

l'éveil

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2023

Une association de personnes
en situation de handicap ou
fragilisées, parents, bénévoles,
professionnels et partenaires

JUIN 2023 N°263



Vivement l'AG 2023 !

P14 DISPOSITIF ENFANCE
P17 PÔLE ADULTE
P30 RAPPORT D'ORIENTATION
P32 RAPPORT FINANCIER

Adapei
Nouvelles
Côtes d'Armor



1 L'ADAPEI-NOUVELLES CÔTES D'ARMOR INTRODUCTION



C'est en regardant le passé que l'on comprend le présent et que l'on prépare l'avenir.

Cette phrase résume ce qu'est un rapport d'activités et prend tout son sens eu égard à l'instant politique dans lequel nous sommes en 2022. En effet, riche de son projet associatif validé par l'assemblée générale du 26 juin 2022, l'année écoulée aura permis de poser les bases de la stratégie opérationnelle permettant de mettre en œuvre l'intention politique de ce document. C'est donc en cohérence que le conseil d'administration, lors de son séminaire de rentrée, a validé le 27 septembre le plan d'action stratégique pour 2023 proposé par la direction générale. Enfin, pour appréhender au mieux les investissements et surtout la cohérence de notre patrimoine, après la validation du projet associatif et du plan d'action stratégique, le conseil d'administration a entériné le plan stratégique de patrimoine le 15 novembre.

C'est fort de ces trois documents que nous avons fini l'année 2022. Ils seront précieux pour appréhender les négociations du Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) en 2023 et pour guider l'ensemble des établissements et services dans la direction voulue par l'association.

Il est important de rappeler avec force que ces trois documents socles ont été travaillés depuis 2020 dans un souci de co-construction permanent, gage d'une représentativité et d'une mise en cohérence de tous les acteurs de l'association. Dès la rentrée de septembre, le président, les administrateurs et la direction générale sont allés à la rencontre de l'ensemble des territoires pour porter ce projet politique, partager son sens et échanger au plus près des forces vives de l'association. Ce fut un temps indispensable pour une appropriation collective

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor

le vendredi 23 juin 2023 à 14h30

(accueil à partir de 14h)

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

Rédaction: Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor 6 rue Villiers de l'Isle Adam, BP 40240, 22192 Plérin cedex - Tél. 02 96 62 66 77
association@adapei-nouvelles.fr adapei-nouvelles.fr Directeur de la publication: Frédéric Gloro - Photos: Xavier Bonny, Loïc Tachon.
N° commission paritaire: 58286 Dépôt légal: n°263 - Juin 2023 - Conception et réalisation: mediapilote / Langueux - 22-214 - Impression: L'imprimerie
lamballaise / Lamballe



« Une année riche en actes fondateurs »

garante de la réussite de ce projet. En parallèle, nous avons réalisé un webinar le 8 novembre en présence de plusieurs acteurs représentant les 4 piliers de notre association tout en commençant à sensibiliser les partenaires extérieurs à notre histoire. Nul doute que 2023 devra intensifier ces moments de communication primordiaux pour la suite.

2022 aura également été l'année de la poursuite de la réflexion sur la transformation de l'offre de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor. C'est ainsi que deux territoires ont intensifié leurs travaux sur l'habitat et l'accompagnement: Loudéac et Tréguier-Lannion. Saint-Brieuc, par la concrétisation de la résidence Cesson Toit, permet, en posant un modèle opérationnel, d'inspirer la réflexion et de l'accélérer eu égard aux nouvelles attentes des habitants concernés. Le plan stratégique de patrimoine guidera également ces futures cogitations. Concernant le foyer résidence de Saint-Brieuc, il est important de rappeler, dans ce rapport d'activités, son inauguration le 21 juin 2022 par le président du

conseil départemental en présence de nombreux élus et partenaires, du maire de Saint-Brieuc et de Denis Piveteau. Ce fut un moment très fort pour l'association et une belle reconnaissance pour tous les acteurs impliqués dans ce beau projet inspirant.

DÉVELOPPEMENT

L'année 2022 aura vu l'obtention de 4 projets:

- **Le 1^{er} janvier 2022:** 10 places de SAMSAH avec handicap psychique. Ce projet a été obtenu par le GCSMS Bretagne Solidarité dans lequel, même si elle n'y adhère pas, l'association est très impliquée dans la coordination départementale
- **Début 2022:** 700 000 € ont été obtenus avec Handi-Cap 22 pour porter la mise en place du Dossier Unique de l'Usager (DUI). L'Adapei-Nouvelles est chef de file d'un projet numérique ambitieux avec ses partenaires Emeraude ID, Quatre Vaux Les Mouettes et Athéol.



- **Le 30 mai 2022**: extension de 10 places des ACT (Appareillages de Coordination Thérapeutique) sur des accompagnements hors les murs portant à 40 places les mesures ACT gérées par l'association
- **Le 12 décembre 2022**: obtention de 6 places pour des personnes atteintes d'autisme très sévère (Petites Unités Résidentielles) en extension d'agrément de la MAS de Paimpol. Cette obtention vient concrétiser tous les efforts de montée en expertise de l'association sur les accompagnements autistiques. Ce projet régional est un des tous premiers montés en France dans le cadre du programme autisme engagé par le gouvernement.

RESSOURCES HUMAINES

2022 aura été particulièrement impactée par les conséquences de la crise Covid sur notre secteur. En effet, à l'occasion du Ségur de la santé, le secteur médico-social a enfin été reconnu pour son engagement dans la crise sanitaire et le besoin de valorisation de nos métiers. Sans rentrer dans les difficultés multiples des différents arrêtés successifs qui ont désigné les heureux élus à la prime Ségur, bon nombre de nos professionnels ont été officiellement reconnus par cette reconnaissance financière. Il est à noter l'effort cohérent de l'ARS et du Département des Côtes d'Armor dans l'accompagnement financier de ces décisions gouvernementales.

Néanmoins, quelques professions n'ont pas été officiellement reconnues par ce Ségur (cadres, agents administratifs, agents techniques). L'association a trouvé particulièrement injuste cet oubli et, par la voie de son Conseil d'administration en date du 27 septembre 2022, a décidé d'accompagner dans le cadre d'un accord à durée déterminée (fin 2024) ces oubliés et les mettre au même rang que leurs collègues revalorisés considérant que l'accompagnement était global et non la panacée de tels ou tels métiers. Dans l'attente d'une reconnaissance officielle par l'État, nous avons, par cette décision, souhaité nous responsabiliser y compris (et surtout) dans les conséquences économiques que cela pouvait entraîner.

2022 nous aura donné raison car tous les comptes de l'association, malgré un contexte financier très tendu, sont positifs. Je laisserais le rapport financier apporter des précisions sur ces résultats.

L'association espère toujours la régularisation officielle de ces « oubliés du Ségur » et garde un œil attentif à l'évolution économique de cette décision sur ces comptes.

PARTENARIATS

2022 aura permis l'aboutissement de 2 projets importants :

- **La validation par Handi-Cap 22** lors de son assemblée générale de ses nouveaux statuts (le 9 décembre 2022). Par ces statuts, le rôle d'organisation fondatrice du mouvement se voit reconnu et donne à l'Adapei-Nouvelles une place statutaire au bureau permettant ainsi à notre association de continuer, avec l'ensemble des membres du collectif Handi-Cap 22 cette coopération active, centrale dans notre projet associatif et si importante pour la cohérence de notre territoire.
- **La continuation** du développement de la marque esatco portant aujourd'hui à 9 le nombre d'associations adhérentes (Loire Atlantique, Pays de Saint-Nazaire, Finistère, Vienne, Sarthe, Vendée, Charente-Maritime, Maine-et-Loire et Côtes d'Armor).

Il est important de rappeler dans cette rubrique la tenue de notre colloque autisme organisé pour la première fois sur deux journées, le 29 et 30 mars 2022, à Saint-Brieuc.

QUALITÉ

2022 aura été l'année de la réorganisation du service qualité et la mise en place d'une direction qualité intégrale œuvrant sur les champs de la qualité d'accompagnement, du management et de la sécurité. Cette direction a pour objectifs de coordonner et d'objectiver la trajectoire qualité tout en préservant la responsabilité de chacune des directions sur ce sujet au combien important dont elles sont redevables.

À ce sujet, notons l'obtention en février 2022 de la double certification Handéo autisme / polyhandicap par la Maison d'accueil de Paimpol venant crédibiliser l'approche professionnelle de notre accompagnement. La réforme de la qualité par la Haute Autorité de Santé sera pour nous l'occasion de travailler sur l'extension de la certification à l'ensemble de nos établissements et services permettant ainsi à l'association une reconnaissance certifiée et surtout une amélioration continue de ces processus d'accompagnement.

2022 aura été riche en actes fondateurs pour les années qui viennent et aura permis à tous les acteurs de l'association de travailler dans le même objectif :

« Promouvoir la personne dans son potentiel et sa reconnaissance de citoyen actif au cœur de l'association »

Frédéric GLORO,

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

2

L'ADAPEI-NOUVELLES CÔTES D'ARMOR

RESSOURCES HUMAINES



En 2022, après deux années fortement impactées par la crise sanitaire, l'association a poursuivi les actions de fonds engagées depuis plusieurs années sur les quatre axes de sa politique de gestion des ressources humaines. Au cœur du dialogue social : l'amélioration du fonctionnement des instances représentatives du personnel et la rémunération des salariés.

Dialogue social : 4 accords d'entreprise

Au cours de l'année 2022, ce sont 9 réunions de négociation qui se sont tenues avec la conclusion de 4 accords d'entreprise.

- **L'avenant relatif à l'accord sur le dialogue social** signé le 20 juin 2022 a eu pour objectif, de s'appuyer sur le retour d'expérience d'une mandature des instances représentatives du personnel pour améliorer leur fonctionnement.

À la clé : l'aménagement du périmètre des Comités Sociaux Economiques d'établissements ; la revisite des missions des représentants de proximité, instance non obligatoire mise en place volontairement par l'association afin de favoriser un dialogue social sur les territoires.

Au total, chaque mois hors réunions, cet accord supra-légal met à disposition des représentants du personnel (CSE et représentants de proximité) plus de 1700 heures de délégations mensuelles, soit l'équivalent de 11 salariés à temps plein.

À l'issue de cette revisite du cadre du dialogue social, **un accord relatif au vote électronique et le protocole préélectoral** ont été négociés et signés respectivement les 4 octobre et 12 décembre 2022 en vue des élections de 2023.

• **L'accord sur l'indemnité médico-sociale** signé le 4 octobre 2022 s'inscrit dans le cadre de la revalorisation des salaires du secteur médico-social à travers le Ségur de la santé. Suite au Ségur, des métiers n'ont pas été concernés par cette revalorisation (métiers logistiques, techniques et administratifs des établissements et du siège, certaines catégories de cadres...). L'association a décidé de ne pas attendre les avancées nationales pour remédier à cette iniquité et de financer l'indemnité à destination de ces personnels sur ses fonds propres. L'accord à durée déterminée acte ainsi la mise en place d'un complément de rémunération, dit indemnité « Médico-Sociale » d'un montant de 238 € brut mensuel au bénéfice des « oubliés du Ségur », salariés des établissements et services de l'association et ce jusque fin 2024. Cette indemnité est versée eu égard à la contribution de l'ensemble des salariés relevant de la CCN 66 à l'accompagnement des personnes accueillies dans les structures gérées par l'association. Durant deux années, l'association œuvrera collectivement pour optimiser ses budgets et permettre de positionner (si l'État ne le fait pas) de manière pérenne cette indemnité. Par ailleurs, le 1^{er} mars 2022, dans le cadre d'une décision unilatérale de l'employeur, l'association a mis en place une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite « prime PEPA » d'un montant de 300 € au bénéfice de l'ensemble des salariés, modulée en fonction du temps de travail et du temps de présence dans les 12 mois précédant le versement de la prime. Les professionnels ESAT ont bénéficié également d'une prime PEPA en sus du dispositif d'intéressement dont ils disposent.



Santé et qualité de vie au travail : des actions qui se poursuivent et une démarche qui se structure

Au cours de l'année 2022, l'association a poursuivi ses actions concourant à la qualité de vie au travail. Parmi elles, en partenariat avec l'OETH, celles en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap. Six subventions ont été obtenues pour favoriser le maintien dans l'emploi de salariés (étude de poste fonctionnelle, appareils auditifs, matériels de bureau adapté, matériel de travail adapté...) dont une aide à l'embauche d'un alternant en aménagement paysager.

