

LIV

RE

LIVRE BLANC
2017

BLA

NC

SOM MAIRE

Sommaire



Le mot du président	p4
Le mot du directeur général	p7
ACCOMPAGNEMENT	p9
EXPRESSION ET PARTICIPATION	p23
L'AVANCÉE EN ÂGE	p29
AUTISME	p37
TRAVAIL PROTÉGÉ / ADAPTÉ - INSERTION	p53
DÉVELOPPEMENT DURABLE	p63
RESSOURCES HUMAINES	p71
→ Ce qu'il faut retenir	p81
Lexique	p89

MOT DU PRÉSIDENT

Le mot du président



Aujourd'hui, l'accent est mis sur la primauté de la personne et sur les structures. L'enfant et l'adulte sont acteurs de leur projet de vie. Nous avons le devoir de recueillir et de faciliter leur expression en tous lieux et de leur garantir une place pleine et entière au sein de toutes nos instances.

D'autre part, l'espérance de vie des personnes en situation de handicap atteint celle de l'ensemble de la nation, avec toutefois la caractéristique que leur fatigabilité et leur vieillissement n'obéit pas aux mêmes critères d'âge. Il s'agit d'une population de plus en plus nombreuse réclamant une attention toute particulière.

Nous devons donc tirer toutes les conséquences de ces changements de paradigmes dans tous les domaines, la santé, l'éducation, l'accompagnement et l'offre de services par le développement de stratégies différenciées.

Force est de constater également, malgré les progrès réels de ces trois dernières décennies, qu'un nombre croissant de personnes en situation de handicap, à tous les âges de la vie, sont sans solution, ni offre de service adaptée. C'est l'une de nos préoccupations les plus prégnantes.

Nous ne pourrions relever le défi du « Zéro sans solution » que par la mobilisation et la mutualisation des moyens de tous les acteurs des champs médico-social, sanitaire et social. La création des pôles de services territoriaux, il y a maintenant plus de deux ans, par Handicap 22, dont se sont emparés les acteurs du terrain, place le département des Côtes d'Armor en pointe dans la mise en œuvre du rapport Piveteau et des recommandations de Marie-Sophie Desaulle. →

→ La fusion avec l'association Les Nouelles a apporté une expertise des publics fragilisés par la maladie ou en difficulté sociale, demandeurs de réinsertion. En fonction des besoins, elle devra être élargie à l'ensemble du territoire.

N'oublions pas les familles, raison d'être de l'association qui reste pour elles, un lieu d'information, de défense des droits et de ressources. Les sections, au plus près de chaque territoire et dont nous devons conforter l'action, constituent les lieux privilégiés de leur mise en œuvre qui nécessite une plus grande visibilité.

Acteur majeur de l'Économie Sociale et Solidaire, notre association s'engage enfin à mesurer chacune de ses actions à l'aune du concept du développement durable.

Lorsque sera venu le moment d'écrire le prochain Livre blanc, nous espérons que tous les engagements que nous prenons aujourd'hui, auront contribué à rendre notre monde moins exclusif à l'égard de toutes les personnes en situation de handicap.

Jean-Yves HERVIU,
Président de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor.

LE MOT

Le mot du directeur général



En 2007, en écho au projet associatif présenté trois ans plus tôt, l'association Adapei Côtes d'Armor avait rédigé un premier Livre blanc. Ce livre blanc avait fondé les axes de développement souhaités par l'organisation et ses acteurs. Dix ans après, ces acteurs ont changé. L'association a su construire de nouveaux partenariats pour être au plus près de ces évolutions (Handicap 22, pôles territoriaux, tables rondes territoriales,...). Les collaborations entre partenaires s'accroissent (médico-social / sanitaire, Maison départementale du handicap MDPH, évolution des pôles de santé mentale,...). Le regard de la société porté sur l'accompagnement des personnes et le handicap en général, s'est considérablement déplacé.

Dans ce nouveau contexte, l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor a souhaité réactualiser et mettre en perspective les différents axes abordés dans son premier Livre Blanc. Sept thématiques nous sont apparues comme essentielles pour porter la stratégie future de l'association. Elles se retrouveront déclinées demain dans nos actions associatives et dans les projets de l'ensemble de nos établissements et services. L'accompagnement des professionnels vers ces nouvelles perspectives devra être renforcé et l'offre de formation adaptée à ces nouveaux enjeux. Le « Prendre soin de ceux qui prennent soin » est fortement réaffirmé par l'association pour mener à bien les actions ciblées dans ce manifeste.

Ce deuxième Livre blanc est le fruit d'une réflexion collective qui doit permettre à l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor de baliser son chemin en continuant à adapter son offre de services au plus près des besoins des personnes qu'elle accompagne.

Si personne ne doit rester au bord de la route, chacun doit pouvoir trouver une solution.

Bonne appropriation ! Soyons ambitieux et restons une association en mouvement.

1

ACCOM PAGNEMENT

Accompagnement



DANS LE LIVRE BLANC DE 2007...

- **Des réponses innovantes pour les enfants et adolescents** : accueil petite enfance, garderie IME, éducation partagée, création de places pour autistes.
- **Des réponses innovantes pour les adultes, notamment les personnes vieillissantes et très dépendantes** accueil temporaire, accueil de jour, SAVS départemental, SAMSAH, établissement pour personnes adultes vieillissantes et dépendantes.
- **L'aide, l'accompagnement des familles et des aidants.**

Accompagnement

Bilan des actions 2007-2016



1 → SECTEUR ENFANCE

L'accueil de la petite enfance

La mise en place d'une garderie spécialisée était prévue, mais il s'est avéré que les familles utilisaient majoritairement les dispositifs de droit commun, avec l'apport de l'expertise des SESSAD.

La garderie IME

Dans le cadre des IME, après études des besoins, un accueil périscolaire était envisagé mais une majorité de familles n'était pas dans l'attente d'un tel dispositif. Dans le cadre de temps d'éducation partagée, les parents privilégient **l'accueil dans la garderie de l'école de référence** avec l'apport d'expertises du secteur de l'éducation spécialisée.

En revanche, l'accueil des enfants durant les périodes de fermeture des IME est resté une problématique importante pour les familles le plus souvent sans solution.

L'éducation inclusive

L'association a signé des conventions de partenariat avec l'Éducation nationale. Quelques expériences ont été mises en œuvre, mais de façon trop limitée. L'extension de ces partenariats n'est pas encore développée.

De plus, la demande des familles est **un maintien le plus tard possible dans une scolarisation en milieu ordinaire**, ce qui démontre l'intérêt de la mise en place de temps d'éducation en inclusion. Actuellement, cela est envisagé comme une solution de transition entre le milieu ordinaire et spécialisé et non comme une véritable alternative.

La question du transport et les orientations uniques prononcées par la CDAPH ont constitué des freins importants à la mise en œuvre de l'éducation partagée.

« Une co-construction d'un projet commun
entre l'association et l'Éducation nationale »

Les places d'accueil temporaire

La création de places d'accueil temporaire dans le secteur enfance n'a pu s'opérer. Pourtant, la demande reste présente pour **permettre des temps de répit aux familles**, notamment pour le week-end et les vacances scolaires. La difficulté majeure concerne les temps d'ouverture des IME et internat qui ne permettent pas de répondre à la demande.

Les solutions de répit ont été trouvées par le biais de partenaires internes et externes.

2 → SECTEUR ADULTE

Les jeunes en aménagement Creton

Des collaborations entre les secteurs enfance et adulte se sont mises en place dans **une logique de fluidité des parcours**, notamment dans le cadre de temps d'intégration progressifs avec l'établissement pour adultes. Cela ne s'opère pas de manière systématique et les collaborations n'ont pu être formalisées dans le cadre de tous les projets d'établissement.

Les places d'accueil temporaire

Des places d'accueil temporaire au sens de l'agrément ou dans le cadre du CPOM départemental, ont été créées. Celles déjà existantes ont répondu aux besoins de répit des aidants, mais elles ont également permis à des personnes de construire un projet de vie en dehors de la cellule familiale ou dans un autre type d'établissement. Il s'avère au regard des expériences que l'accueil temporaire est un outil permettant une plus grande fluidité des parcours des personnes accompagnées.

FLUIDITÉ
DES PARCOURS



« Vers une plus grande fluidité
des parcours des personnes
accompagnées »



L'accueil de jour

La demande ne cesse de croître alors qu'un nombre insuffisant de places est créé. L'offre existante est très majoritairement axée sur le tout établissement avec un accompagnement permanent 24 heures sur 24 ou une vie autonome avec l'isolement que cela peut générer. Autre constat : l'offre existante est peu souple et lisible, ne permettant pas la mise en place d'accueil seulement quelques jours par semaine. L'accueil séquentiel permet de développer une autre forme de réponse dans la logique du parcours coordonné. La personne n'est accueillie que pour une ou deux séquences d'activités, un temps de vie d'une matinée par semaine par exemple.

Le SAVS départemental

Un SAVS départemental de 230 places a été mis en place. Il est effectif depuis le rattachement des SAVS à la plateforme de coordination en 2014. Dans le mouvement actuel de désinstitutionnalisation et de maintien à domicile, il est envisageable que le besoin et la demande d'accompagnement croissent.

Depuis la mise en place du SAVS départemental, les demandes d'accompagnement évoluent. En effet, la création du SAVS départemental a permis une ouverture à de nouveaux publics qui ne travaillent pas en ESAT. Ainsi, il est de plus en plus courant que le SAVS départemental soit sollicité pour des demandes d'accompagnement vers l'emploi ou la recherche d'activité de vie sociale de journée. De même, les demandes pour les personnes en situation de handicap psychique et TED, ainsi que celles en démarche d'émancipation de la cellule familiale, sont en augmentation.

La mise en place du SAVS départemental a été l'occasion d'opérer à une harmonisation des pratiques et de développer des procédures et outils communs d'accompagnement (admission, dossier de demande d'accompagnement,...).

Le SAMSAH

Le Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés a favorisé le maintien dans l'environnement des personnes nécessitant une coordination du parcours de soins. Jusqu'à présent, la seule solution envisagée était l'établissement médicalisé pour bénéficier d'un tel service.

23



C'est le nombre de places SAMSAH créées en 2009.

Habitat Handi Citoyen

Le programme de construction de logements HHC a débuté par une première livraison de 16 logements à Paimpol en 2014 (puis 9 places depuis octobre 2016 à Saint-Brieuc). L'un de ces logements est réservé à l'accueil temporaire avec le recrutement d'une intervenante à domicile consolidé par la mise en œuvre d'un partenariat conventionné avec un service d'aide à domicile et l'appui du SAVS de la Fondation Bon Sauveur de Bégard. Cette première série de 16 logements a permis à des personnes travailleurs ESAT ou non de **développer leurs capacités d'autonomie dans un cadre sécurisé** en s'appuyant sur l'offre de services de proximité et la mise à disposition d'espace semi-collectif.

16



C'est le nombre de logements HHC créés à Paimpol en octobre 2014.

L'aide aux aidants

L'aide aux aidants s'est réalisée en lien avec les sections de parents au travers de rencontres et de temps d'écoute. L'aide aux aidants des personnes accompagnées par les établissements et services de l'association permet de répondre à des besoins spécifiques au travers d'actions d'information personnalisée (mesure de protection, aide financière, démarches administratives, PCH,...).

L'aide aux aidants dont les proches ne sont accompagnés par aucun établissement est une question qui demeure et dont les besoins restent à identifier.

La plateforme de coordination départementale a apporté une aide aux aidants familiaux en recherche de solutions, mais cela demeure insuffisant.



Des pôles de services territoriaux

Dans le cadre du partenariat avec les acteurs du territoire dont Handi-Cap 22, sept coordinations de pôle de service territorial ont été mises en place depuis la fin de l'année 2014, en se basant sur le découpage départemental par pays.

Les coordinateurs de pôle centralisent les demandes et coordonnent un collectif de partenaires sur chaque territoire dans le cadre de tables rondes territoriales composées de professionnels du secteur social, médico-social et sanitaire. Elles ont pour objectif une évaluation des situations, une élaboration et une mise en œuvre d'une réponse accompagnée, une orientation vers les services les plus adaptés.

Les coordinateurs sont des professionnels issus de l'Adapei-Nouvelles d'Armor et des associations partenaires. Cette organisation préfigure ce que sont les groupes opérationnels de synthèse prévus dans la Loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé et la réponse accompagnée pour tous (RAPT).

93



C'est le nombre de situations étudiées lors des tables rondes de coordination en 2016 (57 en 2015).



Accompagnement

Perspectives



En tenant compte des orientations des politiques publiques, la politique de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor vise, de façon volontariste, à améliorer et garantir la qualité de vie et le bien-être des personnes en situation de handicap à tous les âges de la vie. Des diagnostics de territoires quantitatifs et qualitatifs sont nécessaires pour proposer des offres de services au plus près de la personne. Cela nécessite une veille permanente du droit et de l'expression des personnes, de la dimension architecturale dans son attractivité et son accessibilité, et de l'interconnexion des projets d'établissement et de service sur l'environnement.

Pour cela, les trois actions ci-dessous doivent être guidées selon les principes d'adaptabilité et de réversibilité de l'offre de service aux besoins des personnes, dans le cadre d'une mutualisation des compétences et expertises au plus près des territoires de vie des personnes accompagnées :

- **1. Innover, diversifier et articuler les solutions d'accompagnement : pour le droit à l'expérimentation et à l'exercice du libre choix,**
- **2. Favoriser la fluidité des parcours de vie,**
- **3. Accompagner les aidants familiaux et professionnels, et les bénévoles.**

PARTENARIAT



À travers un dispositif comme celui des PCPE, l'association doit confirmer son engagement partenarial, en 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. Cette action s'appuie sur une collaboration opérationnelle avec la Maison départementale du handicap.

