

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

Octobre 2020 # 260



# Rapport d'activités 2019



## INTRODUCTION

« **L'OBSTINATION  
EST LE CHEMIN  
DE LA RÉUSSITE.** »

**CHARLIE CHAPLIN,  
ACTEUR, PRODUCTEUR  
ET ÉCRIVAIN  
ET COMPOSITEUR  
BRITANNIQUE  
(1889-1977).**

Même si le contexte sanitaire en cours intervient en 2020, je tenais à ouvrir ce rapport d'activités en remerciant le professionnalisme des équipes, la patience et le sérieux des personnes accompagnées et le relais des familles qui ont dû accompagner à domicile ce confinement.

L'unité dont l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor a fait preuve, a permis de passer cette épreuve (encore en cours) sereinement et surtout à l'heure du confinement sans déplorer le moindre cas de Covid-19 dans les effectifs. La solidité et

la solidarité de notre Association ont été grandement démontrées et pour cela, soyez tous, grandement remerciés. Le calendrier statutaire a été largement modifié en 2020. L'exercice de rétrospection sur l'année 2019 est complexe, d'autant que de nombreux projets étaient en œuvre.

Le 21 juin 2019 a été l'un des points d'orgue de l'exercice. Cette journée associative a réuni un millier d'acteurs de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor et de nombreux partenaires au Palais des congrès

de Saint-Brieuc afin de remettre l'Association au cœur de nos réflexions et de nos projets. Cet évènement particulier a permis aux familles, aux professionnels et aux personnes accompagnées de se retrouver pour réfléchir, avec nos partenaires, sur le lien, la fibre particulière qui anime notre modèle associatif. Durant cette journée, l'assemblée générale a élu un nouveau bureau et un nouveau président. Christian Vincent a donc succédé à Jean-Yves Herviou. Le nouveau bureau a été constitué.



**L'assemblée générale de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor  
se tiendra le vendredi 16 octobre 2020 à 15 h (accueil à partir de 14 h 30)**

Altygo Centre Hélio Marin (salle Estran) – 17 rue du Docteur Violette – Saint-Laurent-de-la-Mer à Plérin.

Dès le début de l'année 2019, le comité stratégique a réfléchi au positionnement de l'offre de notre association, en écho aux différentes évolutions réglementaires et aux objectifs de notre troisième Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM). Une proposition a été soumise au Conseil d'Administration, le 29 novembre, lors de la journée Ariane 15 à Dinan. La présentation a été réalisée sous quatre angles : l'enfance, le travail, le handicap complexe et l'accompagnement. Dans le même temps, le bureau a présenté ces travaux de gouvernance et le positionnement des membres dans leurs rôles respectifs. Les objectifs étaient validés et posés donnant naissance à notre plan d'actions pour le 1<sup>er</sup> semestre 2020.

Le troisième CPOM (dit CPOM performance) va être signé en 2019. Pour la première fois, l'Éducation Natio-

nale va signer ce dernier qui devient quadripartite. L'exercice comptable qui vous sera soumis dans le rapport financier démontre toute l'attention que nous devons porter sur les moyens, le dégel du taux directeur n'étant pas de mise pour la quatrième année consécutive. Une part belle à l'inclusion et à la transformation de l'offre est faite dans les objectifs du nouveau CPOM.

Dès la rentrée 2019, dans le secteur enfance, deux actes forts ont été posés :

- À Loudéac, deux classes intégrées ont vu le jour. C'est ainsi que 8 enfants de moins de 10 ans ont intégré l'école primaire Jules-Verne et 8 enfants de plus de 10 ans le collège Les Livaudières. Ces classes ont été ouvertes en partenariat avec l'IME de Saint-Bugan et l'Éducation Nationale.

- À la rentrée 2019, il a été transformé 10 places d'in-

ternat en 23 places de SESSAD à l'IME de Loudéac (conformément aux directives CPOM).

En 2019, l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor a remporté et répondu à plusieurs appels à projet :

- Ouverture d'une UEMA (Unité Enseignement en Maternelle Autisme) de 8 places à Lannion. Cet appel a été fructueux et verra l'ouverture de cette classe début novembre 2020. Le projet est porté par le pôle enfance de Tréguier-Lannion.

- Nous avons obtenu en novembre 2019, une subvention annuelle sur 3 ans de 48 330€ (reconductible après évaluation) pour la résidence Habitat Handi Citoyen (HHC) à Lamballe et une seconde de 30 400 € pour la résidence Les Salles à Guingamp. Ces subventions viennent financer l'accompagnement éducatif et social de ces résidences.

■ ■ ■





La résidence Habitat Handi Citoyen à Lamballe.

■ ■ ■  
- L'Association a répondu à un appel d'offres régional de création de places ACT (Appartement de Coordination Thérapeutique) sur le secteur de Lamballe (3 places) et de Lannion (4 places). À ce jour, les résultats de cet appel d'offres ne nous sont pas parvenus et ont été différés en raison de la crise sanitaire.

Le partenariat et l'esprit d'ouverture et de collaboration de notre Association ont été encore une fois démontrés en 2019 sur 3 projets (entre autres) :

- L'Association, au côté de l'Unapei, a participé aux travaux de la commission Piveteau / Wolfrom. Ce rapport demandé par le gouvernement à Denis Piveteau et Jacques Wolfrom doit aider l'émergence d'un projet de loi sur l'habitat inclusif. Ce moment de travail avec l'État a été l'occasion de promouvoir

le modèle Habitat Handi Citoyen et surtout être lobbyiste sur les moyens et la pérennité de ce dernier.

- esatco a travaillé à la mise en œuvre de la charte signée avec la Vendée et la Loire-Atlantique lors de l'assemblée générale 2018. Une réflexion sur la marque a débuté et doit se poursuivre sur 2020. Quatre nouvelles associations du Grand Ouest sont prêtes à rejoindre esatco qui pourrait donc à terme fédérer 7 associations du mouvement et ainsi étendre son influence économique et surtout réaliser un des principaux objectifs de la marque : rendre visible le travail protégé auprès du grand public.

- L'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor a été cheville ouvrière d'Handi-Cap 22 en participant avec le bureau et le CA du groupement d'associations aux travaux de rédaction du projet politique de l'Association. Cette orga-

nisation et la collaboration de ses acteurs a démontré toute sa pertinence lors de la crise sanitaire et se verra confié des responsabilités départementales de coordination dans l'année 2020. Le modèle des Côtes d'Armor a une nouvelle fois été repris par le gouvernement lors de la crise sanitaire.

2019 aura également été une année dense au regard du dialogue social. Elle aura vu la mise en œuvre de l'accord « dialogue social » signé en 2018. Des élections professionnelles ont été réalisées en mars et les nouvelles instances voulues par le gouvernement Macron ont été installées. Par ailleurs, en octobre 2019, l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor a refondu le réseau santé et a réuni ses acteurs pour la première fois au Grand large de Ploufragan en présence de la présidence et de la direction générale.

Une approche analytique par site vous est présentée à la suite de cette introduction.

2019 a été l'année de la réflexion et de la mise en place du plan d'actions. 2020 devait voir aboutir de nombreux projets. La crise sanitaire en a voulu autrement. La rentrée est dense et nous devons remettre les projets en route pour que cette année blanche soit oubliée dès 2021.

Tournons-nous vers le futur et retenons de cette parenthèse la formidable cohésion dont l'Association a fait preuve. Nous sortons grandis et prêts à entamer la fin d'année 2020 et l'année 2021 avec passion et réussite.

**Frédéric GLORO,**  
Directeur Général  
de l'Adapei-Nouvelles  
Côtes d'Armor.

## RESSOURCES HUMAINES

**L'année 2019 s'est traduite par la poursuite des actions pour consolider les trois piliers de la politique RH : dialogue social, santé et qualité de vie au travail et formation professionnelle interne.**

### Dialogue social

L'année 2019 a été marquée par la tenue des **élections professionnelles**. Le paysage syndical dans lequel s'inscrivait l'association depuis 2015 a donc été modifié avec la mise en place de ces nouvelles instances : comités sociaux économiques d'établissement au nombre de six et un comité social économique central. Conformément aux dispositions de l'accord collectif des instances du dialogue social et de la représentation des salariés signé 18 octobre 2018, des dispositions nettement plus favorables que le cadre légal ont été instituées pour favoriser une représentation

du personnel au plus proche des territoires et un dialogue social constructif et de qualité. Les élections se sont déroulées en mars 2019 avec mise à disposition de tablettes pour faciliter le vote électronique. Ces élections ont obtenu un taux de participation de 45 % au 1<sup>er</sup> tour. Ce sont ainsi 75 élus, répartis au sein des 6 CSE d'établissement et du CSE central, qui représentent les salariés de l'association.

42 représentants de proximité ont également été désignés dans les CSE d'établissement afin d'assurer, entre autres, une mission de veille de la santé et de prévention de l'inaptitude des salariés.

En amont des élections, une formation à destination de tous les directeurs de pôle amenés à siéger, voire à présider, ces instances territoriales, a été organisée en interne.

En 2019 ce sont également deux accords d'entreprise qui

ont été signés avec les partenaires sociaux : **l'accord relatif à la politique salariale signé le 15 mars 2019** attribuant une prime exceptionnelle de soutien aux salariés en CDI ou CDD relevant de la CCN66 et aux salariés en CDI ou CDD des entreprises adaptées ou CDDI. En tenant compte des conditions fixées par la loi et les instructions ministérielles, ce sont 731 salariés qui ont été concernés par cette prime au sein de l'association.

Le 16 décembre 2019 a été signé un **accord relatif au don de jours et congés pour enfants malades et reconnus handicapés qui retranscrit les dispositions relatives à l'accord aux congés pour enfants malades ou reconnus handicapés** et celles relatives à l'accord sur le don de jours de repos au sein d'un seul et même accord. Cet accord a pour objectif de permettre aux

■ ■ ■



■■■  
salariés confrontés à une situation familiale douloureuse, une meilleure visibilité des différents dispositifs mis en place au sein de l'association concourant à la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle. Au cours de l'année 2019, la Direction Générale a rencontré à dix reprises les organisations syndicales en réunion de commission de négociation et d'interprétation des accords collectifs et cinq fois les élus du CSE central.

### Prévention de la santé et de la qualité de vie des salariés

Le réseau santé s'est profondément remanié en 2019. Composé de près de 70 membres (représentants de proximité, élus des CSSCT, directeurs, délégués syndicaux centraux...). Il est à l'écoute des salariés et

assure une veille en matière de santé et de qualité de vie au travail sur l'ensemble des établissements de l'association. Il est le relais de la politique et des actions initiées par le comité SQVT.

Ces deux instances se sont réunies pour la première dans leur nouvelle composition en octobre 2019 avec les partenaires Malakoff Humanis, l'OETH et la CNPTP qui ont ainsi pu présenter les différents outils et aides pour accompagner les salariés face à des situations difficiles (salariés en situation d'aidant, en situation de handicap, accompagnement à l'aménagement de poste, prévention de l'inaptitude...).

L'équipe de la rédaction de la lettre SQVT a également été renouvelée.

Afin d'assurer leur mission de veille de la santé et de prévention de l'inaptitude, les

représentants de proximité et les membres du réseau Santé-QVT ont bénéficié en septembre 2019 d'une formation pour devenir des référents Handicap, dans le cadre d'un partenariat avec l'OETH, organisme collecteur de nos contributions Handicap.

Toujours dans le domaine de la Santé-QVT et dans la continuité du baromètre social dont la première édition s'était tenue en 2017, une formation action à destination des managers en tant qu'acteurs de la reconnaissance au travail avec le co-développement, a été mise en place cette même année.

### Formation professionnelle interne

Ce sont 70 formations associatives qui ont été proposées aux salariés de l'association pour étayer ou réinterroger leurs compétences professionnelles autour de l'accompagnement des personnes.

En 2019, 625 participations ont été enregistrées pour les formations associatives, au-delà de celles dispensées au sein des différents pôles.

Au global, **1297 professionnels de l'association ont été formés pour une durée moyenne de 30,8 heures (soit plus de 4 jours)** : 858 salariés de la CCN66 ; 104 salariés des entreprises adaptées ; 327 professionnels ESAT ; 8 CDDI.

Une première formation en e-learning portée par les quatre Adapei bretonnes a été déployée sur le thème de la connaissance du handicap. Une quinzaine de salariés non aguerris à l'environnement médico-social ou nouvellement recrutés s'est professionnalisée au travers des quatre modules de formation.