Parmi les actions menées au sein des établissements dans le cadre de la prévention des risques professionnels, notons des travaux d'amélioration phoniques et caloriques, une formation sur la communication verbale, des accompagnements d'équipes...

Dans le cadre de la convention passée avec un cabinet de psychologues, ce sont 19 consultations psychosociales qui ont été sollicitées en 2022.

L'association a également mis en place des réunions d'information de préparation à la retraite pour ses salariés âgés de plus de 55 ans sur les territoires de Saint-Brieuc et Loudéac pour leur permettre de connaître les différents régimes de retraite et les démarches à effectuer. 63 salariés en ont bénéficié. Cette démarche complète les mesures d'accompagnement de diminution du temps de travail des professionnels en fin de carrière mis en place au sein de l'association (retraite progressive et dispositif associatif).

Au-delà de ces mesures, le Comité paritaire SQVT a travaillé sur la politique de santé sécurité qualité de vie au travail de l'association. Une méthode de travail a été expérimentée : les actions existantes au sein de l'association favorisant la SQVT ont été listées et regroupées autour de six axes. Des points de progrès ont été identifiés, en s'appuyant notamment sur les résultats du baromètre social et des objectifs retenus pour l'année 2023, telles que la mise en place d'une sensibilisation aux agissements sexistes et d'une journée « Vis ma vie » favorisant l'interconnaissance des établissements.

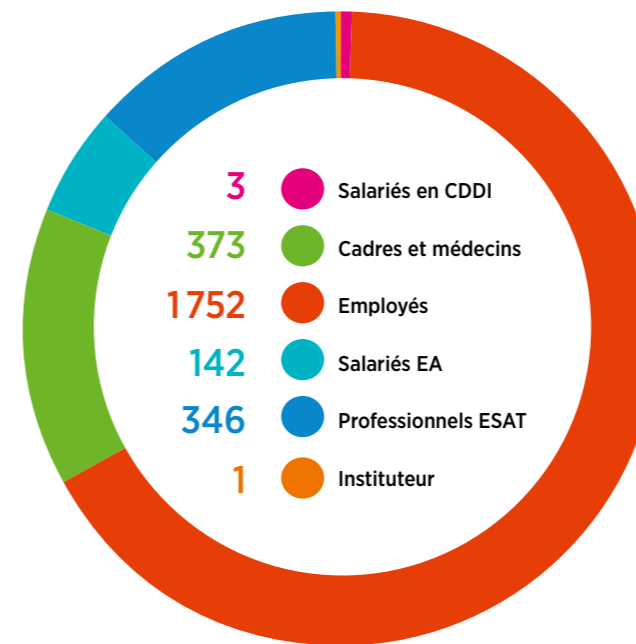


Un plan de formation volontariste avec de nouvelles actions

Post Covid, l'activité formation continue de prendre du volume avec un nombre croissant de participations aux formations augmentant de 8 % entre 2021 et 2022. Nous atteignons en 2022, un total de 2617 participations pour 42519 heures.

Cela représente 1158 professionnels tous établissements confondus, qui ont été formés pour une durée moyenne de 24 heures (3 à 4 jours).

La participation aux formations associatives, inscrites au catalogue interne qui complète les plans de formation des établissements, est également en hausse avec 358 participations en 2022 contre 316 l'année précédente.



• **De nouvelles formations au catalogue des formations associatives**

2022 a été la première année de déploiement de la nouvelle formation associative « Sensibilisation au handicap psychique ». Cette action a été très appréciée par les 31 stagiaires qui l'ont suivie puisque 95 % d'entre eux se disent très satisfaits. Elle poursuivra son déploiement en 2023.

Conformément aux orientations stratégiques de l'association, et pour répondre au besoin de réactualisation de la formation « Nouveaux modes d'accompagnement », une nouvelle formation interne a été construite et une session test a été organisée en décembre. Cette action intitulée « Évolution de l'offre : vers un accompagnement médico-social » a pour objectifs de permettre aux stagiaires de :

- Décrypter les grandes orientations des politiques publiques en matière de handicap
- Rappeler les éléments de droits fondamentaux des personnes
- Comprendre les enjeux de l'évolution de l'offre
- Explorer les concepts récents d'accompagnement (auto-détermination, participation, pouvoir d'agir) et savoir les appréhender dans son contexte de travail

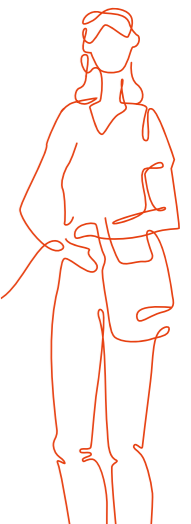
- Connaître la stratégie associative dans ce contexte, le projet associatif
- Appréhender l'évolution de posture et de pratiques d'accompagnement inhérente à la transformation de l'offre. Elle est animée par quatre formateurs internes parmi lesquels le Directeur Général et le Président. Elle sera dispensée en 2023 à l'ensemble des salariés relevant de la CC66, puis entrera au catalogue des formations associatives pour être prodiguée dans le parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs.

Des actions en faveur de l'attractivité des métiers et des parcours professionnels qui se poursuivent

Pour faire face aux enjeux de recrutement en cette période de plein-emploi, la Direction des Ressources Humaines, avec l'appui des établissements, s'est mobilisée sur diverses actions : la participation à des actions de job-dating et forums emploi, la construction d'actions collectives de recrutement notamment sur le métier d'aide-soignant avec l'OPCO, Pôle Emploi et des associations partenaires, la définition de sa marque employeur (dont l'aboutissement verra le jour en 2023) et le développement de l'alternance.

L'association poursuit son effort de déploiement de la formation en alternance au sein de ses établissements, notamment via la prise en charge sur les fonds associatifs des salaires de certains contrats et le soutien de l'ARS. En 2022, ce sont 16 nouveaux contrats d'alternance qui ont été signés par les établissements. Au total, au 31 décembre 2022, 27 alternants étaient en contrat dans les établissements de l'Adapei-Nouvelles, soit 6 de plus que l'année précédente.

Enfin, l'association continue de favoriser l'évolution des parcours professionnels des salariés. En 2022, sur les 13 cadres recrutés, un concerne une promotion interne d'un employé vers un poste de cadre et deux sont des embauches de stagiaires ayant réalisé leurs stages CAFERUIS au sein de l'Adapei-Nouvelles. Cette année ont été comptabilisées 27 mobilités géographiques internes et 9 mobilités volontaires sécurisées vers d'autres employeurs. Par ailleurs, trois salariées sont entrées en formation diplômante. Les quatre salariés qui passaient leurs examens finaux en 2022 ont tous obtenu avec succès leur diplôme.



3 L'ADAPEI-NOUVELLES CÔTES D'ARMOR esatco



L'Apei Ouest 44 rejoint la marque esatco

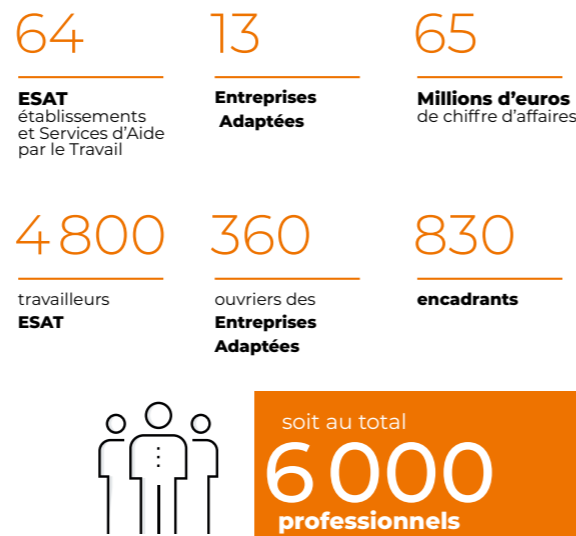
En 2022, le réseau esatco Grand Ouest a pris de l'étoffe et a accueilli un nouveau membre: l'Apei Ouest 44.

Lors du lancement de la marque esatco en 2012, Daniel Chauvin, directeur du travail protégé de l'époque, avait tenté une première approche auprès des dirigeants de l'Apei Ouest 44, « mais la mayonnaise n'avait pas pris », se souvient Clément Chaussée, ancien directeur général de l'association de Loire-Atlantique. En 2014, nouvelle tentative, nouvelle relance, sans résultat... « J'avais ressenti de fortes résistances, témoigne Clément Chaussée. Entre-temps, les mentalités ont évolué et à ma grande surprise, lorsque nous avons représenté le projet au conseil d'administration en 2022, la réponse ne s'est pas fait attendre: "On y va et dès que possible"! »

L'Apei Ouest 44 est désormais membre de la marque esatco avec laquelle elle partage des valeurs communes. « Nous sommes convaincus de l'importance de la coopération que nos associations doivent développer pour promouvoir les capacités et le développement des compétences des travailleurs d'ESAT, et plus spécifiquement afficher une identité forte au travers d'une marque commerciale unique », poursuit Clément Chaussée. Comme l'Adapei Loire-Atlantique, déjà membre de la marque esatco depuis 2016, l'Apei Ouest 44 est une association du mouvement Unapei. Elle accueille 700 personnes en situation de handicap et emploie 360 salariés dont 80 au sein de ses trois ESAT à Guérande, Saint-Nazaire et Pontchâteau. Ses activités de production? Blanchisserie, couture, entretien des locaux, espaces verts, horticulture, menuiserie, pâtisserie, restauration, serrurerie, sous-traitance industrielle entre autres.

esatco en quelques chiffres

Implanté sur 8 départements dans le Grand Ouest



Plan de transformation des ESAT

À la suite des conclusions du rapport IGAS de 2019, le plan de transformation des ESAT a été initié en 2021 et a permis de co-construire, entre les services de l'État et les têtes de réseaux, des mesures permettant aux ESAT de développer plus de liens avec le milieu ordinaire et de renforcer les droits individuels et collectifs des travailleurs.

Ce plan présente trois objectifs :

- **Renforcer** les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs en ESAT ;
- **Favoriser** une dynamique de parcours pour les travailleurs, à l'intérieur de l'ESAT, mais aussi de l'ESAT vers le milieu ordinaire pour ceux dont c'est le projet ;
- **Accompagner** le développement de l'activité des ESAT pour favoriser la montée en compétence et l'employabilité des travailleurs.

Le contexte

La circulaire du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des établissements et services d'aide par le travail, permet de présenter l'ensemble des mesures. Un plan global articulé autour de 4 axes, 17 engagements déclinés en 31 mesures :



Il vise à fluidifier le parcours professionnel des travailleurs en situation de handicap, notamment en encadrant dans un « parcours renforcé en emploi » l'accompagnement par l'ESAT des travailleurs souhaitant découvrir ou être recrutés en milieu ordinaire de travail, en autorisant le cumul d'une activité professionnelle à temps partiel en ESAT et auprès d'un employeur public ou privé, quel que soit le type de contrat (CDD, CDI, alternance...).

Sans attendre le décret d'application paru le 13 décembre 2022, les 7 ESAT gérés par l'association ont commencé à amorcer cette transformation qui se concrétisera tout au long de l'année 2023, tout en repositionnant les 6 Entreprises Adaptées dans ses propres missions et objectifs.

Réflexion pour un dispositif ESAT de transition dans les Côtes d'Armor

Tout au long de l'année 2022, esatco et d'autres ESAT du département (Ar Goued, Glomel porté par l'AHB, Quatre Vaulx, Émeraude ID, Ateliers de la baie porté par le GCSMS Apajh 22-29-35, Talendi anciennement Bretagne Ateliers, et l'ESAT de Belna) ont continué d'alimenter la réflexion initiée en 2018 (démarche mise en sommeil après la crise du Covid-19) pour créer un « Dispositif d'ESAT de transition » sur le département des Côtes d'Armor qui sera porté par Handi-Cap 22.

Les travaux menés dans le cadre de cette réflexion démontre la volonté partagée de transformer l'offre de chaque ESAT, en lien avec le plan de transformation des 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 2023, 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.

La charte au bénéfice des professionnels ESAT

La charte rédigée en 2012 a été révisée en 2019 et est appliquée depuis le 1^{er} janvier 2020. L'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor réaffirme au travers de cette 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. Cette charte sera revisitée et avenantée en 2023, pour prendre en considération les nouveaux droits définis dans le cadre du plan de transformation des ESAT.

