

l'éveil

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2025

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

JUIN 2025 N°265



Vivement l'AG !

- P2 L'ADAPEI-NOUVELLES CÔTES D'ARMOR
- P12 PÔLE DE SERVICES
- P14 RAPPORT D'ACTIVITES
- P30 RAPPORT D'ORIENTATION
- P32 RAPPORT FINANCIER

1 L'ADAPEI-NOUVELLES CÔTES D'ARMOR INTRODUCTION



Après avoir posé les bases depuis plusieurs années de la future organisation au service du Projet associatif de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor mais aussi et surtout au service des personnes accompagnées et de l'accomplissement de leurs projets personnels, 2024 aura été l'année des premières fondations de cette ambition affirmée. Nous sommes passés du concept à la réalisation, en gardant conscience que ce travail sera long et impactant pour mener à bien ce projet d'association fédéré autour de 4 piliers (personnes accompagnées, familles, professionnels et partenaires) pour et au service des parcours de vie des personnes.

L'élection en juin d'un nouveau Conseil d'administration marque le départ de la mise en œuvre des travaux. Outre le renforcement significatif de la place des personnes dans le CA et l'arrivée de partenaires en son sein, le bureau a accueilli un partenaire et une personne accompagnée. Dès septembre, la nouvelle direction de l'action associative a étayé les délégués des 5 territoires dans leurs travaux de reconfiguration des secteurs géographiques entamant ainsi un processus long qui se consolidera en 2025. Le président, dans son rapport d'orientation, marque avec force toute l'importance de la proximité des bassins de vie pour l'intégration des personnes en situation de handicap, l'association dans son organisation s'efforce de s'adapter pour garantir l'efficacité de cette ambition.

Comme inscrit dans le plan stratégique de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor, l'année 2024 a vu de nombreux acteurs locaux se rapprocher de notre association (ou l'inverse...) permettant ainsi la concrétisation de nouveaux partenariats sur 2025. Outre la commune de Languieux avec laquelle un conventionnement avait été mis en place fin 2023, Lannion, Tréguier et Minihy-Tréguier ont également travaillé à l'élaboration de conventions avec les acteurs du territoire du Trégor qui aboutiront à une signature en 2025. Des travaux sont également en cours avec Loudéac, Guingamp, Quévert et Hillion mettant ainsi l'ensemble des territoires au travail sur ces rapprochements fondamentaux pour garantir la bonne inclusion dans les lieux de vie.

La réflexion de transformation souhaitée par nos statuts est donc à l'œuvre et chacun, à son niveau, contribue à cette évolution au service des personnes vulnérables.

Pour garantir la transformation de notre accompagnement en phase avec les politiques publiques, nous avons réaffirmé quatre actions majeures en 2024 :

- **La refonte statutaire,**
- **La mise en œuvre du DUI** (Dossier Usager Informatisé) et surtout la démarche d'évaluation MDH-PPH associée qui vient



« Seul on avance, ensemble on se transforme ».

intégrer l'environnement dans l'appréhension des projets personnalisés (à ce jour, l'ensemble des professionnels concernés par le suivi des projets personnalisés a été formé à l'outil),

- **Le MASE** (Management Socio-Economique), outil de structuration du pilotage impliquant l'ensemble des parties prenantes pour garantir l'efficacité de notre organisation professionnelle,
- **La certification Handeo**, outil d'évaluation supra qui vient évaluer et accréditer nos établissements et services. À ce jour, la MAS de Paimpol, l'ESAT de Dinan, le foyer d'hébergement et le foyer de vie de Loudéac ainsi que le Dispositif enfance de Loudéac ont démarré le process qui, à horizon 2027, concernera l'ensemble de nos établissements et services.



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. - Juin 2025 - Conception et réalisation : mediapilote / Languieux - 25-127 - Impression : Roudenn Graphik / Plérin



L'étalement structurant a été mis en place pour garantir à notre association l'efficacité de ce virage, tout sauf anodin.

Et aussi...

Concernant nos activités de production, **la marque esatco** a commencé ses réflexions pour garantir son développement futur. Rappelons qu'à ce jour, cette marque créée par notre association est portée par 9 associations du Mouvement Unapei sur 2 régions et 8 départements. La croissance sur ces deux dernières années a été dense et il était indispensable de consolider le projet dans sa gouvernance et sa forme juridique pour accueillir d'éventuelles nouvelles associations. Les travaux ont donc démarré en 2024 pour vraisemblablement aboutir au 1er semestre 2026. Nous reviendrons largement sur ce projet dans les prochains mois.

Pour consolider l'attractivité professionnelle de notre association, une démarche autour de **la marque employeur** a été lancée en septembre 2024. Par cet outil présenté au Conseil d'administration et aux cadres de l'association en septembre, l'Adapei-Nouvelles porte un regard sur une harmonisation des pratiques en matière de recrutement et d'appropriation d'un langage commun de l'ensemble des professionnels pour désigner l'association auprès du grand public. Diverses actions vont se mettre en place pour rendre visible l'Adapei-Nouvelles (salons professionnels, étudiants, etc...).

Cette marque employeur rebondit, entre autres sur le livrable en 2024 de notre **baromètre social** qui exprimait que 91 % des participants se déclaraient satisfaits de travailler au sein de l'association et que 83 % recommanderaient à des professionnels de rejoindre l'association. Ces bons résultats pour l'association

masquent la réalité d'un secteur en difficulté qui peine à faire reconnaître ses évolutions au travers de la modernisation de sa convention collective qui, rappelons-le, date des années 60...

Concernant **l'évolution du plan stratégique de patrimoine** en 2024, le permis de construire de la MAS d'Hillion a été attribué (début des travaux au troisième trimestre 2025). Les travaux de l'EA de Saint-Brieuc ont démarré et livrés en avril dernier, de même que ceux de la résidence HHC à Loudéac. Les travaux de la légumerie de Plouisy ont démarré et seront livrés au cours du troisième trimestre 2025.

En 2025, les travaux ont débuté sur les sites du foyer de vie de Saint-Brieuc, de l'unité résidentielle TSA de Paimpol et à de la MAS Les Sorbiers à Hillion. Des réflexions s'affinent sur les ESAT de Tréguier et Loudéac, l'accompagnement de Dinan et de Loudéac.

Enfin, je terminerai ce rapport d'activités 2024 par l'organisation le 6 décembre 2024 d'une **Journée Prévention Santé Handicap** qui a réuni une trentaine de partenaires et accueilli 350 personnes autour des questions de santé et de prévention, point de départ d'une organisation associative plus large sur laquelle nous reviendrons largement en 2025.

L'année 2024 continue d'entretenir la dynamique de l'association pour satisfaire notre objet social et garantir le succès de notre action militante. Nous mettons tout en œuvre pour garder cet esprit d'innovation et d'ouverture humble et exigeante.

Frédéric GLORO,

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



L'Entreprise Adaptée de Douvenant à Saint-Brieuc

2 L'ADAPEI-NOUVELLES CÔTES D'ARMOR RESSOURCES HUMAINES



La politique RH de l'association a été marquée par trois événements majeurs au cours de l'année 2024 :

- Le développement de la marque employeur
- De nouvelles orientations stratégiques de formation
- La troisième édition du baromètre social, pierre angulaire de la politique de Santé et Qualité de Vie au Travail (SQVT)

Le développement de la marque employeur

« Vous allez aimer faire équipe avec nous » : c'est le slogan de la nouvelle campagne de marque employeur marquée par une soirée de lancement. Cette campagne valorise l'engagement associatif et l'expérience vécue par les salariés, en s'appuyant sur quatre arguments : une association reconnue, l'esprit d'équipe, un cadre de travail enrichissant, la créativité et l'innovation.

La marque employeur a été co-construite avec les salariés et des étudiants du secteur, et met en avant les personnes accompagnées comme ambassadeurs des établissements et services de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor.

Afin d'aller au-devant des futurs salariés, faire connaître notre secteur d'activité et notre association, des outils ont été construits et mis à disposition de nos recruteurs (stand

et kakémonos, plaquettes de recrutement à destination des candidats, PowerPoint pour présentation dans les écoles...). Ce nouveau positionnement en matière de communication a sans doute contribué à une augmentation conséquente des candidatures reçues, + 77 % comparativement à 2023.

Dans la continuité, le séminaire d'accueil des nouveaux salariés a été refondu en une demi-journée consacrée à la présentation de l'organisation de l'association et de rencontre avec l'équipe de direction générale, et en une journée de présentation par le Directeur Général et le Président du projet associatif, de sa traduction opérationnelle et des principes d'accompagnement de l'association. Ce nouveau parcours a été testé et éprouvé auprès des nouveaux salariés en 2024 afin de correspondre au mieux à leurs attentes.

La troisième édition du baromètre social

Conduit par un comité de pilotage paritaire, avec le support d'un prestataire externe de confiance, le baromètre social permet de recueillir l'avis des salariés sur les thématiques suivantes : l'association, la qualité de vie au travail, mon établissement/service, mon équipe, mon travail, mon poste, le management, mon développement professionnel, mon avenir, la place des personnes.

702 salariés ont participé au baromètre 2024, soit près de 60 % des salariés assurant la fiabilité et la représentativité des résultats tant au niveau associatif que des établissements.

90 % des salariés se déclarent satisfaits de travailler au sein de l'association en progression par rapport à la précédente édition de 2021 (82 %).



La qualité de vie au travail a obtenu une note de 6,8/10 en progression également et 83 % des salariés recommanderaient à des professionnels de rejoindre l'association.

La restitution des résultats a été faite auprès du Copil paritaire en mai 2024 ainsi qu'au CSE central en juin 2024. Cela a donné également lieu à 21 restitutions en établissement, de juin à octobre 2024 afin que chacun puisse se saisir des résultats de l'association (au moyen d'une vidéo et d'une plaquette), et de son établissement.

Les résultats du baromètre social constituent une matière précieuse pour identifier les points de progrès et concevoir des actions tant au niveau de l'association et des établissements.

De nouvelles orientations stratégiques de formation

À la suite d'un travail de co-construction ayant abouti à la formalisation du Projet associatif en juin 2023 et à l'élaboration d'un plan d'actions stratégique, il devenait indispensable de redéfinir les orientations pluriannuelles en matière de développement des compétences.

En lien avec les instances représentatives du personnel, de nouvelles orientations stratégiques ont été travaillées avec la commission centrale de formation, et adoptées lors du CSE central du 8 octobre 2024. Ces orientations pluriannuelles guideront les futurs plans de développement des compétences à l'échelle de l'association et des établissements. Elles offrent également un cadre structurant permettant aux salariés de mieux exprimer leurs besoins de formation, en lien avec les priorités de l'association.

Déclinées en cinq axes, ces orientations visent à donner à chaque collaborateur les moyens de contribuer pleinement à l'accompagnement des personnes en situation de handicap, tout en soutenant son parcours professionnel :

1. Mettre en œuvre l'autodétermination et accompagner l'évolution de l'offre

Transformation des pratiques, adaptation des postures professionnelles.