1 → INNOVER, DIVERSIFIER ET ARTICULER LES SOLUTIONS D'ACCOMPAGNEMENT

L'éducation inclusive

Les familles expriment **la volonté d'une scolarisation en milieu ordinaire** quel que soit le handicap, avec les aménagements et l'aide humaine nécessaires, en faisant valoir ainsi les deux piliers de la loi de 2005 : l'accessibilité et la compensation en privilégiant la scolarisation en milieu ordinaire.

Dans une démarche citoyenne, la scolarisation en milieu ordinaire dans un certain nombre de cas gagne à s'appuyer sur un soutien éducatif plus ou moins intensif que ne peut pas assurer l'Éducation nationale. Le SESSAD et l'IME, à des titres divers, peuvent jouer ce rôle. Il conviendra donc, en collaboration avec les parents et l'Éducation nationale, de **promouvoir des temps partagés** : ULIS/IME, milieu ordinaire/IME.

La coordination de ces temps partagés soutenue par la notion de référent est fondamentale, afin que toutes les compétences puissent être mises en synergie au service du projet scolaire de l'enfant. L'éducation partagée ne doit être envisagée uniquement dans le cadre d'une transition du milieu ordinaire vers le secteur spécialisé, mais comme **une alternative pérenne**, permettant des allers/retours entre le secteur spécialisé et l'Éducation nationale, au nom du droit à l'expérimentation pour l'exercice du libre choix. Pour une véritable mise en œuvre, l'association s'appuiera sur **la construction d'une collaboration avec l'Éducation nationale inscrite à travers des conventions**. Les établissements devront envisager les collaborations dans une démarche d'ouverture sur l'environnement inscrites dans les projets d'établissement.

L'accueil temporaire

L'accueil temporaire est une alternative pour de multiples motifs qui vont du besoin de répit, à l'organisation de la vie familiale, sociale et professionnelle des aidants en passant par les périodes d'essai et les transitions entre plusieurs modes d'accompagnement et périodes de la vie.

L'association s'efforce de développer l'accueil temporaire dans tous ses établissements et services et plus particulièrement dans le secteur enfance où le développement de places durant et hors période d'ouverture nécessiterait une réorganisation de l'activité des IME en repensant l'ouverture des IME/SESSAD sur l'intégralité de l'année civile.

Dans le secteur adulte, un dispositif facilitant l'optimisation des places existantes de manière coordonnée est en construction. Il convient de développer **une culture partagée de l'accueil temporaire** en l'inscrivant notamment dans les projets d'établissement et la mise en œuvre d'outils communs.

L'association travaille également en partenariat avec d'autres associations.

La mise en œuvre d'un dispositif d'accueil temporaire piloté par la plateforme de coordination départementale et coordonné localement, doit permettre de **garantir une lisibilité des places disponibles**.

L'association entend favoriser l'émergence d'une culture partagée de l'accueil temporaire au travers d'une réflexion associative sur la pratique de l'accueil temporaire par **la mise en place d'outils communs d'accompagnement**.

L'accompagnement de journée

Il est constaté une évolution des demandes des personnes en situation de handicap, pour qui la réponse du tout établissement, ne correspond plus aux attentes.

En dehors des structures de travail, l'offre de service permettant des accueils de jours apparaît nettement insuffisante.

Pour répondre à l'évolution des attentes, il faut **développer le nombre de places d'accueil de jour** au sein des établissements. Cela doit se mettre à l'œuvre au travers de formules souples et adaptées, mais également dans le cadre de solutions alternatives (exemple des Groupes d'Entraide Mutuelle, GEM).

La création d'espace citoyen à destination des personnes en fragilité sociale permettra d'informer sur les loisirs et les activités de droit commun et spécialisées. Cela permettra aussi d'organiser des activités ayant pour objet de développer les habilités sociales dans une démarche d'inclusion. Cela nécessitera d'anticiper des lieux identifiés sur les territoires dans le cadre de projets collaboratifs impliquant l'ensemble des services et établissements de l'association et au-delà.

Développer des solutions d'accompagnement inter-opérationnelles

Afin de répondre à l'évolution des attentes des personnes en situation de handicap, l'association souhaite construire des réponses innovantes dans le cadre de dispositifs d'accueil inter-opérationnels permettant le **partage de compétences et d'expertises**. Exemple : rendre possible l'accueil de jour pour une personne hébergée en famille d'accueil, permettre à des jeunes en aménagement Creton d'intégrer les dispositifs d'accompagnement adultes tout en étant séquentiellement à l'IME

Développer et renforcer les équipes mobiles d'accompagnement transverses

Les personnes accueillies en établissement ou vivant à domicile peuvent connaître des besoins spécifiques liés à leur parcours de vie (santé, isolement, précarité sociale, accessibilité, transport...). Le plus souvent, la seule réponse envisagée est un changement d'environnement afin de trouver une offre de service en adéquation avec leurs besoins. Le développement d'équipes mobiles d'accompagnement spécialisées dans les domaines de la vie sociale, socio-éducatif, de la santé et domestiques permettra **d'apporter une réponse aux besoins des personnes au plus près de leur territoire de vie**.

Actuellement, seuls les services SESSAD, SAVS et SAMSAH fonctionnent en équipe mobile pour intervenir majoritairement au domicile des personnes. L'association dispose au sein de ses établissements et services, des compétences et des expertises spécifiques (vieillesse, TSA,...) qui pourront être mises à disposition des personnes, accompagnées par un autre établissement ou vivant à domicile. À contrario, les compétences et expertises des services de la plateforme pourront également co-intervenir sur des prestations spécifiques au sein des établissements.

Cela impliquera une nécessaire évolution des projets des établissements et services de l'association.



2 → FAVORISER LA FLUIDITÉ DES PARCOURS DE VIE

Du secteur enfance au secteur adulte

Au-delà du maintien de jeunes adultes dans le secteur enfance, la problématique des jeunes en aménagement Creton interroge le passage entre ces deux secteurs dans le cadre des parcours de vie. Il est essentiel de **favoriser les espaces et les temps d'expérimentation, avant 20 ans.**

Pour cela, l'association doit mettre en place des actions communes entre les secteurs enfants/adultes (structure travail, hébergement, foyer de vie, MAS...), non plus uniquement sur la base des orientations de la CDAPH et des agréments mais dans **un processus d'élaboration conjointe du projet de et avec la personne.**

Entre les différents dispositifs adultes

L'accueil des personnes est trop souvent structuré dans une logique de filière, dans les parcours de vie, ce qui est nettement un facteur limitant à l'expérimentation. Il faut favoriser le passage entre différents dispositifs adultes, en considérant que la personne après une période en établissement peut **expérimenter d'autres dispositifs d'accompagnement.**

Ainsi, à titre d'exemple, il devient envisageable qu'une personne accueillie en foyer de vie puisse s'essayer dans une structure de travail ou dans un autre type d'habitat pour **construire un projet de vie adapté à ses besoins.**

De même que pour le secteur enfance, ce mode d'accompagnement impose de dépasser, le temps de l'expérimentation et de s'orienter vers les plans d'accompagnement globaux (PAG).

Une nécessaire refonte des projets d'établissement

La fluidité des parcours de vie et le droit à l'expérimentation nécessitent une modification structurelle des modes d'accompagnement en intégrant les établissements et services de l'association dans une logique de dispositifs ouverts aux besoins des personnes sur un territoire.

Il faut développer des espaces d'élaboration de projets collaboratifs interconnectés entre les acteurs et dispositifs d'un territoire. Cela imposera de penser les projets d'établissement dans **une logique d'interdépendance sur un territoire de vie.** Dans ce contexte, il sera nécessaire de faire évoluer les pratiques en faveur de la fluidité des parcours.

Des réponses innovantes pour les enfants et adultes sans solution

Actuellement, un certain nombre de personnes en situation de handicap sont sans solution, inscrites ou non sur une liste d'attente. L'association et ses partenaires s'efforcent de se réorganiser afin de proposer non plus uniquement une place, mais **des réponses spécifiques aux besoins des personnes éloignées de tout dispositif d'accompagnement.**

Pour cela, il conviendra de penser les principes d'interventions dans le cadre de dispositifs coordonnés sur un territoire et non plus uniquement au sein des établissements et services de l'association. Cela imposera à tous de **s'engager dans une logique de dispositif organisé en plateforme** en inscrivant chaque action dans le cadre des pôles de services territoriaux.

3 → ACCOMPAGNER LES AIDANTS FAMILIAUX, LES PROFESSIONNELS ET LES BÉNÉVOLES

L'aide aux aidants familiaux et professionnels

Il apparaît nécessaire de **développer l'offre de service à destination des aidants éloignés de tous les dispositifs**, sur les territoires dans une interaction formalisée entre les professionnels et les sections de parents.

L'aide aux aidants familiaux et professionnels ne doit pas être envisagée pour les seules personnes accompagnées par les établissements et services de l'association, mais également pour répondre aux besoins de soutien de ceux qui ont fait le choix de garder leurs proches à domicile.

Cela doit se traduire par **un accueil de proximité en lien avec des professionnels pour répondre à l'isolement des familles.** L'aide aux aidants est à développer et formaliser dans le cadre d'interaction entre les sections de parents et les interventions de professionnels dans une approche complémentaire. L'association doit mobiliser les ressources des territoires en intégrant l'aide aux aidants dans les missions des professionnels et en développant des postes à compétences « spécifiques » ouvertes sur le territoire et non plus uniquement sur l'établissement de rattachement.

La place des bénévoles engagés et reconnus

La dimension juridique associative incite à la mobilisation et à l'expression des adhérents et des bénévoles au sein de l'association, des sections de parents, des commissions et des groupes de travail.

La co-réflexion et la co-action doivent aussi être recherchées et encouragées avec les bénévoles militants. Cela peut se traduire par la mise en place de commissions de réflexion mixte (exemple : commission vie affective et sexuelle) ou par la contribution de bénévoles à des actions spécifiques auprès des personnes accompagnées. Celles-ci ne s'envisagent que dans le cadre d'une concertation avec les professionnels.



INTIMITÉ, VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE



L'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor prend en compte la dimension affective et sexuelle des personnes en situation de handicap et se réfère au concept de « santé sexuelle » défini par l'OMS.

L'association garantit un environnement favorable à l'épanouissement affectif et sexuel des personnes.

Elle rappelle que toute personne en situation de handicap a le droit :

- au respect de son lieu de vie et de son intimité,
- à une vie affective,
- à l'éducation et à l'information sexuelle.
- à la reconnaissance de sa sexualité,
- à la parentalité.

Ces engagements sont lisibles pour les personnes accompagnées, les salariés, les parents et amis ainsi que les partenaires. Ils seront déclinés dans une charte qui sera intégrée aux projets d'établissements et services et formulée en écriture Facile à lire et à comprendre (FALC).



2

EXPRESSION ET PARTICI- PATION

Expression et participation

Bilan des actions 2007-2016



La personne, actrice de ses décisions

Prendre la parole, être écouté, être associé, échanger, se concerter, consulter, décider, ... L'expression et la participation des personnes en situation de handicap font partie intégrante de la vie des établissements et services, des instances de décision de l'association. Depuis 2007 et l'écriture du premier Livre blanc, la place de la personne a fondamentalement changé. La personne est davantage considérée dans son rôle de citoyen. Et si elle est actrice des décisions qui la concernent, en particulier au travers de son projet personnalisé, elle devient également **le porte-parole de tous**, en particulier de ceux qui ne peuvent pas s'exprimer.

Un citoyen auteur et acteur de sa vie

La personne en situation de handicap est le premier juge de la qualité du service rendu. Nous ne faisons plus sans elle. La personne est citoyenne et actrice de sa vie. Elle peut faire un **libre choix**, grâce à l'écoute de ce qu'elle a à dire et de ce que l'on peut lui proposer.



« Promouvoir l'expression et la participation des personnes accompagnées permet, pour l'association, de mettre en œuvre concrètement les valeurs qu'elle défend. »



21



C'est le nombre de personnes qui composent le club des présidents de conseil à la vie sociale.

Une présence au conseil d'administration de l'association

L'année 2012 marque un pas de plus vers la citoyenneté pour les personnes accompagnées puisque deux présidents de CVS siègent désormais au Conseil d'administration de l'association **avec voix délibérative**. La personne est au cœur du dispositif décisionnaire et participe à la co-construction des projets de l'association dont elle sera la première bénéficiaire. Ce dispositif a bousculé nos pratiques, les regards des professionnels et des parents ont changé. Dans ses nouveaux statuts, l'association a validé la présence de deux nouveaux administrateurs représentant le travail adapté (un représentant EA et un représentant ESAT). Chacun a revu sa posture et adapté son discours avec un langage simple et compréhensible.

Un club des présidents de conseil à la vie sociale

Afin d'aider les personnes à être des représentants de l'ensemble des personnes en situation de handicap et d'en être leur porte-parole, le club des présidents de CVS a vu le jour. Lors de ces rencontres, les échanges nourris de questions sont riches et parfois surprenants. Les journées sont fatigantes, mais leur **assiduité et la responsabilité de leur engagement**, et ce, quel que soit leur degré de handicap, montrent tout l'intérêt qu'ils portent à leur rôle et à ces moments.

ILS ONT DIT



« Au nom de tous mes collègues, je peux dire aujourd'hui que nous ne sommes pas uniquement accompagnés par l'association, nous en sommes aussi des acteurs ».

François Richard, ex-président du CVS du pôle adulte de Saint-Brieuc, premier administrateur représentant du secteur adulte au conseil d'administration de l'association.

« Avant, on n'avait pas de retour. Aujourd'hui, on nous écoute, on trouve que cela a évolué, on nous parle de tout. Il y a de l'entraide pour mieux comprendre, mais nous avons besoin encore plus de lieux d'expression et de soutien. »

Club des présidents de CVS du 21 mars 2016



Expression et participation

Perspectives

1 → PROMOUVOIR ET DÉVELOPPER L'EXPRESSION ET LA PARTICIPATION AU QUOTIDIEN

L'élaboration du projet personnalisé est **le temps privilégié du recueil de l'expression de la personne accompagnée**. Sa mise en œuvre est à l'image de la participation et du respect des engagements réciproques :

- permettre à la personne accompagnée d'accéder à une compréhension la plus éclairée possible, lui permettant de pouvoir proposer, choisir et décider. Ses choix et avis doivent être respectés.
- favoriser au quotidien les espaces d'échanges ainsi que la prise de parole individuelle et collective des personnes accompagnées dans leur environnement.
- développer des modes de consultation suscitant les échanges et une réelle implication des personnes accompagnées, à l'image des Conseils à la Vie Sociale (CVS).
- systématiser et rendre régulière les enquêtes de satisfaction.
- rendre accessible les outils de communication au sein de toute l'association et de la cité.
- valoriser les compétences et permettre aux personnes accompagnées d'en faire bénéficier le collectif.

