prestations externalisées. L'approche systémique du PCPE, nous amènera à faire évoluer notre offre de services et ses modalités de mise en œuvre mais aussi plus généralement notre rôle institutionnel dans un système qui a créé « des marges dont il ne s'occupe pas » (rapport Piveteau) et par conséquent à revoir notre relation et implication avec des institutions comme par exemple la MDPH. Dans le cadre d'un appel à candidature, Handi-Cap 22 s'est engagé à construire un dispositif partenarial s'appuyant sur les territoires et leurs ressources, garantissant un dialogue avec les personnes et des réponses accompagnées au plus près de leurs lieux de vie. Un dispositif ne cherchant pas seulement à traiter des situations sans solution mais aussi cherchant à éviter qu'elles ne surviennent (Rapport Piveteau). Une action devra s'appuyer sur une collaboration opérationnelle avec la MDPH cherchant la complémentarité et l'ajustement permanent. Mais aussi, sur une organisation territoriale, sur des partenariats toujours plus formalisés qui doivent s'élargir ainsi que sur la construction d'une offre de prestations directes diversifiées et adaptées.

L'offre de prestations directes qui sera présentée est construite à la fois :



- de la création de prestations nouvelles répondant à l'enjeu des ruptures de parcours financées par le PCPE,
- du redéploiement de prestations partenariales au profit du public du PCPE,
- du renforcement de prestations existantes grâce aux ressources du PCPE.

L'association Handi-Cap 22 propose dans cet appel à candidature un changement radical dans sa prise en compte des situations critiques. Elle engagera les établissements et services des associations membres dans une collaboration avec l'ARS, le Conseil départemental et la MDPH qui permettra une priorisation effective de l'accompagnement ou de l'accueil de ces personnes en situation d'urgence. Handi-Cap 22 a répondu à l'appel à candidature en octobre 2016. Faisant suite à une demande de l'Agence Régionale de Santé, il a été demandé à Handi-Cap 22 de structurer sa gouvernance. Le lancement du PCPE est ainsi prévu pour la rentrée 2017.

2. Un nouvel Habitat Handi-Citoyen à Saint-Brieuc

En octobre 2016, 9 locataires, dont certains sont travailleurs esatco Saint-Brieuc et d'autres retraités, ont pris possession de leurs logements, rue de la Croix Rouge à Saint-Brieuc. Toute l'année, l'équipe du foyer Albatros a préparé ce passage vers cette vie en appartement.

Les locataires vivaient tous auparavant en établissement et ils nous montrent aujourd'hui leur grande capacité d'adaptation. Certains ont besoin d'une aide ménagère en complément d'une intervenante à domicile. En effet, comme à la Résidence

des Sept-Iles à Paimpol, une salariée a été embauchée sur le même profil de poste que l'intervenante de Paimpol. Cette dernière travaillait auparavant au foyer Ty Coat depuis vingt ans.

L'équipe du SAVS de Saint-Brieuc intervient en soutien de manière très ponctuelle. Les locataires montrent chaque jour leurs satisfactions d'avoir leur propre autonomie dans leur appartement.

3. Vers un dispositif départemental d'accueil temporaire

Dans le cadre du partenariat Handi-Cap 22/ Athéol, un groupe de travail a été constitué avec pour objet la création d'un dispositif départemental dédié à l'accueil temporaire. La première étape a été de recenser les places d'accueil temporaire existantes sur le département. Sur la base d'une fiche de présentation préétabli, 57 places adultes et 12 enfants, tout opérateur confondu, ont pu être identifiés: 31 places en établissement dédié (22 adultes avec orientation FAM/MAS et 9 enfants avec orientation IME), 12 places en MAS, 11 en foyer de vie, 7 en foyer d'hébergement, 3 en IME, 3 en SATRA et 2 places dans le cadre d'habitat alternatif. Pour permettre aux familles et personnes une meilleure visibilité et accessibilité à l'offre d'accueil temporaire, un projet de site internet est en construction. Pour 2017, l'ambition est de proposer un projet de dispositif départemental articulé autour des pôles de services territoriaux afin de développer une culture partagée de l'accueil temporaire et favoriser des réponses au plus près des besoins des personnes sur leur territoire de vie.