L'association continue à s'appuyer sur les formateurs internes en déployant des sessions autour de leurs domaines d'expertise: les troubles du spectre autistique: accompagnement à la santé, parcours d'accompagnement, PCM; les nouveaux modes d'accompagnement; le Facile à Lire et à Comprendre (FALC); les progiciels: CEGI, Éolia,...; les nouvelles réglementations ressources humaines; le management socio-économique,... Plusieurs formateurs internes ont bénéficié d'une formation de formateurs, en partenariat avec la Fondation Bon Sauveur et les Genêts d'Or, pour développer leurs compétences en matière d'ingénierie et de pédagogie.

Une première formation de type AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) a été élaborée avec quatre intervenantes internes autour du management socio-économique. Cette formation à destination des cadres non formés au management socio-économique est déployée en 2020.

**Au-delà de ces trois piliers de la politique de gestion des Ressources Humaines de l'association d'autres faits marquants de l'année 2019**

**méritent d'être soulignés.** Initié en 2018, **le projet de dématérialisation des bulletins de paie des salariés et professionnels ESAT** a été déployé.

Dès janvier 2019 après une période de test au sein de cinq établissements, tous les salariés relevant de la convention collective CCN66 ont eu la possibilité de recevoir leur bulletin de paie par voie électronique. Ils ont été suivis par les salariés EA et du chantier d'insertion en avril, et par les professionnels ESAT en septembre.

Au-delà de la réception simplifiée de leur e-bulletin, les salariés bénéficient d'un espace personnel informatique sécurisé qui leur permet d'accéder facilement à leurs bulletins de paie et d'y stocker d'autres documents: copie de leurs diplômes, attestations de formation et autres documents plus personnels. Ce « coffre-fort » assure la confidentialité et l'intégrité des données. Il appartient au salarié qui conserve ce service gratuit même s'il change d'entreprise.

Cette opération réussie (83 % des salariés reçoivent leur bulletin par voie électronique et 47 % des professionnels ESAT) qui vise à anticiper le passage au tout numérique a permis

d'optimiser les process RH, de contribuer à nos engagements de développement durable en réduisant les impressions papier, et surtout à sensibiliser et accompagner les professionnels à l'utilisation des outils informatiques. À cet effet, un plan de communication et des accompagnements individuels et collectifs ont été mis en place.

**Le renouvellement des équipes cadres**, en lien avec le renouvellement de la pyramide des âges, s'est poursuivi. Six recrutements ont été effectués. Parmi ces recrutements, à noter Sylvie Chabrier à la direction du pôle travail de Saint-Brieuc, Karine Thoron à la direction du pôle accompagnement de Saint-Brieuc (précédemment directrice-adjointe de ce même pôle) et Emmanuel Le Merrer à la direction du pôle adulte de Dinan-Lamballe, ainsi que l'arrivée en toute fin d'année 2019 d'Isabelle Gozdowski en remplacement de la DRH actuelle, Françoise Perrier, qui quitte l'association après plus de dix ans à la tête des équipes. Ses différentes contributions au sein de l'association ont été saluées à l'occasion de la réunion Ariane du 29 novembre 2019.



## esatco

### Les Entreprises Adaptées (EA)

*POUR ESATCO,  
L'ANNÉE 2019  
AURA ÉTÉ MARQUÉE  
PAR LA MISE EN  
CONFORMITÉ DE  
NOTRE MODÈLE  
POUR RÉPONDRE  
AUX INSTRUCTIONS  
ET PRÉCONISATIONS  
DES DIFFÉRENTS  
DÉCRETS PARUS  
DURANT L'ANNÉE.*

En juillet 2018 le gouvernement et les représentants des Entreprises Adaptées ont signé l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 ». Cet engagement prévoit la création de 80 000 postes supplémentaires au niveau national en s'appuyant sur deux volets :

- les EA « socles », dont le taux de travailleurs handicapés devra être compris entre 55 et 85 % de l'effectif total en 2020, 55 et 80 % en 2021 et enfin entre 55 et 75 % en 2022.

- les expérimentations : CDD Tremplin, EATT, Entreprise Adaptée Pro-Inclusion

Les 6 Entreprises Adaptées esatco dites « socles » ont été directement impactées par les réformes mises en œuvre pour atteindre les objectifs de cet engagement.

La vocation des Entreprises Adaptées « socles » est de soutenir l'identification ou la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé, et d'accompagner la réalisation de ce projet dans

l'entreprise adaptée elle-même ou en dehors avec les autres employeurs.

Il s'agit d'activer le triptyque « emploi-accompagnement-formation » selon les besoins et les capacités de chaque salarié que l'Entreprise Adaptée emploie, en vue d'un accès durable à l'emploi au sein de l'entreprise adaptée elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité qui valorise leurs compétences.

### Les EA « socles » : passage des 6 EA esatco sous un CPOM unique

L'une des principales nouveautés est la substitution du Contrat d'Objectif Triennal (COT) signé annuellement entre chaque EA et le Préfet de région par un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) conclu entre

l'EA et l'État, valant agrément de la structure pour une période de 3 à 5 ans renouvelable. Le choix associatif a été de regrouper les 6 EA esatco sous un même CPOM. L'objectif de cette mesure est de mutualiser les moyens des EA et de donner une visibilité pluriannuelle. Cela doit permettre de mieux répartir dans le temps nos ressources en fonction des opportunités territoriales, et d'avoir une vision globale sur le suivi d'exécution du CPOM.

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens mentionné à l'article L. 5213-13-1 comprend :

1. Une présentation du projet économique et social de la structure
  - Les données relatives à l'identification de l'entreprise et un descriptif de ses activités
  - Les modalités de suivi et d'accompagnement des salariés handicapés dans leur projet professionnel ;
2. La présentation des moyens mobilisés pour mettre en

œuvre le projet économique et social de l'entreprise adaptée ;

3. Le nombre de travailleurs reconnus handicapés ouvrant droit à l'aide financière ;
4. Les documents administratifs, comptables et financiers ;
5. Les modalités de suivi, d'évaluation des objectifs et des moyens.

Le CPOM 2020-2022 a été présenté et déposé à la Direccte Bretagne fin 2019. Il rentrera en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020.



### Première expérimentation: le CDD Tremplin

Cette expérimentation offre à des salariés en situation de handicap au sein d'Entreprises Adaptées volontaires, en s'appuyant sur un CDD spécifique (d'une durée maximale de 24 mois), la possibilité d'accéder à une expérience professionnelle et à des formations dans le cadre d'un accompagne-

ment individualisé renforcé permettant l'expression, l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel dans une optique de recherche d'un emploi durable au sein d'un autre employeur. Pour expérimenter le CDD tremplin, les Entreprises Adaptées volontaires doivent

déposer un dossier de candidature, répondre à un cahier des charges pour être habilitées par voie d'une publication au journal officiel. L'association a validé la candidature de l'Entreprise Adaptée esatco pour cette expérimentation. Le dossier de candidature, portant sur 6 ETP en

CDD tremplin a été déposé à la Direccte Bretagne en décembre 2019. Dès validation et publication au journal officiel, l'expérimentation pourra débuter au sein de nos EA.





## Deuxième expérimentation : l'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT)

L'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor associée à dix autres acteurs de la région Bretagne (APF France Handicap, Mutualité française 29-56, Adapei 35 Le lien gourmand, Adapei 56 CEM, Sevel Services 29, Servicea 35, Ateliers Fouesnantais 29, association La Bousseleiaie-Fanguelin 56, Bretagne Ateliers, Handirect Services) ont décidé d'unir

leurs forces pour étudier la faisabilité de créer une EATT dans chaque département. Le 9 décembre 2019, l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor a signé, avec les 10 autres acteurs, les statuts d'une société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) donnant naissance à une Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT) baptisée Up'interim.

L'objectif est de faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs reconnus handicapés, sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap, et de conclure avec ces personnes des contrats de missions.

Dans une dynamique d'innovation et de partenariats, les entreprises adaptées bre-

tonnes souhaitent valoriser les compétences et les acquis de l'expérience des personnes auprès des autres employeurs. Dans les Côtes d'Armor, une agence départementale d'Up' Interim a vu le jour au cours du 1er trimestre 2020, dans les anciens locaux de Nouelles Formation, rue des Gallois, à Saint-Brieuc.

## Les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)

### Révision de la charte ESAT

Les ESAT accueillent des personnes en situation de handicap à temps plein ou à temps partiel suivant leurs besoins, dont les capacités ne leur permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée. Ces établissements ont une double vocation : proposer une activité professionnelle et un soutien médico-social et éducatif.

Les professionnels ESAT ont la particularité de ne pas relever du Code du Travail ou d'une convention collective, n'ayant pas le statut de salarié. A contrario, ils relèvent du Code de l'Action Sociale et des Familles. Cette particularité ne doit pas être un frein pour les reconnaître en tant que contributeurs de la richesse produite dans ces structures de travail adapté. La charte rédigée en 2012 a été révisée en 2019 et sera appliquée au 1<sup>er</sup> janvier 2020. L'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor réaffirme au travers de cette nouvelle charte, notamment sur l'évolution de carrière, l'attribution de jours de congés supplémentaires et sa politique d'intéressement, que sa performance économique reste et restera au service de sa performance sociale.

### Mission d'évaluation des ESAT par l'IGF et l'IGAS

Les Ministres des Solidarités et de la Santé, du Travail, de l'Action et des Comptes Publics et la Secrétaire d'État en charge des Personnes Handicapées ont co-signé, le

28 mars 2019, une lettre de mission relative aux ESAT sur le territoire national à l'attention de l'Inspection Générale des Finances Publiques et de l'Inspection Générale des Affaires Sociales.

Le rapport, rendu public en novembre 2019, dresse un état des lieux du secteur protégé et de ses enjeux, et fait état de 37 propositions. Rassurant, il reconnaît la double contribution à l'inclusion socioprofessionnelle des publics fragiles qu'ils accompagnent. Il rappelle également que sans eux, la grande majorité des personnes aujourd'hui accueillies seraient exposées au risque d'inactivité forcée ou de sous-emploi.

Pour donner suite à la parution de ce rapport, Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, a annoncé fin 2019 le lancement d'une concertation sur les ESAT pour étudier la mise en œuvre des propositions et préconisations. Nous resterons en veille et nous serons vigilants quant aux orientations nationales qui seront prises.

### Réflexion pour un ESAT tremplin et de transition sur le département des Côtes d'Armor

Tout au long de l'année 2019, esatco et d'autres ESAT du département (ESAT des Mauriers, ESAT de Glomel porté par l'AHB, ESAT des 4 Vaulx, ESAT d'Emeraude Id, ESAT des Ateliers de la baie porté par le GCSMS APAJH 22-29-35) ont continué d'alimenter la réflexion initiée en 2018 pour créer un réseau « d'ESAT tremplins et de transitions » sur le département des Côtes d'Armor.

Les travaux menés dans le cadre de cette réflexion, démontrent la volonté partagée de transformer l'offre de chaque ESAT pour mieux répondre aux besoins de certains ouvriers. Il en ressort une complémentarité à plusieurs niveaux : géographique, métiers proposés, spécificités d'accompagnement notamment vers le milieu ordinaire. En 2020, le groupe de travail se rapprochera de l'ESAT de transition Le Pommeret situé à Bréal-sous-Montfort (35) qui propose de déployer son expérience et son ingénierie aux acteurs des Côtes d'Armor.





## DÉVELOPPEMENT, QUALITÉ & PATRIMOINE

### 1 - La démarche d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement

#### La signature du CPOM performance 2019-2023

L'année 2019 a été marquée par la finalisation des négociations du CPOM performance 2019-2023, signé en janvier 2020 avec effet rétroactif au premier janvier 2019. Il

s'agit d'un CPOM quadripartite entre l'ARS, le Département, l'Éducation Nationale et l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor. Afin de le suivre et d'alimenter les dialogues de gestion,

16 fiches actions ont été annexées avec 42 indicateurs de suivi. 11 fiches concernent l'ensemble des établissements et services de l'association, 3 sont spécifiques au secteur

enfance, 1 au secteur travail et 1 secteur accompagnement adultes.

#### Finalisation de l'actualisation des projets d'établissements et de services (PEPS)

Le début de l'année a aussi été marqué par la finalisation de l'actualisation de tous les projets des établissements et des services 2018-2022 de l'association.

Pour rappel, les projets ont été construits avec pour référence, d'une part la recommandation de bonnes pratiques professionnelles de l'HAS « Elaboration, rédaction et animation

du projet d'établissement et service » et d'autre part un « guide méthodologique » associatif. 90 % des salariés de l'association ont été associés à cette démarche.