2 → RECONNAÎTRE LA PLACE DES REPRÉSENTANTS CVS DANS L'ASSOCIATION

Les élus représentant les personnes en situation de handicap ont un statut identifié et reconnu. L'association réaffirme les missions du président de CVS, du représentant au CVS, de l'administrateur membre du conseil d'administration.

Les personnes accompagnées doivent bénéficier de temps d'échanges, de formations et de moyens dédiés à la réalisation de leurs missions :

- identifier des temps de délégation dans les emplois du temps
- identifier des lieux de travail et des moyens de communication
- réaliser une fiche mission.

Il est indispensable d'articuler les instances (conseil d'administration, Club des présidents CVS et CVS, délégation territoriale Nous aussi, sections parents) afin de favoriser la transmission de la parole des personnes accompagnées :

- ouvrir les CVS à d'autres personnes accompagnées invitées à découvrir son fonctionnement.
- instaurer un tutorat systématique entre anciens et nouveaux élus.

Une **formation associative** est proposée aux présidents de conseil à la vie sociale (préparation du CVS, retour vers les personnes représentantes, rôle du président ou d'un élu, prise de parole...). Des variantes adaptées à tout degré de handicap sont à élaborer.

3 → DIFFUSER LA COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE PAR ET POUR LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

Il reste encore beaucoup à faire. **Développer les outils, favoriser la traduction des documents**, s'ouvrir davantage à l'utilisation des photos et des vidéos.

L'association souhaite :

- développer une communication adaptée à tout type de handicap, un langage commun autour de pictogrammes, photos et vidéos, grâce à l'écriture en facile à lire et à comprendre (FALC).
- permettre à toute personne qui le désire d'être formée et d'utiliser les moyens de communication type tablettes tactiles, des newsletters, Facebook, Skype...
- s'ouvrir aux travaux des autres associations, instances régionales et nationales.
- être ouvert au monde et progresser en échangeant et en mutualisant les pratiques.



4 → DÉVELOPPER LE RÔLE SOCIAL DE LA PERSONNE AU SEIN DE LA CITÉ

L'association doit accompagner les personnes pour **une plus grande représentativité et un développement de leur rôle social** au sein de la cité.

- développer le lien social entre les résidents et son environnement
- favoriser le lien social, inscrire la personne dans ce qui fait la vie à l'extérieur
- changer de posture en soutenant les initiatives individuelles
- élargir le champ des possibles sur les territoires de vie
- accompagner la citoyenneté, la personne vers la cité
- accompagner la cité vers la personne
- se faire connaître et se reconnaître
- considérer la personne accompagnée comme une personne à part entière qui a des droits et des devoirs au sein de la société.

5 → AFFIRMER LE RÔLE DE L'AIDANT

L'aidant ne doit pas se substituer mais accompagner

L'association doit définir les rôles et les missions de l'aidant, qu'il soit parent, bénévole, autre personne accompagnée, etc. Elle s'engage à proposer des formations et des moyens dédiés à la réalisation de ces missions, à savoir permettre à la personne accompagnée de s'affirmer en tant qu'aidant, et de s'ouvrir au bénévolat.



3

L'AVANCÉE EN ÂGE

L'avancée en âge



DANS LE LIVRE BLANC DE 2007...

- **l'accueil temporaire** était déjà présenté comme une possibilité de répit tout particulièrement pour les aidants naturels de personnes vieillissantes résidant à domicile.
- **l'accueil de jour** était identifié comme un mode alternatif d'accueil s'adressant à des personnes ayant vécu depuis l'adolescence au domicile et dont les parents devenus âgés souhaitent un accompagnement séquentiel voire très partiel sur la semaine. Il s'agit de prévenir les situations d'isolement.
- **le regroupement des différents SAVS et la création du SAMSAH au sein d'un pôle départemental** visaient à améliorer la coordination des actions sur l'ensemble du département en proposant notamment aux ouvriers proches de la cessation d'activité un accompagnement vers la retraite tout en privilégiant le maintien à domicile choisi.
- **la création d'un établissement pour personnes handicapées vieillissantes dépendantes** ou en fin de vie, lorsque le maintien dans l'espace de vie habituel est devenu impossible.

L'avancée en âge

Bilan des actions 2007-2016



1 → MIEUX CONNAÎTRE LES BESOINS DU PUBLIC ET DES TERRITOIRES

Éléments statistiques et d'analyse

Ils recensent les perspectives d'accompagnement des plus de 45 ans sur l'ensemble des établissements de l'association. Leur mise en place a permis d'obtenir une projection démographique, dynamique et territoriale des besoins.

La charte des ouvriers ESAT

L'élaboration de cette charte a contribué à mettre en avant la question de l'avancée en âge et notamment la question de la préparation à la cessation d'activité. Elle renforce, dès 45 ans, l'observation et l'évaluation séquencée du parcours en ESAT, et donne les moyens d'évoluer de façon choisie vers une modulation, voire une diminution du temps de travail. Concrètement, elle octroie des temps d'accompagnement dédiés spécifiquement au projet de cessation d'activité. L'étude de la population accueillie en foyers de vie, dans la perspective de la transformation de place FAM, a également apporté des éléments précis sur les besoins des plus âgés.

SENIORS



L'appellation « personne handicapée mentale vieillissante » reste stigmatisante pour désigner les personnes de plus de 45 ans. Il serait préférable de parler de « seniors », sans pour autant nier les spécificités et les besoins liés au public accueilli dans les différents dispositifs de l'association.

Le terme de « seniors en situation de handicap » ne serait-il pas plus adapté ?



500



C'est le nombre de personnes accompagnées par l'association ayant aujourd'hui plus de 45 ans ; 168 d'entre elles travaillent en ESAT et feront valoir leur droit à la retraite dans les deux ans à venir.

2 → FLUIDIFIER LES PARCOURS ET PROPOSER DES ACCOMPAGNEMENTS PLUS PERSONNALISÉS

Le temps partiel en ESAT

Cette pratique s'est fortement développée. Elle permet une adaptation progressive du rythme de travail tout en conservant le lien social professionnel. Dans ce cadre et par son mode d'accueil particulièrement souple, le rôle du SATRA est devenu essentiel dans la contribution à l'accompagnement spécifique des seniors.

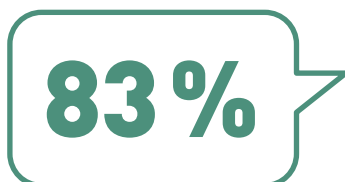
De même, suite à la parution du décret de mars 2005 et au travail mené par le Conseil Général (2008/2009), les missions du SAVS ont évolué vers plus d'anticipation et de « détachement » institutionnel, ainsi que dans l'accompagnement des publics dits « diffus ».

La plateforme départementale et les pôles territoriaux

Leur mise en œuvre vise à organiser la fluidité des parcours. Les différents acteurs raisonnent désormais en parcours plus qu'en filière, ce qui permet d'envisager d'autres solutions d'accompagnement devant être personnalisées, anticipées et préparées et faisant l'objet de formations pour les personnels. À ces conditions, des solutions alternatives commencent à être menées de façon expérimentale avec de nouveaux acteurs (secteur gérontologique, familles d'accueil,...).

L'orientation vers d'autres modes d'accueil

La transformation de 6 places de foyer de vie en foyer d'accueil médicalisé a apporté des moyens humains et qualitatifs en matière de soins concernant notamment les plus âgés. Cette nouvelle logique de parcours a favorisé pour cette population l'orientation vers d'autres modes d'accueil (MAS, familles d'accueil,...).



83%



C'est le pourcentage d'établissements pour personnes âgées n'ayant pas de service spécifique pour l'accueil des seniors en situation de handicap. Deux tiers des EHPAD accueillent ce type de population.

3 → FACILITER L'EXERCICE DES DROITS FONDAMENTAUX DES PERSONNES

Des initiatives permettant aux aînés de **garder le lien social** après leur cessation d'activité ont été mises en place sur certains sites. À titre d'exemple, une association dédiée aux retraités d'ESAT (« Les Pantouflards ») a été créée via le SATRA et le foyer de vie de Plouisy.

Sur le secteur de Dinan – Lamballe la volonté est de créer une dynamique encourageant **la vie citoyenne des personnes vieillissantes** à travers certaines associations locales et permettant ainsi de conserver le sentiment d'intégration sociale.

De façon accompagnée, il s'agit de faciliter l'accès au droit commun dans, et surtout, hors des établissements pour concrétiser **la mise en œuvre du projet personnalisé**.

Les droits fondamentaux des aidants naturels doivent, eux aussi être reconnus : le répit que permet l'accueil temporaire et l'accueil de jour comptent parmi les actions essentielles de soutien aux familles afin d'éviter le risque d'épuisement de l'entourage. Il contribue à construire plus sereinement le propre avenir des personnes et celui de leur enfant ou de leur frère ou sœur.

4 → CONSOLIDER LA DIMENSION RESSOURCES HUMAINES

Dans le cadre du programme ARESAT, des correspondants « retraite » ont été formés notamment aux démarches administratives concernant la cessation d'activité des ouvriers ESAT.

Les échanges de pratiques entre des MAS et certains foyers de vie sur la question de la fin de vie ont permis à ces professionnels d'aborder de façon concrète ce qui reste un point sensible.

134



salariés de l'association ont participé à la formation interne « vieillissement des personnes handicapées » depuis 2007 (157 depuis la mise en place de cette formation).



L'avancée en âge

Perspectives



En termes de perspectives, les trois axes ci-dessous pourraient s'appuyer d'une part sur les préconisations de bonnes pratiques posées par l'ANESM, d'autre part sur le bilan et les actions déjà engagées dans le cadre des orientations du CPOM 2014-2018 :

- 1. Identifier et faire évoluer les dispositifs actuels de droit commun pour accueillir les seniors en situation de handicap selon leurs besoins.
- 2. Proposer d'autres alternatives de réponses pour faire face aux besoins spécifiques des seniors en situation de handicap.
- 3. Valoriser et développer les accompagnements experts existants dans l'association.

Penser l'avenir aussi pour ces personnes qui peuvent encore vivre 30 ans comme toute population.

1 → IDENTIFIER ET FAIRE ÉVOLUER LES DISPOSITIFS ACTUELS

Une approche plus qualitative en termes de service, s'appuyant sur les besoins des personnes accompagnées, est à privilégier. La mise en place de la **dynamique territoriale** et notamment des tables rondes, une perception plus fine de celui-ci, en termes de besoin et d'offre à faire évoluer, dans un cadre partenarial de co-construction.

Dans cette même perspective, il sera nécessaire d'identifier et de combiner entre-elles les offres de services intervenant au domicile des personnes en situation de handicap car ces derniers sont porteurs d'organisation au plus près des personnes. Cela impliquera, pour ces professionnels, **une formation à l'accompagnement des seniors en situation de handicap** qui pourrait être portée par l'association, à l'échelon local ou départemental. À ce titre, le concept de Résidence-Autonomie porté par la récente loi relative à l'adapta-

tion de la société au vieillissement peut aussi constituer une opportunité de coopération avec ce secteur.

D'autre part, des changements apparaissent dans l'offre de services gérontologique avec des logements disponibles dans certains EHPAD, ce qui constitue une opportunité partenariale au bénéfice des seniors en situation de handicap et des personnels par des accompagnements moins importants en termes de charge de travail.

De façon générale, **il s'agira de mutualiser et partager les bonnes pratiques** mises en œuvre d'une part par le secteur gérontologique avec, d'autre part, l'expertise développée au sein des différents établissements pour adultes de l'association. Ainsi, à titre d'exemple, le secteur gérontologique a su développer, dans le cadre de l'accompagnement des aidants, de bonnes pratiques que l'association devra partager.

Cependant, les partenariats engagés sur les territoires avec le secteur des personnes âgées ou le secteur sanitaire doivent faire l'objet de **projets co-construits, spécifiques à la population de référence**, distincts des projets initiaux de ces établissements. En effet, ces deux secteurs expriment une certaine appréhension à accompagner les personnes handicapées âgées sur le versant de la déficience mais aussi à faire cohabiter deux publics dont la moyenne d'âge présente un écart important. Cependant, la mise en place de certaines conventions avec le secteur sanitaire ou gérontologique peut s'appuyer dès aujourd'hui, sur l'existence de relations de proximité maintenant entretenues par les acteurs locaux dans un principe partagé de coopération.

2 → PROPOSER D'AUTRES ALTERNATIVES DE RÉPONSES POUR FAIRE FACE AUX BESOINS SPÉCIFIQUES

Tout d'abord, afin de soutenir les personnes vivant à domicile, **les familles d'accueil et les aidants naturels doivent être soutenus et relayés**, notamment par la possibilité du recours à l'accueil temporaire avec hébergement ou dans le cadre de l'accueil de jour.

D'autre part, dans un contexte où la raréfaction des financements publics mais aussi l'évolution des aspirations des personnes vers des solutions individualisées représentent le nouveau paradigme, la construction de parcours ne peut être qu'envisagée « sur mesure » et en partenariat. En effet, cela doit amener l'association à combiner différentes approches (institutionnelles ou non), puisées dans l'ensemble des dispositifs existants sur le territoire ou s'inscrivant dans une démarche innovante. Ces réponses alternatives pourraient prendre notamment deux formes.