4 DÉVELOPPEMENT QUALITÉ & PATRIMOINE

Qualité, hygiène, sécurité et environnement

L'année 2022 a été marquée par la réorganisation de la démarche qualité au sein de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor. **La direction qualité, hygiène, sécurité et environnement (QHSE) a été créée.**

L'objectif principal de cette réorganisation est de considérer la question de la qualité dans tous les axes de l'organisation et des activités des établissements et services de l'association. C'est que l'on appelle **la qualité intégrale**. Cette dynamique est également l'occasion d'appréhender et de préparer chaque structure aux nouvelles modalités d'évaluation.

Les comités de pilotage de la qualité sur les sites ont été repensés. Au sein de cette instance, les directrices-eurs échangent, partagent, voire pilotent les questions autour de la qualité de l'accompagnement, de la qualité des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels avec des membres des équipes et l'appui des cadres, des intervenants internes et des préventeurs.

Durant cette année, **l'utilisation de BlueKanGo a été développée** dans les établissements et services. Malgré quelques problèmes de paramétrages, les professionnels se sont saisis de cet outil comme un moyen de transmettre, analyser et prévenir les événements indésirables. Les documents uniques d'évaluation des risques professionnels sont également insérés dans cet outil au fur et à mesure de leurs mises à jour.

Le projet de déploiement de Vivality (Dossier Usager Informatisé) a été l'occasion pour la direction QHSE de réfléchir et commencer à mettre en place des procédures harmonisées et des trames de documents pour que chaque personne accompagnée par l'association bénéficie de la même qualité de service et d'accompagnement sur l'ensemble des établissements et services.



2022, année de l'écriture du projet associatif

Le projet associatif a été co-construit, pendant un an, par les quatre piliers fondateurs : personnes accompagnées, familles et bénévoles, professionnels, partenaires. Plus de 600 personnes se sont mobilisées sur toutes les thématiques du projet associatif via des ateliers de travail, des entretiens individuels, des réunions ou des questionnaires.

Nous sommes fiers de ce projet et des forces qu'il dégage, de l'avoir construit ensemble avec les personnes accompagnées et tous les acteurs mobilisés, d'avoir bénéficié d'autant de regards bienveillants et constructifs, d'avoir réussi à se faire confiance les uns les autres, d'avoir fait preuve d'humilité et d'engagement collectif.

En travaillant ce projet, en se réinterrogeant tous ensemble, nous avons œuvré pour la reconnaissance de la personne accompagnée comme citoyen sujet de droit, auteur et acteur de son parcours. Notre action prend toute sa force parce qu'elle associe les personnes accompagnées aux décisions de l'association et développe les méthodes adaptées pour le faire.

Individuellement, collectivement, nous devons faire preuve de voix et de volonté pour transformer l'environnement, la société, autour de nous et permettre l'expression du pouvoir d'agir de chacune et chacun.

Ensemble changeons les regards et faisons société !

2023 sera l'année de l'écriture des projets d'établissement et service.



Le Plan Stratégique de Patrimoine

2022 a été également l'année de validation du Plan Stratégique de Patrimoine (PSP)

Il est le fruit d'un travail collaboratif de trois ans impliquant 123 personnes représentant les quatre piliers.

L'orientation du conseil d'administration était de bénéficier de bâtiments qui répondent à une qualité d'usage et qui soient adaptés aux besoins du territoire, accessibles et connectés.

Le montant alloué à ce PSP est de 46 M€ pour les dix ans à venir, selon une planification établie.

Le Club des Présidents de CVS

« Nous sommes capables de faire des choix, participons aux décisions »

Valentin LUCAS,
président de CVS à l'IME de Loudéac.

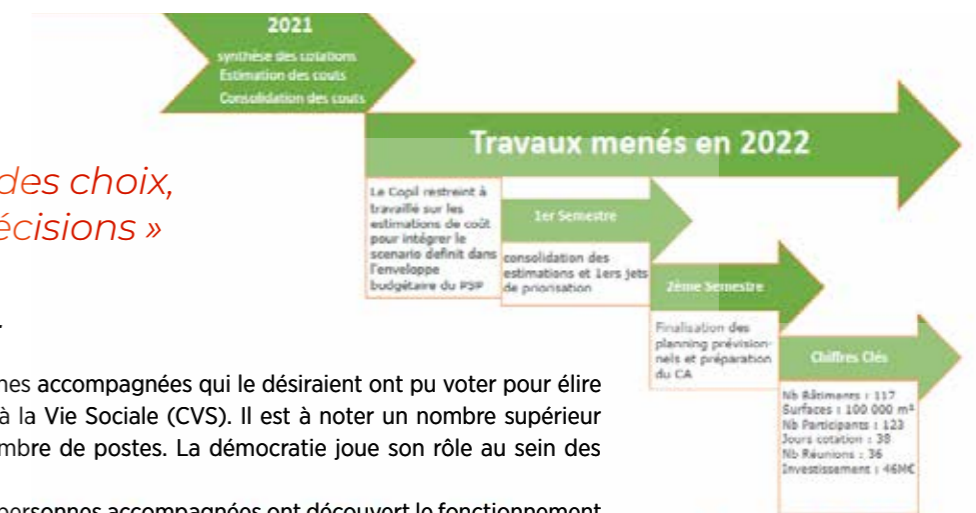
Le 18 novembre 2021, les personnes accompagnées qui le désiraient ont pu voter pour élire leurs représentants au Conseil à la Vie Sociale (CVS). Il est à noter un nombre supérieur de candidats par rapport au nombre de postes. La démocratie joue son rôle au sein des établissements et services

Les nouveaux représentants des personnes accompagnées ont découvert le fonctionnement du CVS et leur rôle. Ils ont élu leurs présidents. Les présidents de CVS ont eux-mêmes élu leurs trois représentants au Conseil d'administration lors du Club des présidents de CVS du 16 mars 2022.

En plus des travaux « habituels », nous avons échangé sur la remise d'un chèque de 5 000 € à l'association « Inclusion Europe » afin d'aider les personnes en situation de handicap en Ukraine et leurs familles (*photo ci-contre*). Cet argent provient du fond de solidarité alimenté par leur travail en ESAT et des bénéfices de la journée sur l'autodétermination qu'ils ont organisé en septembre 2021.

Un site internet de partage des documents réalisés a été créé afin qu'il puisse bénéficier à toutes les personnes accompagnées et aux professionnels.

Une rencontre en visio puis en présentiel avec Lahcen Er Rajaoui, président de l'association d'auto-représentants « Nous aussi » a été organisée. De même, le Club des présidents de CVS a participé aux journées Ariane aux côtés des cadres et des administrateurs de l'association. Un pas de plus sur le chemin du « *Tous auteurs, tous acteurs, tous évaluateurs* ».



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. Il intervient sur l'ensemble du département afin de construire des réponses prenant en compte les spécificités du territoire. 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 PERSONNES AU 31/12/2022

SAVS départemental	265 (349 personnes accompagnées)	AESF	11 personnes accompagnées
SAMSAH	23 (46 personnes accompagnées)	Pôle ressource	115
ACT	30	HHC	65 et 4 logements temporaires
ASLL	80 personnes accompagnées	GEM	68 personnes

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



- **Écriture et diffusion** des projets de services.
- **Participation** du pôle à la construction des cellules parcours des territoires avec les directions de Loudéac, Tréguier et Saint-Brieuc.
- **Création** en lien avec la fédération d'un groupe de travail commun aux ACT Bretagne.
- **Poursuite des groupes de travail** (professionnels et personnes accompagnées) pour co-construire un espace citoyen avec des partenaires (Altygo, APAJH, IREPS, Envol, Ar Goued, Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor).
- **Implication dans le GCSMS** : « le chez soi d'abord » et réponse à appel à projet.
- **Réorganisation des locaux** au regard du développement des nouveaux services.
- **Déploiement de l'ETP** (Education Thérapeutique du Patient) sur les territoires.
- **Évaluation externe** des services ACT en 2023.

ACT

- **Poursuite** de la formation des professionnels à la formation ETP proposée par la Fédération Santé Habitat.
- **Déploiement** des 10 places ACT hors les murs et conventionnement dans le cadre de l'ouverture.
- **Organisation de temps de communication** : journée porte ouverte sur le secteur de Lannion et Dinan avec les partenaires, forum santé sur Lamballe.
- **Développement** d'actions avec des bénévoles.

ASLL - AESF

- **Poursuite** des journées de formation CESF sur le département.
- **Organisation d'actions collectives** à destination des parents et enfants accompagnés.

GEM

- **Formalisation** du projet associatif pour 2023, avec poursuite accompagnement DLA (Dispositif Local d'Accompagnement).
- **Élection** du bureau du GEM
- **Étude** pour structuration et partage des locaux

HHC

- **Poursuite** du projet HHC Loudéac en lien avec l'AHB (association hospitalière de Bretagne.)
- **Développement** des partenariats avec les centres sociaux et les acteurs de proximité pour répondre à la mission d'Aide à la Vie Partagée (AVP).
- **Engagement** dans le travail partenarial sur l'habitat inclusif au sein du projet territorial de santé mentale.

SAMSAH

- **Finaliser** le déploiement des infirmières sur les SAVS.
- **Renforcement** de la collaboration interne SSAVS SAMSAH.

SAVS DÉPARTEMENTAL

Saint-Brieuc et Lamballe

- **Harmonisation** des pratiques des deux SAVS de Saint-Brieuc.
- **Mise en œuvre** d'une collaboration avec association de protection de l'enfance, L'Envol.

RETOUR SUR L'ANNÉE 2022



Pôle de coordination

- **Réponse** positive suite à l'appel à projet « ACT Hors les murs » et création.
- **Déploiement** ACT Lamballe (3) et Lannion (4).
- **Labellisation** des habitats inclusifs de Lamballe et Guingamp à percevoir le financement dans le cadre de l'Aide à la Vie Partagée.
- **Démarrage** des temps de coordination sur le projet santé transversal au pôle.
- **Mise en œuvre** du SAMSAH handicap psychique porté par le CGSMS Bretagne Solidarité.
- **Poursuite** de notre implication dans le projet « Chez soi d'abord »
- **Réunion publique pour le projet HHC** de Loudéac.
- **Mise en œuvre** de séjours d'expérimentation sur HHC Molène en perspective de l'ouverture du HHC de Saint-Laurent-de-la-Mer.
- **Formation croisée** des services à l'utilisation de l'outil d'évaluation Mhavie.

ACT

- **Formation des professionnels** (ACT et SAMSAH) à l'ETP avec la FSH (Fédération Santé Habitat) en lien avec les professionnels de Louis Guilloux du 35.
- **Fusion administrative** des ACT de l'association.
- **Création** d'un réseau ACT Bretagne : réalisation de 2 journées ACT Bretagne

SAMSAH

- **Modification des modalités** du suivi des PPA en renforçant l'approche pluridisciplinaire et territoriale

ASLL - AESF

- **Obtention** des marchés ASLL et AESF 2022 avec le groupement ASLL 22.

Dinan

- **Développement** d'actions d'information et de prévention en collaboration avec le SAVS Armor de la Fondation Saint-Jean de Dieu.
- **Participation** à la journée « Tous et Go » soutenue par le centre social Atelier du 5 Bis.

Guingamp

- **Déployer** une enquête de satisfaction
- **Poursuivre** le développement du partenariat dans le domaine de la santé mentale

Loudéac

- **Entretenir et développer** l'interconnaissance entre les différents partenaires du territoire
- **Impulser et soutenir** la participation des personnes à la vie citoyenne et la vie du service

Tréguier

- **Continuer à traduire** des documents en FALC (réalisation d'une lettre d'information par trimestre en FALC) et planifier des temps de travail sur l'année (binôme personne accompagnée/professionnelle)
- **Enrichir** le réseau de partenariat (France Services, SAVS (Lannion) de la fondation Bon Sauveur)
- **Renforcer** la collaboration sur le territoire Tréguier-Lannion autour du Copil « On kozh de l'avenir ».

GEM

- **Reprise** des repas collectifs et des activités en post Covid.

SAVS DÉPARTEMENTAL

Saint-Brieuc et Lamballe

- **Élaboration d'une procédure d'admission commune** aux SAVS de Saint-Brieuc et de Lamballe.
- **Fusion de la liste d'attente** des deux SAVS.

Dinan

2^e participation à l'**expérimentation SERAFIN-PH 2022** du pré-modèle de financement des ESMS accompagnant des personnes en situation de handicap au titre du sous-échantillon « TEMPS ».

Reprise des **rencontres partenariales** sur le territoire tout au long de l'année pour une interconnaissance au regard de l'évolution des besoins du public (PMI, pension de famille, CRT...)