2. Développer les collaborations internes et externes

Renforcement du travail partenarial et des compétences managériales.

3. Renforcer l'expertise métier

Actualisation des compétences selon les spécificités des métiers.

4. Optimiser les organisations

Amélioration des méthodes de travail, digitalisation, gestion des risques.

5. Soutenir les parcours professionnels

Intégration, formation, alternance, conciliation vie professionnelle/personnelle, transmission des compétences.

Au-delà de ces trois événements majeurs, l'association a continué d'ouvrir pour :

- Accompagner les parcours professionnels des salariés
- Investir dans la formation avec une augmentation de 20 % des salariés formés
- Améliorer la santé et la qualité de vie au travail
- Entretenir le dialogue social au bénéfice des salariés

Accompagner les parcours professionnels des salariés

Ainsi, l'association soutient les projets individuels de formation et de qualification. En 2024, 3 salariés ont intégré une formation diplômante et 13 salariés entrés en formation les années précédentes, ont obtenu leur diplôme avec succès.

À noter également, bien que ces démarches relèvent exclusivement de l'initiative individuelle et personnelle, 9 dossiers CPF de transition professionnelle ont été présentés par les salariés, dont 5 acceptés par la commission Transition Pro Bretagne – un record depuis 2019.

L'alternance maintient son niveau des années précédentes : 24 nouveaux contrats signés en 2024, portant à 29 le nombre total d'alternants dans nos établissements au 31 décembre (25 au 31 décembre 2023).

L'accompagnement des parcours internes reste également une priorité :

- 5 recrutements cadres sur 8 réalisés en interne
- 12 changements de qualification
- 9 mobilités géographiques internes
- 6 mobilités volontaires sécurisées vers d'autres employeurs

Investir dans la formation avec une augmentation de 20 % des salariés formés

En 2024, 1572 professionnels ont été formés, représentant 3 759 participations à des actions de formation, pour une durée moyenne de 3,1 jours par salarié. Ce chiffre marque une progression significative par rapport à l'année précédente.

L'année a également été marquée par une action phare : le déploiement stratégique de l'outil MHAVIE et du modèle



MDH-PPH permettant l'expression et l'analyser les besoins des personnes accompagnées dans leur environnement. Après une formation de deux jours des cadres de direction au premier semestre, les formations des professionnels d'accompagnement ont débuté en septembre. Réalisées en AFEST (action de formation en situation de travail), elles combinent apports théoriques, mise en pratique avec une personne accompagnée, et accompagnement individualisé par un formateur. Une journée de présentation de l'outil est également proposée aux professionnels du soin et du soutien (psychologues, IDE...). Au total, cette action a concerné 139 professionnels, représentant 2534 heures de formation.

Améliorer la santé et la qualité de vie au travail

Au niveau associatif, le comité SSQVT s'est réuni à deux reprises afin d'identifier les actions associatives transverses à mettre en œuvre suite aux résultats du troisième baromètre social.

En sus du troisième baromètre social, le 20 juin 2024 s'est déroulée l'action « Vis mon job » actée par le comité SSQVT qui faisait suite à un besoin exprimé par les salariés lors du deuxième baromètre social. Cette action, inscrite dans un axe de travail relatif aux relations au travail et climat social, propose la découverte d'un autre métier ou de son métier pratiqué dans un autre établissement. L'action favorise ainsi le sentiment d'appartenance, la collaboration et l'interconnaissance entre les établissements et collègues, mais également l'ouverture sur l'association et les perspectives internes.

Cette première édition a été une réussite avec **29 participants** (58 en prenant en compte leur binôme) qui se sont déclarés très satisfaits de cette journée et qui en recommandent l'expérience à leurs collègues. Au vu de ce succès, l'action sera renouvelée en 2025 lors de la semaine de la QVT.

L'association a également poursuivi son partenariat avec l'OETH en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap. Sept subventions ont été obtenues pour favoriser le maintien dans l'emploi de salariés (appareils auditifs, matériel de bureau et de travail adaptés) dont 2 aides pour l'accueil de stagiaires et 1 aide pour une embauche en alternance.

À noter également que dans le cadre de la convention passée avec un cabinet de psychologues, ce sont 36 consultations psychosociales qui ont été sollicitées en 2024.

Entretenir le dialogue social au bénéfice des salariés

L'année 2024 a été marquée par une réflexion sur le télétravail au sein de l'association avec les organisations syndicales. Si celle-ci n'a pas abouti à un accord d'entreprise, elle fera cependant l'objet à terme d'une charte associative qui permettra de définir les modalités et le cadre de recours au télétravail.

Un accord d'entreprise et deux avenants ont également été conclus via les réunions de négociation. Parmi eux, un accord relatif au versement d'une prime. Dans un contexte où les résultats de l'association se sont révélés positifs, la direction a souhaité verser une prime à caractère exceptionnel d'un montant de 300 € brut pour un temps plein aux salariés en reconnaissance de leur contribution à ces résultats. L'association a ainsi rappelé l'importance que les actions associatives bénéficient aux salariés qui se mobilisent au service des personnes accompagnées.

3 L'ADAPEI-NOUVELLES CÔTES D'ARMOR esatco



esatco au Salon Industrie Grand Ouest à Nantes

Valorisation des métiers de la sous-traitance, opportunités et perspectives des marchés, emploi formation, RSE, forces des territoires, grands défis de l'industrie de demain étaient les thèmes majeurs du Salon Industrie Grand Ouest (IGO), organisé du 1^{er} au 3 octobre 2024 au Parc des Expositions de Nantes Métropole. Trois jours de rendez-vous d'affaires, de rencontres multi-filières et de présentation des savoir-faire avec plus de 7000 visiteurs professionnels et 350 exposants dont le réseau esatco.

Les représentants des 9 associations qui portent les couleurs esatco sur 8 départements, ont fait vivre le stand esatco de 18 m². Une belle vitrine pour présenter, mettre en avant et valoriser le réseau et ses filières industrielles notamment :

- Services, prestations industrielles et logistiques
- Blanchisserie industrielle – Textile
- Couture industrielle
- Menuiserie – Bois
- Mécanique générale



esatco au Congrès de l'Unapei à Tours

Pour la deuxième année consécutive, la marque commerciale esatco a déployé ses couleurs au Congrès de l'Unapei. Au Palais des Congrès de Tours, les responsables des activités de production ont répondu aux questions du public mettant en avant la force du réseau et les compétences des personnes travaillant en ESAT à travers ses dix filières métiers. Lors du Congrès de l'Unapei 2025 au Zénith de Caen, le réseau a été de nouveau mis en lumière.

53 duos en immersion professionnelle, le temps d'une journée

L'opération Duo Day, organisée le 21 novembre 2024, a encore donné l'occasion à des salariés d'accueillir des professionnels ESAT de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor pour leur faire découvrir leur métier et leur environnement de travail.

Une journée pour partager son quotidien professionnel en binôme avec une personne en situation de handicap : c'est le principe du Duo Day dont l'édition 2024 a totalisé 53 binômes. En 2025, l'objectif sera de développer des duos inversés afin de permettre aux professionnels des partenaires ou clients de l'association de découvrir le travail et les compétences des professionnels ESAT au sein des ateliers esatco Côtes d'Armor. Il s'agit également de sensibiliser les professionnels et les visiteurs à la diversité des situations de handicap.

Le nombre de Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel a doublé en 2024 !

La PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) est un outil du droit commun qui permet à toute personne bénéficiant d'un accompagnement social ou professionnel de se confronter à des situations réelles de travail afin de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement. Depuis la mise en œuvre du plan de transformation des ESAT, la mission d'esatco, c'est l'accompagnement les professionnels ESAT qui le souhaitent vers le milieu ordinaire de travail. Au nombre de 13 en 2023, ce sont 26 PMSMP (soit un total de 227 jours) qui ont été signées en 2024 entre des entreprises ou collectivités, des ESAT de la marque esatco, et des professionnels ESAT qui ont souhaité découvrir le monde de l'entreprise et démontrer leurs compétences. Lorsque le bilan est positif pour toutes les parties, c'est un vrai tremplin pour réaliser des prestations en entreprise, une mise à disposition en entreprise voir signer un CDD ou un CDI au sein de l'entreprise accueillante. Fin 2024, la convention de délégation a été prolongée pour 2025 par Cap emploi 22 au profit des structures esatco.



Retrouvez toute l'actualité de la marque esatco Côtes d'Armor sur le site : esatco22.fr

4 ACTION ASSOCIATIVE

Lors de son allocution à l'assemblée générale de 2024, le président Christian Vincent avait précisé l'importance d'être à la hauteur de nos ambitions, quant à la mise en œuvre des nouveaux statuts, impliquant une responsabilité collective. Cette responsabilité s'est concrétisée avant tout sur les territoires qui constituent l'association, véritables ressources de proximité et de valeur ajoutée.

Pour accompagner cette ambition, la direction de l'action associative s'est mise en place depuis le 1^{er} octobre 2024, avec comme principal objectif d'accompagner et soutenir les délégués des 5 territoires dans la mise en œuvre de ces nouveaux statuts.

Les rencontres de chaque délégué, la prise en compte d'un état des lieux des territoires respectifs, dans leurs spécificités, leur particularité géographique, les échanges avec les directions des pôles concernés, ont déjà permis de confirmer les potentialités.

Au-delà de ces spécificités, les 5 territoires présentent des volontés communes dans les actions à envisager pour mobiliser de nouvelles forces vives, et les premiers retours laissent entrevoir sur chacun une intégration des 4 piliers comme une action prioritaire, le développement de nouveaux partenariats, la diversité des opportunités et partout, une réelle volonté de poursuivre les engagements.

De fonctionnements jusqu'alors historiques, qu'il ne s'agit pas de révolutionner, et qui restent ceux des fondateurs, il paraît

aujourd'hui nécessaire, pour concrétiser et rechercher de nouveaux engagements, d'apporter une méthodologie de projet aux acteurs majeurs.

Dès janvier 2025, les 5 délégués de territoire se verront proposer un plan d'actions individuel dont chacun sera pilote et qui découle de l'ensemble de ces échanges. En parallèle, chaque délégué, en collaboration de proximité avec les directions de pôle concerné, sera accompagné pour réaliser un diagnostic plus étendu de fonctionnement, sur un mode participatif intégrant les 4 piliers. L'objectif sera de proposer des actions concrètes de mise en valeur de l'ancrage local, et contribuant à promouvoir l'identité associative, à l'échelle de chacun des territoires.



Karine Thoron, directrice de l'action associative.

5 QUALITÉ

Mise aux normes, hygiène et sécurité, travaux

L'utilisation du logiciel Blue Kango a continué à se développer au sein des établissements et services de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor. La direction QHSE développe les applications et aide à les améliorer au regard des retours faits à l'occasion des comités éthique et qualité intégrale. Une refonte de l'application de déclaration des événements indésirables doit être déployée au premier semestre 2025.