L'une s'articule autour de la mise en place des tables rondes qui vise à **l'élaboration de solutions opérationnelles, concertées et partenariales.**

Par ailleurs, l'alternative du dispositif de logement regroupé Habitat Handi Citoyen qui tend à se déployer sur les territoires, offre des opportunités nouvelles, tout particulièrement lorsque la question d'un avenir après l'ESAT vient à se poser, quant à la limite d'un maintien au foyer d'hébergement.

L'ensemble des situations ne peut entrer dans ce dispositif mais la mise en place d'un étayage en parallèle, une évaluation précise des besoins de ces personnes et l'apport des compensations nécessaires peut correspondre aux besoins de certains seniors.

Situé à proximité d'un établissement de type foyer de vie, ou foyer d'hébergement, chaque dispositif permet ainsi aux personnes qui y vivent, de conserver un lien avec un endroit connu et susceptible de les accueillir le temps d'un repas ou d'une activité. Il assure ainsi un environnement sécurisé. Dans cette même logique, la réflexion est également largement avancée quant à la possibilité d'un Habitat Handi Citoyen directement « annexé » à des établissements personnes âgées, type EHPAD, permettant d'imaginer la présence de personnes seniors aux nécessités d'étayage plus importantes, en lien à une certaine dépendance, et qu'un plateau (technique, humain,...) de la structure dédiée aux personnes âgées, pourra apporter.

Si ce type de dispositif vise en premier lieu à proposer **une alternative d'habitat et d'accompagnement** où la personne peut préparer en toute sérénité son avenir, la nature du montage juridique et financier de ce dispositif permet à l'opérateur, sans autorisation préalable des pouvoirs publics, de garder l'initiative du déploiement sur le territoire au plus près des besoins.



“La construction de parcours ne peut être qu'envisagée sur mesure et en partenariat.”

3 → VALORISER ET DÉVELOPPER LES ACCOMPAGNEMENTS EXPERTS EXISTANTS DANS L'ASSOCIATION

Certains seniors en retraite, qui restent à domicile, risquent une perte de lien social et la possibilité de bénéficier d'un projet d'accompagnement, ainsi que du recueil de leur expression et de leurs droits fondamentaux assurés aujourd'hui par les services de type SAVS ou SAMSAH. Afin de continuer à recueillir leurs besoins et leur expression, il est nécessaire de pérenniser cette veille sociale auprès de ces personnes au-delà de 60 ans. Celle-ci est aujourd'hui effective, mais seulement à titre dérogatoire et questionne ainsi la mise en œuvre des politiques publiques.

Par ailleurs, **un travail autour de l'accompagnement des personnes en fin de vie est à promouvoir**. Il peut s'appuyer sur les ressources externes que constituent les centres de formation (EHESP, Askoria), mais aussi sur les bonnes pratiques développées dans le secteur gérontologique et dans les réseaux spécialisés dans l'accompagnement des derniers instants. Il doit surtout s'appuyer sur les ressources internes que constituent l'expérience et l'expertise des MAS, du SAMSAH et des ACT.

À titre d'exemple, sur cette thématique, des échanges de pratiques se sont mis en place entre un foyer de vie et une MAS afin d'établir des protocoles visant à recueillir dès l'admission les directives anticipées auprès de la personne et de sa famille.

Sur le plan des ressources humaines, **l'enjeu autour de la formation à l'accompagnement des seniors puis des personnes très dépendantes** dont l'origine de celles-ci peut être le handicap ou l'âge, est primordial (exemple : formation d'assistant en gérontologie). Cet objectif ne doit cependant pas se limiter aux seuls professionnels : les familles d'accueil, les aidants naturels doivent eu aussi être soutenus, conseillés et formés afin d'accompagner jusqu'à la fin de vie.

L'accompagnement des seniors en situation de handicap revêt un enjeu majeur à l'échelle de l'association aujourd'hui élargie. La prise en compte de cette question à son juste niveau devra probablement faire l'objet d'une mission spécifique et transversale afin de développer l'expertise de l'association sur ce sujet crucial et ce, afin de :

- faire vivre et diffuser les bonnes pratiques mises en œuvre en interne ou ailleurs.
- mettre en œuvre, à l'échelle du département, un véritable observatoire de l'évolution des besoins et des réponses.
- apporter aux personnes accompagnées et à leurs familles les réponses multiples et coordonnées qu'elles attendent.

AUTISME

Autisme

4



DANS LE LIVRE BLANC DE 2007...

- l'association affirmait la volonté de créer des unités, dédiées au sein des IME, pour accueillir des enfants avec autisme.
- le secteur des adultes, par l'ouverture de la MAS de Paimpol, affirmait son engagement en obtenant un agrément pour l'accueil de 20 personnes avec autisme ou Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA), et une place d'accueil temporaire pour répondre aux besoins des aidants familiaux.

Autisme

Bilan des actions 2007-2016



1 → ACCROÎTRE LES COMPÉTENCES, AMÉLIORER ET ÉLARGIR L'OFFRE DE serviceS

Une politique volontariste

Pour accroître ses compétences et guider les professionnels en leur donnant les repères méthodologiques en adéquation avec les recommandations de bonnes pratiques de l'Agence Nationale de l'Évaluation et de la qualité des Établissements et Services sociaux et Médico-sociaux (ANESM) et de la Haute Autorité de Santé (HAS), l'association a sollicité des organismes de formation habilités.

Ainsi, 257 professionnels ont été formés entre 2006 et 2015 au programme Autisme niveau 1. Entre 2009 et 2015, ce sont 149 professionnels formés au niveau 2 et 42 salariés formés au niveau 3 fin 2015.¹

Ainsi, 257 professionnels ont été formés entre 2006 et 2015 au programme Autisme niveau 1. Entre 2009 et 2015, ce sont 149 professionnels formés au niveau 2 et 42 salariés formés au niveau 3 fin 2015.

L'association s'est dotée de dispositifs transversaux avec la mise en place d'un comité technique et d'un comité scientifique. Le rapprochement entre l'Adapei Côtes d'Armor et l'association de parents Autisme Trégor Goëlo (ATG) a permis de construire ensemble des réponses aux appels à projet, dont celui qui concerne SESSAD TSA, en favorisant l'élaboration collective dans un esprit d'ouverture, d'appropriation des orientations et des préconisations de l'Agence Régionale de Santé (ARS).



¹ La formation niveau 1 a pour objet une mise à niveau des connaissances générales, la formation niveau 2 cerne les incidences des problèmes neurologiques dans le développement des personnes, présentation générale des méthodes préconisées. La formation niveau 3 présente les outils méthodologiques et leurs mises en œuvre dans les établissements et services.



448



C'est le nombre de salariés de l'association formés au programme autisme entre 2006 et 2015.

Des objectifs opérationnels à Paimpol

Depuis neuf ans, la Maison d'Accueil Spécialisé de Paimpol est engagée dans **un travail d'appropriation et de partage des connaissances**. Ainsi, l'articulation des éléments théoriques et pratiques a conduit la MAS à repenser ses espaces, son organisation pour mieux prendre en compte le niveau développemental, les particularités sensorielles et perceptives des habitants. Un réseau de proximité pour répondre aux besoins spécifiques de soin et de rééducation est constamment enrichi. Des adaptations au quotidien sont réalisées pour apporter des réponses constructives dans le traitement des comportements problèmes². Cet axe de développement est également traité dans le champ de l'enfance.

Un engagement collectif du secteur de l'enfance

La mutualisation et le transfert de compétences entre la Maison d'Accueil Spécialisé de Paimpol et les établissements des pôles enfance de l'association, permettent d'identifier des problématiques communes en matière d'organisation et de réponses aux besoins. Les espaces, les éclairages, l'organisation des activités, les transitions, les modalités d'intervention sont repensés.

Deux dispositifs dédiés à l'accompagnement des enfants TSA au sein des IME de Tréguier et Loudéac ont été mis en place. **Un SESSAD spécialisé TSA de 20 places** sur l'agglomération briochine a été installé fin 2015. L'intégration de nouvelles connaissances est progressive et effective. À ce titre, l'association a initié **la mutualisation de moyens et de compétences des réseaux** respectivement constitués, faisant référence au niveau local et national. Le SESSAD autisme est désormais en mesure de développer des actions directes auprès des enfants et jeunes adultes qu'il accompagne, avec l'assistance d'un superviseur et des missions d'appui auprès des autres services non spécialisés du territoire.

Dans la même dynamique, l'association Autisme Trégor Goëlo fait partager son expertise et son réseau de professionnels. Les IME ayant des places dédiées font appel à des superviseurs pour accompagner l'installation des pratiques et la maîtrise des outils d'évaluation fonctionnelle depuis mars 2015.

² Les équipes ont intégré dans leur vocabulaire la notion de comportement problème, plutôt que le terme de comportement défi employé par G. Margerotte et E. Willaye, sachant que ces deux définitions recouvrent une seule et même réalité. Cet axe de développement est également traité dans le champ de l'enfance.

2 → AMÉLIORER LA CONNAISSANCE DES BESOINS DES PERSONNES ET DU TERRITOIRE POUR ADAPTER L'OFFRE DE SERVICES

Un engagement associatif permanent pour mettre en œuvre les politiques publiques en faveur des personnes avec autisme.

L'appropriation des pratiques recommandées, l'intégration des connaissances diffusées par les réseaux hospitalo-universitaires sont une priorité pour l'association. Il s'agit de garantir une qualité d'accompagnement dans les établissements et services. La démarche associe les parents et les professionnels impliqués pour mutualiser des connaissances et des compétences.

CIM10



Le cadre de référence de l'association pour définir l'autisme auprès de nos professionnels est la CIM10.

Définition de l'Organisation Mondiale de la Santé (CIM10) : L'autisme est un trouble envahissant du développement (TED), caractérisé par un développement anormal ou déficient, manifesté avant l'âge de trois ans avec une perturbation caractéristique du fonctionnement dans chacun des trois domaines suivants : Interactions sociales, Communication verbale et non verbale, Comportements au caractère restreint et répétitif.

Troubles
neuro-développementaux



Autisme et TSA sont désormais reconnus en tant que troubles neuro-développementaux ayant pour conséquence une immaturité du système nerveux central.

La prise en compte de la dimension somatique et sensorielle

Dès 2015, la prise en compte du somatique et du sensoriel constitue un axe d'étude et de développement pour répondre aux besoins des personnes. À cet effet, les équipes de l'association s'enrichissent des compétences partagées avec les pôles d'expertise identifiés hors département : CEAA de Niort et Centre Expert de Limoges, CRA de Bretagne et l'USIDATU du CHU de la Pitié Salpêtrière à Paris.

La question de la douleur et des besoins en matière de soins physiologiques est encore sous-évaluée. Les avancées de l'association dans ce domaine permettent d'appréhender les comportements problématiques et d'améliorer considérablement la qualité de vie des personnes et de leur entourage. Ce travail ouvre des perspectives importantes car il permet d'adapter nos réponses face aux particularités somatiques spécifiques de l'autisme et plus généralement de nous intéresser aux incidences du vieillissement chez ces personnes.

L'expertise se construit avec les formateurs, les superviseurs et la compétence des parents

Depuis la mise en place du comité technique, d'un commun accord et tous secteurs d'interventions confondus, les psychiatres et psychologues ont recours à la CIM10 pour consolider les évaluations diagnostiques. L'évaluation fonctionnelle est en place et pratiquée par les équipes éducatives. La consolidation des pratiques pour **élaborer les programmes d'accompagnement personnalisé** et le travail sur table est en cours et contrôlés par nos superviseurs. Avec les associations de parents, les professionnels ainsi que certains partenaires ont participé à des formations communes. L'utilisation de la tablette tactile se développe. L'outil est utilisé par les psychologues des dispositifs autisme des différents établissements et services, avec l'appui de l'expertise d'une ergothérapeute le cas échéant.

La mise en commun des expériences et des partenariats dans le cadre du comité technique de l'association, a entre autres permis de **réaliser une évaluation des dispositifs dédiés**. Les visites de conformités réalisées par l'Agence Régionale de Santé en 2015, ont validé les fonctionnements et les outils en place, en soulignant également l'intérêt porté aux initiatives en faveur d'une collaboration accrue avec les parents.



3 → UNE CONTRIBUTION CONSTANTE DE L'ASSOCIATION À LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE RÉGIONALE ET L'ACCÈS AUX DROITS DES PERSONNES

Des axes de développement en faveur d'un travail de partenariat

Des liens se tissent avec le Centre de Ressources Autisme (CRA) dans une logique d'appuis réciproques, contribuant à l'amélioration continue des réponses proposées au public dans le respect des fonctions de chacun.

Pour construire sa politique en interface avec l'ensemble des partenaires du réseau secondaire (ARS, MDPH, CRA, secteur sanitaire,...), l'association confie à ses comités technique et scientifique la mission de constituer **une base de données fiable** : grilles d'analyse, outils d'évaluation, formation, identification d'actions innovantes, réponses aux appels à projet, auto-évaluation et vérification de la mise en application des pratiques recommandées.

Des partenariats avec les associations de parents, associations gestionnaires, Handicap 22, ont pour objectif d'éviter des ruptures de parcours en apportant **des réponses coordonnées**. L'inscription dans le réseau régional est effective (ORA...).

Vers une équité dans la qualité des traitements et des accompagnements dispensés aux personnes quel que soit leur âge

En lien permanent avec les pôles territoriaux, l'objectif est d'accroître les capacités de l'association à structurer des parcours personnalisés. L'association est ainsi engagée dans l'amélioration continue de la prise en compte des besoins et des problématiques complexes.

82



C'est le nombre de places gelées en TSA autisme dont 43 à la MAS Paimpol et 20 au SESSAD Saint-Brieuc.