#### Réalisation d'un guide méthodologique d'élaboration et de suivi des Projets Personnalisés d'Accompagnement (PPA)

Ce travail a été entamé dans le cadre du club des référents qualité de l'association. Il a pour objectif d'avoir des valeurs partagées sur le sens du PPA dans notre association, sur son contenu, sa réalisation, son évaluation, et son suivi.

Le Projet Personnalisé d'Accompagnement est avant tout une démarche qui vise à adapter au mieux l'accompagnement proposé aux besoins, attentes, envies et potentialités de chaque personne.

Chaque salarié de l'association est un acteur dont l'accompagnement a pour finalité d'améliorer en permanence la qualité des prestations que nous proposons afin d'apporter une réponse singulière au parcours de chaque personne

en collaboration avec les autres acteurs du territoire de vie de la personne.

Le Projet Personnalisé d'Accompagnement concrétise le pouvoir d'agir de la personne et est un outil d'auto-détermination.



#### L'expression et la participation des personnes

Les réunions du club des présidents de CVS de l'année 2019 ont tourné autour de deux grands thèmes. L'organisation par les personnes accompagnées d'une journée sur « l'autodétermination, le pouvoir d'agir et la pair-aidance », ce qui représente un très gros travail de préparation. La journée, initialement programmée en

septembre 2020 est, du fait de la situation sanitaire, reportée d'un an. Elle se déroulera le 22 septembre 2021 au Palais des Congrès de Saint-Brieuc. Les présidents de CVS ont également travaillé sur le thème du développement durable et en particulier sur les déchets. Nous avons bénéficié de partages d'expériences de terrain

sur le nettoyage des plages, le nettoyage de la ville, le tri sélectif en IME, foyer, foyer de vie et MAS.

Les présidents ont bénéficié d'une formation très pragmatique dispensé par Jérôme Thouvenin pendant laquelle ils ont, entre autres, appris à identifier les matières et savoir dans quelle poubelle les mettre.

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

### Prévention des risques professionnels

- Réalisation ou mise à jour des livrets d'accueil sécurité des nouveaux salariés
- Réalisation de 3 études ergonomiques de postes
- Mise en place de sessions de sensibilisation sur la prévention des Risques Professionnels auprès des professionnels ESAT de Ploufragan
- 2 évaluations de risques professionnels pour les établissements ou services
- Formations sur le thème de la prévention pour les jeunes de SIPFP de Tréguier et Saint-Brieuc

### Sécurité

- Accompagnement sur 2 commissions de sécurité
- Accompagnement pour 3 exercices incendie
- Sensibilisation au risque incendie pour les résidents des foyers d'hébergement de Saint-Brieuc
- Démarrage de la campagne de diagnostic Amiante sur l'ensemble du parc immobilier

### Environnement

- Travail avec le Club des Présidents de CVS sur le tri sélectif

En qualité d'acteur social et solidaire, l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor a souhaité s'engager dans une démarche de développement durable qui est l'un des sept engagements de l'association inscrits dans son livre blanc réalisé et édité en 2017 puis décliné dans l'axe 4 du plan stratégique 2019-2023. Dans ce cadre, l'association a réalisé en 2019 de nombreuses actions en complément de celles réalisées par les établissements et services :



- Projet de la Fourche à la Fourche
- Projet Mobilité
- Sensibilisation des Présidents des CVS sur les enjeux du Développement durable
- Intervention sur les sujets du développement durable auprès de Nous aussi 56 et Cap'Acité
- Lancement de la nouvelle politique SQVT
- Acteur engagé dans la BREIZH COP
- Participation à la Co-construction de la déchetterie du futur
- Participation au REGAL (Réseau pour Eviter le Gaspillage Alimentaire) Centre Armor

## 3 - Patrimoine



# Pôle de coordination et d'accompagnement

**Le pôle** regroupe des services qui accompagnent des adultes en situation de handicap mental, psychique ou avec trouble envahissant du développement et des personnes fragilisées sur l'ensemble du département. Tous les services du pôle proposent un accompagnement généraliste en matière de logement, d'accès aux soins, d'accompagnement vers et dans l'emploi, d'activités sociales ou encore de culture... Pour réaliser leurs missions d'accompagnement, ces services s'appuient sur l'expertise des partenaires du territoire de vie des personnes.



## Nombre de places au 31/12/2019

SAVS départemental	374
SAMSAH	29
ACT	28
GEM	97
ASLL	69
AESF	13
Pôle ressource	162
HHC	54

## Objectifs Projet d'établissement

- **Renforcer les coopérations** avec les secteurs sanitaires et sociaux et les coordinations à l'interne comme à l'externe autour des parcours
- **Favoriser l'inclusion** et la poursuite des **parcours de vie sans rupture**
- **Soutenir et développer l'autonomie** dans tous les domaines de la vie : logement, santé, vie sociale, vie professionnelle et formation...
- **Guider et conseiller** dans les **actes de la vie quotidienne**
- **Permettre l'accès aux droits fondamentaux** et promouvoir la citoyenneté
- **Aider** à l'expression et la mise en œuvre des **projets personnels**, dans un environnement en lien avec différents intervenants

## Projets & perspectives

- **ACT** : participation au projet territorial de santé mentale autour d'une expérimentation du dispositif « Un chez soi d'abord »
- **SAVS SAMSAH** : développement d'un partenariat avec le secteur de la protection de l'enfance (Envol et Beauvallon)
- **GEM** : modification de l'architecture des locaux

## 2019

### Retour sur l'année

#### Pôle

Mise en œuvre de l'analyse de la pratique professionnelle pour tous les services.

#### Services

- **ACT** : évaluation externe et réponse à l'appel à projet développement ACT (Lamballe - Lannion)
- **SAVS SAMSAH** : structuration du partenariat avec les services d'aides à domicile et l'UNA
- **SAVS Saint Briec** : mise en œuvre d'activités jardin partagé avec l'association « Les jardins du Gouët »
- **SAVS Dinan** : randonnée solidaire préparée par les personnes accompagnées à destination des personnes en situation de handicap du village de Tiékouna (sud du Burkina Faso)
- **SAVS Guingamp** : projet de déménagement en 2020 en mutualisant les locaux avec d'autres acteurs du territoire (Émeraude ID – APAJH 22/29/35)
- **GEM** : changement de parrain ALMA 22 et élection du nouveau bureau
- **ASLL AESF** : mise en œuvre de mesure ASLL d'évaluation et d'une plateforme sécurisée de transmission des dossiers avec les services du Conseil départemental
- **HHC** : réponses positives à l'appel à projet pour le forfait « Habitat inclusif » à Lamballe et Guingamp avec financement de l'intervenante à domicile

- **Mise en œuvre** d'un groupe de travail (professionnels du pôle, personnes accompagnées et partenaires) pour co-construire un espace citoyen
- **Poursuite** de la mise en œuvre du projet stratégique de l'association sur chaque service
- **Révision** des outils de communication des services du pôle
- **Préparation** de l'ouverture des prochains HHC de Saint-Briec et Plérin

# PÔLE DE LOUDÉAC

## Enfance

L'IME Saint-Bugan accueille des enfants et adolescents de 6 à 20 ans en situation de handicap, présentant une déficience intellectuelle légère, moyenne ou profonde ainsi que pour certains des troubles associés. Cette population accompagnée est désormais majoritairement représentée par des jeunes présentant des TSA.

### Nombre de places au 31/12/2019

Internat DI	16
Internat TSA	2
Accueil de jour DI	38
Accueil de jour TSA	10
Tout mode d'accueil DI	2
Tout mode d'accueil TSA	3
Prestation en milieu ordinaire	63
<b>ETP au 31/12/2019</b>	<b>69</b>

## Objectifs

### Projet d'établissement

#### Mise en place de la transformation de l'offre

En 2019, l'établissement a vécu, une nouvelle fois, dans son histoire, de nouveaux changements : évolution de l'agrément (moins 10 places d'internat) et ouverture de 2 unités d'enseignement externalisé (une au collège et une en primaire à Loudéac). Les circonstances ont permis de vivre cela en une seule fois. En effet, le départ de 15 jeunes en fin d'année scolaire a facilité la baisse d'effectif, en ne laissant personne sans solution. Des professionnels motivés pour demander une mutation interne et favoriser un tournant dans leur carrière.



#### À NOTER

**La difficulté permanente de recrutement d'un médecin généraliste et de 2 d'orthophonistes pour le pôle enfance.**



## 2019

### Retour sur l'année

#### Organisation

Mise en place d'un service expérimental, « Section d'Apprentissage à l'Autonomie et à la Socialisation », pour les jeunes majeurs et en aménagement Creton, bénéficiant d'une orientation en foyer de vie : une équipe éducative expérimentée ; un lieu de vie situé en cœur de ville permettant une vie citoyenne ; une volonté de développer des projets inclusifs ; et un support visant à développer les compétences domiciliaires.

#### SESSAD

Mise en place d'un coordinateur de projet pour chaque personne accompagnée ; l'objectif étant d'améliorer le processus d'élaboration du Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA) en fluidifiant et en rendant plus effective la communication avec la famille et les partenaires. Le déploiement des outils du guide d'accompagnement environnemental se poursuit également suite à la participation des professionnels à une formation sur ce thème en 2018.

## Projets & perspectives

Le pôle enfance de Loudéac est en attente de la refonte de son agrément en Dispositif intégré d'accompagnement médico-éducatif spécialisé (DIAM'S) avec un numéro d'agrément unique. Cela facilitera la gestion au quotidien et permettrait la fluidité des accompagnements et donc la fluidité des parcours.

Le pôle enfance de Loudéac est en attente de la mise en place de l'Unité d'Enseignement en Maternelle Autisme à Loudéac : tous les feux sont au vert, puisqu'une classe et une annexe sont dédiées dans un ensemble scolaire de la ville, les enfants autistes concernés sont sur une liste d'attente de l'hôpital de jour de Loudéac, et des professionnels du pôle enfance formés à l'accompagnement de jeunes.



# PÔLE DE SAINT-BRIEUC

## Enfance

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019, les autorisations accordées à l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor pour l'IME et le SESSAD sont regroupées pour fonctionner en mode dispositif intégré. **Le dispositif enfance de Saint-Brieuc** accompagne des enfants, adolescents et jeunes adultes de 0 à 20 ans en situation de handicap intellectuel et/ou d'autisme / TSA.



Nombre de places au 31/12/2019	
Placement familial - DI	5
Accueil du jour - DI	65
Tous modes d'accueil – DI	2
Accueil du jour TSA	6
Prestation en milieu ordinaire DI	65
<b>ETP au 31/12/2019</b>	<b>74,21 ETP ou 96 salariés</b>

ETP au 31/12/2019 : IME Guy Corlay 51,73 ETP, SESSAD Alizés 22,48 ETP

## | Objectifs

### Projet d'établissement

Le dispositif enfance de Saint-Brieuc intervient sur le territoire de l'agglomération briochine. Les objectifs sont de rechercher l'action la plus adaptée et la plus diversifiée possible, reconnaissant la personne dans toutes ses réalités, ses potentialités, ses attentes. Pour ce faire, nous travaillons au développement des aptitudes physiques, intellectuelles, sociales et professionnelles par des méthodes adaptées en lien avec les RBPP de la HAS et de l'ANESM.

Nous offrons à l'enfant et à l'adolescent un cadre contenant et structurant permettant repères et sécurité, au sein duquel une multiplicité de situations diverses et innovantes peut s'élaborer en collaboration avec les familles.



## Projets & perspectives

- **Expérimentation** en vue du déploiement du « dispositif intégré »
- **Participation** à la nouvelle ENC – Serafin-PH 2019
- **Poursuite de l'accompagnement** des équipes à construire de nouvelles pratiques
- **Réalisation de travaux d'entretien** extérieurs des bâtiments
- **Poursuite** de la supervision scolaire – Epsilon à l'École, et de la supervision ABA par Karina ALT
- **Actions** de formations spécifiques à la SIPFP
- **Mise en place de groupes de paroles** pour les personnes accompagnées, en partenariat avec ALMA 22

## | 2019

### Retour sur l'année

- **Engagement** de la réflexion avec les professionnels sur l'évolution du secteur et la transformation du pôle enfance
- **Poursuite** du travail sur l'amélioration de l'expression collective des familles à travers différents outils (enquête / manifestations thématiques à destination des familles / groupes de parole...)
- **Poursuite** du déploiement des interventions sur les listes d'attente
- **Redéploiement** de places de l'IME (-2) vers le SESSAD Antenne DI (+5) au 1<sup>er</sup> septembre 2019
- **Participation** à l'étude de coûts SERAFIN-PH 2020

# PÔLE DE TRÉGUIER

## Enfance

Le **pôle enfance** de Minihiy-Tréguier accueille des enfants, adolescents et jeunes adultes en situation de handicap présentant une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés ou avec autisme, de 6 à 20 ans à l'IME et de 0 à 20 ans au SESSAD.