Dans le but d'harmoniser les pratiques et la dynamique de prévention des risques professionnels, les préventeurs se sont réunis quatre fois en 2024, une année au cours de laquelle ils ont principalement travaillé sur le risque chimique.

En 2024, un diagnostic radon a été également lancé sur l'ensemble des établissements et services. Les résultats de cette mesure seront transmis avant l'été 2025.

Amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques

En 2024, l'Adapei-Nouvelles a lancé le programme de certification de ses établissements et services. Le foyer de vie et le foyer d'hébergement de Loudéac ainsi que l'ESAT de Dinan-Quévert ont été les premiers sites à accueillir cette démarche. Dans ce cadre, ils ont bénéficié d'un accompagnement particulier d'Handéo Solutions qui a réalisé un diagnostic initial sur leur démarche

qualité ainsi que sur le siège social à Plérin. En 2025, ces établissements travaillent sur un programme d'amélioration continue qui leur permettra d'accéder à cette certification.

Un nouvel alternant est arrivé en 2024 pour accompagner la direction QHSE dans les différents projets à venir et en cours. Les principales missions de ce nouveau collaborateur sont de finaliser la mise en place de la gestion électronique documentaire sur Blue Kango, de suivre et d'accompagner les établissements pilotes inscrits dans la démarche de certification Cap Handéo.

Avec la mise en place de Vivality (logiciel permettant de gérer le dossier informatique des personnes accompagnées), beaucoup de questions et de réorganisation ont dû se faire sur les différents établissements et services de l'association. La direction QHSE a co-animé avec la direction des systèmes d'information 10 réunions du groupe de suivi des process d'accompagnement pour lesquels ce déploiement a eu une influence.

Afin d'améliorer l'accompagnement et la prise en soin des personnes en situation de handicap, la direction QHSE a copiloté avec Handiaccés22 un groupe de travail composé de professionnels du centre hospitalier Yves-Le Foll de Saint-Brieuc et de différentes associations de médico-social. Lors de la Journée Prévention santé de décembre 2024, les membres de ce groupe ont tenu un stand pour présenter leurs travaux et récupérer des témoignages afin de guider les actions futures qui seront mises en place en 2025.

Entre septembre 2023 et juin 2024, les intervenants internes en management socio-économique ont réalisé 39 accompagnements ou interventions auprès des établissements et services de l'association. Ces interventions consistaient à réaliser des diagnostics organisationnels, accompagner les managers sur l'utilisation des outils et la gestion du temps. De plus, 7 cadres managers ont bénéficié d'une formation en interne aux outils du management socio-économique en 2024.

6 PATRIMOINE

Les chantiers déjà réalisés, ceux en cours et à venir.



7 DÉVELOPPEMENT ACCOMPAGNEMENT

Réécriture des statuts de l'association

Les nouveaux statuts de l'association ont été validés lors de l'AGE du 17 avril 2024 après un travail de co-construction de plus d'un an.

Au niveau du Conseil d'administration, le nombre de personnes accompagnées administratrices passe de 3 à 5. Cinq partenaires ont également fait leur entrée dont la CCI, une mairie (Langueux), une mutuelle (Intégrance) et un lycée professionnel (Pommerit).

Le Bureau de l'association accueille désormais une personne accompagnée et un partenaire.

Plan de transformation des ESAT

Des délégués des professionnels ESAT ont été élus sur chaque site esatco avec la constitution d'un groupe de travail composé de professionnels ESAT, de salariés et du directeur adjoint production et du service RH.

Une instance de représentation a été créée : l'instance mixte SQVT qui se réunit quatre fois par an. L'objectif est de développer l'expression et la participation des professionnels ESAT, développer leur pouvoir d'agir, être des acteurs, participer, donner leur avis, participer à la décision afin d'améliorer les conditions de travail.

Les outils et affiches en Facile à Lire et à Comprendre (FALC) ont été mis en place afin d'expliquer le plan de transformation des ESAT, le rôle et missions du délégué des professionnels ESAT, la composition de l'instance mixte SQVT, les sujets à aborder en CVS et en instance mixte.

Élection des représentants au CVS

Les représentants de CVS ont été élus le 14 novembre 2024 pour un mandat de trois ans. L'ensemble des documents remis aux heureux élus dont la révision du règlement intérieur ont été préparés lors d'un Club des présidents de CVS.

À noter que chaque président de CVS a été élu lors des premiers CVS de 2025 et que tous les représentants au CVS (personnes, parents, professionnels et partenaires) ont suivi une formation spécifique sur une demi-journée, en mars 2025.



Le Club des présidents de CVS

L'événement marquant de l'année a été la visite de l'Assemblée nationale le 6 novembre 2024 et la rencontre avec Éric Bothorel, député des Côtes d'Armor et Gabriel Attal, ancien Premier ministre.



Un document réalisé lors de groupes de travail sur des temps de club des présidents de CVS lui a été remis. Ce document met en avant une montgolfière qui présente les freins, les ressources, et à la fois les vents qui aident à réaliser les projets et ceux qui compliquent la réalisation des projets.

Le document reprend les thèmes suivants : travail, logement / vie sociale / sport / culture, enfance / adolescence.

Cette rencontre a permis la mise en place d'un Duo Day à l'occasion duquel le document a été remis et présenté à tous les députés des Côtes d'Armor, à Madame Le Nabour, rapporteuse de la commission d'évaluation de la Loi du 11 février 2005, à Madame Braun-Pivet, présidente de l'Assemblée nationale.

« Nous avons fait tout un travail sur les élections CVS : choix de la date, préparation des documents, du planning, réalisation d'une infographie afin d'expliquer simplement le rôle du CVS et des différents participants, nous avons revu le règlement intérieur. »

« Nous avons beaucoup travaillé pour préparer notre visite à l'assemblée Nationale et notre rencontre avec les députés. Nous avons préparé un cahier de doléances en utilisant le symbole de la montgolfière. »

« Nous avons aidé le château de La Hunaudaye à améliorer son accessibilité, sa signalétique et l'accessibilité de son exposition. Nous avons participé à un concours et nos œuvres sont présentées lors des visites. Nous sommes très fiers. »



PÔLE DE SERVICES



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 31/12/2024

SAVS départemental	265 (306 personnes accompagnées)	AESF	18 personnes accompagnées
SAMSAH	23 (40 personnes accompagnées)	Pôle ressource	36
ACT	30	HHC	74 et 93 personnes pour 5 logements temporaires
ACT hors les murs	15	GEM	67 personnes
ASLL	75 personnes accompagnées		

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



- **Poursuite** des plans d'action des projets des services
- **Utilisation** des évaluations Mhavia pour la réalisation des projets personnalisés
- **Déploiement** du nouveau dossier de l'utilisateur informatisé sur le pôle : Vivality
- **Participation** du pôle à la construction des cellules parcours des territoires avec les directions de Saint-Brieuc
- **Réorganisation** des locaux de Saint-Brieuc au regard du développement des nouveaux services
- **Préparation** installation de la nouvelle résidence du HHC de Loudéac
- **Poursuite** des ateliers de prévention en santé sur les territoires
- **Étude** sur l'organisation du temps de travail en SAVS
- **Mise en place** d'une chargée de mission prévention et santé à l'échelle associative
- **Installation** des représentations du CVS sur le pôle de services et des référents éthique

ACT et ACT hors les murs

- **Recrutement** du médecin sur l'ensemble des ACT et mise en place de travaux
- **Mise en place** des CVS
- **Création** de nouveaux ateliers ETP et relance des Bilan Educatif Partagé sur l'Education Thérapeutique du Patient
- **Traduction** des documents institutionnels en Anglais et Georgien

ASLL - AESF

- **Rencontres** entre CESF de différents secteurs et associations
- **Poursuivre** les formations thématiques et l'analyse de la pratique entre CESF du groupement
- **Poursuivre** les actions co-construites avec les services du pôle pour les familles suivies

GEM

- **Renforcement** et accompagnement de l'autonomie de l'association du GEM et de ses administrateurs, notamment sur le volet financier

HHC

- **Attribution** en juin 2025 des logements Habitat Handi-Citoyen à Loudéac pour une ouverture en décembre 2025
- **Poursuite** des travaux préparatoires en collaboration avec le foyer de vie de la Fraternité autour du projet HHC de Saint-Laurent-de-la-Mer
- **Mise en place** d'actions d'amélioration de la qualité de vie, suite à l'enquête de satisfaction réalisée par les locataires

SAMSAH

- **Poursuivre** la construction et le déploiement d'ateliers de prévention santé
- **Construire** les PPA à partir des résultats des Mhavia
- **Déployer** l'utilisation du DUI Vivality en accompagnant les personnes dans l'utilisation du DMP
- **Consolider** l'installation du Conseil à la Vie Sociale (CVS)
- **Installer** une infirmière du SAMSAH sur le secteur de Guingamp.

SAVS DÉPARTEMENTAL

Saint-Brieuc et Lamballe

- **Finaliser** le rapprochement des SAVS du site
 - **Construire** les PPA à partir des résultats des Mhavia
 - **Déployer** l'utilisation du DUI Vivality en accompagnant les personnes dans l'utilisation du DMP
 - **Consolider** l'installation du Conseil à la Vie Sociale (CVS)
- ##### Dinan
- **Réorganiser** l'agencement des bureaux pour mettre à disposition un espace de travail dédié à chaque professionnel
 - **Participer** à la réflexion du groupe de travail « insertion professionnelle des personnes avec fragilité psychologique » à la MDD

RETOUR SUR L'ANNÉE 2024



ACT et ACT hors les murs

- **Réalisation** de l'évaluation externe avec les résultats suivants :
- **11 critères** impératifs ont obtenu une cotation de 4 ou*
- **126 critères** standards ont obtenu une cotation de 3,4 ou*
- Maintien des rencontres inter ACT sur la région

ASLL et AESF

- **Actions** co-construites avec les services du pôle organisées pour les familles suivies

GEM

- **Travail** mené sur la nouvelle convention gestionnaire

HHC

- **Réalisation** d'une enquête de satisfaction construite par les habitants sur chaque résidence
- **Repérage** et évaluation des futurs candidats pour le HHC de Loudéac
- **Organisation** des 10 ans du HHC de Paimpol, première résidence ouverte en 2014, par la SCIC et les habitants de la résidence les Sept-Iles

SAMSAH

- **Déployer** l'outil Mhavia
- **Mettre** en place un Conseil de la Vie Sociale
- **Préparer** le déploiement du DUI

SAVS DÉPARTEMENTAL

Saint-Brieuc et Lamballe

- **Élaboration** des documents et outils communs dans le cadre du rapprochement des deux services
- **Systématisation** de la pratique de l'outil Mhavia auprès des personnes accompagnées
- **Renforcement** de la coopération SAVS SAMSAH pour la coordination médicale des personnes suivies par le SAVS

- **Acculturer**, former tous les professionnels à l'utilisation du logiciel CEGI Vivality (DUI)
- **Finaliser** la formation pour tous les professionnels à l'outil d'évaluation Mhavia (Askoria) 2^e session

Loudéac

- **Travailler** conjointement avec le SAVS de Glomel sur un projet autour de « ma future vie de retraité »
- **Construire** et mettre en œuvre le CVS SAVS/SAMSAH territorial
- **Poursuivre** les activités collectives et les organiser avec les personnes accompagnées
- **Poursuivre** le développement des rencontres partenariales tant pour les professionnels que pour les personnes accompagnées
- **Actualiser** le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement
- **Réactualiser** les projets personnalisés d'accompagnement à partir de la Mhavia et par le DUI
- **Développer** les missions « Pôle ressources » du SAVS vers le SAMSAH sur le territoire d'intervention du SAVS

Dinan

- **Séjour** de 4 jeunes dans les Hauts-de-France avec une classe de terminale du lycée la Fontaine-des-Eaux avec découverte du patrimoine d'Arras et des Flandres
- **Participation** de 5 personnes à un bilan de santé gratuit à la CPAM de Saint-Brieuc avec des ateliers participatifs bucco-dentaire et « Bouger/manger ».