LES RÉFÉRENCES



Les références en matière de pratiques recommandées

Pour guider les professionnels et étayer les actions de l'association, les textes de référence en matière de pratiques recommandées sont :

- | « Dépistage et diagnostic de l'autisme » (Enfance), Fédération française de psychiatrie, en partenariat avec la HAS - Juin 2005
- | « Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme ou autres troubles envahissants du développement », ANESM - Janvier 2010
- | « État des connaissances », HAS - Janvier 2010
- | « Diagnostic et évaluation de l'autisme et autres troubles envahissants du développement chez l'adulte », HAS - Juillet 2011
- | « Autisme et autres troubles envahissants du développement : interventions éducatives et thérapeutiques coordonnées chez l'enfant et l'adolescent », ANESM-HAS - Mars 2012
- | Autisme et autres TED : intervention chez l'adulte (ANESM-HAS) Recommandations ANESM sur les comportements problèmes - en cours d'élaboration.





Autisme

Perspectives



Les perspectives ci-contre sont construites en application de la circulaire du 18 décembre 2015 et de son référentiel qualité.

- **L'objectif est de favoriser un accompagnement adapté aux besoins évolutifs des personnes en situation de handicap, sans rupture de parcours, grâce à une démarche d'amélioration continue de la qualité, à l'instar de l'ensemble des travaux conduits dans le cadre de la mission pilotée par Marie-Sophie Desaulle « Une réponse accompagnée pour tous », à la suite du rapport Zéro sans solution remis en juin 2014 par Denis Piveteau.**
- **L'association souhaite poursuivre la dynamique de la démarche construite autour des comités scientifique et technique, en favorisant l'ouverture à d'autres partenaires.**

1 → L'ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE DES PERSONNES AVEC TSA

Dans son projet associatif, l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor s'engage à assurer les conditions d'un accompagnement de qualité pour les personnes en situation de handicap. Elle développe des compétences stratégiques, s'appuyant sur la connaissance clinique et la compréhension des problématiques spécifiques des différents publics pour lesquels elle veut agir.

Dans ce contexte et portée par **une dynamique nationale** impulsée par l'Unapei, l'association inscrit sa politique d'accompagnement des personnes (enfants, adolescents et adultes) avec des Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA).

Cette action s'élabore à partir des recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS) et de l'ANESM (Agence Nationale de l'Évaluation et de la qualité des établissements et services Sociaux et Médico-sociaux) et des dernières connaissances validées sur ce handicap. Elle s'appuie sur les éléments développés dans le guide « Autisme : les recommandations de bonnes pratiques professionnelles / Savoir-être et savoir-faire », publié par l'Unapei avec le soutien de l'ARAPI et de l'ANCRA.

L'évaluation individuelle et le suivi du développement

L'évaluation du fonctionnement et des comportements de la personne a pour objectif d'**ajuster les interventions éducatives et thérapeutiques** et, plus globalement, l'adaptation de l'environnement à la personne.

Dans tous les services et dispositifs, les professionnels devront développer des compétences et maîtriser l'utilisation de grilles d'évaluation fonctionnelle.

L'association souhaite systématiser les évaluations initiales et continues, individualiser les accompagnements en prenant appui sur les résultats obtenus lors des évaluations continues et **développer la pratique de l'évaluation fonctionnelle** et plus globalement des pratiques recommandées dans l'ensemble des établissements et services dont le secteur de la production (ESAT, EA).

La place de la personne et de sa famille

L'HAS et l'ANESM recommandent que le projet personnalisé couvre tous les domaines de la vie et qu'il soit élaboré en partenariat avec la famille.

Les parents participent avec l'équipe à l'identification des objectifs à travailler avec leur enfant ou adulte et à la mise en œuvre des outils transférables dans leur environnement. Ils participent aux évaluations réalisées, aux propositions de mise en œuvre du projet de leur enfant, au développement des stratégies d'action co-construites pour ce dernier.

L'attention portée à la place et à la singularité de la famille dans l'accompagnement est le message fort des recommandations de l'HAS. Pour répondre à ces objectifs, l'association s'appuie sur les réseaux existants, dont ceux des parents, pour étendre le plus largement possible sa capacité d'intervention et de coordination des actions. Elle souhaite soutenir les aidants familiaux par les accueils relais et les interventions à domicile, et aussi intégrer la personne et son entourage en tant que partenaire.

L'association souhaite non seulement développer des outils et des pratiques partagés par les biais de **formations communes parents / salariés**, mais aussi construire des projets professionnels en prenant en compte les spécificités de la personne (sensorialité, compétence et/ou centre d'intérêt spécifique).

Le projet personnalisé

Le projet personnalisé est élaboré conjointement avec la personne, et/ou sa famille, et/ou ses représentants légaux lors d'une rencontre à laquelle peuvent également participer les partenaires en fonction de chaque situation.

Ce projet définit précisément les objectifs éducatifs et thérapeutiques ainsi que leur mise en œuvre, dans les différents domaines d'intervention (communication, langage, cognitif, sensoriel, moteur, émotions, comportements, autonomie...) en fonction des besoins de la personne.

L'association devra développer le réseau pluridisciplinaire afin d'**élargir le panel d'intervenants qualifiés sur les territoires**. Un des axes forts de l'association concernant la poursuite de la mise en œuvre du projet personnalisé des personnes adultes, sera de promouvoir une politique inclusive en milieu protégé ou ordinaire par des stages encadrés par du personnel formé aux spécificités de l'autisme.

Les interventions, les apprentissages et la scolarisation

Dans ce domaine d'action, l'association souhaite contribuer à l'articulation des accompagnements en vue d'une scolarisation en milieu ordinaire. Il est nécessaire de structurer le partenariat avec l'Éducation nationale afin d'organiser **des parcours alternatifs d'enseignement et de formation**. L'enjeu sera de poursuivre le développement des capacités d'intervention en milieu scolaire ordinaire afin de soutenir les équipes pédagogiques.

L'association entend développer les capacités d'intervention des SESSAD et des IME pour un accompagnement à la scolarité et à la formation depuis le plus jeune âge jusqu'à l'âge adulte. Un développement de **la valorisation et de la reconnaissance des compétences** tout au long de la vie est également à soutenir.



L'association souhaite développer des outils et des pratiques partagés par le biais de formations communes parents/salariés, mais aussi construire des projets professionnels en prenant en compte les spécificités de la personne.

L'environnement matériel

Les spécificités des personnes avec TSA seront intégrées dans les réflexions architecturales à venir. Les aspects sensoriels, les moyens de communication adaptés et l'environnement des personnes (locaux, matériaux, signalétique...) seront pris en compte. Un cahier des charges intégrant tous ces éléments sera élaboré, en s'appuyant sur les recommandations existantes et sur les expériences des différentes équipes et des familles. Le comité technique sera sollicité afin de formaliser ce document.

Une réflexion sur **le développement de dispositifs innovants** (Habitat Handi Citoyen par exemple), alternatifs aux propositions de lieux de vie existants sera engagée pour les personnes avec TSA.

L'accès à la santé et aux soins somatiques

Selon le Livre blanc de l'Unapei, les personnes en situation de handicap mental ont deux fois et demie plus besoin de soins que la population générale.

Chez les personnes avec TSA, l'analyse des obstacles à l'accès aux soins tient compte de plusieurs dimensions :

- les facteurs individuels : difficultés de communication, difficultés à l'expression de la douleur, craintes des soins médicaux...
- les facteurs liés à l'offre de soins : difficulté d'accès aux dispositifs de droit commun, méconnaissance des spécificités du handicap par les équipes soignantes
- les pathologies et les comorbidités associées.

Dans ce contexte, l'association veut poursuivre la démarche volontariste qui a été engagée autour de l'accès aux soins en intensifiant **les partenariats avec le secteur sanitaire.**

L'identification de la douleur et sa prise en charge seront, de la même manière, intégrées de façon systématique dans les projets personnalisés.



Les aspects comportementaux, la prévention et la gestion des comportements problématiques,

Lorsqu'un comportement est inapproprié ou problématique, il est important de pouvoir le réduire ou le supprimer. Ce comportement fera l'objet d'une analyse fonctionnelle systématique. Suite à l'évaluation, plusieurs options peuvent s'offrir aux professionnels : aménager l'environnement, enseigner les comportements appropriés, apprendre à communiquer entre autres.

Prévenir et accompagner les comportements problématiques et construire des réponses adaptées est primordial. De même que contribuer au déploiement d'une qualité d'accompagnement sur les territoires et former le personnel à l'anticipation et au traitement des comportements problématiques.

Dans le cadre des solidarités internes et externes, la plateforme de coordination départementale a une place prépondérante dans l'adaptation des parcours pour les personnes présentant des profils atypiques ou relevant d'un accompagnement spécifique, au regard de comportements problématiques à traiter dans le milieu familial ou en établissement.

COMPORTEMENT PROBLÈME



La définition sur laquelle s'appuie l'association concernant les comportements problématiques, est celle citée dans les recommandations de bonnes pratiques professionnelles « Les Comportements-problèmes : prévention et réponses ».

À partir de la définition d'Emerson, ces recommandations déterminent les « comportements problématiques comme des comportements d'une intensité, d'une fréquence ou durée telle que la sécurité physique de la personne ou d'autrui est probablement mise sérieusement en danger, ou comme des comportements susceptibles de limiter ou d'empêcher l'accès et l'utilisation des services ordinaires de la cité ».



La préparation des transitions

Dans l'esprit du rapport Piveteau et de la mission Desaulle « Une réponse accompagnée pour tous », l'association souhaite poursuivre ses actions pour permettre aux personnes **un parcours sans rupture**, en accompagnant les transitions. Pour cela, différents axes seront travaillés :

- la facilitation de l'accès aux loisirs en travaillant étroitement avec les partenaires sur les territoires,
- la construction des parcours d'accès à l'emploi,
- le développement du job coaching en relation avec les SIPFP et les ESAT par le biais de formation en alternance,
- l'articulation des accompagnements lors du passage de la personne du secteur enfant au secteur adulte.

2 → LA PARTICIPATION À L'ANIMATION SUR LE TERRITOIRE DÉPARTEMENTAL, RÉGIONAL ET NATIONAL

L'association est présente dans les instances politiques qui concernent les personnes avec TSA : groupe ARS sur l'accès aux soins, comité technique régional de l'autisme CTRA, Unapei entre autres. Elle s'engage à participer de manière active, avec les différents partenaires du territoire, à l'évolution de la qualité de l'accompagnement. Elle se veut aussi **organisatrice de colloques** aux côtés d'autres associations.

Les deux comités associatifs, technique et scientifique, se veulent être des instances constructives, participant à la veille sur le territoire. Ils évolueront dans leur composition, en restant ouverts aux différents établissements et services, y compris ceux n'ayant pas d'agrément spécifique mais accueillant des personnes avec TSA, ainsi qu'aux différents partenaires de l'association dans un esprit collaboratif et centré sur l'amélioration de l'accompagnement des personnes.

L'inscription au réseau Ouest Réseau Autisme (ORA), regroupant des établissements de la région Bretagne, et à différents groupes professionnels permet de participer à la réflexion sur le territoire. L'association s'est engagée dans **un travail de partenariat et de collaborations** avec les associations locales de parents de personnes avec TSA. Ces différents partenariats seront consolidés par les parents engagés dans les associations qui participent à l'enrichissement et au **partage de savoirs**.

Des formations et des échanges réguliers avec les équipes du CEAA de Niort sur des situations complexes ont lieu dans le cadre d'un partenariat unique, permettant un regard expert et distancié.

Enfin, l'association se mobilise pour répondre aux appels à projets et à candidatures émanant des autorités de tarification, en intégrant les partenaires, dans un esprit collaboratif et constructif.

3 → L'ACCULTURATION DES PROFESSIONNELS

L'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor poursuit de façon volontariste une démarche d'acculturation des professionnels accompagnant des personnes avec TSA. Des formations associatives et intra-établissements sont effectives. Elles sont régulièrement réinterrogées afin de suivre les évolutions des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM.

L'objectif de cette démarche est de poursuivre **la montée en compétences des salariés** afin de permettre **une professionnalisation continue** et ainsi favoriser le parcours et l'accompagnement des personnes avec TSA. Cette démarche bénéficiera également à l'ensemble de la population accueillie avec troubles neuro-développementaux, et ce tout au long de la vie.

Les actions de formation menées par l'association s'inscrivent dans une démarche territoriale plus globale grâce à **une ouverture de formation aux partenaires du département.**

L'association communique également auprès des familles l'existence de formations (en particulier celles développées par Askoria) et colloques (en particulier ceux proposés par UNAFORIS) sur le sujet. La formation des aidants familiaux constitue un axe de développement à part entière organisé par le CRA. La mutualisation des compétences et l'articulation des actions avec le CRA permettent de développer et de proposer **des programmes de formation adaptés** (formation des professionnels à la supervision et à l'utilisation des outils méthodologiques recommandés notamment). La supervision est une pratique qui doit être généralisée.



CONCLUSION

L'association souhaite contribuer de manière efficiente **au bien-être, à la formation et à l'épanouissement des personnes et de leurs familles**. Elle affirme son engagement au quotidien pour mettre en œuvre les bonnes pratiques, et dans une posture de veille permanente des éléments issus de la recherche.

Dans un esprit d'ouverture, elle souhaite développer des **partenariats pertinents pour structurer le parcours des personnes** en leur proposant des soins et un accompagnement adaptés. À cet effet, elle prend appui sur l'ensemble des acteurs du territoire, Handicap 22 et sa plateforme de coordination départementale.

Dans ce même état d'esprit, le secteur professionnel sera, chaque fois que nécessaire, associé pour envisager une réponse globale ajustée à la personne.

Enfin, l'association réaffirme son engagement à co-construire les programmes d'intervention en associant le plus largement possible les parents.

Elle contribue à l'évolution des politiques publiques afin de garantir à terme **la qualité, la continuité et la cohérence des actions** dans les établissements et services ou dans le milieu ordinaire des personnes. L'Association se veut être moteur dans l'innovation et l'expérimentation en faveur des personnes avec TSA, en partenariat avec les différents acteurs du territoire.