Nombre de places IME au 31/12/2019	
Semi-internat	61
Internat	13
TSA	8
<b>ETP au 31/12/2019</b>	<b>52,45</b>
Nombre de places SESSAD au 31/12/2019	
Accompagnement	48
TSA	3
Nombre d'actes annuels	6395
<b>ETP au 31/12/2019</b>	<b>11,70</b>

## Objectifs

### Projet d'établissement

- **Apporter une meilleure lisibilité** des prestations et du parcours de la personne
- **Augmenter la capacité de réponse** aux personnes accompagnées et leurs familles
- **Adapter la structure à la personne accompagnée** (adaptation structurelle et fonctionnelle)
- **Inscrire le pôle enfance** dans les choix associatifs et les enjeux territoriaux
- **Inscrire le pôle enfance** dans une démarche de développement durable



## Projets & perspectives

- **Poursuivre l'ouverture du pôle enfance sur son environnement** par notre participation aux jardins partagés, le travail collaboratif avec les établissements scolaires de proximité (partage entre des étudiants de collèges, de lycée et des personnes accompagnées, voire en opportunité de nouveaux partenariats). Inclusion de personnes accompagnées par l'IME à des cours d'un collège de proximité Préparer l'ouverture de l'Unité Enseignement en Maternelle Autisme de Lannion adossée au SESSAD Poursuivre nos partenariats en vue d'installer une Unité d'Enseignement Externalisée dans un collège de Tréguier
- **Mener une réflexion sur l'évolution de l'offre de service.** Mettre en place la transformation de places pour septembre 2020 (5 places de l'IME transformés en 13 places au SESSAD). L'ensemble du pôle enfance va également travailler à la mise en place en dispositif du pôle enfance.

## | 2019

### Retour sur l'année

- **Travail sur les projets** de service et les projets d'activité : temps de réflexion pour les équipes sur leurs pratiques et sur l'accompagnement proposé
- **Déploiement du guide d'accompagnement** sur l'ensemble du pôle enfance avec la mise en place du récit, le DOCQ, les CIR...
- **Généralisation** des outils d'évaluation AFLS et ABLLS
- **Dépôt du permis de construire** en mairie du projet architectural
- **Poursuite des groupes de travail** sur les axes du Pasintex, notamment le développement durable avec sa mise en application direct par les achats en circuit court pour les repas pédagogiques (marché de Tréguier), mesure de la production des déchets en achat en supermarché et au marché...
- **Démarrage de la formation** « Relation sexuelle et vie affective » avec des groupes de paroles pour les familles

# PÔLE ADULTE DE DINAN ET LAMBALLE

## Production



**esatco Dinan / Lamballe** accueille, avec l'appui du SATRA, des personnes adultes reconnues en qualité de travailleur handicapé, présentant une situation de handicap intellectuel ou psychique, avec éventuellement des troubles associés. Pour cela, l'établissement propose 10 activités de production réparties sur 19 ateliers, un soutien médico-psychologique et un accompagnement social global.



### Nombre de places au 31/12/2019

	Nombre d'ETP	Nombre de personnes
ESAT Dinan Lamballe	149	176
Entreprise Adaptée	34,90	44
SATRA Dinan	20	28

## | Objectifs

### Projet d'établissement

- **Développer** des actions de sensibilisation et de formation autour de l'inclusion auprès de tous les acteurs
- **Développer** notre proximité avec des partenaires et des acteurs du territoire
- **Favoriser** et développer l'inscription des personnes dans leur environnement
- **Mettre en œuvre** une réflexion pluridisciplinaire des pratiques professionnelles pour une amélioration et adaptation des modes d'accompagnement
- **Développer** notre démarche projet personnalisé
- **Développer** et communiquer sur notre offre de service interne/externe
- **Revisiter** les outils d'évaluation et de formalisation
- **Réfléchir** à une meilleure prise en compte de la place de la famille, conjoint, enfant et personne accompagnée

## | 2019

### Retour sur l'année

- **Départ de Michel Leroux**, directeur du pôle, et arrivée d'Emmanuel Le Merrer le 11 juillet 2019
- **Evolution de la commission d'admission** vers une commission de parcours
- **Finalisation des projets d'établissement** 2019-2023 ESAT et SATRA
- **Remise des titres RAE** en novembre 2019
- **Mise en œuvre du projet d'établissement** via les plans d'actions prioritaires

## Projets & perspectives

Dans la continuité de CAP21, élaborer un audit de notre stratégie de production duquel découlera notre projet de développement 2021-2023. Rédaction du projet dernier trimestre 2020.





# PÔLE ADULTE DE GUINGAMP

## Production

**esatco Guingamp** propose 5 activités professionnelles (bois de chauffage, légumerie, espaces verts, prestations de services, entretien des locaux-services) adaptées à des adultes de plus de 20 ans en situation de handicap. L'établissement met à leur disposition un soutien médico-psychologique, un soutien extra-professionnel et professionnel nécessaires pour un épanouissement personnel et favorisant l'inclusion sociale.

### ESAT: nombre de places au 31/12/2019

externat	101
<b>File active au 31/12/2019</b>	
ouvriers	135

## | Objectifs

### Projet d'établissement

- **Favoriser** le bien-être et l'épanouissement personnel en proposant un cadre sécurisant et bienveillant
- **Permettre aux ouvriers** d'être acteur de leur vie professionnelle et personnelle
- **Favoriser** l'inclusion sociale et l'exercice de la citoyenneté
- **Permettre** l'exercice d'une activité professionnelle et favoriser le développement et l'acquisition des compétences professionnelles
- **Accueillir à temps partiel** au SATRA des travailleurs qui, pour des raisons de santé et de fatigabilité, ne peuvent et/ou ne souhaitent plus travailler à temps plein; proposer des activités de maintien et/ou de développement des compétences pour travailler en ESAT

## Projets & perspectives

- **Projet de rénovation** de l'espace de restauration
- **Poursuivre** les stages et les prestations « hors les murs »
- **Rationaliser** la gestion des déchets issus des différentes activités de production et les valoriser. S'inscrire dans une dynamique de développement durable
- **Anticiper** le vieillissement des professionnels
- **Poursuivre les travaux** autour de l'avancée du projet de construction du SATRA dans l'enceinte de l'ESAT de Plouisy
- **Évaluer et adapter les activités** en faveur des professionnels ESAT pour leur permettre d'acquérir, maintenir et développer des compétences nécessaires à une insertion professionnelle et sociale



### SATRA: nombre de places au 31/12/2019

externat	30
ETP	7
<b>File active au 31/12/2019</b>	
effectif	18

## | 2019

### Retour sur l'année

#### ESAT

- **Remise** des reconnaissances de compétences le 28 juin 2018 à Quimper
- **Participation** au Duoday, un tremplin vers l'emploi (construire des ponts entre employeurs, personnes en situation de handicap et acteurs de l'accompagnement; faire valoir les compétences des personnes; promouvoir une société inclusive dont l'emploi est le pilier)
- **Rédaction** du projet d'établissement 2019-2023 et mise en œuvre d'un plan d'action stratégique
- **Organisation** d'un forum sportif

#### SATRA

- **Participation au concours** d'art floral autour de la thématique de la Bretagne l'espace de communication Jacques Cartier en partenariat avec ASKORIA
- **Participation au Challenge** sportif René-Aubry
- **Rencontres annuelles SATRA** / lycée professionnel du Restmeur dans une perspective d'échanges de savoirs



#### À NOTER

**Lancement du projet d'intégration du SATRA et d'une nouvelle légumerie sur le site Pen Duo à Plouisy.**

# PÔLE ADULTE DE LOUDÉAC

## Production



Les établissements et services du **pôle travail de Loudéac** accueillent des personnes adultes reconnues en qualité de professionnel, présentant une situation de handicap intellectuel ou psychique avec éventuellement des troubles associés.



nombre de places au 31/12/2019	ESAT	SATRA	Entreprise adaptée
Places	126	13	22
Accueil Temporaire		1	
ETP au 31/12/2019	126	14	22

## | Objectifs

### Projet d'établissement

#### Démarche Qualité:

- **Réactualiser et adapter** les outils et documents à destination des personnes accompagnées
- **Développer** des actions, des activités, des métiers correspondant aux aspirations et aux capacités des personnes
- **Structurer** la démarche qualité
- **Rendre visible** et lisible la préparation de la sortie par un accompagnement anticipé
- **Développer** les échanges de pratiques et les formations collaboratives
- **Promouvoir** le concept de bienveillance
- **Finaliser** la phase opérationnelle du projet de restructuration des ateliers, SATRA et EA
- **Structurer** les différentes réunions du pôle
- **Développer** l'ouverture de l'établissement sur l'extérieur
- **Déploiement** des outils du management socio-économique
- **Valoriser** et développer le capital humain



## Projets & perspectives

- **Finalisation du projet relatif** à la restructuration architecturale de l'ESAT
- **Développer la valorisation** des rôles sociaux au pôle
- **Renforcer le partenariat** avec l'ADAPT, Cap Emploi, ESS afin d'ouvrir le pôle vers l'extérieur
- **Mise en place d'un groupe de travail** sur la charte alimentaire

## | 2019

### Retour sur l'année

- **Réalisation** des journées Duo Day
- **Mise en place** d'un partenariat avec l'AFPA pour loger des stagiaires esatco
- **Mise en place** du self
- **Création** d'une grille d'auto-évaluation interactive pour les professionnels esatco
- **Création** d'un livret d'accueil en FALC vidéo
- **Réalisation** de nouveaux vestiaires pour le cartonnage
- **Réalisation** d'un livret sur les actions de soutien proposées
- **Participation** à l'élaboration des fiches actions de la commission locale santé sur le territoire loudéacien
- **Mise en place** de deux réunions générales à destination de l'ensemble des salariés du pôle



#### À NOTER

Une dynamique de projet chez les professionnels, de plus en plus participative, consécutive à la rédaction des nouveaux projets d'établissement et en lien avec la mise en place des outils MSE

# PÔLE ADULTE DE PAIMPOL

## Production



**esatco Paimpol** accueille majoritairement (> 70%) des adultes de 18 à 60 ans présentant un handicap psychique stabilisé par une prise de soins. Quelques personnes avec des handicaps différents (< 28%), notamment avec une déficience intellectuelle légère, moyenne voire avec certains troubles associés, sont accueillies, et permettent d'avoir une pluralité d'accompagnements favorisant la vocation handicap psychique de l'ESAT.



### Nombre de places au 31/12/2019

Semi-internat	46
Internat	0
<b>ETP au 31/12/2019 (66 personnes en file active)</b>	<b>42.58</b>

## | Objectifs

### Projet d'établissement

- **Mise en œuvre du projet d'établissement via les plans d'actions prioritaires**
- **Promotion de la « compétence » de chacun, par l'entrée professionnelle; promotion de la « santé » par l'accompagnement de tous** (version O.M.S.)  
Dans les 2 principaux domaines de l'ESAT (professionnel et accompagnement), travailler avec les personnes les deux « dimensions fondations » (compétences et santé) afin de renforcer l'estime de soi, et le pouvoir d'agir des personnes
- **Inclusion sociale**
  - Partenariats SAVS, HDJ, CATTP, Lire à Plourivo, Gwenan, schéma d'entraide,...
  - Participation au PCPE (pôles territoriaux)
  - Valorisation des rôles sociaux favorisant les liens avec les acteurs du territoire et mettant en valeur des actions citoyennes réalisées par nos ouvriers
  - implication territoriale dans l'Économie Sociale et Solidaire (ESS Ouest Côtes d'Armor)

### À NOTER

- **L'atout de Plourivo :**  
**mise à disposition d'un mi-temps ESAT, mi-temps CMP Paimpol (Centre Médico-Psychologique) d'une infirmière spécialisée de la Fondation Bon Sauveur de Bégard.**



## Projets & perspectives

- **Co-construire** l'anniversaire des dix ans d'esatco Paimpol à Plourivo
- **Recruter** une psychologue (20%) avec la MAS l'Archipel de Paimpol
- **Réaliser** un bâtiment pour l'activité JEV (jardins espaces verts) afin de soutenir le développement de l'activité
- **Poursuivre** la mise en œuvre du projet d'établissement via les plans d'actions prioritaires
- **Augmenter** la consommation de légumes bio cultivés à Plourivo via notre restauration interne.
- **Mettre en route** le projet « paniers solidaire » (dynamique d'accès à une alimentation saine et durable pour tous)
- **Permettre** au jardin partagé de trouver son rythme de croisière à côté du futur SATRA à Plourivo

## | 2019

### Retour sur l'année

- **66 personnes accompagnées** ; 33 personnes ont bénéficié de 50 stages
- **6 embauches** et 10 personnes sorties, dont 1 transfert accompagné vers autre ESAT (Emeraude Id à Lannion)
- **Bonne activité générale** à Plourivo
- **Rucher partagé** esatco à Paimpol: récolte de 30 kg de miel et déploiement de ruches par l'équipe Apiculture Plourivo
- **Acquisition** d'un terrain de 2,84 Ha jouxtant l'ESAT pour l'activité maraîchage
- **Production** des repas journaliers incluant les légumes bio produits sur place

# PÔLE ADULTE DE TRÉGUIER ET LANNION

## Production

**esatco Tréguier** accueille des adultes en situation de handicap de 20 à 60 ans. Quatre activités de production sont proposées : entretien d'espaces verts, restauration, blanchisserie et sous-traitance industrielle. Avec l'appui du SATRA, l'ESAT adapte les rythmes de travail de certains pour le maintien d'une dynamique de travail.