Les perspectives de développement

En 2015, la plateforme a créé des pôles de service territoriaux et la mise en place des tables rondes. En 2016, 91 situations ont été traitées en table ronde, ce qui confirme l'existence de besoins insatisfaits sur les territoires. La mise en place des pôles de services et des tables rondes a mis en lumière la complémentarité des expertises et compétences qui constitue dans le cadre de la réponse accompagnée une vraie plus-value pour les personnes. Parallèlement les SAVS et le SAMSAH vont continuer en 2017 à ouvrir leur champ d'intervention à de nouveaux publics et tout particulièrement pour des personnes en attente de places ou pour qui l'offre de service en établissement ne correspond que partiellement à leurs attentes. De plus, les services de la plateforme, au regard de leurs compétences ont développé une mission ressource susceptible d'apporter des réponses à des besoins ponctuels. L'intégration des services du pôle accompagnement des Nouvelles (SAVS, ACT, GEM, AESF et ASLL) au sein de la plateforme, nous permet d'élargir la palette de compétences au service des personnes en situation de handicap.

Nous avons pu observer clairement au cours du dernier exercice un besoin de réponses diversifiées et modulaires demeurant à ce jour partiellement insatisfaits (accueil de jour, accueil séquentiel, accueil temporaire, prise en charge sanitaire sur le lieu de vie...). Les fortes demandes sur le GEM illustrent ce constat. Afin de parfaire notre connaissance des besoins et attentes de personnes en situation de handicap, la plateforme doit devenir un véritable observatoire social et médico-social en mesure de produire des diagnostics de territoire, au-delà de la simple connaissance, sur un plan quantitatif, des personnes inscrites en liste d'attente.

Dans le même temps, il nous faut développer une organisation réunissant les compétences et expertises capables de mettre en œuvre des réponses en adéquation avec les nouveaux besoins et attentes des personnes en situation de handicap vivant à domicile avec ou sans accompagnement.

Pour cela, il nous faut désormais envisager la plateforme dans une dynamique collaborative, non plus centralisée mais territoriale regroupant des services intervenant dans les différents instants de la vie. Les plateformes de services territo-



riales pourront alors garantir la mise en œuvre de réponses accompagnées dans le cadre de coordination de parcours en s'appuyant sur les ressources des territoires, et ainsi prévenir les situations de rupture.

MAISON D'ACCUEIL SPÉCIALISÉ

MAS HILLION ET SAINT-BRIEUC

Une année singulière pour les MAS du territoire de Saint-Brieuc, lié au départ non anticipé du directeur au premier trimestre 2016. S'en est suivi un intérim de quelques mois, avant que François Goupil ne prenne ses fonctions en fin d'année 2016.

Signe de maturité de l'ensemble de l'établissement, cette situation n'a pas eu d'effet de déstabilisation de la structure, qui peut se féliciter d'avoir maintenu un état d'équilibre, un climat social satisfaisant, propice et nécessaire à la qualité de l'accompagnement des résidents.

La prise de poste du directeur en octobre 2016 s'est effectuée dans un climat serein, dans une passation tranquille facilitée par la connaissance du dispositif associatif et l'organisation en général, et par la rencontre d'une équipe « cadre » en marche. Cette prise de fonction s'inscrit dans une volonté de continuité, tant sur le plan des projets initiés que de la dynamique de management. Cela se traduit notamment par :

- une inscription de l'établissement dans une structuration de travail modélisée sous la forme des plans d'actions prioritaires, au sens du management socio-économique.
- un engagement positif de l'encadrement, impliqué dans le modèle managérial défini en 2015... mais en ouverture, sur les nouvelles dynamiques possibles.