Guingamp

- Développement des compétences des professionnels en accédant à la formation (MHAVIE, sensibilisation au « débat mouvant »)
- Révision du livret d'accueil

Tréguier

- **Mise en place** d'un groupe de travail « On Kozh de l'avenir » sur le territoire Tréguier-Lannion
- **Développement du FALC**
- **Développement des compétences** des professionnels en accédant à la formation (MHAVIE, sensibilisation au « débat mouvant »).

ENFANCE





Dispositif enfance de Loudéac

Le dispositif enfance de Loudéac se caractérise par un plateau technique diversifié: accueil de jour, semi-internat, PMO, UEMA – au service de l'accompagnement de 140 enfants, adolescents et jeunes adultes de 0 à 20 ans en situation de handicap et/ou troubles associés (TSA - TED).

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2022			
Internat	16 + 2 TSA	Prestation en milieu ordinaire	63
Tous modes d'accueil (internat / externat)	2 + 3 TSA	UEMA	7
Accueil de jour DI	38	ETP au 31/12/2022:	63
Accueil de jour TSA	10		

ENFANCE





Dispositif enfance de Saint-Brieuc

Intervenant aux alentours du territoire briochin, le **Dispositif enfance de Saint-Brieuc** avec un agrément désormais unique, accompagne environ 180 enfants adolescents et jeunes adultes de 0 à 20 ans présentant un Trouble du neurodéveloppement de type Trouble du Développement Intellectuel et/ou Trouble du Spectre de l'Autisme.

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2022			
Placement familial	5	Accueil du jour TSA	6
Tous modes d'accueil (internat / externat)	2	Prestation en milieu ordinaire DI	65
Accueil de jour - DI	65	Prestation en milieu ordinaire TSA	20
ETP au 31/12/2022:	77,62 ETP	soit 88 salariés	

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Le dispositif enfance a pour objectif de co-construire avec l'enfant et sa famille son projet d'accompagnement en réponse à ses besoins, ses attentes et désirs. Il s'appuie sur :

- **les RBPP** de la Haute Autorité de Santé,
- **des méthodes d'évaluation** permettant de repérer les capacités et potentialités de l'enfant,
- **l'environnement du territoire**, en tant qu'appui et ressource à l'inclusion de l'enfant.

PROJETS & PERSPECTIVES

L'enjeu du passage en dispositif, avec l'accompagnement au changement des pratiques des professionnels que cela nécessite, mais aussi l'accompagnement des familles dans cette évolution de nos prestations et la réassurance dans notre engagement à accompagner les personnes au plus près de leurs souhaits et de leurs besoins.

L'enjeu de notre ouverture à l'environnement en s'appuyant sur le Droit commun, en lien avec notre projet associatif qui promeut la place des personnes au sein de la société, afin de favoriser l'inclusion sociale et scolaire des jeunes que nous accompagnons.

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Le dispositif vise la reconnaissance du jeune dans toutes ses réalités, ses potentialités, ses attentes :

- **en favorisant le développement** de l'ensemble de ses aptitudes par des méthodes en lien avec les RBPP,
- **en recherchant** les meilleures réponses à son parcours en permettant leur autodétermination et ce dans une démarche inclusive,
- **en déployant** l'appui à son environnement et en se positionnant comme ressource du territoire.



RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

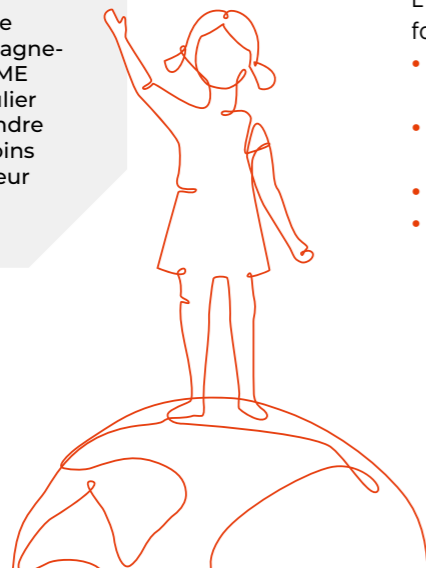
Malgré un contexte sanitaire encore fragile, l'année 2022 aura été marquée par notre évolution en dispositif intégré tant à l'échelle associative que du territoire et plus particulièrement :

- **en poursuivant notre ouverture** sur le territoire pour favoriser les projets d'inclusion des jeunes (UEE collège - immersions professionnelles et sociales- mission appui - ressources)
- **en s'adaptant sur le plan organisationnel** et architectural pour répondre à l'évolution de notre population adolescents - jeunes adultes croissante
- **en poursuivant l'expérimentation** d'accueil modulaire PMO-accueil de jour



À noter

Une année marquée par le déploiement des accompagnements modulaires PMO/IME au service du projet singulier des personnes pour répondre au plus près de leurs besoins et favoriser la fluidité de leur parcours.



RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

L'année 2022 a été jalonnée par plusieurs évolutions et temps forts :

- **Réorganisation** des ateliers de la SIPFP dans une volonté d'adéquation des locaux aux besoins de préprofessionnalisation.
- **Création** d'un nouvel espace éducatif dédié aux jeunes pré-adolescents.
- **Séjour** de trois jours à Sarzeau organisé par l'équipe du PMO.
- **Séjour** d'une semaine à Plérin fin septembre pour 23 jeunes de la SIPFP autour d'activités nautiques.



PROJETS & PERSPECTIVES

Notre enjeu majeur, qu'il soit dans sa dynamique associative ou de territoire, est la poursuite de notre engagement dans l'évolution de l'offre :

- **renforcer** la modularité et la transversalité,
- **s'engager** avec les partenaires du territoire en faveur de l'inclusion scolaire, professionnelle et sociale, pour répondre aux attentes et souhaits de jeunes en faveur de leur autodétermination,

À noter

L'enrichissement de la qualité d'accompagnement des jeunes et du travail en équipe par la participation en tant que site pilote au déploiement du DIU qui sera initié en 2023.

ENFANCE



Dispositif enfance du Trégor



Le Dispositif enfance du Trégor avec un agrément désormais unique, accompagne environ 170 enfants adolescents et jeunes adultes de 3 à 20 ans présentant un Trouble du neurodéveloppement de type Trouble du Développement Intellectuel et/ou Trouble du Spectre de l'Autisme.

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2022

UEMA	7	Internat	8
Tous modes d'accueil (internat / externat)	2	Prestation en milieu ordinaire DI/TSA	64
Accueil du jour - DI/TSA	67		
ETP au 31/12/2022: 67,19 ETP soit 78 salariés			

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT



Dans une visée de parcours modulaire, les objectifs du Dispositif enfance du Trégor visent :

- **l'autodétermination** des personnes accompagnées
- **le respect des choix** et des attentes pour la construction de l'avenir
- **l'ouverture** vers l'environnement extérieur.

PROJETS & PERSPECTIVES



Le principal enjeu, à l'échelle départementale ou territoriale, se situe autour de la poursuite de l'évolution de notre offre de services. Depuis 2020, nous disposons d'un agrément unique facilitateur de parcours plus modulaires afin de répondre aux besoins et attentes des personnes que nous accompagnons. Pas à pas, en lien étroit avec les quatre piliers de l'association, nous avançons vers ce mode d'accompagnement. Ceci passera par :

- **un travail en décloisonné** au sein même du Dispositif
- **une interconnaissance des professionnels** du Dispositif territorial et plus largement à l'échelle des trois dispositifs enfance
- **le déploiement du travail** avec le droit commun.



RETOUR SUR L'ANNÉE 2022



L'année 2022 est marquée par notre évolution en dispositif intégré tant à l'échelle associative que du territoire et plus particulièrement :

- **en favorisant l'acculturation** par les professionnels à ce mode d'accompagnement
- **en finalisant le projet** architectural
- **en facilitant le déménagement** de l'hébergement à Ploumagoar.

PRODUCTION



Pôle adulte production de Dinan-Lamballe

esatco sites du pays de Dinan et 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 31/12/2022

ESAT Dinan Lamballe	149 ETP ; 182 prof. ESAT	SATRA	20 places ; 25 personnes
Entreprise Adaptée	34,90 ETP, 40 salariés		

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 d'Accompagnement (PPA).
- **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.

PROJETS & PERSPECTIVES



- **Redéfinition** de l'organisation et des méthodes d'accompagnement
- **Déploiement** du système de délégations
- **Réalisation** du projet d'établissement 2023-2027
- **Déploiement du DUI** et de la démarche qualité intégrale
- **Réactualisation** du pilotage hygiène, sécurité, maintenance et entretien du bâti
- **Poursuivre** le redressement économique des activités de production,

RETOUR SUR L'ANNÉE 2022



- **Redéfinition du management** et du pilotage des activités de production
- **Création d'un service** administratif de Pôle
- **Élaboration** et mise en œuvre d'un Pôle d'accompagnement au cœur de l'ESAT de Quévert
- **Fermeture** de l'activité métallerie
- **Arrêt de l'activité** portage de repas
- **Réalisation d'actions** de prévention santé (cancer du sein, cancer colorectal)
- **Participation** d'une équipe de bénévoles au Triathlon international de l'Alpe d'Huez
- **Séjour itinérant** Loudéac-Morlaix 150 km de voies vertes à vélo en partenariat avec les foyers
- **Journée thématique** sur l'utilisation des transports en commun sur le territoire de Quévert-Dinan



PRODUCTION




Pôle adulte production de Guingamp

esatco site du pays de Guingamp propose 6 activités professionnelles (bois de chauffage, légumerie, espaces verts, sous-traitance, prestations de services en entreprise, entretien des locaux-services) et un service d'accueil et de travail adapté (SATRA) pour des adultes de plus de 18 ans en situation de handicap. L'établissement met à leur disposition un soutien médico-psychologique, un soutien extra-professionnel et professionnel nécessaire à un épanouissement personnel et favorisant l'inclusion sociale.

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2022		SATRA: NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2022	
Externat	101 ETP	ETP	7
FILE ACTIVE AU 31/12/2022		FILE ACTIVE 2022	
professionnels ESAT/EA	133 / 27	Personnes	29

PRODUCTION

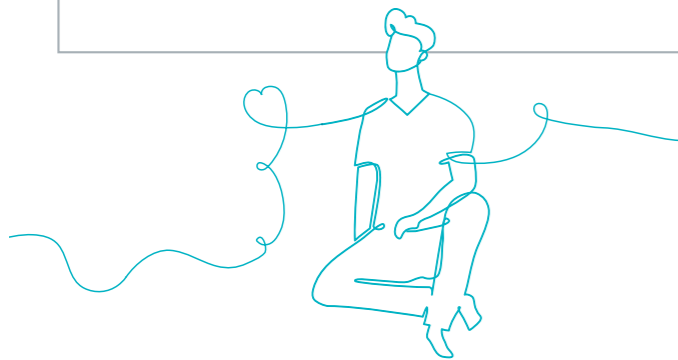


Pôle adulte production de Loudéac

Le pôle travail esatco de Loudéac dispose de:

- Un ESAT avec quatre filières métiers adaptées à des professionnels en situation de handicap: cartonnage, prestations de services, espaces verts, restauration et entretien des locaux
- Un service d'Accueil et de Travail Adapté (SATRA)
- Une entreprise adaptée

	ESAT	SATRA	EA
Places agréées	126	13	20.20
Accueil temporaire	-	1	-
ETP au 31/12/2022	109.56	9.40	19.70



RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

ESAT

- **Remise des reconnaissances** de compétences le 9 novembre 2022 à Locminé
- **Mise en service** de l'abri bois pour l'atelier bois de chauffage
- **Présentation** et déploiement de l'outil Blue KanGo sur le pôle adulte
- **Présentation** du plan de transformation des ESAT en CVS puis en réunion générale
- **Présentation** du projet associatif par la direction générale le 7 mars 2023

SATRA

- **Début de la construction** du nouveau bâtiment du SATRA dans l'enceinte de l'ESAT de Plouisy
- **90 personnes mobilisées** (personnes accompagnées, professionnels, entourage) tout au long du chantier participatif du SATRA (élaboration d'enduits, bancs, cloisons en terre-paille)

À noter

Dépôt du permis de construire de la nouvelle légumerie au 4^e trimestre 2023.

Inauguration du SATRA Ty Plouz le 5 juillet 2023.

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

- **Favoriser** le bien-être et la capacité d'agir en proposant un cadre sécurisant et bienveillant.
- **Permettre** aux ouvriers d'être acteurs 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.
- **Proposer** des activités diverses à des professionnels ESAT désireux de travailler à temps partiel pour les accompagner à maintenir et/ou développer des compétences et des potentialités.