Loudéac

- **Premières** élections du Conseil de la Vie Sociale (CVS) SAVS/SAMSAH
- **Mise en œuvre** des activités collectives et évaluation des retours des personnes accompagnées
- **Déploiement** du Dossier de l'Usager Informatisé
- **Réorganisation** du « Café discussion » du samedi matin à destination des personnes accompagnées
- **Arrivée** d'une nouvelle professionnelle dans l'équipe
- **Journée** de cohésion pour les professionnels

Guingamp

- **Amélioration** des conditions de travail et du respect de la confidentialité des échanges (travaux isolation phonique dans les espaces de travail)
- **Mise en place** d'actions collectives ponctuelles autour du prendre soin de soi, apprentissage des actes de la vie quotidienne et partage de moments conviviaux
- **Accompagnement** à la formation des futurs professionnels de l'intervention médico-sociale
- **Implication** des acteurs sur le territoire dans la semaine de la santé mentale

Tréguier

- **Accompagner** et consolider le groupe des FALCEURS
- **Consolider** la mise en place du CVS SAVS/SAMSAH en accompagnant les élus dans leurs rôles
- **Accompagner** le « Kozic club » sur son déploiement sur le territoire
- **Continuer** la collaboration entre les professionnelles du SAVS et du SAMSAH

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 31/12/2024

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 31/12/2024 :	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 31/12/2024

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 31/12/2024 :	75,74 ETP		soit 91 salariés

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Le Dispositif enfance de Loudéac reconnaît chaque jeune dans sa singularité. Pour soutenir cette approche, les principes d'autodétermination ont été déployés, soutenus par la formation à l'outil Mhavia.

Le déploiement à l'échelle associative du DUI devra permettre à terme une meilleure lisibilité et fluidité de parcours.

PROJETS & PERSPECTIVES

- **Interroger** notre maillage territorial pour construire une réponse de proximité
- **Obtenir** la certification Handeo, reconnaissance de la qualité des prestations proposées
- **Développer** la modularité et les accueils séquentiels
- **S'appuyer** sur les 4 piliers pour une réponse co-construite et territorialisée

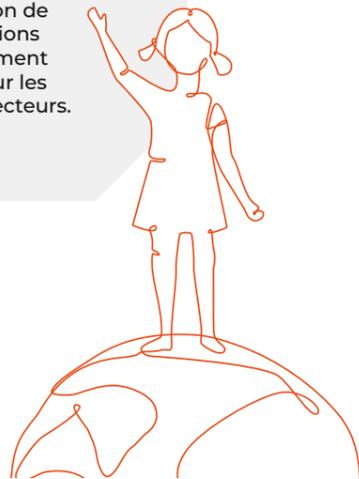
RETOUR SUR L'ANNÉE 2024

- **La participation** d'un groupe de 8 jeunes et du collège des Livaudières aux Jeux paralympiques à Paris
- **Le spectacle** de Noël entièrement réalisé par les jeunes
- **Le séjour** sports nature à Larmor-Plage pour 12 jeunes
- **Le déploiement** d'outils communs d'évaluation ESAT / SIPFP
- **La rencontre** d'un groupe de jeunes en juin avec Marie-José Pérec
- **La mise en place** des repas à thèmes



À noter

Le dernier trimestre 2024 a été l'occasion de procéder aux élections CVS, un grand moment de citoyenneté pour les candidats et les électeurs.



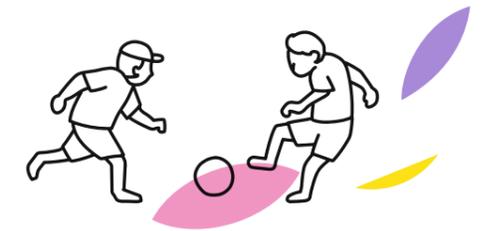
OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Avec l'appui des 4 piliers, et la volonté de la reconnaissance citoyenne de chaque jeune, notre ambition est de :

- **Faire évoluer** notre offre d'accompagnement avec plus de souplesse et de multimodalités
- **Promouvoir** la diversification des parcours en favorisant l'autodétermination des jeunes et leur participation sociale dans tous leurs lieux de vie
- **Permettre** aux professionnels d'adapter et d'enrichir leurs compétences au service des ambitions du projet
- **Partager** notre expertise en venant en appui à l'environnement et en se positionnant comme ressources du territoire

PROJETS & PERSPECTIVES

- **Renforcer les réponses croisées en mode Dispositif** : complémentarité accueil de jour - PMO dans les PPA
- **Intégrer le MDH-PPH dans nos pratiques** : habitudes de vie et interaction avec l'environnement
- **Expérimenter de nouvelles offres et réponses aux familles** : répit samedi - actions de sensibilisation
- **Mieux anticiper et accompagner les transitions vers l'âge adulte** : Forum « Vers ma vie d'adulte » le 13 septembre 2025 à Plérin
- **Renforcer les actions appui-ressource sur le territoire** : services jeunesse et l'Éducation Nationale
- **Saisir toutes les opportunités sportives et culturelles** pour promouvoir la citoyenneté et la diversité



RETOUR SUR L'ANNÉE 2024

- **Aux couleurs** des Jeux Olympiques, participation à de nombreuses manifestations sportives sur le territoire
- **Développement** des UEE avec augmentation des jeunes scolarisés et des projets partagés
- **Déploiement** de la MDH-PPH par la formation des professionnels à la MHavie
- **Évolution** des systèmes d'information au service de la transversalité et sécurisation des données
- **Renforcement** des collaborations avec entreprises et ESAT du territoire pour démultiplier immersions, lieux de stage et réflexion partagée
- **Développement** formations croisées inter-dispositif associatif et avec partenaires du territoire
- **Renforcement** de mission appui TSA et réalisation d'actions de sensibilisation TND auprès de différents partenaires du territoire

À noter

Un enrichissement réciproque avec le service enfance/jeunesse de la mairie de Langueux dans le cadre de la convention de partenariat avec l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor.

ENFANCE



Dispositif enfance du Trégor



Le Dispositif enfance du Trégor accompagne 158 enfants, adolescents et jeunes adultes présentant une déficience intellectuelle et des troubles du spectre de l'autisme.

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2024

Semi-internat	69	PMO	74
Hébergement	8	UEMA	7
TSA	8		
ETP au 31/12/2024 : 74,27 ETP (3 apprentis compris) soit 81 salariés			

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT



Situé sur un secteur rural et côtier, le Dispositif enfance du Trégor propose une large diversité de modalités d'accueil : Institut Médico-Educatif (IME), un service de Prestations en Milieu Ordinaire (PMO), deux Unités d'Enseignement Externalisées (UEE), l'une en collège et la seconde en école primaire, une Unité d'Enseignement Maternelle Autisme (UEMA) et un hébergement.

En lien avec les valeurs du projet associatif, le Dispositif enfance du Trégor déploie une étroite collaboration entre les quatre piliers (personnes accompagnées, familles, professionnels et partenaires) avec l'objectif de contribuer au développement des potentialités des personnes accompagnées.

Ainsi, dans une visée inclusive, les objectifs sont :

- **Faire évoluer** la nature de notre offre d'accompagnement dans un esprit d'innovation sociale
- **Accompagner** les transitions vers l'âge adulte
- **Accroître** notre coopération avec le droit commun
- **Sensibiliser** les différents partenaires à la notion de handicap.



PROJETS & PERSPECTIVES



- **Favoriser** l'interconnaissance des professionnels à l'échelle du Dispositif enfance associatif
- **Réfléchir** à une UEE en lycée
- **Mutualiser** le plateau technique préprofessionnel avec les centres de formation de type CFA
- **Former** l'ensemble des professionnels au Modèle de Développement Humain- Processus de Production du Handicap (MDH-PPH)
- **En lien** avec l'évolution des profils des personnes accompagnées, co-construire avec les professionnels un nouveau modèle d'accompagnement.

RETOUR SUR L'ANNÉE 2024



- **Signature** d'une convention avec la Fédération française de football, le Comité départemental de sport adapté, le District de football des Côtes d'Armor dans le cadre du projet « J'aime le foot »
- **Poursuite** du déploiement des accueils modulaires IME/PMO
- **Accompagnement** du parcours des personnes autour de la reconnaissance des acquis de l'expérience
- **Mise en place** d'actions autour de la citoyenneté
- **Proposition** des cafés rencontres à thème aux familles



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 PERSONNES AU 31/12/2024

ESAT Dinan 99 ETP	128 professionnels ESAT	Entreprise Adaptée 34,90 ETP	40 salariés
ESAT Lamballe 50 ETP	53 professionnels ESAT	SATRA 20 places	25 personnes

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT



- **Former** professionnels encadrants et parents/proches aux enjeux de l'évolution des politiques publiques
- **Former** les professionnels ESAT aux principes de l'autodétermination
- **Former** les professionnels du SATRA à la MDH-PPH MHAVIE
- **Élaborer** et mettre en œuvre le projet du pôle accompagnement
- **Définir** et développer les dispositifs de transition en entreprise
- **Organiser** l'élection du délégué ESAT et mettre en œuvre l'effectivité de ses attributions
- **Mettre en œuvre** la réunion trimestrielle QHSE des professionnels ESAT
- **Élaborer** et diffuser le carnet de parcours pour chaque professionnel ESAT
- **Développer** les opportunités professionnelles et « légiférer » le droit au retour
- **Déployer** la présentation du projet associatif auprès de l'ensemble des professionnels
- **Intégrer** les réseaux d'entreprises et développer notre visibilité
- **Orienter** le comité Qualité intégrale et éthique vers le pilotage de la stratégie à moyen-long terme
- **Distinguer** les modèles ESAT et EA
- **Développer** une systémie éthique