La personne est orientée vers le SATRA pour diverses raisons (santé, vieillissement, fatigabilité). Les temps de travail sont alors aménagés (mi-temps, une journée par semaine,...).



Nombre de personnes au 31/12/2019	
ESAT	126
EA	10
SATRA	19
ETP encadrement au 31/12/2019	
ESAT-EA	22.93
SATRA	2.5

## Objectifs

### Projet d'établissement

- **Permettre à la personne** de construire un projet de vie inscrit dans la dimension travail :
  - Piloter et mettre en œuvre les PPA (Projets Personnalisés d'Accompagnement)
  - Favoriser l'expression collective et individuelle
  - Sécuriser le fonctionnement des services en s'appuyant sur la démarche Qualité
- **Anticiper l'évolution de la population accueillie** (évolution des déficiences, vieillissement) :
  - Formation des encadrants
  - Partenariats pour accompagner la sortie du monde du travail
  - Collaboration renforcée avec les IME
- **Maintenir la rentabilité économique de l'ESAT** dans le cadre d'une démarche de développement durable



### À NOTER

Inscrite dans le projet d'établissement, l'expérimentation des premiers appareils électriques pour l'entretien des espaces verts a eu lieu en 2019. Sont particulièrement évalués le confort d'utilisation pour les professionnels ESAT et l'autonomie des batteries.

## Projets & perspectives

### ESAT

- Maintenir notre niveau d'activité en remportant les appels d'offres relancés (blanchisserie, espaces verts) sur tout le département
- Rechercher de nouveaux partenariats en sous-traitance industrielle
- Dans un contexte sensible de crise sanitaire, poursuivre l'accompagnement médico-social des professionnels ESAT (PPA, expression collective, formation,...)

### SATRA

- Être en appui de l'ESAT pour la préparation des départs à la retraite d'une dizaine de professionnels ESAT sur les 4 prochaines années.

## 2019

### Retour sur l'année

### ESAT

- **Mise en œuvre** d'actions inscrites dans le projet d'établissement (exemples : mise à jour de certaines procédures, accompagnement des professionnels ESAT à la dématérialisation des bulletins de salaire par des formations sur l'utilisation des outils numériques)
- **Organisation de plusieurs activités « cohésion »** ; exemple : équipe blanchisserie à Eurodisney, équipes JEV au Puy-du-Fou, Olympiades en juillet et Loto à Noël pour toutes les équipes.
- Arrivée de Jérôme Le Cun à la tête de l'équipe Restauration début 2019
- **Activité soutenue** pour l'ensemble des activités ; exemple : nouveau marché des collègues en blanchisserie, croissance de la production de magnettes en sous-traitance
- **Augmentation du nombre de personnes en situation de handicap** accueillies en stage (18 en 2019, soit 110 semaines de stage)

### SATRA

- Arrivée de Catherine Chenu au sein de l'équipe SATRA.
- Nouveaux ateliers proposés autour du dessin ou de sorties sur des thématiques culturelles
- Partenariat avec l'IME Ker An Heol de Tréguier permettant l'utilisation hebdomadaire de la salle Snoezelen par deux enfants du SETA

# PÔLE ADULTE DE SAINT-BRIEUC

## Production

**Le pôle travail adapté et insertion de Saint-Brieuc** regroupe des dispositifs qui ont en commun de permettre à des personnes momentanément ou durablement exclues du marché du travail classique d'accéder à l'emploi.

### Nombre de places au 31/12/2019

ESAT (agrément 125 ETP)	151
SATRA (agrément 37)	38

### Nombre de places EA au 31/12/2019

		salariés au 31/12/2019
EA Niépce	50.22	66 soit 62.22 ETP
EA site des Châtelets	41.80	52 soit 50.80 ETP
ARTEX	18.50	30 soit 24.30 ETP

**L'ESAT** est un établissement médico-social de travail protégé qui accueille des personnes en situation de handicap pour lesquelles la Commission des Droits et de l'Autonomie de Personnes Handicapées (CDAPH) a constaté que les capacités de travail ne leur permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire.

**Le SATRA** est un service éducatif adossé à l'ESAT qui propose aux travailleurs des activités permettant de maintenir et développer leurs compétences sociales et professionnelles, de travailler leur autonomie et participation à la vie de la cité.

Les deux **Entreprises Adaptées** sont des entreprises du milieu ordinaire qui permettent à des personnes en situation de handicap d'accéder ou de se maintenir dans l'emploi dans des conditions adaptées à leurs capacités. Elles les accompagnent dans leur projet professionnel et peuvent dans certains cas être des passerelles vers d'autres employeurs privés et publics.

**Le chantier d'insertion ARTEX** propose un accompagnement et une activité professionnelle à des personnes sans emploi rencontrant des difficultés socio-professionnelles particulières. C'est une étape qui permet aux personnes de construire leur projet professionnel, d'amorcer un processus de qualification, d'acquérir des savoir-faire et des compétences, de résoudre des problèmes de santé, de logement, de garde d'enfants ... problèmes qui constituent autant de freins à l'accès à l'emploi.

### Les activités économiques

Restauration, cuisine centrale, espaces verts, entretien de locaux, aménagement de salles, blanchisserie, peinture, conditionnement, maintenance, prestations de services aux entreprises, collecte et tri du textile, vente de vêtements.



## | 2019

### Retour sur l'année

- **Au départ à la retraite de son directeur**, le pôle adulte de Saint-Brieuc a été restructuré en deux pôles distincts : un pôle travail adapté qui regroupe l'ensemble des établissements de travail (ESAT, EA, ACI, SATRA) du territoire et un pôle accompagnement qui englobe les foyers d'hébergement et foyers de vie. Sylvie Chabalière a été nommée à la direction du pôle travail et Karine Thoron à la direction du pôle hébergement
- **Deux terrains jouxtant l'actuel site à Ploufragan** ont été achetés. Cette opportunité va permettre de concrétiser le projet de rapprochement de l'entreprise adaptée de Niépce sur le site du Parc d'activités des Châtelets

## Projets & perspectives

- **Formaliser** le pilotage du pôle de travail adapté et poursuivre l'harmonisation des process entre les différentes structures
- **Construire** en concertation le cahier des charges du rapprochement des Entreprises Adaptées briochines sur le site des Châtelets
- **Faire évoluer** le modèle de nos entreprises adaptées pour s'adapter aux réformes voulues par l'État, à savoir renforcer le caractère inclusif des EA et accroître la performance économique,
- **Travailler** sur la stratégie commerciale et marketing de la filière textile
- **Poursuivre** notre réflexion collective et la formation des professionnels ESAT à l'accueil de nouveaux publics (autisme et troubles psychiques)
- **Adapter** la nature de l'offre du SATRA pour s'adapter à l'évolution des publics accueillis sur l'ESAT

# PÔLE ADULTE DE DINAN ET QUÉVERT

## Hébergement

**Les foyers d'hébergement** accueillent et accompagnent des personnes en situation de handicap mental avec des troubles associés.

Nombre de places : Foyer Hébergement : 11,22 ETP - Foyer de Vie / FAM : 23,43 ETP

Foyer de vie Les Grands Rochers	22	Foyer d'hébergement Ker Redenn	15
Foyer Accueil Médicalisé	2	Habitat Handi Citoyen L'eau Vive	15
Accueil de jour	7	Accueil temporaire	2+1 HHC
Accueil temporaire	1		



## Objectifs

### Projet d'établissement

- **Élaboration, rédaction et animation** des projets d'établissements ou de services 2019-2023 ; mise en place de groupes de travail associant 80 % du personnel d'encadrement, y compris l'équipe de nuit, des représentants des personnes accueillies, des représentants des familles ; rédaction des 11 axes structurant le projet
- **Adaptation du temps de repos** des personnes accueillies au foyer d'hébergement en favorisant la pré-retraite ou au contraire l'intégration progressive ; privilégier le bien vivre chez soi et l'apprentissage de la convivialité (invitations dans studios)
- **Déploiement de nouveaux plannings** pour les professionnels afin de prendre en compte la baisse du nombre de résidents accueillis à Ker Redenn et mieux répondre aux besoins et au rythme de vie des personnes en avancée en âge (lever plus longs, activités plutôt l'après-midi, participation de bénévoles...) pour le foyer de vie

## Projets & perspectives

- **Renforcer et étayer** les équipes éducatives
- **Développer le partenariat** avec les centres hospitaliers
- **Faire face** aux problématiques de santé des personnes vieillissantes
- **Définir la stratégie** de réhabilitation du foyer de vie suite au plan stratégique de patrimoine

## 2019

### Retour sur l'année

#### Foyer Keredenn

- **Inauguration** des nouveaux habitats en février avec Préfet, Mr LECHIEN, MDPH...
- **Partenariat sur 4 mois** avec la MFR de Saint-Grégoire, pour les aménagements extérieurs et paysagers
- **Plusieurs séjours** sur des temps de week-end prolongés privilégiant la détente et la vie culturelle
- **Projet et ouverture** du Café Solidaire. AG avec plus de 90 adhérents en septembre

#### Foyer de vie « Les Grands Rochers »

- **Exposition « Art Diffé Rance »** au CMB de Dinard, Abbaye de Léhon dans le cadre de Culture partagée et Siège de Plérin
- **Fête du printemps** et portes ouvertes aux familles et partenaires (17 mai)
- **La Java à EPHATA** : fête de la voile à Saint-Malo qui vient clôturer un partenariat entre l'association Ephata et des ESMS du territoire (plusieurs sorties sur voilier adapté PMR)
- **Nouvelles activités** : Snoezelen, médiation animale, thalasso, fleurissement des terrasses et jardins avec les bénévoles de la section
- **Séjour vélo** en juin
- **Séjour partagé** avec le foyer de vie de Beaumanoir / Coallia
- **Convention avec le SAJAIME** : accueil et tutorat de jeunes des plus de 20 ans en IME



# PÔLE ADULTE DE GUINGAMP

## Hébergement

**Le foyer de vie Park Nevez** propose deux modalités d'accompagnement : un accueil à temps plein en internat et un Accueil de jour pour des adultes en situation de handicap ne pouvant pas ou plus exercer une activité professionnelle. L'établissement propose des activités occupationnelles et un accompagnement socio-éducatif adapté aux besoins des personnes accompagnées.

**Le foyer d'hébergement Foch-Coajou** assure l'hébergement et l'accompagnement de personnes adultes en situation de handicap qui exercent une activité pendant la journée en milieu ordinaire, en entreprise adaptée ou en milieu protégé.



## | 2019

### Retour sur l'année

#### FDV

- **Réactualisation du Projet d'établissement** pour la période 2019-2023
- **Développement de l'accueil temporaire** (18 personnes accompagnées sur l'année)
- **Mise en place d'une équipe éducative** dédiée d'accueil de jour permettant un accompagnement inscrit en continuité des externes dans leurs parcours de vie
- **Mise en place d'un partenariat** avec un service d'aide à domicile permettant un étayage relatif aux besoins d'accompagnements de certaines situations complexes
- **Événements phares de l'année** : représentation de théâtre par le groupe de l'activité théâtre et invitations des autres foyers de vie du territoire, mise en place d'un partenariat avec l'IME de Tréguier avec partage d'une activité quotidienne afin d'appréhender le fonctionnement de l'établissement et de travailler les transitions pour les jeunes dans leurs parcours de vie

#### FH

- **Entrée de 2 nouvelles personnes**
- **Accueil de 2 personnes** dans le cadre d'un échange croisé avec un autre établissement médico-social de l'association
- **Participation des professionnels** et de la présidente du CVS à la journée associative du 21 juin 2019
- **Réalisation** d'un diagnostic alimentaire

Nombre de places au 31/12/2019	FOA	FH
Internat FDV	16	18
Accueil temporaire	1	1
Accueil de jour	7	
<b>File active au 31/12/2019</b>	<b>41 personnes accompagnées</b>	<b>18 personnes accompagnées</b>

## | Objectifs

### Projet d'établissement

#### FDV

- **Proposer des activités** favorisant un épanouissement personnel et adaptées aux besoins et capacités de chacun des résidents
- **Favoriser l'autonomie résidentielle** et engagement citoyen par des petites unités de vie ; à dimension familiale. Dans chaque unité, le rythme de vie est adapté aux besoins et attentes de chaque personne accompagnée
- **Favoriser la stimulation de l'autonomie**, le développement et le maintien des acquis par des activités quotidiennes diversifiées : culturelles, cognitives, manuelles...