La mise en place des plans d'actions prioritaires, (le troisième est en cours) a semble-t-il convaincu les professionnels de la volonté d'une démarche participative, autour de thématiques visant directement l'amélioration de la prestation pour les résidents, l'exercice de leurs droits ainsi que la valorisation du travail des accompagnants. Cette élaboration collective a eu pour bénéfice, de pousser plus avant la réflexion de l'établissement dans :

- une ouverture plus importante sur l'extérieur, dans le développement du lien citoyen pour les résidents,
- une acceptation des professionnels,



d'une vision du bénévolat comme une coopération enrichissante et dynamisante pour l'établissement et sa proposition. 2017, avec la refonte du projet d'établissement devrait voir s'affirmer cette posture.

- la confirmation d'un cadre repensé, ajusté et sécurisant, soucieux de la qualité de vie tant pour les résidents, que pour les professionnels.

La notion de transversalité, précisée dans son intention, sur le périmètre des deux maisons d'accueil du territoire se voit dans ce schéma, confirmée et amplifiée. La désignation d'une mission transversale pour chacun des cadres, sur les thématiques de la vie sociale et la citoyenneté, le soin et l'hygiène dans le soin, le partenariat et le réseau collabore de cette dynamique. L'année 2016, sur ce point sera une année charnière, logiquement, puisque prise dans la mouvance de l'Action sociale.

Concernant les nouvelles politiques sociales, avec la référence au rapport Piveteau, il importe de redire la volonté des maisons d'accueil de s'inscrire dans le dispositif en confirmant les participations de professionnels sur les tables rondes, groupes de travail et pôle territorial. Mais surtout, elles visent, dans leur ambition d'être dans une offre d'accompagnements diversifiés, bougeant ainsi les lignes de l'internat traditionnel, pour un accueil personnalisé encourageant la fluidité des parcours. Les prémices de cette démarche se sont engagées très positivement avec le service de la fraternité des malades, interroge les collaborations avec les instituts médico-éducatifs. Notons que la

culture de l'association, anciennement les Nouvelles, est une invitation à questionner nos schémas, à relativiser nos perceptions, mais surtout est une ressource pour revoir nos représentations. Il y a un enjeu, pour nos structures, à saisir cette opportunité de s'inscrire dans la modernité de ces idées.

Un signe positif de l'engagement des professionnels des maisons d'accueil dans ces nouvelles politiques est le nombre important de participants de nos structures aux formations sur les nouveaux modes d'accompagnement : le projet tiendra dans une mobilisation générale, des encouragements et des soutiens individuels.

En cela, nous avons mesuré la portée du message donné aux professionnels dans le rapprochement physique du bureau des chefs de service, auprès des lieux de vie. La proximité est devenue un atout, un espace de réactivité pour la résolution des aléas du quotidien, mais surtout, un lieu d'échanges immédiats propice à la construction d'un lien de confiance.

Le grand chantier de l'évaluation interne, ouvert en septembre 2016, trouve une place de choix dans cette mouvance, pour ce qu'elle facilite de la connaissance de l'établissement pour la nouvelle direction en place. De surcroît, déroulée dans une organisation très participative, elle trace déjà, dans les premières conclusions, les questions de demain dans le cadre du plan d'amélioration continue de la qualité, dans des préoccupations communes avec la maison l'Archipel. Ceci est de bon augure, à l'ouverture d'une collaboration étroite, pour la formalisation d'une ex-

pertise reconnue des maisons d'accueil sur le champ de l'accompagnement des personnes en situation complexe.

Le projet d'établissement, dans la réflexion engagée sur sa refonte doit définir le projet de soins, dans ses principes et sa volonté : une action de formation doit permettre d'en définir les contours, pour une mise en cohérence des éléments existants et une projection des évolutions supposées en lien avec les besoins médicaux des résidents.

Il ne saurait être question d'avancer sur ce projet, sans se questionner sur l'avenir des maisons d'accueil du territoire de Saint-Brieuc. L'avancée dans les projets d'accompagnement personnalisés, l'impact du vieillissement, la force des droits des personnes en situation de handicap... confrontés à l'inadéquation et à la vétusté des locaux suscitent un questionnement, voir une refonte architecturale pour préciser l'avenir des maisons d'accueil. Quel projet pour elles dans un horizon à 10, 20 ou 30 ans ? C'est là, toute la question de leur devenir.