PROJETS & PERSPECTIVES



- **Renforcer** le déploiement et la pratique de Vivality
- **Développer** le rôle et l'action des binômes éthiques
- **Déployer** les recommandations issues de la démarche Handeo
- **Poursuivre** la distinction des modèles ESAT et EA
- **Définir et objectiver** le droit au retour
- **Implémenter** la cellule d'évaluation parcours MDH-PPH
- **Développer** le partenariat avec la municipalité de Quévert
- **Renforcer** le partenariat avec les dispositifs enfance
- **Plan de transformation** des ESAT : construire le carnet de compétences des professionnels ESAT
- **Actualiser** les DUERP et veiller à la mise en conformité réglementaire

- **Finaliser et présenter** le nouveau mode d'organisation du Pôle accompagnement et dispositifs de transition en entreprise – renforcer la nouvelle organisation et asseoir les nouvelles arrivées
- **Mettre en œuvre** un nouveau contrat de séjour au SATRA, réactualiser la démarche d'admission et renforcer le fonctionnement de la Commission de parcours
- **Développer** le plan d'actions pour les ateliers de sous-traitance
- **Expérimenter** la facturation électronique
- **Développer** un Plan de Continuité et de Reprise d'Activité
- **Réactualisation** informatique, téléphonie et serveurs – Déploiement de la GED

RETOUR SUR L'ANNÉE 2024



- **181 professionnels** ESAT accompagnés sur la période, 7 admissions, 14 sorties définitives
- **1202 heures** de formations pour les professionnels ESAT, 919 heures pour les salariés
- **Intégration** de la démarche Handéo
- **Installation** et déploiement du DUI et du DMP
- **Participation** en tant que bénévoles de 8 professionnels ESAT au Triathlon International de l'Alpe d'Huez (juillet 2024)
- **Réalisation** d'actions de prévention santé : cancer du sein et cancer colorectal (mars et octobre 2024) en partenariat avec la Ligue contre le cancer
- **Déploiement** d'une campagne de bilans de santé à destination des professionnels ESAT (60)
- **Réalisation** d'un séjour vélo itinérant de 4 jours avec le FH et le FDV (juin 2024)
- **Élection** des membres du CVS et poursuite de l'instance SQVT
- **Réorganisation** des ateliers espaces verts et déménagement dans de nouveaux locaux à Taden
- **Réalisation** d'une formation « stratégie et pilotage » à destination de tout le personnel encadrant
- **Réactualisation** des délégations et mise en place des points de concertations avec les ateliers
- **Renouvellement** du parc machine et remise en conformité des sites
- **Réactualisation** des DUERP et mise en place du livret de sécurité

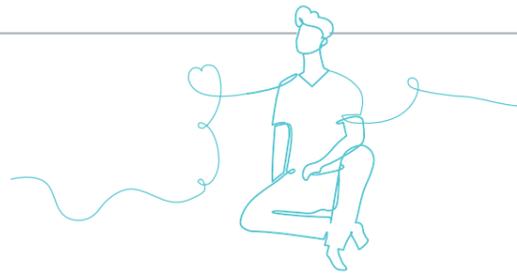
PRODUCTION



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 31/12/2024		SATRA : NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2024	
Externat	101 ETP	ETP	30
FILE ACTIVE AU 31/12/2024		FILE ACTIVE 2024	
professionnels ESAT/EA	123 / 25	Personnes	39



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 (SATRA)

PROJETS & PERSPECTIVES



- **Développement** de nouvelles activités dans les ateliers de sous-traitance
- **Poursuivre** le plan de transformation ESAT
- **Expérimentation** de matériels électriques au sein des équipes JEV
- **Ouverture** de la nouvelle légumerie au second semestre 2025
- **Déploiement** d'un process qualité au sein de l'atelier Légumerie
- **Révision** des règlements de fonctionnement et déploiement d'une enquête de satisfaction sur le SATRA

RETOUR SUR L'ANNÉE 2024



Déploiement Dossier usager informatisé sur l'ESAT et le SATRA

ESAT

- **40 ans de Pen Duo Bihan** : journée portes ouvertes et petit-déjeuner entreprise
- **Remise des attestations** de reconnaissance des compétences le 27 juin à Pontivy (7 lauréats)
- **Un moniteur certifié** accompagnateur de parcours RAE
- **Travail sur la démarche** qualité au sein l'atelier légumerie

SATRA

- **Journée portes ouvertes** lors des 40 ans de l'ESAT de Plouisy
- **Développement** du partenariat avec l'IME de Tréguier (accueil jeunes en immersion ESAT/SATRA, « café rencontres » en faveur des familles, partage de parcours de vie entre pairs)



PRODUCTION



Pôle adulte production de Loudéac

Le pôle travail esatco de Loudéac comprend :

- 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
Accueil temporaire	-	-	-
ETP au 31/12/2024	105,94	14,82	19,64

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT



- **Développer** de nouvelles activités professionnelles
- **Renforcer** l'autodétermination, la citoyenneté, le travail d'équipe
- **Structurer** la plateforme socio professionnelle au regard du plan de transformation
- **Promouvoir** la santé au travail
- **PSP** : travaux de reconstruction de l'ESAT

PROJETS & PERSPECTIVES



- **Affiner** la compréhension des pathologies pour améliorer l'accompagnement
- **Structurer** les actions de la plateforme socio-professionnelle pour développer des prestations internes/externes (co-construction inter-ateliers et attribution 0.20 ETP missions CIP)
- **Collaborer** aux actions de l'ESAT de transition : 1 référent pour Handi-Cap 22
- **Travaux PSP** : recherche d'un architecte et élaboration du projet



RETOUR SUR L'ANNÉE 2024



- **Mise en place** de 12 Duo Day
- **Remise** des RAE
- **Formation** CIP par un ETS devenu référent Handi-Cap 22 sur le territoire
- **Séparation** des équipes ESAT / EA (équipe autonome JEV EA)
- **Ouverture** du P'tit Marais (restaurant d'application interne à l'ESAT)
- **Logiciels internes** : formations DUI
- **Pôle médical** : finalisation « Mesure 37 » (plan autisme) ; sensibilisations : vie affective et sexuelle, Octobre rose... Présentation espace santé, bilans CPAM
- **Formations** aux troubles psy par l'AHB
- **Création** d'une salle zen



PRODUCTION



Pôle adulte production de Paimpol

esatco site du pays de Paimpol propose 4 activités adaptées aux professionnels en situation de handicap psychique ou intellectuel (espaces verts, maraîchage, sous-traitance et entretien des locaux) et un Service d'Accueil et de Travail Adapté (SATRA).

NOMBRE DE PLACE AU 31/12/2024		
	ESAT	SATRA
Places agréées	46 ETP	7 places
ETP au 31/12/2024	45 ETP	-
File active	61	26

PRODUCTION



Pôle adulte production de Tréguier et Lannion

esatco site du pays de Tréguier en tant qu'acteur de l'Economie Sociale et Solidaire, 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 31/12/2024		ETP encadrement au 31/12/2024	
ESAT	121	ESAT-EA	22,93
EA	10	SATRA	2,5
SATRA	19		

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT



ESAT

- **Permettre** aux ouvriers d'être acteurs de leur vie professionnelle
- **Favoriser** l'expression collective au travers des nouveaux projets
- **Développer** les opportunités professionnelles
- **Développer** les partenariats (IME, missions locales, collectivités...)

SATRA

- **Promouvoir** les actions du SATRA pour accueillir de nouveaux ouvriers
- **Continuer** à développer les partenariats sur le territoire



PROJETS & PERSPECTIVES



- **Définir** la stratégie commerciale pour le maraîchage bio
- **Stabiliser** et développer l'activité sous-traitance et entretien des locaux
- **Développer** les mises à disposition individuelles et collectives
- **Continuer** de promouvoir les activités de l'ESAT sur le territoire
- **Participation** aux COPIL recyclage des filets de pêche
- **Déployer** des actions pour attirer de nouveaux ouvriers (visites, Vis mon job,...)
- **Accompagner** le délégué ESAT dans ses missions
- **Mise en place** du comité éthique - Qualité intégrale
- **Redistribuer** les bâtiments existants Espaces verts et Maraîchage
- **Augmenter** les prises en charge sur le SATRA

RETOUR SUR L'ANNÉE 2024



ESAT

- **Élection** des représentants du CVS
- **Mise en place** de l'instance SQVT
- **Concrétisation** de 16 duos lors du Duo Day
- **Participation** au Mois sans tabac - action de prévention et défi inter-établissements
- **Arrivée** d'un nouveau moniteur d'atelier en charge de la commercialisation et communication sur l'activité maraîchage
- **Formation** conduite de la voiturette de livraison sans permis pour ouvriers
- **Travail** avec l'ergonome de la MSA sur le bâtiment maraîchage et salle de restauration
- **Prise en main** du DUI pour la réalisation des PPA

SATRA

- **Autorisation** de fonctionnement accordée le 1^{er} janvier 2024.
- **Mise en place** de partenariats avec HHC, Le phare,...

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT



Créer les conditions de la transformation des ESAT

- **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 salariés et 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 l'organisation concertée et la démarche Qualité.
- **Anticiper** l'évolution de la population accueillie dans ses compétences, attentes et besoins :
- **Formation** des salariés et mise en place de l'analyse de pratique professionnelle
- **Partenariats** auprès des entreprises et promouvoir la vie sociale en dehors du travail,
- **Collaboration** renforcée avec les IME
- **Maintenir** les plus-values économique et performance sociale de l'ESAT dans le cadre d'une démarche de développement durable.

PROJETS & PERSPECTIVES



Enjeux d'accompagnement

- **Engager** le maillage territorial avec les moniteurs, la référente parcours et le soutien de la direction pour mettre en œuvre les outils concourant à l'inclusion professionnelle des travailleurs ESAT : PSMP, MAD, prestations de service, contrat d'appui, ESAT de transition, etc.
- **Élaborer** avec la mairie de Tréguier une convention de partenariat et s'appuyer sur les conventions avec les 2 mairies du territoire pour faciliter l'expression de la citoyenneté et l'inclusion des professionnels ESAT (inclusion pro et sociale)

Enjeux Management / RH

- **Partager** la vision par le biais du projet d'établissement, du plan d'actions stratégique, en pilotant les PAP et les points de concertation
- **Clarifier** les métiers et inscrire chaque collaborateur dans son périmètre
- **Valoriser** les actions réalisées par chaque équipe, en transformant ensemble notre organisation dans les changements à venir
- **Renforcer** la fonction « parcours en entreprise »

RETOUR SUR L'ANNÉE 2024



- **Les 50 ans de l'ESAT** ont été jalonnés toute l'année par des événements co-construits avec les professionnels ESAT et les salariés : festivités, portes ouvertes et rencontres avec l'environnement pour préparer ensemble la suite de l'histoire.
- **14 professionnels** ESAT ont réalisé un duo day et ont invité en retour « duo day inversé » leur binôme à découvrir pendant une journée leur métier en ESAT.
- **La collaboration** active avec les mairies de Lannion et de Minihy-Tréguier conduit à formaliser une convention de partenariat avec les salariés, personnes accompagnées et administrateurs. Une déclinaison en plan d'actions opérationnel se finalisera début 2025.
- **La mise en place** des deux délégués ESAT et l'instance mixte SQVT produisent une dynamique et de nombreux supports qualitatifs et reconnus d'amélioration de la QVT et de la prévention.
- **Le pré-projet de transformation du site de l'ESAT** s'appuie sur le Plan stratégique de patrimoine de l'association, les besoins structurels, le projet d'établissement et les attendus des acteurs internes : professionnels ESAT et salariés.