5

Travail protégé / adapté - insertion

Travail protégé / adapté - insertion

Bilan des actions 2007-2016



La naissance de la marque esatco

À la fin de l'année 2011, l'association a engagé une réflexion portant sur la création de supports de communication afin de valoriser les prestations réalisées en ESAT et en EA, et de professionnaliser l'approche clients. Une démarche soutenue par les équipes de direction des pôles travail qui, en 2012 et avec le concours d'une agence de communication, ont donné naissance à une marque unique pour l'ensemble des sites de production : esatco, « le handicap au cœur du service ».

La performance économique au service de la performance sociale

Dans une période de raréfaction des dotations publiques et dans un contexte économique chahuté depuis 2008, une réorganisation des structures travail de l'association était nécessaire pour répondre aux objectifs suivants :

- développer et promouvoir l'autonomie des personnes accompagnées au cœur du travail adapté afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle,
- protéger la voie de l'innovation sociale dans le respect des valeurs de l'économie sociale et solidaire,
- développer la performance économique au service de la performance sociale en interrogeant en permanence efficacité - rentabilité et éthique - déontologie,
- préserver l'indépendance de l'association.



Un pilotage transversal

Un poste de directeur de production a été mis en place pour venir en appui de la direction générale. Les missions définies sont :

- piloter une organisation transversale en appui des pôles travail,
- donner de la lisibilité au travail protégé/adapté par la marque esatco,
- élaborer une expertise métiers et de formations par filière,
- développer des outils d'ingénierie, de gestion et de management pour favoriser la créativité,
- créer des passerelles entre les SIPFP, la formation et les structures travail pour développer les apprentissages.

**20 MÉTIERS
7 FILIÈRES**



esatco se décline à travers 7 filières qui s'appuient sur les savoir-faire de 20 métiers :

- filière espaces verts
- filière services
- filière prestation industrielles
- filière linge et textiles
- filière bois
- filière métiers de bouche

La répartition a permis de donner de la lisibilité aux activités à la fois en interne et en externe, de porter collectivement l'ensemble du dispositif, de mettre en place des réunions filières territoriales avec les moniteurs selon les cœurs de métier.

De plus, cette organisation facilite l'analyse financière, technique et humaine selon les domaines d'activité. Elle favorise une communication plus ciblée à travers la mise en œuvre d'un site internet dédié (esatco.fr) et de deux lettres d'information : l'une qui s'adresse aux clients (esatco info) et l'autre aux salariés (PIC & co).

Une charte et un accord d'entreprise

La conduite de ces changements a permis de mettre en place simultanément des politiques ressources humaines transverses, tout d'abord pour les travailleurs d'ESAT avec la mise en place d'une charte et pour les salariés EA, un accord d'entreprise, ce qui a permis une plus grande équité sur les territoires. C'est un engagement fort de l'association qui, par les avantages proposés, reverse directement des résultats du travail aux salariés et aux travailleurs ESAT des structures selon des modalités précisées dans cette charte et conformément à la loi.



Une alliance très novatrice à Plourivo

Créé en avril 2015, en collaboration avec la Fondation Bon Sauveur de Bégard, l'ESAT les Deux rivières à Plourivo a vu le jour avec la création de l'association Goëlo Trégor Handi Capables. Cette collaboration est née du projet de proposer à des personnes avec handicap psychique, une activité de travail au cœur d'un ESAT et d'un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS). Cette alliance entre une structure du sanitaire et du médico-social était très novatrice, mais elle a finalement pris fin en préservant une convention entre les deux entités, l'ESAT devenant esatco site du pays de Paimpol et le SAVS étant rattaché à l'association Bon Sauveur.

Les cinq supports métiers développés dans cet établissement depuis son ouverture sont le maraîchage bio, espaces verts, services, entretien des locaux et gîte. Ils répondent pleinement à la mission définie à la genèse du projet.

Un salon Handi Market grand Ouest

Depuis la création la marque esatco en 2012, l'Adapei de Loire Atlantique a endossé la marque esatco pour l'ensemble de ses ESAT, ce qui a permis de fédérer et de faire naître des groupes de travail régionaux autour des problématiques travail, renforcé par la création en 2015 du premier salon grande région Handimarket à Rennes réunissant des ESAT et des EA pour la première fois sous ce format.

Une politique de formation mutualisée

Soucieuse d'accompagner les personnes dans leur projet de vie sociale et professionnelle, esatco a développé une politique de formation mutualisée entre les ESAT, EA et SIPFP. Les notions de travail en équipes, de passerelles entre les structures et notamment du pôle enfance vers le pôle adulte sont mises en œuvre lors de « formations passerelles compétence ».

De plus, des collaborations transversales ont vu le jour autour d'achats, d'échanges entre professionnels, de marchés... qui ont donné lieu surtout à des réflexions partagées et des mises en communs de connaissances. Cette transversalité a été initiée aussi entre la formation et le travail protégé par la première formation-action réunissant des éducateurs techniques spécialisés et des moniteurs d'ateliers des jardins espaces verts avec l'AREP, dans un but d'établir un langage commun entre l'apprentissage et le travail.

Partenaire du programme départemental de l'insertion des Côtes d'Armor

Dans la continuité de ses engagements, l'association Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor poursuit la mise en œuvre d'actions et de prestations d'insertion socioprofessionnelle auprès des publics fragilisés, dans un parcours personnalisé vers et dans l'emploi.

Le chantier d'insertion, titulaire d'un agrément national d'opérateur de recycleur, inscrit son activité de recyclage du textile dans l'économie sociale et solidaire, et dans le développement durable.

Travail protégé / adapté

Perspectives



Dans une période où les repères sociétaux évoluent ou se déplacent, il est bon de repositionner la place du travail social, garant des missions au sein des structures travail de l'association.

« Une activité visant à aider à l'adaptation réciproque des individus et de leur milieu social, cet objectif est atteint par l'utilisation de techniques et de méthodes destinées à permettre aux individus, aux groupes, aux collectivités de faire face à leurs besoins, de résoudre les problèmes que pose leur adaptation à une société en évolution, grâce à une action coopérative, d'améliorer les conditions économiques et sociales ».

Le travail social défini par les Nations Unies

Le 28 janvier 2016, les associations Adapei Côtes d'Armor et les Nouelles ont fusionné pour devenir l'Adapei-Nouelles Côtes d'Armor. Au-delà d'être historique dans la vie des deux associations, ce rapprochement est venu enrichir de trois dispositifs le territoire de Saint-Brieuc, un chantier d'insertion, une entreprise adaptée et un centre de formation. A terme, le centre de formation viendra renforcer transversalement les structures de travail au travers une plateforme d'insertion professionnelle départementale.

Les perspectives et les préoccupations à venir des pôles travail sont complexes dans une période où des mutations environnementales et sociétales s'opèrent, requestionnant la valeur du travail. Cela ne doit pas éloigner l'association de sa mission première, à savoir,

- accompagner chaque acteur dans sa vie professionnelle,
- répondre au plus grand nombre sur chaque territoire,
- interroger la place du travail soit comme un élément dans le parcours, soit comme une finalité.

1 → LES ACTEURS : COMMENT ACCOMPAGNER UN PLUS GRAND NOMBRE ?

L'association appréhende plusieurs éléments :

- la courbe démographique fait apparaître en 2015 que plus de 40% des travailleurs d'ESAT ont plus de 45 ans sur les cinq territoires,
- une majorité de personnes en EA ont plus de 45 ans,
- une hausse de 8 % des personnes fragilisées en retour vers l'emploi dans les Côtes d'Armor.

Ce sont des enjeux majeurs pour définir une organisation qui devra anticiper l'accompagnement et les supports travail de demain. C'est une problématique à appréhender par territoire de vie professionnelle et personnelle, en développant les pôles territoriaux de coopérations économiques ⁽¹⁾, et des réponses adaptées.

2 → LA PROFESSIONNALISATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS ESAT, DES SALARIÉS ET DES PERSONNES FRAGILISÉES EN RETOUR VERS L'EMPLOI

La professionnalisation et l'accompagnement des travailleurs ESAT, des salariés et des personnes fragilisées en retour vers l'emploi sont les facteurs-clés de la réussite. Pour cela, il convient d'accompagner chacun par :

- l'apprentissage dans les structures,
- le développement des compétences dans une organisation apprenante,
- les passerelles et les partenariats avec l'Éducation Nationale en milieu scolaire et les unités localisées pour l'inclusion scolaire,
- la formation et la construction d'un partenariat avec les entreprises, pour des évaluations en lien avec le dispositif ARESAT, et pour des apprentissages,
- la réalisation des supports de formation sur mesure avec la plateforme de formation, la coordination entre les réseaux les structures et le dispositif d'accompagnement des parcours de vie (SIPFP, centre d'apprentissage, organismes de formations),
- le repositionnement du SATRA autour de l'accompagnement.



3 → LA PÉRENNITÉ ÉCONOMIQUE DES STRUCTURES TRAVAIL

La pérennité économique des structures travail est un gage de la richesse produite pour l'indépendance de l'association, conditionnée par plusieurs paramètres :

- structurer l'innovation pour des nouveaux produits et services,
- initier une démarche responsable et entrepreneuriale, et développer notre capacité à maintenir l'emploi par nos activités,
- maîtriser nos budgets et nos capacités d'amortissements.
- être en capacité de produire et de vendre des prestations, biens et services en créant de la richesse selon l'équation suivante :



¹ Un pôle territorial de coopération économique (PTCE) est un groupement d'acteurs (collectivités locales, entreprises, acteurs de la recherche/formation), ancré sur un territoire qui vise à développer des projets économiques innovants, par une stratégie de coopération et de mutualisation. Les PTCE ont pour vocation de dynamiser les territoires en favorisant l'essor des projets d'économie sociale et solidaire qui ont un fort impact local et qui créent des emplois majoritairement non délocalisables tout en respectant les hommes et l'environnement

4 → L'ÉVOLUTION DES FILIÈRES MÉTIERS

L'évolution des filières métiers doit être questionnée à travers plusieurs orientations :

- l'adaptation aux évolutions des métiers,
- l'animation de la gestion des compétences et de la polyvalence pour tous les acteurs,
- l'engagement de partenariats avec les clients,
- l'agilité des réponses métiers dans les structures de l'association en fonction des évolutions contextuelles, par la formation tout au long de la vie,
- la volonté de s'inscrire dans une démarche de développement durable et de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE),
- l'intégration en entreprise et l'intégration des entreprises dans les structures de l'association. C'est une passerelle d'inclusion économique mêlant des enjeux sociétaux et des solutions d'entreprises nouvelles,
- être performant au travail sans être interdépendant du marché.

5 → L'ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIÈRE DES ACTEURS

C'est une mission qui impacte fortement les pôles travail, encore plus dans la prochaine décennie. Au-delà des politiques des ressources humaines, c'est une opportunité pour :

- anticiper et préparer les fins de carrière (GPEC)
- capitaliser les expériences et les connaissances,
- transmettre les compétences par la mise en place de parrainage.

6 → LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Le bien-être au travail contribue à l'épanouissement des acteurs dans leur vie professionnelle, à la réalisation de soi. C'est un marqueur essentiel des organisations de travail.

Les enjeux sont les suivants :

- reconnaître et faire reconnaître les acteurs,
- prendre en compte et non prendre en charge,
- développer les compétences et faire vivre les parcours professionnels,
- garantir un accompagnement socio-professionnel de qualité,
- favoriser l'autonomie et la responsabilisation des ouvriers et salariés,
- animer une organisation apprenante et stimulante,
- promouvoir le bien-être physique de son corps au travail.

7 → LA MARQUE ESATCO

La marque esatco a permis de valoriser les compétences des acteurs de l'association et de gagner en lisibilité.

Le développement et la promotion de la marque hors de notre territoire représentent un enjeu fort. Au-delà d'une image et d'une communication commune, il s'agit de permettre au secteur, une mutualisation d'expertises et de réflexions partagées :

- construire une identité commune,
- définir un langage commun,
- partager un socle de valeurs,
- partager des politiques sociales et sociétales,
- co-construire un réseau et une organisation apprenante.





DÉVELOPPEMENT DURABLE

6

Développement durable

« Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la possibilité, pour les générations à venir, de pouvoir répondre à leurs propres besoins. »

Organisation des Nations Unies (ONU) - Commission Brundtland.

Développement durable

Les enjeux



Acteur de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor s'engage à se développer (et à développer) au travers des trois piliers du développement durable :

→ **1. La dimension sociale**

Satisfaire les besoins humains et répondre à un objectif d'équité sociale, en favorisant la participation de tous les groupes sociaux (personnes accompagnées, familles, col-laborateurs, partenaires,...).

→ **2. La dimension environnementale**

Préserver, améliorer et valoriser l'environnement et les ressources naturelles sur le long terme, en minimisant les risques et en mesurant les impacts environnementaux.

→ **3. La dimension économique**

Développer les résultats de l'association et l'efficacité économique budgétaire, à tra-vers des modes de production et de consommation durables.

1 → LES ENJEUX SOCIAUX

Le facteur humain du développement durable fait partie de l'ADN de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor. L'attention de l'association est tournée vers les personnes accompagnées par ses établissements et services, mais également vers les salariés, les aidants, les bénévoles, les familles et les partenaires du territoire.

Vers les personnes accompagnées

Le bien-être et l'épanouissement des personnes sont les objectifs principaux de l'asso-ciation. Pour les atteindre, il convient de répondre de façon singulière aux besoins et aux attentes des personnes tout en leur permettant d'agir et d'être citoyens à part entière, du lieu de vie et plus généralement de la cité.

L'expression et la participation des personnes sont totalement intégrées dans le fonc-tionnement des établissements, des services et des instances de décision de l'association. Elle propose d'associer à ces démarches les personnes sans solution.

Un travail d'adaptation des documents et des réunions a été réalisé afin de les rendre accessibles au plus grand nombre.

Vers les salariés

Le personnel est une richesse pour l'association. Il est proposé aux salariés des politiques soucieuses en matière de ressources humaines et de prévention.

Une politique de formation résolument volontariste permet à chaque salarié de développer ses compétences et d'optimiser son parcours professionnel.

Vers les aidants et les bénévoles

L'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor propose aux aidants et aux bénévoles de participer à des formations, tout en les intégrant dans différentes instances et groupes de travail au sein de l'association.