PAIMPOL

Améliorer notre connaissance des besoins des personnes accompagnées et des territoires

Dans la même dynamique que les années précédentes, la meilleure connaissance des handicaps des personnes accompagnées à la MAS L'Archipel s'est poursuivie, voir intensifiée.

Sur le pôle pour personnes avec Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA) la réorganisation des trois Maisons introduite en 2015 a, en effet, permis d'ajuster au plus près l'accompagnement des résidents et

résidentes selon leur âge développemental et donc de leurs capacités et besoins. Les dispositifs pour faciliter la communication sont efficaces.

Pour l'ensemble des personnes avec TSA, un travail important d'évaluations informelles avec vidéos et analyses de tâches est bien amorcé au niveau des actes de la vie quotidienne. La structuration des temps informels s'est poursuivie. Ces activités font l'objet d'évaluations avec le support vidéo.

La socialisation est toujours au travail dans le cadre de sorties. Nous avons commencé à cibler des objectifs plus précis lors de ces sorties.

Sur le pôle pour personnes avec polyhandicap, l'accompagnement au niveau des soins est très important. Les interventions des soignants sont primordiales. La grande technicité des accompagnements nécessite des dispositifs et adaptations spécifiques.

Le réaménagement d'une salle de bains au sein de la maison Saint-Riom, a permis d'améliorer le respect de l'intimité tout en améliorant aussi l'environnement pour les professionnels sur le plan de l'ergonomie.

Fluidifier les parcours et proposer des accompagnements plus personnalisés

L'accueil temporaire s'est intensifié. De nouveaux résidents ont été accueillis, permettant ainsi de répondre à des situations complexes, voire des situations d'urgence. Le travail d'accès aux soins et d'explorations somatiques s'est poursuivi. Il se construit avec le Centre Hospitalier de Paimpol, soutenu par les équipes de référence au niveau national (CEAA de Niort

dirigé par le Dr Dominique Fiard et le Centre de douleur et de soins somatiques en santé mentale d'Étampes dirigé par le Dr Djéa Saravane).

Le vieillissement des résidents de la MAS nous a engagés dans une réflexion autour de l'accompagnement en fin de vie au sein de la MAS.

Faciliter l'exercice des droits fondamentaux des personnes accompagnées

Face à la vulnérabilité des résidents de la MAS L'Archipel et à leurs difficultés d'exprimer leurs besoins, la mise en œuvre de cet objectif est un défi permanent. Le travail d'acquisition d'outils de communication, d'identification de la douleur est un enjeu qui sous-tend toutes nos pratiques. Cela renvoie à la nécessité d'un travail transdisciplinaire permanent, en intégrant l'ensemble des acteurs de l'accompagnement, la famille et la personne elle-même. Depuis septembre 2016 une nouvelle mouture du document de projet, nous a amenés à rendre compte de façon plus rigoureuse des évaluations formelles et informelles et de leur prise en compte dans la détermination des objectifs. Il fait apparaître clairement les domaines dans lesquels nous avons à intervenir : la santé, la communication, l'autonomie, la socialisation en ce qui concerne les personnes TSA. Cette même démarche a été étendue au pôle polyhandicap avec les ajustements qui s'imposaient au vu des déficiences et handicaps. Le même cheminement dans la démarche évaluation/détermination des objectifs est désormais attendu de la part des professionnels de ce pôle.

Consolider la dimension des ressources humaines

La présence d'un éducateur spécialisé sur le pôle pour personnes avec TSA est un atout majeur dans la poursuite et l'intensification des évaluations informelles et la détermination de micro-objectifs. Sur le terrain, il constitue également un appui pour les équipes dans des situations de comportements problématiques et aussi quand il s'agit d'accueillir de nouveaux arrivants dans le cadre des accueils temporaires. Pour la première fois, nous avons eu un accompagnement des professionnels du pôle pour personnes avec polyhandicap, par Pierre Ancet, maître de conférences de philosophie des sciences, vice-président, délégué aux Politiques Culturelles





de l'Université de Bourgogne, directeur de l'Université pour Tous (UTB). Après une immersion auprès des résidents avec polyhandicap, il a proposé une formation aux professionnels autour de l'accompagnement singulier de personnes avec une grande vulnérabilité. Son intervention s'est terminée par une conférence ouverte à tout public sur le thème : « Les valeurs dans l'accompagnement, la valeur des personnes dont on prend soin, les valeurs partagées entre professionnels ».