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 31/12/2024			
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).

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2024			
Foyer de vie Les Grands Rochers	21	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 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

- **Développer** l'immersion, l'apprentissage des jeunes au sein de l'ensemble des activités, et créer un partenariat avec les lycées professionnels pour faciliter les passerelles.
- **Développer** l'ESAT de transition : définir les parcours internes pour accompagner vers la sortie.
- **Développer** les équipes autonomes sur les activités entretien des espaces verts/entretien des locaux.
- **S'ouvrir** sur l'extérieur : Favoriser les liens avec l'art et la culture, développer la pépinière.
- **Réaliser** des « accompagnés traceurs » pour s'évaluer sur le respect des bonnes pratiques, et des outils de la loi 2002-2.

La salle de réunion et l'espace cafétéria à l'EA de Douvenant.



RETOUR SUR L'ANNÉE 2024

- **Mise en place** de l'instance sécurité et qualité de vie au travail : formation, sensibilisation aux risques professionnels.
- **Clarification** des modèles EA/ESAT avec la formalisation d'un contrat de prestation de service de l'ESAT au sein de l'activité restauration EA.
- **Professionalisation** de l'activité sous-traitance afin de capter de nouveaux clients.
- **Travail** sur la création d'une équipe autonome au sein de l'activité espaces verts.
- **Déploiement** du modèle MDH-PPH avec la formation des professionnels.
- **ESAT de transition** : formation du référent, déploiement des parcours.

La boutique Piosh rue Chaptal (vêtements de seconde main).



OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

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

PROJETS & PERSPECTIVES

- **Poursuivre** la formalisation du projet habitat avec les 4 piliers : cahier des charges du projet architectural
- **Qualifier** l'accompagnement et le travail en équipe : PPA, expertise clinique, outils d'accompagnement
- **Prévenir** les ruptures de parcours et axer l'accompagnement sur l'apprentissage, l'autodétermination et le pouvoir d'agir des personnes
- **Animer** les CVS dans chaque établissement et accompagner la montée en compétences des résidents élus
- **Déployer** la qualité intégrale et éthique de l'association



RETOUR SUR L'ANNÉE 2024

- Pôle Habitat**
- **Fédérer** les 4 piliers autour de la modélisation de l'offre de service du projet habitat
 - **Mobiliser** les professionnels dans les groupes de travail thématiques
 - **Déployer** le DUI dans les équipes de professionnels
 - **Former** l'ensemble des professionnels à l'utilisation de la grille Mhavie

- FH**
- **Consolidation** de l'organisation des apprentissages domiciliaires et du cheminement PPA

- FDV/FAM**
- **Structuration** de l'accueil de jour, développement d'activités en milieu ordinaire
 - **Accompagnement** des parcours de vie pour éviter les ruptures



HÉBERGEMENT



Pôle adulte hébergement de Guingamp

Le pôle habitat de Guingamp est constitué d'un foyer de vie à Plouisy et d'un foyer d'hébergement en faveur des travailleurs ESAT à Guingamp. Ces établissements proposent de l'hébergement permanent et temporaire (1 place sur chaque établissement). Un service d'accueil de jour est également rattaché au foyer de vie de Plouisy pour maintenir et favoriser les capacités des personnes, favoriser le maintien à domicile et permettre à leur famille de bénéficier de répit.

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2024	FDV	FH
Internat	16	18
Accueil temporaire	1	1
Accueil de jour	5	/
File active au 2024	32 personnes accompagnées	29 personnes accompagnées

HÉBERGEMENT



Pôle adulte hébergement de Lannion et Tréguier

Sur les établissements du pôle habitat les personnes adultes en situation de handicap sont accompagnées dans leur quotidien et le développement de leur vie sociale.

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2024		
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 31/12/2024 : FOA : 43.46 ETP - FH : 14.54 ETP

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

- **Garantir** un lieu de vie favorisant l'épanouissement personnel et social des personnes
- **Maintenir** et/ou développer des capacités d'autonomie dans les actes de vie quotidienne
- **Permettre** aux personnes de faire des expériences de vie
- **S'adapter** à la singularité de chaque personne
- **Encourager** la participation sociale (loisirs, liens avec l'entourage, maintien dans l'emploi)
- **Permettre** aux familles de bénéficier de répit (hébergement temporaire / accueil de jour FDV)

PROJETS & PERSPECTIVES

- **Renforcer** les actions de prévention en matière de santé : santé buccodentaire, vie intime affective et sexuelle
- **Favoriser** l'autodétermination des résidents en proposant un travail d'affirmation de soi par le biais d'ateliers théâtre
- **Développer** les partenariats avec les dispositifs enfance pour favoriser la découverte et l'expérimentation.

FH

- **Poursuivre** le développement du « répit aux aidants » par le biais d'accueil en hébergement temporaire
- **Déployer** les outils d'évaluation à la mesure des habitudes de vie des personnes pour soutenir l'autodétermination dans les projets personnalisés

RETOUR SUR L'ANNÉE 2024

Déploiement du dossier usager informatisé par les professionnels Formation à la mesure des habitudes de vie (Mhavie) pour tous les professionnels de l'accompagnement.

FDV

- **Évolution** de l'agrément de l'accueil de jour (passage de 2 à 5 places)
- **Organisation** d'actions pour récolter des fonds à destination des activités des personnes accompagnées : vide-grenier, vente de crêpes, après-midi dansant - environ 1000 euros pour les sorties vacances et le séjour.
- **Séjour** à Branféré pour les personnes de l'accueil de jour (2 jours et une nuit pour 7 participants)

FH

- **Augmentation** du taux d'occupation de l'accueil temporaire (63 % en 2024 contre 39 % en 2023)
- **Ateliers** théâtre proposés en soirée pour renforcer l'affirmation de soi des résidents (16 séances / 15 participants)
- **Séjour** organisé à Quimper sur 3 jours en août 2024 (6 participants)
- **Mobilisation** des acteurs pour l'anniversaire des 40 ans de l'ESAT

À noter

- En 2025, sensibilisation des personnes accompagnées et des professionnels à la démarche d'évaluation de l'HAS des ESMS

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

- **Promouvoir** la citoyenneté et le développement de compétences psychosociales et d'habileté sociale
- **Favoriser** l'émancipation des personnes par le développement de l'autodétermination et du pouvoir d'agir par l'expérimentation
- **Accompagner** au travers des supports de la vie quotidienne, domiciliaire et les espaces sociaux les personnes dans leurs projets
- **Développer** les partenariats pour faciliter la mise en œuvre des projets des personnes

PROJETS & PERSPECTIVES

Enjeux d'accompagnement.

- Développer le **pouvoir d'agir** : maintenir les instances de co-construction pour déployer le projet élaboré ensemble, s'assurer que le choix des personnes est respecté en communiquant auprès des partenaires cette posture.
- Formaliser les **partenariats** au service des projets des personnes et inscrire celles-ci en pilotage des plans d'actions.
- Mobiliser l'environnement politique et les réseaux pour favoriser l'accès aux **ressources de droit commun** (vie sociale, loisirs, transport, santé ...), et développer avec le concours des élus locaux les **nouvelles modalités d'Habitat** sur le bassin de Tréguier et de Lannion.
- Consolider l'offre d'accueil temporaire sur le FDV FAM

Enjeux management / RH

- Piloter l'adaptation de l'organisation pour conduire les logiques d'action définies dans le projet : **clarifier les métiers**, inscrire chaque collaborateur dans son périmètre, définir les procédures et l'engagement sur les attendus. La GPTEC et les recrutements s'inscrivent dans le **déploiement d'un plateau technique** en cohérence avec les changements visés.
- Conduire la démarche expérimentale méthodologique d'élaboration avec les collaborateurs des **indicateurs de pilotage** au plus près des besoins du terrain

Enjeux de conformité

- **Clarifier les projets habitat dans leur réalisation** avec les acteurs, du regard des investissements prévus, des opportunités avec les collectivités locales de Lannion, Minihy-Tréguier et Tréguier et le(s) bailleur(s) social(aux)
- Développer les **habitats diffus** existants par l'utilisation de l'Oasis : pavillon de 2 personnes et de Kerpoisson avec 4 appartements

RETOUR SUR L'ANNÉE 2024

- **La notion** de chez soi inscrite au projet d'établissement se traduit par des investissements d'aménagement de locaux au FDV FAM des Nymphéas : 3 unités ont vu leur espace cuisine et espace collectif modernisé en ce sens. Les professionnels et personnes accompagnées de la résidence Avel Nevez ont décliné une offre d'hébergement par la création de l'Oasis : une maison individuelle en forte proximité pour expérimenter l'autonomie résidentielle.
- **Au foyer de vie**, nous avons poursuivi les expérimentations de parcours ou de répit tant dans les stages auprès de partenaires qu'à l'interne en conservant une chambre d'internat en chambre d'accueil temporaire. Un nouvel agrément a vu transformer deux places de FDV en deux places de FAM dont une en accueil temporaire. Cette transformation s'accompagne de moyens supplémentaires et d'une modification de l'organisation.
- **Le déploiement** du DUI améliore la communication au service de la personne.
- **Nous avons fait le choix** de regrouper le CVS habitat du pôle (FH/FDV/FAM) avec une large représentativité des personnes accompagnées afin de concourir à la dynamique de transformation.
- **Un des grands changements de 2024** a été le doublement de la veille de nuit sur la résidence Avel Nevez. L'impact budgétaire invite à optimiser la ressource allouée.
- **L'utilisation** des transports en commun est facilitée aussi bien pour la résidence Avel Nevez que pour les Nymphéas.