#### FH

- **Permettre l'accompagnement** et l'hébergement d'adultes handicapés exerçant une activité professionnelle
- **Favoriser le bien-être** et l'épanouissement personnel.
- **Permettre aux personnes accompagnées** de s'inscrire dans un processus d'autonomisation
- **Mettre en œuvre** des projets personnalisés d'accompagnement soucieux des besoins et des attentes des personnes accompagnées

## Projets & perspectives

#### FDV

- **Faire face aux problématiques de santé** des personnes vieillissantes et développer des partenariats visant à un étayage adapté
- **Elaboration du Plan d'actions** prioritaire et stratégique

#### FH

- **Poursuite du partenariat** avec les acteurs du territoire pour permettre des expérimentations et orientations des seniors vers des structures adaptées
- **Révision du règlement de fonctionnement** du foyer avec l'appui du CVS

# PÔLE ADULTE DE LANNION ET TRÉGUIER

## Hébergement

À Lannion, le foyer de vie Les Nymphéas accueille des personnes à partir de 20 ans, présentant une déficience mentale, intellectuelle, sensorielle, un polyhandicap ou des troubles envahissant du développement et des maladies psychiques.

À Tréguier, la résidence Avel Nevez (foyer d'hébergement) accueille un public mixte.



### nombre de personnes au 31/12/2019

FOA Les Nymphéas en internat	50
FOA Les Nymphéas en accueil de jour	5
FOA Les Nymphéas en accueil temporaire de jour	1
Résidence Avel Nevez en internat	35
Résidence Avel Nevez en accueil temporaire	1

### Encadrement au 31/12/2019

FOA: 39.95 ETP - FH: 14.27 ETP

## Objectifs

### Projet d'établissement

#### FDV Les Nymphéas

- **Assurer les besoins** de la vie quotidienne en apportant l'aide et l'assistance nécessaire en fonction du niveau d'autonomie des personnes
- **Veiller** à leur suivi médical
- **Favoriser** leur épanouissement social au travers des activités et de l'ouverture sur l'extérieur
- **Développer** des moyens d'expression et de communication
- **Maintenir** les acquis, compétences, et particularités individuelles

#### Résidence Avel Nevez

- **Développer** la participation sociale par le développement de compétences psychosociales et d'habileté sociale
- **Favoriser** l'autodétermination auprès de la personne accompagnée



### À NOTER

**Participation des Nymphéas au projet « Inside Out / Envisageons les murs » : collecte et affichage des photos de portraits des habitants du Trégor dans les rues des villes et villages. Les résidents ont collé leurs photos avec d'autres Lannionnais**

## | 2019

### Retour sur l'année

#### FDV Les Nymphéas

- **Conventionnement** avec la pharmacie de Ploumilliau pour la préparation des piluliers de tous les résidents.
- **Organisation du marché de Noël** au sein des Nymphéas. Accueil des familles et de partenaires (IME, Ecole Diwan, SATRA, FDV de Plouisy...)

#### Résidence Avel Nevez

- **Formation à la construction en équipe**, par l'IREPS Bretagne, de « grilles d'auto-évaluation » pour les résidents
- **Aménagement de la salle de gym** avec le soutien financier de la section des parents Trégor Goëlo

## Projets & perspectives

#### FDV Les Nymphéas

- **Réalisation du Plan Stratégique** au travers des Plans d'Actions à 6 mois notamment :
  - Prendre en compte le vieillissement de la population du FDV dans l'organisation, les rythmes, les activités proposées
  - Formaliser la transition vers d'autres structures d'accompagnement (MAS, EHPAD, familles d'accueil,...) dans le cadre de partenariats
  - Favoriser l'expression collective des résidents (groupes de parole, CVS,...) et des professionnels (analyse de la pratique)
- **Poursuivre l'aménagement** des espaces extérieurs

#### Résidence Avel Nevez

- **Avec l'appui de Côtes d'Armor Habitat**, en tenant compte de l'évolution de la population accueillie, aménager plusieurs studios au sein de la résidence
- **Développer les partenariats locaux** pour aider les résidents en fin de parcours au sein de l'ESAT, à trouver une solution d'hébergement pérenne et adaptée



# PÔLE ADULTE DE LOUDÉAC

## Hébergement



**Le foyer de vie** accueille des adultes en situation de handicap, ayant pour typologie principale la déficience intellectuelle. Ils disposent d'une certaine autonomie au quotidien, et les activités sont favorisées autour du développement personnel, de la vie relationnelle et de l'intégration sociale.

**Le foyer d'hébergement** accueille des adultes qui exercent une activité pendant la journée, en milieu ordinaire, dans un ESAT. Il leur permet de rester inscrites dans un réseau social, de participer à des activités en respectant leur rythme.

nombre de places au 31/12/2019	FDV	FAM	FH
Internat	22	2	44
Accueil temporaire	1		2
Accueil de jour	3		0
ETP au 31/12/2019	26	2	46
<b>Encadrement au 31/12/2019</b>			
<b>FDV : 19,70 ETP - FAM : 0,70 - FH : 19,07</b>			

## Objectifs

### Projet d'établissement

#### FDV

- **Mise en œuvre** du Plan d'Actions Prioritaires
- **Développer les échanges** de pratiques et les formations collaboratives (EHPAD, FDV)
- **Réactualiser et adapter** les outils et les documents à destination des personnes accompagnées
- **Promouvoir le concept** de bien-être
- **Développer l'ouverture** de l'établissement sur l'extérieur
- **Valoriser et développer** le capital humain

#### FH

- **Formaliser l'élaboration**, le suivi et l'évaluation du projet personnalisé d'accompagnement (PPA)
- **Réactualiser et adapter** les documents à destination des résidents et des familles
- **Favoriser l'inclusion** et le sentiment d'utilité sociale des habitants du foyer d'hébergement
- **Favoriser l'investissement** des usagers et des professionnels dans le futur projet HHC sur le territoire loudéacien
- **S'inscrire** dans une démarche de développement durable
- **Promouvoir** la notion de bien-être
- **Développer le partenariat** des supports
- **Valoriser et développer** le capital humain



## 2019

### Retour sur l'année

#### FDV

- **Redéfinition** de la construction et du suivi des PPA
- **Mise en place** de la sécurisation du circuit du médicament grâce au partenariat avec la pharmacie de Moncontour
- **Mise en place** de réunion trimestrielle avec le pôle enfance de Loudéac
- **Mise en place** d'une Formation sur l'accompagnement des personnes accompagnées entre l'EPHAD / FH /FDV
- **Transfert Barcelone** financé partiellement par un loto organisé conjointement avec la section de parents et des associations du territoire

#### FH

- **Organisation de réunions** avec les parents et les représentants légaux afin de présenter les évolutions au sein du foyer Cadéac et les nouveaux modes d'habitat (Appartements au centre-ville et HHC dans une perspective plus lointaine)
- **Création** de 6 places FH en centre-ville
- **Amélioration** de l'accessibilité : Mise en place d'un ascenseur et remplacement des baignoires par des douches au foyer Cadéac

## Projets & perspectives

#### FDV

- **Mise en place** de deux accueils séquentiels
- **Mise en place de séances** d'analyse de pratique
- **Poursuivre** le travail de collaboration avec l'EHPAD de Brocéliande et développer le croisement de professionnels

#### FH

- **Transférer** les personnes du Moulin au foyer Cadéac
- **Réorganiser et améliorer** les espaces collectifs du foyer dans la perspective de l'accueil des résidents du foyer du Moulin
- **Renforcer la collaboration** avec l'EHPAD de Brocéliande dans pour la mise en place d'une unité dédiée aux personnes en situation de handicap dans leur établissement
- **Poursuivre** la démarche 5 étoiles
- **Consolider** la collaboration avec l'AHB pour la construction du projet HHC sur Loudéac

# PÔLE ADULTE SAINT-BRIEUC

## Hébergement

Les foyers d'hébergement et foyers de vie du pôle de Saint-Brieuc et Plérin accompagnent des adultes en situation de handicap intellectuel, psychique, moteur et/ou associé.

### Nombre de places au 31/12/2019

FDV La Fraternité	
Personnes hébergées (22 FOA / 13 FAM)	35
Accueil de jour: 5 (4 FOA / 1 FAM)	5
Professionnels	29
FDV Ty Coat	
Personnes hébergées (17 FOA / 5 FAM)	22
Accueil de jour: 5 (1 FAM / 6 FOA)	7
Professionnels	24
FH Luzel	
Personnes hébergées	19
FH Albatros	
Personnes hébergées	22
Accueil temporaire	1
Professionnels	24

## Objectifs

### Projet d'établissement

- **Permettre** la mise en œuvre des Plans d'actions Prioritaires
- **Optimiser** les réponses pour éviter les ruptures de parcours
- **Développer** les ouvertures de nos établissements
- **Poursuivre** l'actualisation des projets d'établissement en lien avec les projets de construction et réhabilitation des sites

### Quelques principes

- **Un accompagnement coordonné** au service du parcours de vie de la personne
- **Un partenariat multiple**, coordonné, formalisé et articulé.
- **Une hétérogénéité** des handicaps et des âges pour développer des solidarités entre les personnes accueillies
- **Poursuite de la mise en œuvre** de projets personnalisés en collaboration possible avec dans d'autres établissements ou services (famille d'accueil, EHPAD, MAS, HHC...)



## Projets & perspectives

- **Repenser l'habitat** et améliorer les réponses en matière d'accompagnement des adultes sur le territoire en poursuivant le travail sur les projets immobiliers du site de Saint-Laurent-de-la-Mer pour les foyers de vie, et de Cesson Saint-Brieuc pour le foyer d'hébergement
- **Optimiser et diversifier** nos alternatives d'habitat par des modèles innovants
- **Continuer à développer** notre partenariat et articuler les réponses pour les personnes en situation de handicap. (EHPAD, FA, domicile, MAS, HHC)
- **Poursuivre la mise en avant** de l'autodétermination de la personne accompagnée et développer son rôle social

## 2019

### Retour sur l'année

- **PAP**: mise en application du plan associatif à travers les plans d'actions prioritaires de chaque site, rédigés et mis en œuvre avec la participation active des professionnels
- **Un changement de direction**: départ de deux directeurs ayant fortement marqué l'histoire des établissements par leur implication, et arrivée d'une direction unique sur l'ensemble des hébergements, avec réorganisation de l'équipe cadre
- **Une autonomisation du pôle hébergement**: historiquement sous la direction de l'ESAT du territoire, l'importance des services et établissements consécutifs notamment à la fusion, le pôle hébergement a pris son indépendance, avec la volonté de poursuivre un partenariat et une collaboration avec l'ESAT, dans l'intérêt des personnes accompagnées

# PÔLE ADULTE DE PAIMPOL

## Maison d'accueil



La **MAS L'Archipel** accueille des adultes porteurs de TSA (Troubles du Spectre de l'Autisme) et des adultes porteurs de polyhandicap. Elle accueille des résidents n'ayant pu acquérir un minimum d'autonomie et dont l'état nécessite une surveillance médicale, des soins constants, et un recours à une tierce personne.