PROJETS & PERSPECTIVES

- **Remplacement** du camion poids lourd (19 tonnes), outil indispensable pour les ateliers de sous-traitance
- **Réflexion** à mener concernant l'activité sous-traitance
- **Dépôt** du permis de construire de la nouvelle légumerie
- **Emménagement** dans les nouveaux locaux du SATRA
- **Intégrer** le service du SATRA dans le processus d'admission du pôle travail pour favoriser de nouveaux recrutements
- **Révision** des projets d'établissements ESAT/SATRA
- **Réfléchir** sur l'offre d'habitat
- **Déploiement** du DIU à l'ESAT et au SATRA

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

- **Développement** d'une plateforme d'insertion socio professionnelle
- **Développement** de partenariats (IME Plémet; IME de Loudéac; AMISEP) afin d'accueillir des futurs professionnels
- **Adaptation**, maintien et développement de compétences pour les professionnels et pour les salariés
- **Poursuite** de la réfection des bâtis et des projets architecturaux pour un outil de travail adapté, flexible, économique et durable
- **Action** sur les activités économiques, les axes de développement et la diversification de filières

PROJETS & PERSPECTIVES

- **Poursuivre** le développement d'un réseau d'entreprise et les partenariats institutionnels sur notre territoire (pôle enfance IME, CFA, AFPA,...)
- **Sensibiliser** les professionnels des entreprises aux handicaps en rencontrant notamment les référents handicap des entreprises.
- **Former** les salariés aux nouveaux enjeux relatifs au plan de transformation des ESAT
- **Développer** l'autonomisation des professionnels
- **Favoriser** la montée en compétence des professionnels (formation, RAE, livret de parcours)

RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

- L'année 2022 a été marquée par les événements suivants :
- **34 professionnels** ont été mis à l'honneur et ont reçu la médaille du travail.
 - **6 professionnels** ont été reconnus dans leurs compétences organisée par l'ual Bretagne.
 - **7 professionnels** ont participé à un Duo Day permettant la rencontre entre l'ESAT et des entreprises mais également des opportunités de collaborations futures.
 - **4 journées** de cohésion ont eu lieu.
 - **16 professionnels** ont bénéficié d'un entretien avec un conseiller de la CARSAT à l'ESAT.
 - **12 professionnels et 2 représentants** de la section de Loudéac ont participé à un groupe de parole sur une thématique du logement à la retraite.
 - **Un petit-déjeuner** sur site a été organisé par la communauté de communes avec une trentaine de chefs d'entreprises.
 - **L'infirmière** et la psychologue ont participé à la formation sur la thématique « Vie affective, sexuelle et relationnelle » financée par l'ARS et réalisée par le CREAI Bretagne.
 - **Un partenariat** a eu lieu avec les élèves de 3^e de la MFR sur la thématique « Sensibilisation au handicap » à travers la rénovation de mobiliers recyclés.
 - **Une convention** a été signée entre l'EPSMS de Belna et le SATRA afin de mieux connaître ce dispositif dans la perspective d'une intégration à l'ESAT.



PRODUCTION



Pôle adulte production de Paimpol

esatco site du pays de Paimpol accueille majoritairement (70 %) des adultes présentant un handicap psychique stabilisé par une prise de soins. Il propose 4 activités professionnelles: espaces verts, maraîchage bio, sous-traitance et entretien des locaux.

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2022	
ESAT 46	Internat 0
ETP AU 31/12/2022 : (67 PERSONNES EN FILE ACTIVE) : 49.50 ETP	

PRODUCTION



Pôle adulte production de Tréguier et Lannion

esatco site du pays de Tréguier accompagne des adultes travailleurs en situation de handicap sur le bassin Tréguier-Lannion dans des activités de production. Elles sont les supports à l'expression de la polyvalence, au développement de compétences sociales et professionnelles. L'offre du SATRA adapte les rythmes de travail pour faciliter le parcours. Le lien avec les structures d'habitat, d'accompagnement à la vie sociale et les dispositifs de santé concourt à la conduite du projet par le professionnel ESAT.

NOMBRE DE PERSONNES AU 31/12/2022		ETP encadrement au 31/12/2022	
ESAT	121	ESAT-EA	22.93
EA	10	SATRA	2.5
SATRA	19		

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

- **Promotion** de la compétence de chacun, par l'entrée professionnelle & promotion de la « santé » (version O.M.S.) par l'accompagnement de tous. 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, entraide,...
 - **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)



PROJETS & PERSPECTIVES

- **Finaliser** le projet bâtiment JEV (vestiaires, sanitaires)
- **Définir** une stratégie commerciale pour les légumes bio
- **Réfléchir** au futur bâtiment de stockage maraîchage
- **Signature** de la convention avec le CCAS de Paimpol pour les paniers solidaires
- **Poursuivre** le développement des partenariats avec les clients sous-traitance
- **Impliquer** les professionnels ESAT pour co-construire les projets

Parmi les enjeux futurs, un SATRA à Plourivo lors du prochain CPOM

RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

- Arrivée d'une nouvelle directrice et d'une nouvelle monitrice maraîchage
- **Une dynamique d'équipe** à consolider avec l'infirmière et la psychologue arrivée en 2021 et le départ de 3 salariés présents depuis l'ouverture.
- Malgré l'embauche de 8 nouveaux ouvriers, nous avons eu des difficultés avec **l'activité maraîchage** face à un taux d'absentéisme important mais également des dégâts suite à une averse de grêle et à la sécheresse de l'été.
- Les autres activités ont fonctionné sans trop de difficultés et nous avons pu poser **3 nouvelles ruches** sur la commune de Trédarzec.

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 par la personne elle-même avec le concours des partenaires,
 - **favoriser** l'expression collective et individuelle pour renforcer la capacité à agir sur l'environnement,
 - **sécuriser** le fonctionnement des services en s'appuyant sur la démarche Qualité.
- **Anticiper** l'évolution de la population accueillie dans ses compétences, attentes et besoins :
 - **formation** des salariés,
 - **partenariats** pour promouvoir la vie sociale en dehors du travail,
 - **collaboration** renforcée avec les IME.
- **Maintenir** les plus-values économiques et performance sociale de l'ESAT dans le cadre d'une démarche de développement durable.

PROJETS & PERSPECTIVES

- ESAT**
- Les enjeux Qualité / RH**
- **Partage** des pratiques et expertises, transversalité des moyens et synergie des compétences à l'échelle du pôle et parmi les partenaires de l'ESAT.
 - **Déployer** la compétence pour mieux accompagner les spécificités des publics divers (sensibilisation, formation TSA,
- Les enjeux de partenariat**
- **Inscrire** dans notre territoire le déploiement de l'ESAT de transition
 - **Favoriser** l'interconnaissance des entreprises du bassin et l'ESAT
 - **Faciliter** le repérage de l'ESAT parmi les services orienteurs.

Les enjeux management / organisation

- **Développer** notre organisation, notre attractivité et nos actions en cohérence avec le plan de transformation des ESAT
 - **Clarifier** et déployer nos offres PSMSP, prestations de services, maintien à domicile
 - **Produire** dans une démarche RSE et développement de la qualité de vie au travail
 - **Distinguer** les offres EA et ESAT dans la logique de parcours
- Développer l'offre du SATRA**
- **SATRA** « mobile » : répondre aux besoins du territoire Tréguier Lannion de la file active et dans « l'aller vers »
 - **Promouvoir** les réponses aux besoins dans le droit commun comme première intention, pour faciliter l'accès à la vie sociale
 - **Relier** les accompagnements SATRA et ESAT handicap psychique, etc.)

RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

- L'élection du président du conseil de la vie sociale** et des représentants par activité de production concourt à des instances d'expression et de portage de projet.
- La démarche expérimentale d'immersion** pour des jeunes personnes accueillies en IME éloignées d'un projet orienté vers le travail a été une réussite. Son développement en mode projet est défini dans une convention de partenariat. La mutualisation des ressources en est le pivot.
- Le dispositif de RAE** (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience) est piloté afin de reconnaître et développer les compétences des professionnels ESAT.
- L'instance « On koz de l'avenir »** comme déclinaison sur le pôle du dispositif « Un avenir après le travail » a été développé et facilite l'arrivée en retraite.

PRODUCTION



Pôle adulte production de Saint-Brieuc

esatco site du pays de Saint-Brieuc regroupe des dispositifs, gérés par l'association Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor, qui permettent à des personnes momentanément ou durablement exclues du marché du travail d'accéder à l'emploi.

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2022			
ESAT	125	EA	91
SATRA	37	ACI	19.5

HÉBERGEMENT



Pôle adulte hébergement de Dinan et Quévert

Le **pôle habitat** accueille et accompagne des personnes en situation de handicap (déficience intellectuelle avec troubles associés).

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	3
Accueil temporaire	1		

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

esatco site du pays de Saint-Brieuc emploie 360 personnes et propose des activités professionnelles variées : restauration, entretien et création d'espaces verts, entretien de locaux, aménagement de salles, blanchisserie, peinture, sous-traitance, collecte/tri/valorisation/vente du textile de seconde main, prestations aux entreprises.

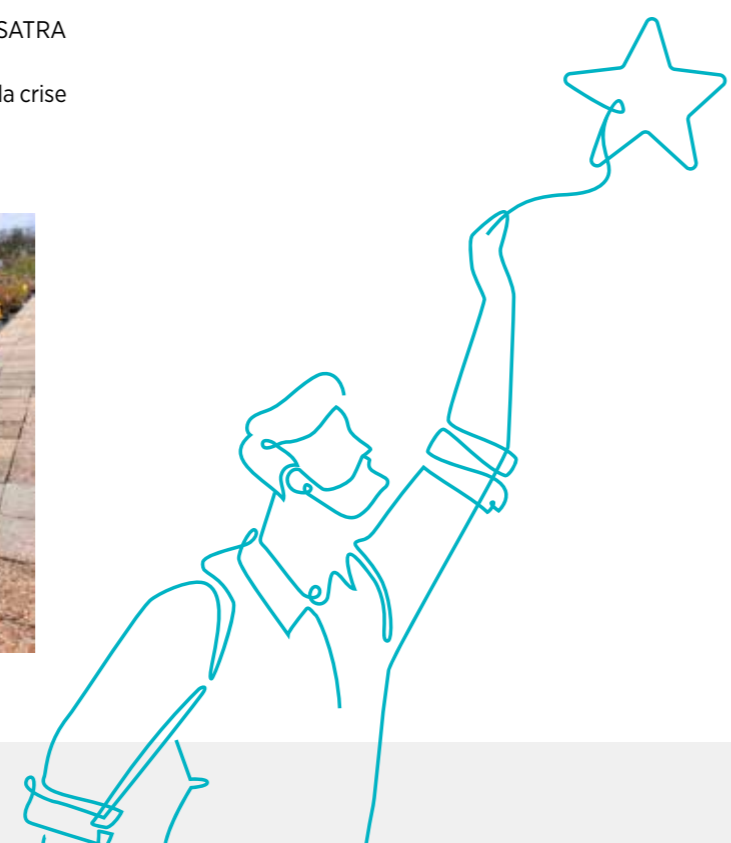
PROJETS & PERSPECTIVES

- **Lancement** du projet immobilier réunissant les entreprises adaptées de Niepce et des Châtelets sur un même lieu pour créer une entreprise adaptée briochine
- **Ouverture** d'une boutique réunissant la Boîtes à fringues et Fripes & Co
- **Réécriture** du projet d'établissement de l'ESAT et du SATRA en mode participatif
- **Réouverture** de la pépinière fermée depuis le début de la crise sanitaire en 2020 sur le site des Châtelets
- **Déploiement** du DUI sur l'ESAT et le SATRA



RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

- **mise en œuvre** d'une nouvelle organisation issue du travail collaboratif mené en 2021 sur l'ESAT/SATRA des Châtelets, ce qui permettra de préparer l'établissement aux évolutions annoncées dans le cadre du plan de transformation des ESAT.
- **réflexion sur l'entreprise** adaptée et plus particulièrement sur le rapprochement géographique des activités de l'entreprise adaptée Niepce et des équipes espaces verts de l'entreprise des Châtelets. La présentation du préprojet a été faite au bureau de l'association et le projet final sera soumis au vote des administrateurs au premier semestre 2023.
- **démarche** active de recherche d'un local commercial pour réunir les deux boutiques de textile de seconde main, Boîte à fringues et Fripes & Co (travail avec une agence spécialisée pour revoir l'ensemble de la communication de la filière textile).



OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

- **Promouvoir** l'émancipation des personnes : autodétermination et pouvoir d'agir (logique de parcours)
- **Promouvoir** des postures professionnelles propices à l'expérimentation et à la prise de risques et encourager les montées en compétences
- **Développer** les partenariats (fluidité de parcours et citoyenneté des personnes)

PROJETS & PERSPECTIVES

- **Décliner** le projet associatif : définir une offre d'accompagnement axée sur la fluidité de parcours, les apprentissages et les expériences de vie ordinaires
- **Déployer** la démarche qualité intégrale de l'association
- **Promouvoir** des modes d'accompagnement axés sur le pouvoir d'agir et l'autodétermination des personnes
- **Optimiser** les solutions d'accueil temporaire sur tous les services
- **Entretien** le bâti : SSI FDV, poste d'agent de maintenance mutualisé
- **Développer** nos réseaux pour fluidifier les parcours


RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

- Pôle Habitat**
- **Définition** du cheminement PPA : étapes, postures et participation
 - **Validation** du PSP
- FH**
- **Développement** des apprentissages domiciliaires
 - **Organisation** de séjours et présentation par les résidents en réunion de service

- FDV**
- **Arrivée** de 7 nouvelles personnes : hébergement permanent (4) accueil de jour (3)
 - **Structuration** des espaces collectifs de travail
 - **Structuration** de l'accueil de jour, développement d'activités en milieu ordinaire
 - **Expérimentation** d'outils d'analyse de l'environnement des situations problèmes
 - **Démarrage** de l'installation d'un nouveau SSI.



HÉBERGEMENT



Pôle adulte hébergement de Guingamp

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 de la vie courante 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 qui travaillent en ESAT.

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2022	FDV	FH
Internat	16	18
Accueil temporaire	1	1
Accueil de jour	7	/
File active au 2022	37 personnes accompagnées	27 personnes accompagnées

HÉBERGEMENT



Pôle adulte hébergement de Lannion et Tréguier

À Lannion, le foyer de vie Les Nymphéas accueille 50 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 36 personnes adultes en situation de handicap, travailleurs ESAT.

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2021		
FOA Les Nymphéas en internat:	48	FAM Les Nymphéas en Internat: 2
FOA Les Nymphéas en accueil de jour:	5	Résidence Avel Nevez en Internat: 35
FOA Les Nymphéas en accueil temporaire de jour:	1	Résidence Avel Nevez en accueil temporaire internat: 1
Encadrement au 31/12/2021: FOA: 43.46 ETP - FH: 14.54 ETP		

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

- **Maintenir et/ou développer** des capacités d'autonomie dans les actes de vie quotidienne
- **Encourager** la participation sociale (loisirs, liens avec l'entourage, maintien dans l'emploi)
- **Favoriser** l'accès aux soins
- **Garantir** un hébergement et veiller à la mise en œuvre de conditions de vie agréables en adéquation avec leur rythme de travail

PROJETS & PERSPECTIVES

FDV

- **Adapter** l'accompagnement face à l'évolution du public

FH

- **Favoriser** la mise en place de formations professionnelles (vie affective, intime et sexuelle et évolution de l'offre)
- **Améliorer** la qualité de vie des résidents par la rénovation des espaces collectifs (rénovation cuisine sur une unité, changement du mobilier des espaces communs)

RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

- **Participation** des élus CVS et de certains professionnels à la révision du projet associatif

FDV

- **Organisation** du 10^e anniversaire de l'établissement (moment festif à la salle des fêtes de Plouisy, journée porte ouverte)
- **Mise en place** de nouvelles activités (équithérapie, compostage)
- **Renforcement** du partenariat avec les EHPAD et IME

FH

- **Maintien** des opportunités d'ouverture du foyer vers l'extérieur (dont les expositions mouvantes au sein du foyer)
- **Développement** d'actions d'amélioration de la qualité des prestations (recensement des événements indésirables, audit hygiène et sécurité alimentaire)

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Nymphéas :

- **Accompagner** dans la vie quotidienne en apportant l'aide et la compensation nécessaire en fonction des compétences des personnes
- **Veiller** au suivi médical
- **Favoriser** l'épanouissement social au travers des supports et de l'ouverture sur l'extérieur
- **Développer** des moyens d'expression, de communication et de choix

Résidence Avel Nevez :

- **Promouvoir** la citoyenneté et le développement de compétences psychosociales et d'habileté sociale
- **Favoriser** l'autodétermination et accompagner la vie sociale, l'habitat, la mobilité et la santé.

PROJETS & PERSPECTIVES

Le devenir du foyer de vie Les Nymphéas se déclinera dans sa capacité à intervenir auprès des personnes en situation de handicap **dans le cadre d'un parcours de vie et en diversifiant son offre d'Habitat.**

En reconnaissant la personne accompagnée comme la pilote de son projet de vie, avec les partenaires les plus enrichissants, avec les ressources de droit commun, nous adaptons notre accompagnement à un public autonome dans les actes de la vie quotidienne, sur la notion d'un chez soi (logement collectif, logement individuel ...), sur les notions de responsabilité et d'évaluation de l'autonomie.

Nous développons avec le concours des élus locaux les nouvelles modalités d'Habitat.

L'organisation s'adapte aux besoins et à notre projet d'établissement. Chaque collaborateur dans son périmètre évolue en

responsabilité, confiance et exigence. Nous formons et recrutons pour déployer un plateau technique au service du projet. Les actions réalisées par chaque équipe sont valorisées. Elles sont accompagnées et soutenues dans les changements à venir.

RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

Un grand moment sur le pôle Habitat Tréguier/Lannion fut l'élection des présidents du conseil de la vie social : 1 président sur la résidence et 1 président sur le FOA dont 5 représentants.

FOA

La reprise des activités et l'organisation de moments festifs au sein de l'établissement ont permis le retour des habitudes de vie. L'aménagement d'une nouvelle signalétique en facile à lire et à comprendre a été installée.

Les professionnels ont défini avec l'aide des personnes concernées la charte vie affective et sexuelle adaptée.

Par l'approche des projets individualisés accessibles et réalistes, une adéquation entre notre offre de service et les besoins des personnes a conduit à des réorientations.

Résidence Avel Nevez


Le diagnostic du projet de transformation de l'offre habitat a été piloté avec l'ensemble des acteurs, dont les personnes accompagnées dans la fonction de pilotage. Les notions de chez soi et d'émancipation sont les piliers du projet.

Les personnes ont réintégré leurs habitudes sociales et sportives dans les clubs de sport, associations et événements de la commune. Une équipe de la résidence est licenciée au club de Trévou-Tréguignec.

Organisation d'une fête de l'été en juillet 2022 au sein de la résidence Avel Nevez ; ainsi qu'un repas pour Noël à la salle des fêtes de Minihy-Tréguier par les personnes elles-mêmes.



HÉBERGEMENT



Pôle adulte hébergement de Loudéac

Les foyers non médicalisés Cadélaç et Bel Orient accueillent 68 personnes en internat, principalement en situation de handicap mental, avec ou sans troubles associés.

Le foyer Bel Orient dispose d'un agrément de 3 places en externat et 2 places médicalisées.

Le foyer Cadélaç accueille principalement des ouvriers ESAT.

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2022	FDV	FAM et FH	FH
Internat	22	2	44
Accueil temporaire	1	-	2
Accueil de jour	3	-	0
File active au 2022	26	2	46

Encadrement au 31/12/2022: FOA: 19.70 ETP - FAM: 0,70 FH: 19.07

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

- **Promouvoir** la prise en compte de la parole de la personne.
- **Inscrire** les 4 piliers de l'association dans toutes les décisions institutionnelles.
- **Favoriser** la qualité de vie dans des lieux où chacun se sent « chez soi sans être seul ».
- **Développer** l'autonomie de chacun grâce à des apprentissages et un environnement aidant.
- **Individualiser** l'accompagnement pour que les besoins singuliers soient pris en compte.

PROJETS & PERSPECTIVES

- FDV**
- **Adapter** l'accompagnement à l'évolution des besoins notamment sur la question du soin et de l'hygiène
 - **Réévaluer** les besoins des résidents et faire les modifications d'orientation nécessaire.
 - **Renforcer** les liens avec le secteur des personnes âgées.
- FH**
- **Poursuivre** le développement de l'accueil temporaire y compris dans les appartements diffus.
 - **Améliorer** l'accompagnement des appartements diffus dans une démarche co-construite.


Projets transversaux

- **Poursuivre** la réflexion sur la nouvelle offre d'habitat.
- **Réécrire** les projets de service dans une démarche participative des 4 piliers.

RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

- **Accroissement** des demandes d'accueil temporaire sur la fin 2022.
- **Augmentation** des demandes d'intégration au foyer. Le foyer « hors les murs » sur le modèle que nous proposons rue des Combattants semble intéressé, notamment les plus jeunes.
- **Augmentation** des personnes présentes en journée au foyer d'hébergement.
- **Mise en place d'actions** concrètes pour répondre au slogan «rien pour nous, sans nous, ensemble» en favorisant la présence des personnes aux temps de réflexion sur les différentes organisations institutionnelles. Cet élément est à renforcer pour qu'il rentre naturellement dans nos pratiques.

HÉBERGEMENT



Pôle adulte hébergement de Saint-Brieuc et Plérin

Les foyers d'hébergement et foyers de vie du pôle de Saint-Brieuc et Plérin accompagnent principalement des adultes en situation de handicap intellectuel et psychique.

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2022	
FDV La Fraternité	
Personnes hébergées (22 FOA / 13 FAM)	35
Accueils de jour:	5
FDV Ty Coat	
Personnes hébergées dont 1 accueil temporaire (17 FOA / 5 FAM)	22
Accueils de jour: 1 FAM et 6 FOA	7

FH Luzel	
Logements	19
PÔLE HABITAT Cesson toit	
Logements dont 1 accueil temporaire (hébergements permanents)	20
Appartements de proximité	10

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

- **Poursuivre** la mise en œuvre des Plans d'actions Prioritaires.
- **Faciliter** 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.

PROJETS & PERSPECTIVES

Poursuivre la mise en œuvre de notre politique de diversification d'alternatives d'habitat par des modèles innovants, à savoir:

- **Dynamiser** le projet d'habitat dans ses différentes alternatives d'hébergement, sur le site de Cesson; et poursuivre les réponses en matière d'accompagnement des adultes sur le territoire; accompagner les professionnels dans l'évolution de leur métier face à la liberté de choix et d'agir des personnes.
- **Accompagner** à nos niveaux d'intervention, le projet de rassemblement des 2 foyers de vie sur le site de Saint-Laurent-de-la-Mer.
- **Continuer** à développer notre partenariat et articuler les réponses pour les personnes en situation de handicap. (EHPAD, domicile, MAS, HHC,...).
- **Accentuer** au quotidien l'émancipation de la personne accompagnée, et développer son pouvoir d'agir et son rôle social par des actions concrètes: participation à l'écriture du projet associatif, inscription pour votes citoyens à venir,...

RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

- **Un contexte** sanitaire qui se stabilise mais nous oblige à rester en veille; une situation RH à l'image d'un contexte post sanitaire, et sociétal;
- **Un engagement** confirmé, du projet de réhabilitation du foyer de vie
- **Une inauguration** du site Cesson Toit à l'image de notre volonté d'ouverture, où les 4 piliers fondateurs étaient représentés: personnes, familles, professionnels et partenaires, avec la présence dont nous sommes très fiers, Denis Piveteau; conseiller d'État.

À noter

Un projet associatif réédité dans une forme accessible à tous, et révélant sa volonté de faire des personnes les acteurs premiers de leur vie.

MAISON D'ACCUEIL



Pôle adulte MAS de Paimpol

La Maison d'Accueil Spécialisée accueille des résidents n'ayant pu acquérir un minimum d'autonomie et dont l'état nécessite des soins constants. Elle possède un agrément spécifique: 22 places pour personnes TSA (dont 2 places d'accueil temporaire) et 21 places pour personnes polyhandicapées (dont 1 place d'accueil temporaire).

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2022

Accueil permanent	40 personnes	Nombre de personnes accompagnées	58
Accueil temporaire	3		
Salariés ETP au 31/12/2022	70		

MAISON D'ACCUEIL



Pôle adulte MAS de Saint-Brieuc et Hillion

Les personnes en situation de handicap complexe sont confrontées à des limitations d'activité et des restrictions de participation importantes dues à des altérations durables. Les deux MAS du pôle briochin les accompagnent dans tous les aspects où s'expriment ces difficultés afin d'en atténuer les conséquences au quotidien.