Vers les partenaires

L'association a œuvré à la création de Handicap 22, collectif qui regroupe des opérateurs du champ médico-social, social et sanitaire. Cette structuration permet de mieux coordonner les réponses, de fluidifier et sécuriser les parcours et de mutualiser les compétences au bénéfice des personnes.



Le facteur humain du développement durable fait partie de l'ADN de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor.



2 → LES ENJEUX ÉCONOMIQUES

L'association a signé le premier contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) en 2009 avec le Département et l'État. Ce type de contrat d'une durée de 5 ans permet une utilisation responsable de l'argent public en ciblant une répartition équitable et ce, en fonction des besoins de chaque structure.

La création de la marque esatco en 2012 est également une avancée majeure dans la gestion de l'association. En effet, à travers le rapprochement de ses ESAT, l'association a développé l'innovation, la créativité tout en optimisant les compétences de ses salariés. esatco permet aujourd'hui une visibilité plus grande sur l'ensemble du territoire.

Créateur de richesses, esatco réinvestit au bénéfice des personnes accompagnées. Ainsi, le premier programme Habitat Handi Citoyen (HHC) de Paimpol ouvert en 2014, a été financé en partie par le secteur du travail adapté. HHC est un modèle économique et un concept d'accompagnement réellement ancré dans le développement durable.

3 → LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

La planète est un capital naturel que l'on se doit de préserver pour les générations actuelles, mais aussi futures. L'association orientera sa réflexion sur les axes principaux suivants : les énergies, les déchets, l'eau, etc.

Concernant les énergies, des actions ont été menées avec comme but, de réduire la consommation d'énergie fossile dans les bâtiments existants (isolation des toitures).

À travers le projet Habitat Handi Citoyen (HHC), l'association a entamé une réflexion de construction d'un nouveau mode d'habitat à faible consommation énergétique.

Par ailleurs, le travail de valorisation des déchets, entamé par certains établissements, se doit d'être généralisé et amplifié. Il passe par le tri sélectif, la mise en place de composteurs et le recyclage des déchets végétaux sous forme de paillage, etc.



Développement durable

Perspectives



1 → LA DYNAMIQUE SOCIALE

En ciblant les acteurs humains de l'association :

Les personnes accompagnées

L'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor a pour ambition d'accompagner toutes les personnes dans leurs démarches pour accéder à la cité et à ses services (accès aux services de droit commun, aux soins, aux loisirs, à la culture,...).

L'association s'efforcera de créer et de développer de nouveaux modes d'accompagnement de proximité, plus modulables, flexibles, coordonnés, tout en étant sécurisés. Elle souhaite faciliter l'auto-détermination des personnes.

Le développement durable fait partie intégrante de l'engagement éducatif de l'association afin que chaque personne soit partie prenante et jouisse des bénéfices de cet engagement. Le développement durable permet de proposer aux personnes un environnement facilitateur et créateur de bien-être.

L'association veille à ce que chaque personne ait le sentiment d'être partie prenante de la société, que ce soit dans le secteur du travail ou non. Chacun a besoin de se sentir utile pour exister.

Les salariés

L'association souhaite faire de la représentation du personnel, une force éclairante pour un développement solidaire de l'association. Elle veut permettre aux salariés d'enrichir leurs compétences et leurs expertises à travers une vision globale de l'association et ce, en favorisant la mutualisation entre établissements et services.

Les aidants et les bénévoles

Dans un secteur en constante évolution, l'association devra accompagner les élus du conseil d'administration et les bénévoles afin qu'ils puissent décider d'une politique et d'une stratégie associative éclairée. Pour ce faire, elle continuera à leur proposer des formations et développer le réseau des familles, amis et partenaires.

Les partenaires

L'association continuera à ouvrir ses équipements à d'autres opérateurs, ce qui permettra un renforcement du transfert d'ingénierie et une amélioration de l'accompagnement des personnes. Elle s'assurera que différentes parties prenantes de l'association partagent notre engagement.

2 → LA DYNAMIQUE ÉCONOMIQUE

L'association a une grande responsabilité en tant qu'acteur économique sur son territoire de vie, en lien avec le progrès social.

Elle continuera à développer de la ressource afin de mener des projets en lien avec le développement des personnes et l'épanouissement, en favorisant prioritairement les ressources du territoire.

L'association développera une politique d'achat responsable. Elle privilégiera les circuits courts en choisissant en priorité des fournisseurs et des produits de notre territoire.

La rentabilité sera mesurée à l'aune de chaque investissement en matière de développement durable.



3 → LA DYNAMIQUE ENVIRONNEMENTALE

L'association choisit en priorité d'inscrire son action sur les énergies, les déchets et l'eau.

Les énergies

Par sa structure et la nature de son activité, l'association est comme d'autres, énergivore. Elle doit réduire sa consommation d'énergie fossile (pétrole, gaz, nucléaire). La réalisation d'un audit énergétique permettra de cibler des actions.

L'association étudiera l'utilisation des équipements moins consommateurs d'énergie (éclairage de type LED, mise en place de voitures électriques, visioconférences,...) et celle des énergies nouvelles renouvelables dans les projets immobiliers actuels et futurs. Elle devra sensibiliser l'ensemble des personnes de son organisation à travers de la formation (éco-conduite) ou de l'information (bons réflexes).

Les déchets

La généralisation du tri sélectif à l'ensemble des établissements et services de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor est incontournable. L'association apportera sa contribution dans la mise en place d'une économie circulaire en revalorisant les déchets ou les objets en leur donnant une seconde vie.

L'eau

L'association s'efforcera de diminuer sa consommation d'eau globale et de tendre vers la disparition totale des produits phytosanitaires pour atteindre le zéro phyto dans ses activités.

RENTABILITÉ



Elle sera mesurée à l'aune de chaque investissement en matière de développement durable

Ressources Humaines



DANS LE LIVRE BLANC DE 2007...

- **La politique** de gestion des ressources humaines devait être un outil fédérateur des compétences au service de ces personnes.
- **Les aidants** familiaux et les bénévoles devaient pouvoir accéder à des formations leur permettant de porter leurs missions auprès de ceux dont ils participent au projet de vie.
- **Dans le secteur enfance**, il était prévu de déployer des formations pour assurer le meilleur accueil aux jeunes porteurs de Troubles du Spectre Autistique (TSA). La mise en œuvre de l'accueil temporaire dans ces établissements et services devait conduire l'association à déployer des modes nouveaux de coopération sur les territoires. Cette construction de partenariats devait se traduire par des formations adaptées afin que les professionnels passent d'une volonté commune à une contractualisation de ces rapports entre structures du médico-social et du sanitaire.
- **Le vieillissement** de personnes accompagnées devait être mieux appréhendé par les professionnels de l'association, confrontés à l'apparition de pathologies nouvelles liées à ce phénomène.
- **Autre objectif** : le développement de différents supports de communication à destination des personnes accompagnées, des familles, des professionnels et des partenaires.

Ressources humaines

Bilan des actions 2007-2016



1 → UNE POLITIQUE DE FORMATION AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT

D'une manière générale, la politique de formation s'inscrit dans une dynamique de formation professionnelle continue, en adéquation avec les recommandations de bonnes pratiques en matière d'accompagnement.

Depuis le premier accord d'entreprise sur la formation du 19 décembre 2002 et avec l'évolution législative, l'association est passée d'une obligation fiscale à une obligation sociale engageant les employeurs à la sécurisation des parcours professionnels.

L'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor permet aux salariés **d'enrichir leur portefeuille de compétences au bénéfice des personnes accompagnées**. Le projet associatif veille à « l'intégration et la formation des personnes, bénévoles ou professionnelles, pour qu'elles aient les compétences à la hauteur de ses ambitions, de ses buts et de ses engagements du service afin de faire émerger un pôle d'expertises. Elle forme et accompagne les personnes en situation de handicap dans l'exercice de leurs mandats ».

La stratégie formation est définie et partagée dans les différentes commissions de formation : commission stratégique de formation, commission centrale et commissions locales. Financièrement, l'association engage des fonds au-delà de 1 % de la masse salariale brute pour l'obligation légale et de 1 % pour l'obligation conventionnelle. Pour exemple, l'association a engagé en 2015, 771 046 euros, soit 2,95 % de la masse salariale brute.

La mutualisation d'une partie des fonds permet de proposer une offre de formations associatives variée (entre 15 et 20 thématiques par an) et adaptée aux enjeux de l'accompagnement des personnes. Les groupes sont volontairement hétérogènes afin de croiser les regards, de partager les expériences et de mutualiser les compétences entre professionnels appartenant à des associations partenaires et venant d'horizons différents. L'ingénierie des formations associatives ajuste ses contenus au regard des évolutions réglementaires, des mutations du secteur et des nouvelles formes d'accompagnement et des approches diversifiées.

Un réseau Santé au travail a été déployé suite à des formations sur la prévention des risques psychosociaux à destination des cadres et d'élus.

L'association a également déployé des formations permettant aux cadres de s'approprier les outils dans le cadre du management socio-économique.



33 HEURES



Chaque année, ce sont entre **800 et 950 professionnels, administrateurs, personnes accompagnées qui bénéficient de formations** avec une moyenne de 33 heures par personne et par an.



GROUPES DE FORMATION



« Des groupes de formation hétérogènes pour croiser les regards, de partager les expériences et de mutualiser les compétences entre professionnels »

2 → UN DIALOGUE SOCIAL RÉAFFIRMÉ

Au fil de ces dernières années, l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor a construit une relation de qualité avec les partenaires sociaux, en leur reconnaissant un droit d'information et de prise de position éclairée. Pour cela, elle leur a ouvert des espaces de dialogue nombreux dans lesquels siègent les partenaires sociaux et différents élus de salariés, allant au-delà des obligations réglementaires en matière de dialogue social. C'est le cas pour une rencontre mensuelle avec les représentants syndicaux. Les négociations au cours de ces huit dernières années avec plus de 20 accords collectifs concourent à une politique sociale fondée sur une volonté de **construire un environnement de travail, en cohérence avec les mutations du secteur et de nouvelles formes d'accompagnement.**

En 2015, lors des élections des représentants du personnel, le vote électronique a été mis en place et s'est traduit par une amélioration de la participation.



En termes d'avancées sociales, on peut citer :

- des congés supplémentaires accordés aux pères à l'occasion de l'arrivée d'un enfant dans une famille,
- des congés supplémentaires pour accompagner des situations de maladie ou de handicap des enfants,
- des réponses RH pour ré-accueillir un salarié absent de son poste de travail pendant plusieurs mois,
- une politique salariale innovante pour les salariés travaillant dans les entreprises adaptées,
- une charte pour les travailleurs en ESAT,
- une reconnaissance de mandats de représentation des salariés au titre de leur participation à la vie de leur commune ou encore au sein d'associations à visée humanitaire ou caritative.

En conclusion, entre 2007 et 2015, le dialogue social se construit sur un postulat : une entreprise est performante grâce à :

- un dialogue social fondé sur une volonté de progresser ensemble et de construire un futur sécurisé et sécurisant pour ses professionnels,
- une politique sociale qui vient étayer une démarche sociale et responsable,
- un respect de son capital humain, la reconnaissance d'une intelligence partagée entre direction, partenaires sociaux et professionnels.

20



C'est le nombre d'accords collectifs négociés au cours de ces 8 dernières années.



« Prendre soin de ceux qui prennent soin »

3 → UNE POLITIQUE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Un accord collectif sur les seniors

En 2009, l'association négociait avec les partenaires sociaux un accord collectif sur les seniors. Confronté à un vieillissement de ses salariés, la direction souhaitait construire une politique permettant à ces professionnels de terminer leur parcours dans de bonnes conditions d'organisation de travail, avec également la volonté de reconnaître leur implication et leur expertise.

Ce premier accord a permis l'aménagement des fins de carrière en permettant de compenser éventuellement la perte de rémunération. Les salariés seniors peuvent, en devenant tuteurs, assurer des passerelles avec les plus jeunes salariés, recrutés pour combler les nombreux départs à la retraite, mais peu acculturés à notre environnement et à nos valeurs. Avec le nouvel accord dit de « générations », l'association a mis en place régulièrement des rencontres avec la caisse de retraite, pour aider ses salariés à construire leur projet d'après travail et d'anticiper au mieux leur retraite.

La prévention des risques psychosociaux

Fin 2010, l'association, portée par une démarche volontariste et non réglementaire, a négocié un accord visant à la prévention des risques psychosociaux (RPS). Pour cela, elle s'est exposée en acceptant qu'un diagnostic soit effectué par un organisme extérieur, dans ses établissements, souhaitant connaître la réalité de ce qu'on qualifie « de souffrance au travail ».

En accord avec ses partenaires sociaux, après une formation spécifique, l'association s'est dotée d'un réseau de « veille psychosociale », dénommé Réseau de santé, et composé de plus de 90 salariés. Un comité de pilotage s'est réuni pendant plus de deux ans pour évoluer en juillet 2013 vers un comité de suivi de prévention santé. Une lettre d'information a été mise en œuvre dont le comité de rédaction est paritaire. Au titre de cette volonté de prévention de situations de souffrance au travail, une convention a été signée, avec un cabinet de psychologues cliniciens qui assure des consultations psychosociales individuelles. Les salariés peuvent à tout moment, et en toute confidentialité, bénéficier de ce soutien.

Ces démarches collectives et individuelles se sont traduites dans les faits par des résolutions de situations socialement complexes.

Les journées ARIANE

Consciente des mouvements dans lesquels elle devait s'engager, l'association a mis en œuvre en 2011, des rencontres bi-annuelles avec l'ensemble de ses cadres pour leur faire partager ses changements de caps stratégiques. Ces journées dénommées ARIANE permettent que l'encadrement soit une courroie de transmission avec les équipes de terrain.