### Nombre de places au 31/12/2019

Accueil permanent	40 personnes
Accueil temporaire	10 personnes (3 chambres)
ETP au 31/12/2019	60 ETP



## Objectifs

### Projet d'établissement

Améliorer de façon continue les prestations proposées.  
Être acteur de la diffusion des compétences sur le territoire

- **Développer des espaces extérieurs**  
Finaliser Les espaces extérieurs avec le jardin sensoriel « Bel Abri - Joël Mordellet » et l'aménagement du parc comme véritables outils d'accompagnement
- **Augmenter les compétences**  
Développer l'expertise de l'établissement par la participation aux congrès et recherches sur les handicaps
- **Contribuer à diffuser les compétences**  
Organiser le colloque autisme « Particularités sensorielles et TSA » avec 720 participants
- **Développer les dispositifs de soins et les partenariats médicaux**  
Intensifier notre partenariat avec le CH de Paimpol.  
Participer de façon active à la mise en place des consultations dédiées Handiaccess 22 aux personnes en situation de handicap complexe
- **Mettre en œuvre des dispositifs de réflexion concernant les paradoxes de l'accompagnement**  
Le principe d'équité, la liberté de circulation, la juste distance professionnelle, le respect des champs de compétences professionnelles, l'autodétermination, le partenariat avec les familles

## Projets & perspectives

- **Développer** l'expertise et l'évaluation de notre réponse autour de la mission d'appui territorial
- **Intensifier** l'accueil temporaire, non seulement en proposant un accompagnement de qualité mais en travaillant de façon croisée avec les opérateurs du territoire afin de s'assurer de la continuité de l'accompagnement et ainsi éviter les ruptures de parcours
- **Maintenir** un cadre de vie satisfaisant et en évolution concomitante aux progrès des nouvelles technologies et de l'intelligence artificielle, en étayant une réflexion sur les investissements des années futures
- **Développer** une veille technologique dans le domaine du soin et de la santé
- **Intensifier** la participation à Handiaccess 22. À cette occasion, nous avons signé début 2020 une convention avec le Centre Hospitalier d'Etampes dont le chef de service est le Dr Djéa Saravane, expert sur l'accès aux soins somatiques et mandaté par le Ministère sur ces questions. Ce partenariat sera intensifié
- **Préparer** le colloque 2021 dont le thème sera « Innovation, Nouvelles Technologies et Autisme »
- **Participer**, au travers de DEPSCO, à la réflexion sur le projet de rapprochement des MAS de Saint-Brieuc et Hillion

# PÔLE ADULTE SAINT-BRIEUC ET HILLION

## Maison d'accueil

Les « adultes en situation de handicap complexe » sont des personnes confrontées à des limitations d'activité et des restrictions de participation importantes dues à des altérations durables sur le plan physique, psychique, cognitif, sensoriel. Dans ce cadre, **les deux MAS du pôle briochin** accueillent de façon « généraliste » des personnes atteintes de déficience intellectuelle importante, de polyhandicap, de maladie psychique, de troubles du spectre autistique.



### Personnes accompagnées au 31/12/2019

Les Sorbiers Hillion	62
Roc Bihan Saint-Brieuc	24
<b>Salariés au 31/12/2019 (les 2 établissements)</b>	<b>124</b>

## Objectifs

### Projet d'établissement

Réécrit en 2018, le Projet d'Etablissement est mis en œuvre dans le cadre de son Plan d'Actions Stratégique d'Etablissement (PASE). Trois axes, ont été plus particulièrement développés au cours de l'année 2019 :

- **Valoriser** l'expression et la participation citoyenne
- **Faire vivre** le modèle conceptuel d'autodétermination
- **Engager** une démarche de réflexion sur la notion de parcours et plus particulièrement dans le cadre de la fusion

## Projets & perspectives

Les perspectives et enjeux de l'année 2020 pour la MAS Les Sorbiers seront directement en lien, ou par voie de conséquence, avec le projet de rapprochement des 2 MAS du pôle de Saint-Brieuc :

- **Mettre en place** la méthodologie de conduite de projet pour engager la transformation de l'offre et la fusion des deux MAS
- **Finaliser** l'enquête SERAFIN PH
- **Mettre en place** la réorganisation des services d'accompagnement engagée de façon transversale sur les deux établissements fin 2019
- **Engager** l'établissement dans l'ouverture aux nouvelles technologies en matière médicale.
- **Développer** le partenariat

## 2019

### Retour sur l'année

- **Février** : les MAS du pôle de Saint Brieuc ont été lauréates du prix national décerné par la Fondation Crédit Agricole pour la Solidarité et le Développement dans le cadre de l'appel à projet 2019 « Agir pour la santé des plus fragiles – Lutter contre le renoncement aux soins »
- **Mai** : Participation des MAS du pôle de Saint-Brieuc à l'organisation du colloque « Les particularités sensorielles et perceptives des personnes avec TSA » porté par l'Adapei-Nouvelles à l'initiative de la MAS L'Archipel de Paimpol
- **Mai** : Participation des résidents des Sorbiers à la journée citoyenne, organisée par la municipalité d'Hillion
- **Juin** : Intervention de résidents de la MAS Les Sorbiers à la journée associative sur le thème de l'autodétermination
- **21 séjours** « rupture » ont été organisés avec la participation de 65 personnes.
- **120 salariés** ont participé à des actions de formation soit 96 % des effectifs



# Rapport d'orientation 2020-2021



Au moment de soumettre ce rapport d'orientation 2020-2021 à l'assemblée générale, et à la veille de fêter les 60 ans de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor, je mesure toute la complexité qu'il peut y avoir à définir des lignes directrices claires et lisibles pour tous, afin de parvenir à se projeter dans les mois et années à venir, tant notre environnement est incertain. Elles doivent, en quelque sorte, être la synthèse d'un militantisme assumé et affiché s'appuyant sur des points d'analyse précis des besoins des personnes, des familles et de l'expression experte des professionnels de nos établissements.

Elles doivent également s'inscrire dans une collaboration ouverte et transparente avec nos partenaires institutionnels que sont notamment l'Agence Régionale de Santé, le Département et l'Éducation Nationale (CPOM), mais aussi avec l'ensemble des acteurs de l'accompagnement.

Elles doivent par ailleurs voir leur traduction clairement affichée dans notre lettre d'orientation budgétaire 2021.

Elles doivent enfin se maintenir en harmonie avec les orientations stratégiques de notre mouvement national Unapei tout particulièrement, sur la citoyenneté et l'autodétermination des

personnes handicapées afin qu'elles soient le plus possible actrices de leurs vies, sur la construction avec les autres acteurs associatifs et sur l'affirmation de notre modèle parental.

À ces conditions, nous pourrions apporter aux personnes la juste compensation leur permettant un parcours de vie le plus digne possible.

Aujourd'hui, en tant qu'adhérents de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor, vous attendez de nous, certes de maintenir le niveau et la qualité de nos accompagnements, mais aussi de proposer des solutions innovantes, diversifiées et pérennes.

Avec la direction générale, le bureau et le conseil d'administration que vous avez mandatés, mettent tout en œuvre pour y parvenir. Nous en faisons un questionnement permanent.

Depuis la dernière assemblée générale de l'Association, qui a vu un changement de sa gouvernance, notre environnement qu'il soit social, sociétal ou économique, a plus que jamais impacté notre quotidien, à ce titre riche en événements. Ces événements sont et seront indissociables de la conduite de nos actions. Ainsi, sur un plan général, deux faits marquants viennent le souligner : la crise sanitaire et la conférence nationale du handicap.

En premier lieu, il y a bien évidemment la crise liée au Covid-19, inédite, soudaine et d'une ampleur que nous ne pouvions imaginer, tant nous sommes paramétrés de certitudes et de rationalités.

**« POUR CE QUI EST DE L'AVENIR, IL NE S'AGIT PAS UNIQUEMENT DE LE PRÉVOIR MAIS DE LE RENDRE POSSIBLE. »**

ANTOINE DE SAINT-EXUPÉRY,  
ÉCRIVAIN, POÈTE ET AVIATEUR (1900-1944).





**« DANS UN UNIVERS PASSABLEMENT ABSURDE, IL Y A QUELQUE CHOSE QUI N'EST PAS ABSURDE, C'EST CE QUE L'ON PEUT FAIRE POUR LES AUTRES. »**

**ANDRÉ MALRAUX, ÉCRIVAIN, HOMME POLITIQUE ET INTELLECTUEL FRANÇAIS, AUTEUR DE LA CONDITION HUMAINE (1901-1976).**

■ ■ ■

En quelques semaines, cette crise a renversé la table « France ». Au gré des statistiques journalières, elle a démultiplié les angoisses. Elle a mis à voir cette interdépendance que nous avons les uns avec les autres.

Ses phases de confinement et de déconfinement sont venues bousculer nos habitudes et celles de nos établissements, nécessitant de se protéger, de protéger les autres et surtout les plus vulnérables d'entre nous. Nous nous sommes adaptés au gré de directives toujours plus contraignantes et de positionnements pas toujours faciles à traduire sur le terrain.

Avec la direction générale et la cellule de crise, nous avons toujours recherché le point d'équilibre le plus acceptable entre sécurité et respect du droit des personnes.

Nos professionnels ont développé chaque jour de réelles capacités de savoir-faire, allant bien souvent au-delà du simple devoir. Leur engagement, leur disponibilité et leur dévouement méritent notre reconnaissance. Ainsi, je profite de cette assemblée générale pour les en remercier vivement et leur exprimer notre gratitude et notre reconnaissance.

Nos familles ont vu leur rôle de parents exacerbé durant

cette période. Elles ont fait face avec mesure et détermination, prenant elles aussi leur part de solidarité.

Le moment venu nous nous enrichissons de cela, mais d'ores et déjà, il faut souligner le rôle irremplaçable de l'accompagnement par les professionnels. Il nous a été concrètement rappelé à cette occasion, confirmant ainsi le peu de place laissé à l'improvisation pour ce métier.

Toute la solidité de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor a été démontrée. Grâce à vous tous, elle a été exemplaire.

L'autre fait marquant a été celui de la Conférence nationale du handicap du 11 février 2020, présidée par le Président de la République, qui s'inscrivait dans le droit fil de la loi de 2005 sur l'égalité des droits et des chances des personnes en situation de handicap.

Cette loi, après quinze années d'existence, est loin d'être aboutie dans sa mise en œuvre. Ainsi, un certain nombre d'engagements ont été pris pour, ne serait-ce qu'en partie, y remédier et l'adapter (citoyenneté, accès à l'école inclusive, emploi, accessibilité universelle, numéro unique, rôle des aidants, simplification des démarches...). À cette

occasion, une convention d'engagement a été signée entre différents partenaires (État, Conseil départemental, associations...). Avec le mouvement Unapei, nous continuerons de nous battre pour une réelle concrétisation de ces engagements.

Par ailleurs, deux rapports importants ont aussi été produits récemment, l'un sur les ESAT par l'IGAS/IGF et l'autre sur l'habitat inclusif par MM. Piveteau et Wolfrom. Le premier préconise de maintenir et de consolider le milieu du travail protégé tout en offrant des garanties d'accès vers le milieu ordinaire. Le second ouvre de nouvelles perspectives sur le champ de l'habitat inclusif intitulé « Demain, je pourrai choisir d'habiter avec vous ». Cette approche générale, nous l'incorporons tout naturellement sur le plan local, celui de notre département et des territoires de vie de nos personnes handicapées.

Dès juin 2019, la nouvelle équipe du bureau et le conseil d'administration, en lien étroit avec la direction générale, se sont attachés à mettre en place et à conduire une gouvernance de confiance, de partage et de cohésion.

Nous avons lancé un certain nombre de projets que la crise sanitaire est venue ralentir, mais qui restent toujours

d'actualité. Ils seront menés à leur terme, pour certains fin 2020 et pour d'autres courant 2021.

Il s'agit en particulier de notre projet associatif, de la plateforme de communication et de notre plan stratégique de patrimoine. Comme d'autres actions, ils s'inscrivent dans le plan d'actions stratégiques de l'Association dont nous validons les avancées tous les 6 mois.

Nous avons également démarré un certain nombre de chantiers certes immobiliers, mais qui intègrent pour chacun d'eux une transformation de nos offres de services en élargissant et transformant notamment nos champs de l'accueil (2 MAS de Saint-Brieuc, 2 FDV de Plérin et Saint-Brieuc ainsi que l'IME de Tréguier).

En parallèle notre modèle HHC (Habitat Handi Citoyen) poursuit sa route, s'adaptant lui aussi aux besoins des per-



sonnes et aux spécificités des territoires. Nous espérons à ce sujet que les recommandations du rapport Piveteau/Wolfrom sur l'habitat accompagné, partagé et inséré dans la vie locale puissent se concrétiser, notamment avec l'évocation de la mise en œuvre d'une aide individuelle de prestation à la vie sociale et partagée.

Nous répétons que certes la notion de toit est indispensable, mais cette seule approche immobilière est très nettement insuffisante si elle n'est pas couplée à un accompagnement de qualité et pérenne.

Déjà évoqués lors du dernier rapport d'orientation, trois points retiennent à nouveau particulièrement l'attention des personnes en situation de handicap, de leurs familles et de leurs représentants.