Afin de permettre aux professionnels de la MAS de répondre aux exigences des personnes en grande vulnérabilité, le plan de formation a été poursuivi. Nos procédures d'accueil de nouveaux salariés se sont intensifiées par la mise en place d'un groupe de professionnels de proximité engagés dans l'accompagnement de ces nouveaux professionnels.

La vie de l'établissement

L'amélioration permanente de l'accompagnement des résidents et leur qualité de vie sont des préoccupations constantes de l'équipe pluridisciplinaire de la MAS. L'évolution des personnes, leurs probléma-

tiques toujours singulières nous engagent à une veille permanente et une montée en compétences de l'ensemble des acteurs. Ce questionnement incessant a été alimenté par la venue de Pierre Ancet et Isabelle Dufrenoy qui ont tous deux, assurés une supervision technique auprès des professionnels de proximité.

L'année 2017 a été l'occasion de renforcer nos partenariats avec les équipes de référence dans ce même objectif d'amélioration. Le coordinateur de soins a été reçu pendant 2 semaines en stage avec l'équipe du Dr Vincent Guinchat à l'USIDATU. Cela a permis de favoriser l'accompagnement de soins, grâce à du matériel spécifique, des échanges de bonnes pratiques. La collaboration avec le Dr Dominique Fiard s'est aussi amplifiée avec sa venue dans l'établissement et l'organisation d'une formation qui se concrétisera en 2017.

L'implication de l'ensemble de l'équipe dans la dynamique associative a été effective.

Enfin, le réaménagement du patio, débuté fin 2015, s'est finalisé. Il a été investi de façon importante tout l'été, permettant aux personnes avec polyhandicap, d'accéder à un extérieur adapté, sécurisé et sen-

soriellement adapté. Le travail collaboratif nécessaire au succès de ce projet, avec les professionnels de la MAS et les ouvriers d'ESAT de l'ensemble de la filière espaces verts esatco, a permis d'envisager de poursuivre l'aménagement de l'ensemble des espaces extérieurs. Dans un premier temps, cela va se poursuivre avec le projet de jardin sensoriel, en lien avec l'Association Jardin Art et Soins. L'ouverture de ce nouvel outil d'accompagnement coïncidera avec les festivités organisées fin 2017 pour les dix ans de L'Archipel.



Rapport d'orientation 2017-2018

Le handicap, grand oublié de la campagne présidentielle

Au moment où je rédige ces lignes, avant les élections, nous n'avons pas connaissance de quelconques engagements des divers candidats sur une politique cohérente et volontariste en faveur des personnes handicapées. Le comité d'entente national du handicap a bien adressé en fin d'année dernière une liste de propositions à l'ensemble des postulants connus. Il n'a fait l'objet d'aucune réponse.

Le mot handicap a été prononcé par un ou deux candidats lors des débats télévisés ainsi qu'une vague promesse de relever le montant de l'AAH à 900 ou 1000 euros. C'est largement insuffisant pour répondre aux préoccupations d'une large frange de la population touchée directement ou indirectement par cette problématique.

Mais peut-être, tout au moins en ce qui concerne les personnes concernées par le handicap cognitif, ne se sont-elles pas emparées, ou ne l'ont pas assez fait savoir, du droit de vote qui leur a été rendu.

J'espère que pour l'assemblée générale nous aurons une idée plus précise des réponses envisagées par les nouveaux élus pour **faire de nos enfants des citoyens à part entière** répondant ainsi aux exigences de la loi de 2005 et surtout ne laisser personne sans solution adaptée.