- **A**mélioration
- **R**éseau
- **I**nnovation
- **A**ccompagnement
- **N**égociation
- **E**nsemble

Mobilité interne et externe

L'association a souhaité appréhender le phénomène d'usure professionnelle qui peut fragiliser certains salariés. Elle a, pour cela, proposé des procédures visant à la mobilité interne et externe, en promouvant notamment le nouveau dispositif de mobilité sécurisée.

Un accord égalité hommes / femmes

Au titre de l'obligation légale en matière d'égalité hommes / femmes, un accord collectif a été signé en 2012 ; l'occasion d'affirmer une vigilance visant à un rééquilibrage des femmes sur les postes d'encadrement. Des jours de congé ont été accordés aux pères pour leur permettre d'être plus présents à l'occasion de l'arrivée d'un enfant dans leur foyer.

Un partenariat avec une SCOP, porteuse de crèches inter-entreprises

Après une enquête engagée à la demande de ses partenaires sociaux, l'association a contracté en 2015 un partenariat avec une SCOP, porteuse de crèches interentreprises. Ce partenariat a permis sur certains territoires, à des salariés confrontés à des horaires décalés, d'intégrer leurs tout petits dans une structure à taille familiale, offrant un dispositif d'ouverture compatible avec leurs contraintes professionnelles.

NÉGOCIATION COLLECTIVE



« La négociation collective est donc fondée sur une volonté de l'association de participer par différents moyens et dispositifs à la qualité de vie au travail de ses professionnels. Les accords collectifs sont des outils au service d'une valeur portée depuis plusieurs années par l'association : « Prendre soin de ceux qui prennent soin », une valeur réaffirmée dans le projet associatif et inscrit dans la Charte du management.

Ressources humaines

Perspectives



L'année 2016 a été marquée par la fusion entre l'Adapei Côtes d'Armor et les Nouelles, avec laquelle des relations partenariales avaient été construites au fil du temps, au sein notamment du réseau Handicap 22. Cette fusion a permis à l'association Adapei-Nouelles Côtes d'Armor d'enrichir encore ses réponses sociales et humaines au bénéfice des professionnels. Ces réponses sont toujours fondées sur trois axes :

1. une politique de formation pertinente et en ré-interrogation permanente au vu de l'évolution des besoins des personnes accompagnées,
2. un dialogue social de qualité, concourant à la performance sociale de l'association,
3. une politique de qualité de vie au travail pour ses professionnels avec un étayage plus complet.



1 → UNE POLITIQUE DE FORMATION PERTINENTE

L'association souhaite poursuivre ses actions de professionnalisation des salariés, en accompagnant leurs projets de formations individuelles, enrichir son catalogue de formations, **aider les bénévoles, les aidants et les administrateurs** à appréhender les mutations de l'environnement du secteur et des problématiques liées à de nouvelles formes d'accompagnement.

L'association a favorisé une organisation de travail à vocation apprenante afin de développer de l'interconnaissance socio-professionnelle.

En 2016, l'association a réaffirmé que la formation revêtait un caractère stratégique en débaptisant la commission schéma orientation en **commission stratégique de formation** qui permet chaque année de mettre en place de nouveaux choix de formations.

Dans les années à venir, l'association souhaite mettre en œuvre des **contenus de formation innovants** permettant aux professionnels de **s'aguerrir à de nouvelles formes de handicaps** et à de nouvelles problématiques sociales émergentes impactant les personnes accompagnées dans un périmètre élargi.

L'association souhaite construire un **réseau d'experts externes** qui viendront apporter leurs compétences et leurs réflexions et permettre une mutualisation d'une intelligence collective au service du projet associatif.

En interne, chaque salarié peut être acteur pour renforcer ses expertises par **une veille scientifique permanente** qu'il peut mettre en œuvre et par une confrontation de ses savoirs avec des travaux de recherche et de réflexion.

L'intégration de « Nouvelles Formation » permettra à l'association, dans le domaine de la formation, **d'enrichir sa capacité d'ingénierie et de réponses formatives** adaptées aux besoins de l'ensemble de ses personnels.

Un dispositif permettant d'améliorer la politique de recrutement, d'évaluer les besoins des personnes en situation de handicap et leur capacité à travailler dans les structures de production (EA et ESAT), sera mis en œuvre au bénéfice de ces personnes, mais également des établissements de l'association en mesurant l'adéquation du profil professionnel aux postes à pourvoir.

Cet outil doit également permettre **d'accompagner le projet d'évolution professionnelle des salariés** dans leur ensemble. Un étayage sur un accompagnement social des salariés EA ou travailleurs ESAT sera proposé au titre de la sécurisation des parcours.

2 → UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ

Le dialogue social doit être préservé dans un moment de mutation postérieure à la fusion. Les élections professionnelles de 2019 permettront de **poursuivre la relation de qualité entre la direction générale et les partenaires sociaux**, jugés représentatifs au terme de ce nouveau scrutin.

Pour permettre à chaque salarié de mesurer les nouvelles dispositions contenues dans les accords collectifs, la direction prendra soin, avec l'aide du service communication, de rédiger après toute signature d'un nouveau cadre social interne, un support de communication approprié.

Les accords collectifs donneront lieu à des évaluations régulières, notamment au travers des commissions de suivi paritaire.

3 → UNE POLITIQUE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La qualité de vie au travail est un axe perdurant de la politique sociale de l'association ; **le bien-être des salariés** participant à la stratégie de l'association en termes de développement durable, réaffirmant ainsi son ancrage dans l'Économie Sociale et Solidaire (ESS). Les outils mis en place depuis 2009 doivent être maintenus : consultations psychosociales individuelles, réseau de santé, comité de suivi prévention santé. D'autres dispositifs permettront de mesurer de manière régulière le climat social, notamment au travers d'**un baromètre social** à destination de tous les salariés qui pourront exprimer leur ressenti sur leur poste de travail.

La pyramide des âges montre que dans les années à venir, plus de 30 % des effectifs de l'association feront valoir leur droit à la retraite. De nouveaux salariés viendront les remplacer. L'association mènera une réflexion sur les procédures, les outils permettant à ces nouveaux collaborateurs de **s'acculturer** à leur nouvel environnement de travail et aux valeurs portées par l'association.

Ce renouvellement des effectifs impactera les cadres de direction et les cadres intermédiaires.



59 %



C'est le taux global de participation des salariés au premier baromètre social mis en place par l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor en 2017.

La dynamique managériale

L'approche du **management socio-économique (MSE)** mise en place au sein de l'association est constituée d'un ensemble d'outils complémentaires à l'existant afin de **soutenir la conduite des projets, des plans d'actions** dans une concertation et participation active de tous les acteurs. Le dispositif ouvre à une communication renforcée pour développer une plus grande visibilité des axes stratégiques de l'association en référence au PASINTEX. Les PAP, définis sur la base de diagnostics, visent la réduction des dysfonctionnements avec pour finalité l'amélioration des conditions de travail, l'organisation, les 3 C, la gestion du temps et la formation intégrée. Le MSE est une approche pour **consolider la pratique du pilotage des activités** au sein de l'association Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor. Il est un appui pour s'adapter aux changements rapides, inhérent aux évolutions économiques, politiques et sociales. Il facilite d'autre part des innovations pour répondre à l'exigence d'une qualité de service aux usagers. Ces principes favorisent **la reconnaissance et l'amélioration des ressources humaines** dans l'organisation avec pour ambition l'amélioration de la qualité de vie au travail.

L'association ayant connu un virage important en 2016, une journée départementale d'information de tous les salariés sera portée par la direction générale pour faire partager les axes que l'association va poursuivre lors des prochaines années. Cette journée d'information départementale sera renouvelée tous les cinq ans.

CONCLUSION

L'association inscrit sa politique sociale et humaine dans la continuité des actions qu'elle porte depuis maintenant plus de sept ans, sur un triptyque qui sera encore enrichi par sa volonté de **capitaliser et mutualiser ses dispositifs Ressources Humaines**, en prenant soin d'inscrire sa réflexion dans une approche dynamique et volontariste de GPEC.





ACCOMPAGNEMENT

L'AVANCÉE EN ÂGE



DÉVELOPPEMENT DURABLE



CE QU'IL FAUT RETENIR

TRAVAIL PROTÉGÉ / ADAPTÉ
INSERTION

RESSOURCES HUMAINES

AUTISME



EXPRESSION ET PARTICIPATION

→ CE QU'IL FAUT **RETENIR**

ACCOMPAGNEMENT



Innover, diversifier et articuler les solutions d'accompagnement : pour le **droit à l'expérimentation** et à l'exercice du libre choix. ”



Favoriser la **fluidité des parcours** de vie dans une logique de dispositifs organisés en plateforme et coordonnés aux besoins des personnes sur un territoire de vie. ”



Accompagner les aidants familiaux et les professionnels par un **accueil de proximité** pour répondre à l'évolution des familles ; favoriser la place des bénévoles par une participation aux commissions de réflexion mixte et à des actions spécifiques auprès des personnes accompagnées. ”

EXPRESSION ET PARTICIPATION

“ Favoriser la place
des représentants CVS
de l'association ”



“ Offrir aux personnes accompagnées
des **temps d'échanges, de formations,**
davantage de moyens et d'outils ”

“ Promouvoir une **communication
institutionnelle** par et pour les personnes
accompagnées et notamment par le Facile à lire
et à comprendre. ”



“ Développer le **rôle social**
de la personne au sein de la cité ”



“ Affirmer le rôle de l'aidant ”

L'AVANCÉE EN ÂGE



Proposer des **réponses alternatives** en tenant compte des besoins spécifiques, notamment en matière d'hébergement.



Faire évoluer les dispositifs d'accompagnement dans une **dynamique d'animation territoriale** pour répondre au plus près des besoins des personnes, en partenariat avec le secteur sanitaire ou gériatrique



Valoriser et développer les accompagnements experts existants dans l'association par le travail autour de l'accompagnement des personnes en fin de vie et la **formation à l'accompagnement** des personnes très dépendantes



AUTISME



“ Développer la **pratique de l'évaluation** fonctionnelle et le réseau pluridisciplinaire ”

“ Structurer le partenariat avec l'Éducation nationale pour organiser des **parcours alternatifs** d'enseignement et de formation. Et développer les capacités d'intervention des SESSAD et des IME ”



“ Poursuivre la **montée en compétences** des salariés par des formations associatives et inter-établissements ”

“ **Mieux anticiper et gérer les comportements problématiques** par la formation du personnel et le déploiement d'une qualité d'accompagnement sur les territoires ”

TRAVAIL PROTÉGÉ / ADAPTÉ
INSERTION**Professionaliser et accompagner**

les travailleurs ESAT, les salariés EA et CDDI, et les personnes fragilisées en retour vers l'emploi par l'apprentissage, la formation et la **construction de partenariats** avec les entreprises



Promouvoir la marque esatco au-delà de notre territoire et **s'adapter aux évolutions** des marchés



Assurer la **pérennité économique** des structures travail en développant la capacité à maintenir l'emploi par les activités et à produire des prestations de qualité



Porter une qualité de vie au travail



DÉVELOPPEMENT DURABLE



Satisfaire les besoins humains et répondre à un **objectif d'équité sociale**, en favorisant la participation de tous les groupes sociaux (personnes accompagnées, familles, collaborateurs, partenaires,...). ”



Préserver et améliorer l'environnement, valoriser les ressources naturelles sur le long terme, en minimisant les risques et en mesurant les impacts environnementaux ”



Développer les résultats de l'association et l'**efficacité économique budgétaire**, à travers des modes de production et de consommation durables ”



RESSOURCES HUMAINES



Poursuivre la **politique de formation** en privilégiant des contenus innovants et un réseau d'experts externes qui apportent leurs compétences et leurs réflexions



Faire vivre et développer les outils mis en place pour une **qualité de vie au travail** : consultations psychosociales individuelles, réseau de santé, baromètre social



Enrichir la **capacité d'ingénierie** de l'association et les réponses de formation en s'appuyant sur le service formation et le centre de formation, afin de mieux accompagner le projet d'évolution professionnelle



Mener une réflexion sur les procédures, les outils permettant aux nouveaux salariés de **s'acculturer** à leur nouvel environnement de travail et aux valeurs portées par l'association



Préserver un **dialogue social de qualité** dans la perspective des élections professionnelles de 2019



Instaurer une dynamique managériale par le management socio-économique et la mise en place de plans d'actions avec une concertation et participation active de tous les acteurs pour une **plus grande visibilité** et traduction des axes stratégiques de l'association



Lexique

ACT

Appartements de Coordination
Thérapeutique

ANCRA

Association Nationale des Centres
de Ressources Autisme

ANESM

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

ARAPI

Association pour la Recherche
sur l'Autisme et la Prévention
des Inadaptations

AREP

Association Régionale d'Éducation
Permanente

ARESAT

Association Régionale des Établisse-
ments et Services d'Aide par le Travail

ARIANE

Amélioration Réseau Innovation
Accompagnement Négociation
Ensemble

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

CTRA

Comité Technique Régional
de l'Autisme

CVS

Conseil à la Vie Sociale

EA

Entreprise Adaptée

EHPAD

Établissement d'Hébergement
pour Personnes Agées Dépendantes

ESAT

Établissement et Services d'Aide
par le Travail

ESS

Économie Sociale et Solidaire

FALC

Facile à Lire et A 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

MDPH

Maison Départementale des Personnes Handicapées

OMS

Organisation Mondiale de la Santé

ORA

Ouest Réseau Autisme

PAG

Plan d'Accompagnement Global

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

MAS

Maison d'Accueil Spécialisé

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

SCOP

Société Coopérative et Participative

SESSAD

Service d'Éducation Spéciale et de Soins A 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

UNAFORIS

Union Nationale des Associations de Formation et de Recherche en Intervention Sociale

USIDATU

Unité Sanitaire Interdépartementale d'Accueil Temporaire d'Urgence

LIVRE RE BLA NC

LIVRE BLANC 2017



6 rue Villiers de l'Isle-Adam
BP 40240
22192 Plérin Cedex

T. 02 96 62 66 77

F. 02 96 33 81 08

association@adapei-nouvelles.fr

adapei-nouvelles.fr