- Nous savons aujourd'hui que pour les personnes handicapées vieillissantes dont la tranche d'âge se situe entre 55-60 et 75-80 ans, il y a très peu de solutions pérennes d'accompagnement si ce ne sont celles des MAS, foyer de vie ou de l'Ephad (à l'exception de celles dont l'autonomie permet un accès à HHC).

- Nous savons également que bon nombre d'enfants en âge de scolarisation sont ou seront sans solution d'accompagnement à la rentrée (même si le Président de la République a indiqué qu'aucun enfant ne serait sans solution à la rentrée). Je vous laisse imaginer ce qu'il en serait si on refusait l'accès à l'école à un enfant non handicapé ?

- Nous savons encore et toujours que les listes d'attente varient peu d'une année sur l'autre. Nous ne pouvons continuer d'accepter avec un certain fatalisme cette situation. Je pense aussi aux personnes en situation

« d'amendement Creton » pour lesquelles on trouve choquant qu'ils soient encore en IME, alors on fixe des objectifs à zéro. Je ne suis pas non plus satisfait de les voir attendre tant d'années une solution, mais je trouve bien plus indigne et irresponsable de les laisser sortir sans véritable projet de vie.

Vous comprendrez aisément que nous ne pouvons résoudre unilatéralement toutes ces questions majeures. Avec Handi-Cap 22 notamment, nous progressons, mais à la vitesse que les moyens mis à disposition nous le permettent. Nous sommes en train d'épuiser nos rares marges de ressources d'accompagnement. Le partenariat et la souplesse des organisations ont aussi leurs limites.

Vous l'avez compris, il reste beaucoup à faire et la crise sanitaire n'est pas responsable des problèmes majeurs qui se posent à nous. Soyez assurés de notre volonté de

continuer à mener nos actions avec ambition et détermination, certes avec une autre temporalité et avec les enseignements tirés de cette crise. C'est ainsi que dès le mois de juin, nous avons dans le cadre d'une opération phoning, échangé avec près de 900 familles (adhérentes ou non), afin de recueillir leur ressenti sur leur vécu du confinement et leur proposer de mieux connaître l'Association.

En référence à nouveau aux propos, en forme de slogan du Président de la République à la Commission Nationale du Handicap (CNH): « Tous concernés, tous mobilisés », il nous revient au premier d'en donner l'exemple.

Nous avons besoin de vous tous ! Notre modèle associatif, militant et gestionnaire nous le défendons et le revendiquons avec vigueur. Cependant, il interpelle ainsi la Cour des comptes dans son récent audit de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor et dont nous attendons le rapport définitif, m'interrogeais en ces termes:

• *Qu'est-ce qui justifie aujourd'hui, en 2020, qu'une simple association de parents puisse gérer plusieurs dizaines d'établissements ?*

• *Quelle est aujourd'hui l'implication des parents ?*

• *Quelle pertinence pour votre modèle associatif ?*

Ces questions de la chambre régionale de la Cour des Comptes, mais surtout les réponses apportées, sont fondamentales pour l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor. Nous ne sommes pas seuls et heureusement je dirais. Notre mouvement Unapei qui nous représente auprès des pouvoirs publics, livre sans relâche des combats pour préserver l'effectivité des droits des personnes en situation de handicap et les améliorer. Pour cela, il a besoin d'associations fortes et mobilisées. Je rappellerais le moment venu lors des réunions conviviales de chacune de nos sections de parents les points acquis parfois de haute lutte par l'Unapei.

Faisons de telle sorte que nos valeurs de solidarité n'apparaissent pas uniquement dans nos statuts et projet associatif.

**Christian VINCENT,**

Président de l'Adapei-Nouvelles  
Côtes d'Armor



# Rapport financier 2019

## 1 - Éléments du contexte économique : nouveau CPOM, clause exceptionnelle de reprise des déficits 2019 et transformation du CITS en baisse cotisations sociales

L'exercice 2019 marque le premier exercice du 3<sup>e</sup> CPOM de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor qui se terminera au 31 décembre 2023. Ce CPOM « Performance » est quadripartite : la Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale des Côtes d'Armor est désormais signataire aux côtés de l'Agence Régionale de Santé Bretagne, du Département des Côtes d'Armor et de l'Association.

Concernant la dimension économique de ce CPOM, l'analyse financière prospective réalisée dans la phase de diagnostic préalable mettait en évidence, un déficit structurel sur le périmètre CD22 imputable à quatre années de gel de la dotation globale contractuelle (2016 à 2019) et une tendance s'aggravant sous l'hypothèse du maintien de ce gel jusqu'en 2023 tel qu'annoncé initialement par le financeur.

Aussi le CPOM signé prévoit-il « dans l'attente d'une négociation à venir sur les moyens alloués à l'Adapei-Nouvelles au titre de l'année 2019 et afin de démarquer ce dernier à l'équilibre, le Conseil Départemental reprendra les déficits générés en 2019 par les ESMS

de sa compétence tels que validés aux comptes administratifs. Cette mesure exceptionnelle sera suivie par l'application du taux d'actualisation annuel qui sera fixé sous réserve du vote des crédits correspondants par l'assemblée départementale ».

Parmi les éléments marquants cette année au niveau économique, il convient de rappeler la transformation du Crédit d'impôt Taxe sur Salaires (CITS) en baisse de cotisations sociales. Cette mesure a un impact favorable sur les comptes 2019 par rapport à 2018 puisque l'assiette des rémunérations concernées est élargie (salariés de l'entreprise adaptée...) et la baisse de cotisations sociales est plus importante en montant que l'ancien CITS.

Le CITS était comptabilisé en produit dans les comptes de résultats 2017 et 2018 alors que la baisse de cotisations sociales s'analyse directement dans les charges de personnel. L'analyse de l'évolution des charges de personnel entre 2018 et 2019 ne peut donc se faire par le seul examen des comptes 64.

## 2 - Les résultats de fonctionnement

Résultats comptables	2017	2018	2019
Accompagnement social	-198 742	-848 300	-1 332 734
Production ESAT-EA-Insertion	355 273	132 902	574 705
AN Formation	-137 252	-71 234	3 908
Vie associative	-5 666	69 850	83 915
<b>Ensemble</b>	<b>13 613</b>	<b>-716 783</b>	<b>-670 206</b>

**Le résultat comptable consolidé de l'exercice 2019 est déficitaire à hauteur de 670 206 €.**

En complément du résultat comptable, il convient, dans une démarche d'analyse des fondamentaux économiques, de mettre en évidence le résultat « structurel » après neutralisation des éléments non pérennes ou exceptionnels qui ont concourus à la formation du résultat comptable.

Après retraitement notamment de la prime pouvoir d'achat versée à titre exceptionnel en 2019, des subventions reçues dans le cadre de notre participation

à l'étude nationale de coûts Sérafin PH nettes des frais engagés, des legs reçus, le résultat « structurel » d'ensemble est déficitaire de 982 K€ (pour un résultat structurel déficitaire de 1 134 K€ en 2018).

L'amélioration du résultat consolidé est le fruit d'un double mouvement. D'une part, une forte progression du résultat de production qui a bénéficié d'une hausse des taux de valeur ajoutée sur certaines activités et de l'effet baisse des cotisations sociales. D'autre part, une dégradation du résultat de l'accompagnement social (CPOM et hors CPOM).



### 3 - Les éléments bilanciaux et ratios

Résultats comptables	2018	2019
Fonds associatifs sans droit de reprise	5 515 K€	5 515 K€
Fonds associatifs avec droit de reprise	304 K€	304 K€
Réserves	13 243 K€	12 375 K€
Report à nouveau (gestion non contrôlée)	5 275 K€	5 387 K€
Résultat de l'exercice	-717 K€	- 670 K€
Subventions d'investissement	2 789 K€	5 372 K€
<b>Total Capitaux propres</b>	<b>29 495 K€</b>	<b>30 945 K€</b>
<b>Capitaux propres, provisions et fonds dédiés</b>	<b>33 262 K€</b>	<b>34 830 K€</b>

Le total des capitaux propres progresse à nouveau significativement cette année sous l'effet de la notification par l'ARS d'une subvention d'investissement pour le projet de restructuration des MAS d'Hillion et Saint-Brieuc.

Ratios	2017	2018	2019
Taux d'endettement Brut (Endettement financier / capitaux propres)	80 %	75 %	70 %
Taux d'endettement net (Endettement financier-Disponibilités-VMP/capitaux propres)	36 %	34 %	19 %
Indépendance Financière (emprunts/(capitaux propres + emprunts)) Cible <50%	45 %	43 %	41 %
Capacité de désendettement (Encours de dette/ CAF) Cible Entre 5 et 10 ans	5,9 ans	6,4 ans	6,1 ans

### 4 - Synthèse et mises en perspectives

Un CPOM 2019-2023 qui acte la nécessité d'une actualisation régulière de la dotation globale contractuelle. Un résultat comptable 2019 consolidé déficitaire de 670 K€ qui laisse apparaître un résultat « structurel » déficitaire à hauteur de 982 K€ (pour un déficit structurel de 1 134 K€ en 2018).

Des indicateurs de production qui évoluent favorablement avec une hausse des taux de valeur ajoutée, d'ex-

cédent brut d'exploitation (effet baisse des cotisations sociales) et un résultat excédentaire de 575 K€.

Des ratios d'endettement et un taux de vétusté des immobilisations qui restent globalement maîtrisés.

Une capacité d'autofinancement globalement satisfaisante largement soutenue par la production mais qui se révèle très disparate selon le financement.



## LEXIQUE

### ACT

Appartements de Coordination Thérapeutique

### AFEST

Action de Formation En Situation de Travail

### ANESM

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

### AREP

Association Régionale d'Éducation Permanente

### ARS

Agence Régionale de Santé

### ATG

Autisme Trégor Goëlo

### CDAPH

Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

### CEAA

Centre d'Expertise Autisme Adultes

### CNH

Commission Nationale du Handicap

### CNPTP

Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance

### CPOM

Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

### CRA

Centre de Ressources Autisme

### CSSCT

Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

### CVS

Conseil à la Vie Sociale

### EA

Entreprise Adaptée

### EATT

Entreprise Adaptée de Travail Temporaire

### EHPAD

Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes

### ESAT

Établissement et Services d'Aide par le Travail

### ESS

Économie Sociale et Solidaire

### FALC

Facile à Lire et 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

### MAS

Maison d'Accueil Spécialisé

### MDPH

Maison Départementale des Personnes Handicapées

### OETH

Obligation d'Emploi des Travailleur Handicapés

### OMS

Organisation Mondiale de la Santé

### PAP

Plan d'Actions Prioritaires

### PASINTEX

Plan d'Actions Stratégiques Internes-Externes

### PCH

Prestation de Compensation du Handicap

### PCPE

Pôles de Compétences et de Prestations Externalisées

### PPA

Projet Personnalisé d'Accompagnement

### PTCE

Pôle Territorial de Coopération Économique

### RAPT

Réponse Accompagnée Pour Tous

### RPS

Risques Psychosociaux

### RSE

Responsabilité Sociétale des Entreprises

### SAMSAH

Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés

### SATRA

Service d'Accueil et de Travail Adapté

### SAVS

Service d'Aide à la Vie Sociale

### SESSAD

Service d'Éducation Spéciale et de Soins A Domicile

### SIPFP

Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle

### SQVT

Santé et Qualité de Vie au Travail

### TED

Troubles Envahissants du Développement

### TSA

Troubles du Spectre Autistique

### UEMA

Unité d'Enseignement en Maternelle Autisme

### ULIS

Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire

### USIDATU

Unité Sanitaire Interdépartementale d'Accueil Temporaire d'Urgence



PRESTATIONS INDUSTRIELLES



ESPACES VERTS



MÉTIERS DE BOUCHE



PRESTATIONS DE SERVICES



# # ENTREPRISE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE & SOLIDAIRE



VENTE DIRECTE



LINGE & TEXTILE



NETTOYAGE & ENTRETIEN DES BÂTIMENTS



# Toutes les infos en un clic



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

  
|  
PLATEFORME  
DE COORDINATION  
DÉPARTEMENTALE

  
|  
HABITAT  
HANDI CITOYEN

  
|  
RÉSEAU  
DE PARTENAIRES

  
|  
FORMATION  
EMPLOIS

  
|  
SOLIDARITÉ  
FAMILLES

  
|  
INSERTION  
ACCOMPAGNEMENT  
SOCIAL

  
|  
SERVICES  
AUX PARTICULIERS  
ET AUX ENTREPRISES

   Rejoignez-nous

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

**Adapei  
Nouvelles**   
Côtes d'Armor  
Ensemble créons l'autonomie