« UNE RÉPONSE ACCOMPAGNÉE POUR TOUS »

Mélanie peut le faire. Mélanie l'a fait, accompagnée par un dispositif sur mesure. D'autres peuvent le faire, dans les mêmes conditions, et ainsi envisager de pouvoir vivre **au plus près d'une société ouverte et bienveillante** qui sait s'adapter à leurs besoins. En multipliant des exemples concrets dans les mois à venir, l'Unapei entend démontrer qu'une société inclusive et solidaire est possible à condition d'offrir les moyens nécessaires aux personnes qui souhaitent que leur projet de vie se déroule au plus près du milieu ordinaire.

Cette thématique sera déclinée et développée dans cinq domaines: la santé, la

scolarité, l'emploi, l'habitat et l'accès à l'information.

Notre mouvement n'oublie pas « **les Bannis de la République** ». Ce sont, en effet, 8000 personnes, dont 2000 enfants, qui sont accueillis en Belgique. Une action gouvernementale a bien été engagée en 2015. Nous demandons que les fonds qui lui ont été dédiés servent effectivement à stopper les départs non souhaités, en toute transparence.

Enfin, devant l'absence de résultat des politiques de notre pays en matière de réponses adaptées et de proximité pour tous (47000 situations sans solution), l'Unapei, avec les autres grandes associations



du comité d'entente national, poursuit le travail en vue du dépôt d'une réclamation collective devant le comité européen des droits sociaux

Nous réclamons **la mise en œuvre d'un véritable « Plan Marshall de prise en compte réelle du handicap »**. C'est en ces termes que Luc Gateau, nouveau président de l'Unapei, accompagné de la nouvelle directrice déléguée Marie-Aude Torres-Maguedano, s'est adressé à l'Unapei Bretagne lors de sa venue à Rennes le 13 avril dernier. Au cours de cette réunion, le président a souligné une nouvelle fois l'indispensable cohésion du mouvement et la nécessité de travailler avec toutes les composantes du monde du handicap comme la région le fait au travers du Comité d'Entente Handicap Bretagne (CEHB).

L'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor, acteur majeur de la Bretagne et du mouvement national, s'inscrit d'autant plus naturellement dans une dynamique qu'elle a préfigurée

il y a quelques années, par la création de la plateforme de coordination départementale et surtout la mise à disposition de cette dernière au collectif Handicap 22. Nous sommes profondément persuadés, en ces périodes de restrictions budgétaires, que la mutualisation et le travail en commun sont les clés de l'avenir des personnes les plus fragiles de notre société.

C'est ainsi que **les pôles de services territoriaux**, qui réunissent l'ensemble des acteurs concernés, au plus près du terrain et du besoin des personnes, ont pu apporter une solution, au cours des deux années précédentes, aux cent soixante-deux situations qui leur ont été soumises.

Nous pouvons affirmer, aujourd'hui, que notre département, bien que non retenu dans la première phase expérimentale, se trouve être le premier à avoir mis en œuvre la Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT), dispositif majeur du rapport Piveteau sur le « zéro sans solution ».

Les moyens très modestes du dispositif récent **Prestations de Compensation Externalisées (PCPE)** viennent conforter ces orientations. Ce dernier a fait l'objet d'un appel d'offres de l'ARS Bretagne, auquel Handicap 22 a répondu et reçu une réponse positive. Adossée à l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor, notre association s'engage à la mise à disposition du collectif de leur intégralité.

Le Livre blanc a été la référence de notre action au cours des dix dernières années. Le renversement et la raréfaction des financements, l'attention portée à la personne handicapée, leur aspiration au travail y compris en milieu ordinaire, nous ont conduits, comme annoncé l'an passé, à sa réécriture. Nous vous le présentons lors de l'assemblée générale 2017. Il décline les forts engagements, en les rendant visibles, que nous prenons pour le proche avenir: accompagnement, expression et participation, avancée en âge, autisme, travail protégé - adapté - insertion, développement durable, ressources humaines.