HÉBERGEMENT



Pôle adulte hébergement de Loudéac

Le pôle Habitat et vie sociale de Loudéac comprend :

- **Un foyer d'hébergement pour travailleurs ESAT comprenant :**
 - **Cadéac 1:** 24 studios.
 - **Cadéac 2:** 11 studios plus 1 studio dédié à l'accueil temporaire
 - **Résidence rue des Combattants :** 5 logements dont 2 en collocation plus 1 logement dédié à l'accueil temporaire.
- **Un foyer de vie comprenant :**
 - 22 logements foyer de vie.
 - 3 places d'accueil de jour FDV
 - 2 logements Foyer d'Accueil Médicalisé
 - 1 accueil temporaire FDV

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2024	Foyer d'hébergement	Foyer de vie internat	Foyer de vie externat	Foyer d'accueil Médicalisé
Places agréées	46	22	3	2
Accueil temporaire	2	1	0	0
ETP au 31/12/2024	42	22	3	2

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 des adultes en situation de handicap et la double vulnérabilité.

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2024	
FDV La Fraternité	
Personnes hébergées (20 FOA / 13 FAM)	35
Accueils de jour :	10
FDV Ty Coat	
Personnes hébergées dont 1 accueil temporaire (17 FOA / 5 FAM)	19
Accueils de jour	11

FH Luzel	
Logements	19
PÔLE HABITAT Cesson toit	
Logements dont 1 accueil temporaire	20
Appartements de proximité	9

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

- **Développer** des formes d'habitats alternatifs hors les murs
- **Mettre** la parole des personnes accompagnées au centre des décisions individuelles et collectives
- **Promouvoir** la grille de lecture MDH-PPH dans les pratiques d'accompagnement vers l'autonomie et dans la recherche de la satisfaction des résidents

RETOUR SUR L'ANNÉE 2024

- **10 départs de personnes** du foyer Cadéac pour d'autres projets de vie (accueil en foyer de vie, au nouveau PHV de Plémet, retour au domicile familial, intégration dans une résidence autonomie...)
- **Organisation** d'un Loto ayant permis de financer une semaine cirque pour les personnes du foyer de vie et du SATRA. À l'issue de cette semaine, un spectacle a été présenté aux familles et partenaires
- **Poursuite** de la rédaction du projet de nouvelle offre d'habitat
- **Participation** à la Journée des solidarités avec la mairie de Loudéac
- **Quatre séjours** mis en place sur la période estivale

PROJETS & PERSPECTIVES

Fin 2025, finaliser la démarche de certification des foyers Cadéac et Bel-Orient.

Déployer la nouvelle offre d'habitat grâce à :

- **L'ouverture** d'une nouvelle résidence de 11 appartements au centre de Loudéac
- **Le déménagement** de 11 personnes du foyer Bel Orient vers le foyer Cadéac
- **La mise en place** d'une équipe mobile pour l'accompagnement des personnes des foyers hors les murs
- **La construction** d'un nouveau projet pour le foyer non médicalisé Cadéac qui accueillera indifféremment des travailleurs ESAT et des personnes qui ne travailleront pas



OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

- **Continuer** de diversifier nos accueils afin d'éviter les ruptures de parcours, et prendre en compte les doubles vulnérabilités
- **Continuer** d'envisager les ouvertures de nos établissements à nos environnements
- **Diffuser** les Projets d'établissement actualisés et écrits avec la participation des 4 piliers, les promouvoir par vidéos
- **Concevoir** une gestion des emplois prenant en compte les publics, leurs besoins

PROJETS & PERSPECTIVES

- **Démarrage** des travaux sur le site du foyer de la Fraternité
- **Réaliser** des « accompagnés traceurs » pour s'évaluer sur le respect des bonnes pratiques, et des outils de la loi 2002-2.
- **Élaborer** les modalités du fonctionnement des projets personnalisés.
- **Déployer** l'éthique : formation et mise en place du comité.
- **Mettre à jour** les outils de la loi 2002-2 de manière participative : contrat de séjour, règlement de fonctionnement, livret d'accueil.
- **Mener** une réflexion autour d'une équipe mobile en foyer d'hébergement afin de favoriser les passerelles.



RETOUR SUR L'ANNÉE 2024

- **Déploiement** du modèle MDH-PPH : formation des professionnels
- **Déploiement** du dossier unique informatisé et la formation sur les écrits professionnels
- **Amélioration** de l'accueil des nouveaux salariés : journée d'accueil/d'intégration, livret d'accueil
- **Développement** du partenariat en accueil de jour avec notamment le Kikafékoï, le Sacré-Cœur (section bois)...
- **Développement** du projet ZAP avec les étudiants d'Askoria pour le développement du tiers lieu sur le site de Plérin
- **Formations** croisées des professionnels sur la thématique de l'éthique.

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 31/12/2024			
Accueil permanent	40 personnes	Nombre de personnes accompagnées	54
Accueil temporaire	3		
Salariés ETP au 31/12/2024			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 31/12/2024			
MAS Les Sorbiers	62	MAS Roc-Bihan	24
Salariés au 31/12/2024 (les 2 établissements)			124

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

- **Améliorer** de façon continue les prestations proposées en particulier sur les situations complexes et démarrer la mise en œuvre de l'Unité résidentielle TSA
- **Continuer** à développer l'accès aux soins
- **Poursuivre** le travail sur le développement des activités d'utilité sociale et l'inclusion sur le territoire
- **Intensifier** notre travail avec les équipes de recherche et les partenaires
- **Participer** aux projets associatifs et transversaux : dispositif TSA, DEPSCO

RETOUR SUR L'ANNÉE 2024

L'année 2024 a été marquée par la mise en œuvre de l'Unité Résidentielle pour les personnes en situation très complexe (URTSA). La préparation du Colloque autisme de Saint-Brieuc a mobilisé les cadres. Le travail partenarial engagé lors du dernier colloque avec des équipes de recherche a porté ces fruits dans l'élaboration du programme. Une collaboration a été initiée avec des chercheurs, en particulier avec le Pr Mohamed CHETOUANI, directeur adjoint de l'ISIR Sorbonne Université. L'accompagnement des personnes en situation complexe s'est intensifié avec la mise en place d'un partenariat avec le Silence des Justes. L'accompagnement de fin de vie de 2 résidents a mobilisé les équipes soutenues par l'équipe de soins palliatifs.

OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT

- En lien avec les RBPP de la HAS et le projet associatif :
- **Mettre en œuvre** le principe d'« aller vers l'accès de tous à tout », soins, activités...
 - **Faciliter** l'expression, pour une participation active et auto-déterminée des personnes accompagnées
- Dans une démarche de RAPT, réaliser la fusion :
- **Finalisation** du projet architectural

PROJETS & PERSPECTIVES

- **Une évolution de l'offre de service** par la fusion des 2 MAS sur le site des Sorbiers et la diversification des modes d'accompagnement :
 - augmenter la file active de l'accueil de jour
 - développer l'accueil temporaire
- **Multiplier** les opportunités de lien social pour les personnes et renforcer les expérimentations
- **Créer** du partenariat pour proposer une vie en dehors de l'institution
- **S'appuyer** sur la démarche qualité intégrale et la démarche éthique pour faire évoluer nos pratiques

PROJETS & PERSPECTIVES

- **Mettre** en œuvre l'Unité résidentielle TSA et poursuivre l'accompagnement des situations très complexes
- **Renforcer** notre partenariat avec les équipes de recherche
- **Préparer** le colloque autisme 2025
- **Poursuivre** la montée en expertise des professionnels et la transversalité entre les 2 pôles
- **Intensifier** les activités sociales et renforcer les partenariats
- **Renforcer** le travail sur l'attractivité de l'établissement en vue de l'ouverture de l'URTSA.

RETOUR SUR L'ANNÉE 2024

- **Organisation** de la Journée citoyenne en mai avec la mairie d'Hillion ; cet événement a permis à la MAS d'ouvrir ses portes aux Hillionnais et d'offrir aux résidents une journée à la fois festive et participative.
- **Obtention** du permis de construire, concrétisant le projet de fusion des 2 MAS vers un site unique sur les Sorbiers, avec un calendrier prévoyant l'ouverture des travaux en septembre 2025.
- **Utilisation** de l'outil DUI généralisée sur l'ensemble des 2 établissements. Il est désormais l'outil de référence et son utilisation est effective.





2025-2026

RAPPORT D'ORIENTATION



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

Ce rituel du rapport d'orientation propre aux assemblées générales d'associations reste toujours un exercice assez mesuré dans ses perspectives d'orientations et ce plus particulièrement quand l'environnement qui le conditionne est relativement complexe.

En effet, celles-ci ne peuvent se décliner que dans un cadre dont les aspects, il n'est pas inutile de se le rappeler, sont multiples et variés.

En premier lieu, les politiques publiques du handicap en lien avec les recommandations européennes et celles des Nations Unies, desquelles découlent notamment la CNH de 2023 et les CIH successives. Plus près de nous, leurs déclinaisons que sont les 50 000 solutions et le pacte costarmoricain du handicap. Cet ensemble prescriptif se matérialise par notre CPOM, contrat d'objectifs et de moyens que nous avons avec l'ARS, le Conseil départemental et l'Éducation Nationale.

Dès lors, n'aurions-nous pas d'autres champs à investir, d'innovations à porter, ou réflexions à avoir ? Bien évidemment non... Pour cela, il suffit de nous référer à ce qui fonde l'ensemble de nos actions, à savoir notre modèle associatif, dont je rappelle au passage ses plus de 60 années d'existence.

Ses ancrages, que sont l'aspect militant et l'aspect gestionnaire, permettent plus que tout autre modèle d'apporter une plus-value en termes de valeurs, d'humanisme et de liberté.

Ainsi, notre ligne de conduite qui en ressort et qui porte sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap

ne peut s'exercer et prendre toute sa dimension que dans la participation pleine et entière de celles-ci.

Cette égalité des droits et des chances, vecteur de citoyenneté, exprimée tout particulièrement dans la loi de 2005, vient d'être à l'occasion de son vingtième anniversaire un moment de bilan et d'étape.

Cette forme de pacte social que représente cette loi, fondé sur le principe des solidarités, nous amène à mettre à voir ce qui va pouvoir le concrétiser. Notre projet associatif de 2022 et nos statuts de 2024 en sont la traduction.

C'est fort de toutes ces co-constructions majeures déjà réalisées avec les 4 piliers, dont je souligne ici le rôle essentiel et primordial, que nous pouvons avoir aujourd'hui une véritable carte d'identité de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor.

Pour bien en cerner les enjeux, il suffit de se référer et de garder en mémoire ce que nous apporte la définition du handicap. Elle en désigne notamment le point central, à savoir l'environnement de la personne. Celui-ci est en réalité souvent défini par le mot inclusion.

Très souvent décrétée, elle ne prend véritablement son sens que si elle se pratique au plus près des besoins réels des personnes, c'est-à-dire sur les territoires de vie de celles-ci.

Nous conduisons et portons une dynamique en ce sens, encore plus adaptée depuis nos nouveaux statuts, et ce sur la base d'actions conjuguées des 4 piliers.

À l'heure où les contraintes budgétaires sont de plus en plus fortes, et par là même les offres d'accompagnement nouvelles qui en découlent assez marginales, nous devons nous réinventer. Bien qu'aussi satisfaisants que puissent être nos transformations et ajustements en interne, la réalité nous oblige à plus d'ouverture et à faire encore plus société.