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2022

MAS Les Sorbiers	62	MAS Roc-Bihan	24
Salariés au 31/12/2022 (les 2 établissements)	124		

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

- **Améliorer** de façon continue les prestations proposées
- **Augmenter** les compétences
- **Continuer** à développer l'accès aux soins
- **Poursuivre** le travail sur le développement des activités d'utilité sociale
- **Intensifier** notre travail avec les équipes de recherche
- **Participer** aux réflexions nationales: Handéo, Délégation interministérielle...
- **Participer** aux projets associatifs et transversaux: Dispositif TSA, DEPSCO

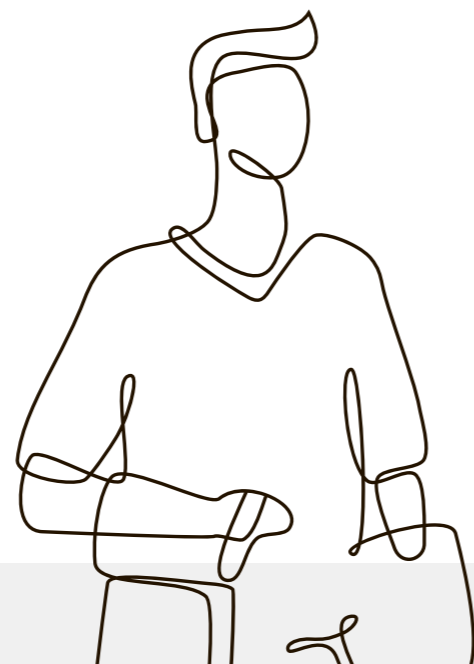
PROJETS & PERSPECTIVES

- **Poursuivre** la montée en expertise des professionnels et la transversalité entre les 2 pôles
- **Réécrire** le projet d'établissement
- **Inscrire** la MAS comme ressource pour les situations complexes et participer à la RAPT grâce à l'accueil temporaire, la mission d'appui et la mise en œuvre de la PUR.
- **Renforcer** notre partenariat avec les équipes de recherche
- **Poursuivre** le travail dans les groupes nationaux



RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

En 2022, la démarche de préparation de la double certification **Cap'Handéo**, entamée en 2021, s'est concrétisée. Après la visite des auditeurs en janvier 2022, nous avons eu la satisfaction d'obtenir la **double certification Autisme et Polyhandicap**, 1^{er} établissement en France à avoir obtenu la double certification. En mars 2022 a eu lieu notre **3^e Colloque** « Les innovations et les nouvelles technologies au service de l'accompagnement des personnes avec TSA et TND ». Il a réuni presque 300 personnes en présence de chercheurs internationaux et de **Claire Compagnon, Déléguée Interministérielle**. Un salon interactif permettait d'échanger avec les équipes de recherche et d'expérimenter les innovations. Le parrain du colloque, Alexandre THARAUD, pianiste de renommée internationale, a partagé un moment de musique avec un résident de l'Archipel. Fin décembre « **la création d'une petite unité résidentielle pour personnes autistes en situation très complexe** » a été attribuée à la MAS.



OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Unification des MAS du Pôle de Saint-Brieuc: la désignation fin 2021 du cabinet d'architecte Madec comme maître d'œuvre, a permis d'engager la démarche de co-construction avec les professionnels de la MAS.
La transformation de l'offre: pour l'accueil de jour, l'année 2022 a eu pour objectif de stabiliser, pérenniser et développer ce mode d'accueil alternatif.



PROJETS & PERSPECTIVES

- **Décliner** le nouveau projet associatif au sein des MAS en développant la communication et la participation des résidents, en renforçant le partenariat, en dynamisant de façon ambitieuse la démarche Qualité Intégrale, en réécrivant le Projet d'Établissement des deux MAS.
- **Promouvoir** l'attractivité de nos métiers au travers du programme partenarial co-piloté par l'ARS, l'ARACT associés à la MAS Les Sorbiers et dont l'objectif est de valoriser et rendre attractif nos métiers.
- **Initier** la mise en œuvre du Dossier Usager Informatisé (DUI): l'association s'est engagée dans la mise en place du DUI pour l'ensemble de ses établissements. La MAS Les Sorbiers a été désignée site pilote pour initier sa mise en œuvre et contribuer à la formation des professionnels.

RETOUR SUR L'ANNÉE 2022

- Après deux années de crise sanitaire, les deux MAS ont dû faire face à **plusieurs épisodes d'infection au Coronavirus**. Ceux-ci ont cependant eu un impact limité ce qui laisse espérer la fin de cette période d'urgence sanitaire.
- **La MAS Les Sorbiers** a intégré l'étude nationale **SERAFIN PH** qui vise à orienter la réforme de financement des établissements médico-sociaux. Par la forte implication des équipes, la participation à cette étude nationale a contribué à mieux identifier nos savoir-faire.
- **À la MAS Roc Bihan:** la finalisation de la **démarche « 5 Étoiles »**, a permis l'élaboration d'outils et la clarification des organisations ce qui a apporté une vraie amélioration pour le quotidien des résidents.



2023-2024

RAPPORT D'ORIENTATION



Christian VINCENT,
Président de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor

La rédaction d'un rapport d'orientation dont le but est de fixer les priorités et objectifs de l'association n'est pas tout à fait un exercice aussi libre qu'il n'y paraît à première vue.

Force alors est de constater que celui-ci n'aura de sens que s'il tient compte de l'environnement qui va le conditionner. Ce n'est donc qu'à partir de points de repère et d'appuis qui en découlent que nos orientations peuvent s'élaborer et se construire.

Cet environnement nous le connaissons, même s'il est parfois complexe et difficile à comprendre, c'est celui pour partie des politiques publiques.

Au premier plan de celui-ci, nous avons le cadre de référence fixé par l'ONU et notamment au travers de sa charte sur les droits des personnes en situation de handicap. De celle-ci découlent notamment des préconisations, pour ne pas dire obligations, en matière d'accompagnement et plus largement d'expression des droits.

Devant le manque de réponses suffisantes dans ce domaine, une réclamation collective a été déposée en 2018 par les unions et fédérations de personnes handicapées, dont l'Unapei.

C'est ainsi que fin avril, l'État Français a été « condamné » par le comité des droits sociaux du Conseil de l'Europe en ce sens que faute de propositions, il prive notamment les personnes en situation de handicap d'accès à des accompagnements, à des aides personnelles, à l'éducation, aux soins et au logement. À la suite de ce que le Conseil considère comme une violation des droits figurant dans la charte des droits sociaux, s'est tenu la 6^e conférence nationale du handicap (CNH) sous la présidence du Président de la République.

Un certain nombre d'annonces ont été faites mais le manque de lisibilité et de moyens qui les accompagne nous interpelle.

Dès lors, attendons de voir ce que seront :

- Les 50 000 mesures médico-sociales nouvelles,
- Les mesures pour une accessibilité universelle,
- Les évolutions de la PCH,
- La transformation des IME en plateformes de services coordonnés et « l'école pour tous »,
- Les nouvelles approches autour de l'amendement Creton.

Pour autant, nous ne devons pas déconnecter cet environnement et son actualité du nôtre, c'est-à-dire celui qui repose sur les fondements de notre projet associatif et en particulier sur ses 4 piliers. Aujourd'hui, nous souhaitons que l'expression « Rien sans nous, mais avec nous » utilisée par les personnes en situation de handicap, puisse s'appliquer à tous. Ainsi le véritable sens que doit revêtir le partenariat prendra toute sa mesure et sera la condition incontournable pour faire société.

Fort de ces environnements, nous allons préparer le prochain CPOM (2024-2028) avec l'ARS, le Conseil départemental et l'Education nationale. Celui-ci devra traduire nos objectifs, au-delà de ceux bien souvent imposés.

Pour autant, n'oublions pas ce qui fait dénominateur commun, la qualité des accompagnements et l'expertise que nous développerons et mettrons à son service. Résolument, et nous l'avons déjà réalisé avec la MAS de Paimpol, nous allons continuer à nous engager dans cette voie qu'est la certification.

Pour cela, il apparaît indispensable à tous aujourd'hui de mettre plus de souplesse dans le fonctionnement de nos établissements et services, en faisant notamment bouger les lignes des agréments et autorisations.

À ce titre, nous devons nous montrer innovants pour répondre aux besoins et attentes des personnes qui, si un décloisonnement des accompagnements n'est pas proposé, resteront sans solutions ou sans solutions adaptées pour bon nombre d'entre elles. Pour ce faire, nous portons nos réflexions vers à un service de type SATRA, ou en extension de celui-ci, afin de pouvoir :

- être une interface coordinatrice pour le passage de l'adolescence à l'âge adulte, anticipant ainsi d'éventuelles ruptures de parcours
- développer l'accueil de jeunes adultes n'ayant pas la maturité nécessaire pour accéder directement au secteur du travail protégé, voire du milieu ordinaire
- permettre une entrée en ESAT de façon séquentielle en lien avec d'autres services, institutionnels et milieu ordinaire
- permettre des accès à des temps partagés lors d'une prise en charge FDV/FAM
- proposer des temps d'accueil aux personnes qui viennent de quitter l'ESAT.

Sur le champ de la scolarisation et de l'éducation, nous sommes toujours confrontés aux mêmes difficultés, enfants mal scolarisés ou pas scolarisés.

De nombreux rapports se succèdent en la matière et tout récemment celui de la commission sénatoriale. Nous allons ainsi de constats en constats et de recommandations en recommandations... On s'interroge notamment sur le lien entre difficultés scolaires et handicap, sur la place et le rôle de AESH et les évaluations MDPH...

Certes il y a des avancées, mais bien insuffisantes au regard des besoins sans cesse croissants.

Notre dispositif enfance qui se veut plus adapté quant aux réponses à apporter aux attentes et besoins ne peut à lui seul répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

De son côté, le secteur du travail protégé est lui aussi soumis à l'actualité avec en particulier le plan de transformation des ESAT. Il doit plus que jamais encore mieux appréhender ses « fragilités » liées à son objectif économique, à l'accompagnement médico-social et au statut même de travailleur en ESAT. Il est un pilier de l'accompagnement du handicap par le travail et doit le rester de par son rôle social et sociétal indispensable. Nos ESAT sont une partie importante de notre identité, ne l'oublions pas.

Tout comme vous, je me réjouis également des projets que nous avons mis en œuvre et ce malgré bien des difficultés conjoncturelles, que ce soit celui du rapprochement des MAS ou des foyers de vie de Saint-Brieuc, affirmant ainsi notre volonté de faire le plus possible pour celles et ceux qui peuvent le moins. Dans ce souci permanent de cohérence qui nous anime autour du projet associatif et de ses 4 piliers, nous vous présentons dès cette assemblée générale deux de ses principales déclinaisons. En premier, les projets de nos établissements et services auxquels un certain nombre d'entre vous ont participé et qui demain vont permettre l'élaboration des projets d'accompagnements personnalisés.



« À chaque fois que vous aidez quelqu'un à se relever, vous aidez l'humanité à s'élever ».

Dr Steve Maraboli

En second lieu, la mise en œuvre d'une démarche éthique, indispensable pour un fonctionnement quotidien en cohésion et en confiance.

Ces deux axes de travail retenus doivent venir matérialiser l'autodétermination des personnes et les rendre de fait plus interactifs avec leur environnement.

C'est dans cette volonté de faire ensemble et d'harmonisation que nous avons par ailleurs entrepris de revoir nos statuts afin qu'ils soient eux aussi actualisés au regard de notre projet associatif et porteurs des mêmes engagements.

Nous y travaillons ensemble depuis quelques mois et ceux-ci vous seront présentés et soumis au vote lors d'une assemblée générale extraordinaire en fin d'année.

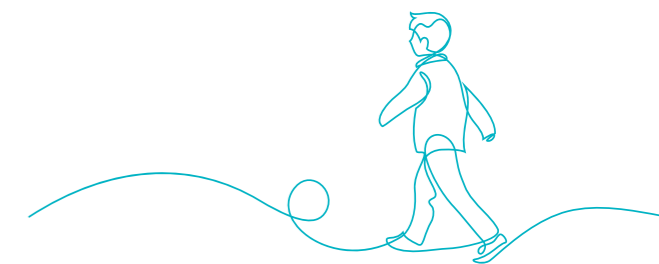
Nous avons également entamé une réflexion autour de la santé. Nous souhaitons organiser une journée associative sur ce thème, plus particulièrement axée sur la prévention et la promotion de la santé. À terme, elle doit déboucher sur la mise en place d'une véritable politique de prévention, effective et pérenne, au sein de nos établissements et services.