Je ne reviendrais pas sur chacun de ces items qui y sont largement exposés et développés. J'insisterais seulement sur l'un des modes d'accompagnement que constitue



Jean-Yves Herviou.

le **concept Habitat Handi Citoyen**, qui va bien au-delà d'un simple habitat partagé et sur lequel nous fondons beaucoup d'espoirs, non seulement pour l'hébergement des travailleurs handicapés, mais aussi pour les personnes vieillissantes et retraitées et certains jeunes en aménagement Creton, ce qui libérerait des places en IME. Nous avons pu, une nouvelle fois, l'exposer, le 2 juin dernier à Nancy, lors du Congrès de notre mouvement dont le thème était l'habitat inclusif.

Ce sont près d'une centaine d'appartements qui ont, ou vont être créés, grâce aux marges financières dégagées par notre secteur de travail adapté esatco. Cette volonté de votre association de **réinvestir au profit des personnes handicapées** a ses limites et surtout n'est pas à l'abri d'un retournement économique. Or, les besoins, les attentes et les demandes, en provenance de tous les secteurs de notre département, sont tels, que nous devons trouver d'autres modes de financement. Nous aurons à faire appel à la solidarité de tous. J'espère pouvoir vous en dire davantage prochainement.

Plus que jamais, en ces temps de morosité, le conseil d'administration et la nouvelle direction générale affichent leur volonté de faire de notre association, un des acteurs proposant et agissant des instances médico-sociales et de l'économie sociale et solidaire.

La société inclusive et solidaire ne doit pas rester une utopie. Elle est nécessaire. Nous devons œuvrer chaque jour pour que la loi de 2005 soit effectivement appliquée, dans toutes ses composantes, mais également pour que chaque loi, chaque décret à venir, soit pensé et construit de façon universelle pour répondre à l'ensemble des citoyens y compris les plus vulnérables que sont les personnes handicapées.

Nous avons de grandes ambitions. Beaucoup vivent les choses comme elles sont, et se demandent pourquoi? Nous rêvons de choses qui ne sont pas, et nous nous disons, avec George Bernard Shaw, pourquoi pas?

Jean-Yves Herviou,

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



LEXIQUE

ACT

Appartements de Coordination Thérapeutique

ANESM

Agence Nationale de l'Évaluation et de la qualité des Établissements et Services sociaux et Médico-sociaux

AREP

Association Régionale d'Éducation Permanente

ARS

Agence Régionale de Santé

ATG

Autisme Trégor Goëlo

CDAPH

Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CEAA

Centre d'Expertise Autisme Adultes

CPOM

Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

CRA

Centre de Ressources Autisme

CVS

Conseil à la Vie Sociale

EA

Entreprise Adaptée

EHPAD

Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes

ESAT

Établissement et Services d'Aide par le Travail

ESS

Économie Sociale et Solidaire

FALC

Facile à Lire et à Comprendre

FAM

Foyer d'Accueil Médicalisé

GEM

Groupe d'Entraide Mutuelle

GPEC

Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

HHC

Habitat Handi Citoyen

HAD

Hospitalisation Au Domicile

HAS

Haute Autorité de Santé

IME

Institut Médico-Éducatif

MAS

Maison d'Accueil Spécialisé

MDPH

Maison Départementale des Personnes Handicapées

OMS

Organisation Mondiale de la Santé

PAP

Plan d'Actions Prioritaires

PASINTEX

Plan d'Actions Stratégiques Internes-Externes

PCH

Prestation de Compensation du Handicap

PCPE

Pôles de Compétences et de Prestations Externalisées

PTCE

Pôle Territorial de Coopération Économique

RAPT

Réponse Accompagnée Pour Tous

RPS

Risques Psychosociaux

RSE

Responsabilité Sociétale des Entreprises

SAMSAH

Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés

SATRA

Service d'Accueil et de Travail Adapté

SAVS

Service d'Aide à la Vie Sociale

SESSAD

Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile

SIPFP

Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle

TED

Troubles Envahissants du Développement

TSA

Troubles du Spectre Autistique

ULIS

Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire

USIDATU

Unité Sanitaire Interdépartementale d'Accueil Temporaire d'Urgence



Toutes les infos en un clic



adapei-nouvelles.fr 

-  COORDINATION DE SERVICES
-  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 Nouvelles 
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

© Camille.com 177244 | © Photos: Thinkstock, Loïc Tachon