Nous ne pouvons pas oublier, et là aussi c'est tristement un rituel dans nos rapports d'orientations, de souligner le manque pérenne d'offres d'accompagnement en réponse aux droits pourtant notifiés par la MDPH. Cette absence de réponse aux besoins des personnes les impacte dans leur parcours de vie et plonge bien souvent les familles dans le désarroi.

Dès lors nos territoires et l'ensemble des acteurs qui s'y trouvent nous offrent un véritable champ d'action. Il ne s'agit pas d'isoler ou d'abandonner notre système institutionnel, mais bien au

contraire de le mettre à voir de tous. Ce manque de visibilité est un véritable problème que nous devons dépasser.

Certes, les avancées de demain seront pour certains des petits pas, mais au moins ne seront-elles pas hors sol, favorisant ainsi le parcours des personnes, améliorant leur qualité de vie, et faisant d'eux des acteurs de leur territoire.

Ainsi, pourra-t-on parler d'autodétermination, de pouvoir d'agir avec tout le sens que doivent avoir ces mots.

Vous l'avez compris la clef de voûte pour notre association, ce sont les territoires, vos territoires. Parties prenantes de notre quotidien, ils permettront de mettre en capacité les personnes et la mise en œuvre de leurs compétences.

Je sais que ce n'est pas simple de sortir de son cadre habituel, mais c'est essentiel pour ne pas dire indispensable.

Sans cette volonté d'agir en ce sens et ensemble, personnes en situation de handicap, familles, professionnels, partenaires...

Sans cette envie de le faire en confiance et en toute humilité...

Sans engagement manifeste de part et d'autre...

Sans déterminisme et rigueur dans nos actions ...

Sans réel partage et solidarité...

RIEN de ce que nous avons mis sur pied ne se concrétisera, ou si peu.

Soyons alors conscients que c'est le modèle que nous avons choisi qui sera réinterrogé et au premier chef la militance. Et en écho cette question que nous les familles nous nous posons : « Que deviendront-ils quand nous serons plus là ? »



Alors, faisons en sorte de les aider à développer leur autonomie le plus possible et ce quel que soit leur cadre de vie (établissements, services et milieu ordinaire) de telle sorte que leur avenir soit le plus préconstruit possible et leur adaptation au changement facilitée au regard de ces étapes de la vie.

Notre projet associatif et nos statuts en sont le cadre. Nos engagements en seront les outils.

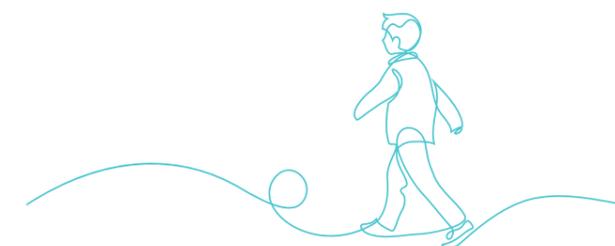
Nous allons nous appuyer pour nous soutenir et coordonner nos actions sur la direction associative que nous venons de mettre en place à cet effet.

Nous allons également nous appuyer sur les élus de proximité qui sont de véritables ambassadeurs de la citoyenneté et de véritables relais avec les acteurs du territoire.

Au moment où les mutations dans les formes d'engagement s'opèrent, soyons vigilants à maintenir la pérennité du modèle associatif. Ce travail doit être permanent, à tous les niveaux et pour les 4 piliers.

Tout enfant possède à sa naissance, racines et ailes. Dès lors, favorisons et construisons, particulièrement pour ceux qui en ont le plus besoin, cet espace de vie qui leur permettra le mieux possible de déployer leurs ailes.

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



2024

RAPPORT FINANCIER



1 - Évolution de l'activité

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

Etablissement et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT) : nous observons une érosion du taux d'occupation depuis trois ans avec une valeur inférieure au taux cible. Notre file active se stabilise à un niveau relativement élevé (799 personnes accueillies pour 661 places) sans participer à l'amélioration du taux d'occupation, étant donné la part importante d'admissions en temps partiel.

Le taux d'occupation et la file active des dispositifs d'hébergement et d'accompagnement médical adultes, que sont les **Foyers d'Hébergement (FH)**, **Foyers de Vie (FDV)**, **Foyers d'Accueil Médicalisés (file active)** et **Maisons d'Accueil Spécialisées (MAS)**, s'améliorent grâce à la baisse de l'absentéisme et le développement de l'usage des dispositifs d'accueil temporaires ou d'accueil de jour (conformément à la stratégie de transformation de l'offre de l'association). Des marges d'amélioration sont à mener sur les FDV/FH pour atteindre nos taux cible (optimisation de la gestion des admissions/sorties et normalisation des absences).

Concernant les dispositifs Enfance, le taux d'occupation des **Instituts Médico-Educatifs (IME)** se stabilise à un niveau élevé d'avant-Covid conforme au taux cible. La file active diminue en raison du faible taux de rotation lié à la part des jeunes de plus de 20 ans, et induit donc un allongement des délais d'attente. En parallèle, les **services de Prestations en Milieu Ordinaire (PMO)** connaissent une activité soutenue et stable incluant notamment la prise en charge par ces équipes mobiles des familles/entourages des enfants en attente de solutions en 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, le chiffre d'affaires atteint 17 342 K€ en progression de +1,7 % par rapport à 2023.

La diversité du portefeuille d'activités des ESAT/EA/insertion, la revalorisation tarifaire pratiquée depuis trois ans et l'amélioration des indicateurs de productions permettent à marque esatco d'améliorer le niveau de résultat malgré la perte de marchés significatifs et l'impact relatif de l'inflation.

2 - Les résultats de fonctionnement

Résultat Comptable en K€	2022	2023	2024	Écart 2024 vs 2023
Accompagnement social	1 416	810	533	- 277
Production ESAT-EA-Insertion	800	836	938	+ 102
Vie associative	-108	92	18	-74
TOTAL	2 107	1 738	1 489	-248

Le résultat comptable consolidé de l'exercice 2024 est excédentaire à hauteur de 1489 K€, en diminution de 248 K€ par rapport à 2023.

Des éléments favorables tels que la revalorisation des taux directeurs de nos financeurs (ARS + 1.0 % et CD22 +1.90 %), la revalorisation salariale Laforcade versée par l'ARS (destinée à compenser les déficits de financement de la 1^{re} vague Laforcade de 2022 et le versement de la prime Laforcade aux oubliés du

Séjour en 2024), une économie de dépenses d'électricité et la performance des activités de production permettent de financer la hausse maîtrisée des charges d'exploitation.

Un résultat comptable de 1489 K€ satisfaisant qui traduit la maîtrise des charges d'exploitation, des effectifs et de la masse salariale, et permet d'envisager sereinement la montée en charge de notre Plan Stratégique de Patrimoine (PSP).

3 - Les éléments bilanciaux et ratios - Comptes Administratifs

En K€	2022	2023	2024
Capitaux propres, provisions et fonds dédiés	37 749	40 286	42 798
<i>dont Résultat de l'exercice</i>	2 107	1 738	1 489
Emprunts et dettes financières	23 102	22 109	21 552
Fonds de Roulement Net Global (FRNG) (Capitaux Propres + Emprunts - Actif Immobilisé)	13 828	15 201	12 339
Besoin en Fonds de Roulement (BFR) (Actif Circulant - Passif Circulant)	-4 487	-3 090	-3 751
Trésorerie (FRNG-BFR)	18 315	18 291	16 090

Le résultat excédentaire 2024 permet à l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor de poursuivre la consolidation de ses capitaux propres. Le recul du fonds de roulement net global et de la trésorerie s'explique par l'avance de trésorerie du chantier de l'Entreprise Adaptée de Douvenant à Saint-Brieuc.

	2022	2023	2024
Capacité d'Autaux d'occupation-Financement (CAF) en K€	7 071	6 769	5 788
Taux d'endettement net (Emprunts / Fonds propres)	38 %	35,4 %	33,5 %
Trésorerie en jours d'exploitation (Trésorerie x 365) / Total Classe 6 décaissables)	87	83	71
Taux de vétusté des immobilisations (Montant Amorti / Montant)	66,9 %	64,9 %	66,8 %

Des ratios d'endettement et un taux de vétusté des immobilisations qui restent globalement maîtrisés et une capacité d'autofinancement satisfaisante en recul versus 2023 en lien avec la baisse du résultat et de CNR d'investissement.

4 - Mise en perspective 2025

- La mise à disposition auprès des directeurs/directeurs adjoints d'un outil de pilotage centralisé et détaillé des consommations d'électricité et de gaz afin d'appuyer la démarche d'économie d'énergie et de faciliter les études d'opportunités de travaux immobiliers.
- La sécurisation du tarif d'achat du gaz pour 2025/2026 (41,35 €/MWh) et 2026/2027 (39,56 €/MWh) réalisée en avril 2025 dans un contexte ponctuel de baisse des prix après une période très incertaine sur le 1er trimestre (guerre commerciale sur les tarifs douaniers). Pour rappel, le tarif moyen 2024 du gaz était de 38,66 €/MWh, prix historiquement bas depuis trois ans.
- Le choix d'un outil de dématérialisation des factures d'achats et de ventes pour l'Association en 2025 afin de répondre aux objectifs d'amélioration de la piste d'audit fiable et de mise en conformité réglementaire attendue pour septembre 2026.
- La mise en place d'une consultation centralisée pour l'achat des véhicules BS et PROD du budget 2025 (41 véhicules).
- Le renouvellement du marché « Réseau » (accès internet des établissements et sécurisation des accès) via les conditions tarifaires du Réseau des Acheteurs Hospitaliers (RESAH) : 23 K€ d'économie/an pour un coût de fonctionnement 2024 de 192 K€.

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
- EAT**
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
- 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
- UR TSA**
Unité Résidentielle pour adultes autistes en situation très complexe

ACTEUR DE L'ÉCONOMIE
SOCIALE & SOLIDAIRE



Ensemble, on est plus fort !

10 filières métiers

- Services, prestations industrielles et logistique
- Espaces verts
- Métiers de bouche
Restauration
- Agro-alimentaire et maraîchage
- Menuiserie Bois
- Mécanique générale
- Nettoyage et entretien des bâtiments
- Blanchisserie industrielle Textile
- Couture industrielle
- Métiers du numérique et communication



Une présence sur
8 départements
dans le Grand Ouest

64 Établissements et Services,
d'Aide par le Travail (ESAT) **13** Entreprises
Adaptées

830
encadrants

360
ouvriers

4 800
travailleurs

soit **6 000**
professionnels



esatco

esatco22.fr

Contact **esatco Côtes d'Armor**
contact@esatco22.fr - tél. 02 96 62 66 77

Au cœur de l'actualité



adapei-nouvelles.fr



PÔLE
DE SERVICES



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