Je terminerai ce rapport d'orientation par l'illustration de ce qui donne du sens à nos engagements et par là même à notre mouvement Unapei.

Le 28 septembre prochain, sera inauguré l'IME de Minihy-Tréguier et celui-ci portera le nom de Madame Jeannine Le Boudier, pour son engagement et ses actions déterminantes au sein de l'association en général et du Trégor en particulier.

Christian VINCENT,

Président de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor



2022

RAPPORT FINANCIER



1 - Un retour à la normale en termes d'activité dans les établissements de l'association par rapport aux restrictions sanitaires Covid des années 2020 et 2021...

... avec l'adaptation au quotidien des organisations aux absences maladies Covid des personnes accompagnées et des professionnels.

Tendance globale de l'activité de l'accompagnement social : une stabilisation du taux d'occupation moyen et une augmentation de la file active.

Établissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) : nous observons une baisse du taux d'occupation sur 2022. En effet, nos ESAT ne retrouvent pas le volume habituel de stagiaires d'avant-Covid et cela induit un recul du nombre d'admissions. En parallèle, la file active augmente légèrement car nous constatons un accroissement continu du nombre d'admissions en temps partiel.

Le taux d'occupation et la file active de nos dispositifs d'hébergement et d'accompagnement médical adultes, que sont **les Foyers d'Hébergement (FH), Foyers de Vie (FDV), Foyers d'Accueil Médicalisés (FAM) et Maisons d'Accueil Spécialisées (MAS)**, s'améliorent grâce à la reprise des activités Accueil Temporaire (AT) / Accueil de Jour (ADJ). Cette amélioration s'explique d'une part, par la sous-activité en 2021 à cause du contexte sanitaire et d'autre part, par le développement de l'activité ADJ en 2022 résultant de la stratégie de l'association d'adaptation de l'offre.

Concernant les dispositifs enfance, le taux d'occupation des **Instituts Médico-Educatifs (IME)** est stable mais en retrait par rapport à 2019 en raison d'une absence notable des enfants en 2022 liée aux vagues successives de contamination Covid. La file active augmente légèrement sans retrouver son niveau d'avant-Covid en raison du faible taux de rotation dans les établissements avec peu de sorties et donc un allongement des délais d'attente. En parallèle, **les Services d'Education Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD)** connaissent une activité stable incluant notamment la prise en charge par ces équipes mobiles des familles/entourages des enfants en attente de solutions IME. **Les Services d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH) et Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS)** connaissent une activité stable en support/soutien des dispositifs institutionnels.

Du côté de l'activité de production, en 2022, en l'absence de restrictions sanitaires, le chiffre d'affaires a augmenté de 821 K€ (+5.1 %) par rapport à 2021, retrouvant son niveau d'avant crise. Cette augmentation de chiffre d'affaires est liée d'une part à un « rattrapage Covid » (activités de restauration et de préparation de salle pénalisées fermées sur le 1er semestre 2021) et d'autre part au développement commercial de certaines filières.

2 - Les résultats de fonctionnement

Résultat Comptable en K€	2019	2020	2021	2022	Écart 2022 vs 2021
Accompagnement social	-1 332	391	-198	1 416	1 614
Production ESAT-EA-Insertion	574	624	391	800	409
Adapei-Nouvelles Formation	4	0	0	0	0
Vie associative	84	-1	-1	-108	-107
TOTAL	-670	1 014	192	2 107	1 916

Le résultat comptable consolidé de l'exercice 2022 est excédentaire à hauteur de 2 107 K€, soit une augmentation de 1 916 K€ par rapport à 2021.

Ce résultat exceptionnel 2022 s'explique par 1555 K€ de produits exceptionnels non pérenne: **1) Crédits non reconductibles** 2022 de l'ARS au titre du développement de l'apprentissage et du financement des surcoûts de remplacement de personnel; **2) Remboursement de TVA** sur les années 2019/2020/2021 par l'administration fiscale suite à la mise en œuvre en 2022 de secteurs d'activités distincts de TVA;

3) Remboursement par l'administration fiscale du litige 2018 relatif à l'exonération des taxes sur salaires du personnel d'encadrement de production.

Retraité de ces éléments exceptionnels, le résultat comptable 2022 « corrigé » est excédentaire de 552 K€. Ce résultat comptable corrigé est très satisfaisant au regard du contexte 2022 complexe en termes d'inflation des dépenses d'énergies et d'alimentation (+244 K€ pour 7.4%). De plus, ce niveau de résultat traduit la maîtrise des charges d'exploitation, des effectifs et de la masse salariale. Il intègre aussi la décision volontariste de l'association de financer l'extension de l'indemnité Laforcade aux oubliés du Ségur (310 K€).

Enfin, la deuxième source de résultat sur 2022 provient des ateliers de production (ESAT/EA/insertion) qui ont su développer leur chiffre d'affaires tout en maîtrisant les indicateurs de production (stable depuis 2019).

3 - Les éléments bilanciaux et ratios - Comptes Administratifs

	2020	2021	2022
Capitaux propres, provisions et fonds dédiés	33 760 K€	34 305 K€	37 749 K€
<i>dont Résultat de l'exercice</i>	1 014 K€	140 K€	2 107 K€
Emprunts et dettes financières	20 399 K€	23 223 K€	23 102 K€
Fonds de Roulement Net Global (FRNG) (Capitaux Propres + Emprunts - Actif Immobilisé)	10 504 K€	11 114 K€	13 828 K€
Besoin en Fonds de Roulement (BFR) (Actif Circulant - Passif Circulant)	-2 067 K€	-2 724 K€	-4 487 K€
Trésorerie (FRNG-BFR)	12 571 K€	13 837 K€	18 315 K€

Le résultat exceptionnel 2022 permet à l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor de poursuivre la consolidation de ses capitaux propres et l'amélioration de son fonds de roulement net global et de sa trésorerie.

	2020	2021	2022
Capacité d'Auto-Financement (CAF) en K€	4 399	3 724	7 071
Taux d'endettement net (Emprunts / Fonds propres)	37,7 %	40,4 %	38 %
Trésorerie en jours d'exploitation (Trésorerie x 365) / Total Classe 6 décaissables)	65	70	87
Taux de vétusté des immobilisations (Montant Amorti / Montant)	64,5 %	64,6 %	66,9 %

Des ratios d'endettement et un taux de vétusté des immobilisations qui restent globalement maîtrisés et une capacité d'autofinancement élevée en lien avec le résultat exceptionnel 2022 mais qui se révèle très disparate selon le financeur.

4 - Mise en perspective 2023

Des incertitudes importantes sur l'inflation 2023 :

- un nouveau marché d'approvisionnement Électricité avec la centrale d'achat RESAH qui démarre au 1^{er} janvier 2023 avec un prix du KWH multiplié à minima par 2 ou 3,
- la renégociation de notre marché d'approvisionnement en gaz naturel qui arrive à échéance au 31 octobre 2023,
- des interrogations sur les modalités d'application du bouclier tarifaire énergétique à notre secteur d'activités.

La validation en 2022 du Plan Stratégique de Patrimoine par le Conseil d'Administration va permettre à l'association de construire le plan pluriannuel d'Investissement de notre futur Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM).

Une forte mobilisation des équipes sur le second semestre 2023 engagées dans la négociation du futur CPOM de l'association avec les parties prenantes (ARS, CD22, Education Nationale) relatif au financement de nos activités sociales et de fonctionnement de notre siège administratif pour la période 2024-2028.

LEXIQUE

- ACT**
Appartements de Coordination Thérapeutique
- AESF**
Accompagnement Economique Social et Familial
- 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
- ARTEX**
Atelier de Revalorisation du TEXTile
- ASLL**
Accompagnement Social Lié au Logement
- ATG**
Autisme Trégor Goëlo
- CDAPH**
Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
- CEAA**
Centre d'Expertise Autisme Adultes
- CIDPH**
Convention Internationale des Droits des Personnes Handicapées
- CIH**
Comité Interministériel du Handicap
- CNH**
Commission Nationale du Handicap
- CNPTP**
Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance
- CNSA**
Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
- 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
- DDPP**
Direction Départementale de la Protection des Populations
- DLA**
Dispositif Local d'Accompagnement
- DUI**
Dossier Usager Informatisé
- EATT**
Entreprise Adaptée de Travail Temporaire
- EHPAD**
Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes
- 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
- MDPH**
Maison Départementale des Personnes Handicapées
- OETH**
Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés
- OMS**
Organisation Mondiale de la Santé
- PAP**
Plan d'Actions Prioritaires
- PCH**
Prestation de Compensation du Handicap
- PCPE**
Pôles de Compétences et de Prestations Externalisées
- PEPA**
Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat
- PMO**
Prestations en Milieu Ordinaire
- PPA**
Projet Personnalisé d'Accompagnement
- PTCE**
Pôle Territorial de Coopération Économique
- PUR**
Petite Unité Résidentielle
- QHSE**
Qualité Hygiène Sécurité Environnement
- RAE**
Reconnaissance des Acquis de l'Expérience
- RAPT**
Réponse Accompagnée Pour Tous
- RBPP**
Recommandations de bonnes pratiques professionnelles
- RGPD**
Règlement Général de la Protection des Données
- 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
- SERAFIN PH**
Services et établissements, réforme pour une adéquation des financements aux parcours des personnes handicapées
- SIPFP**
Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle
- SQVT**
Santé et Qualité de Vie au Travail
- TED**
Troubles Envahissants du Développement
- TND**
Troubles du NeuroDéveloppement
- TSA**
Troubles du Spectre Autistique
- UEE**
Unité d'Enseignement Externalisée
- UEMA**
Unité d'Enseignement en Maternelle Autisme
- ULIS**
Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire

BANQUE POPULAIRE, CASDEN et ACEF accompagnent l'ensemble des agents de la Fonction publique dans leurs projets

BANQUE POPULAIRE, CASDEN et ACEF ont noué un partenariat afin de proposer aux personnels de la Fonction publique une offre bancaire complète et de proximité en additionnant les avantages qui leur sont dédiés. En devenant client Banque Populaire et sociétaire CASDEN, ils bénéficient ainsi d'une offre de bienvenue spécialement conçue pour eux.

Son réseau de militants, des sociétaires volontaires et engagés, vient renforcer cette proximité et l'esprit coopératif qui l'anime. Au-delà de son métier de banquier, la CASDEN Banque Populaire porte également une politique d'engagement sociétal forte et est proche de ses nombreuses organisations représentatives de la Fonction publique.

Banque coopérative de la Fonction publique, la CASDEN Banque Populaire propose à ses sociétaires une offre d'épargne, de crédits et de caution aux meilleures conditions. Construite sur un modèle alternatif et affinitaire, la CASDEN Banque Populaire s'appuie sur des valeurs de coopération et de solidarité, et partage avec eux le sens du service public.

Être sociétaire CASDEN Banque Populaire vous permet de bénéficier également, grâce à notre partenaire ACEF association créée par et pour des fonctionnaires, d'une offre multi avantages à travers des réductions privilégiées parmi un éventail d'enseignes et de grandes marques (loisirs, cinéma, bien-être...).

Devenir adhérent ACEF, c'est contribuer aussi à des actions de solidarité dans de multiples domaines (humanitaire, handicap, sport, culture, formation, financement d'équipement,...) et être acteur de leur réussite.



Personnels de la Fonction publique, bénéficiez d'une offre privilégiée qui vous est réservée !

Laure LE CREURER
06 18 08 35 99*
laure.lecreurer@bpgo.fr



Banque Populaire Grand Ouest, société anonyme coopérative de Banque Populaire à capital variable régie par les articles L512-2 et suivants du Code monétaire et financier et l'ensemble des textes relatifs aux Banques Populaires et aux établissements de crédit dont le siège social est situé 15 boulevard de la Boutière - CS 26858 - 35768 Saint-Gregoire cedex, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Rennes sous le numéro 857 500 227. Intermédiaire en assurance immatriculé à l'ORIAS sous le numéro 07 004 504. Identifiant unique REP-Papiers n° FR232581_03PVUJB (BRCE - SIRET 493 455 042). Banque Populaire Grand Ouest exploite la marque Crédit Maritime. Crédit photo : iStock - * Coût selon votre opérateur.

Au cœur de l'actualité



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 personnes en situation de handicap ou fragilisées, parents, bénévoles, professionnels et partenaires

Adapei
Nouvelles
Côtes d'Armor