

# l'éveil

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2026

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

JUIN 2026 N°266



## Vivement l'AG !

P2 L'ADAPEI-NOUVELLES CÔTES D'ARMOR  
P12 RAPPORT D'ACTIVITÉS  
P30 RAPPORT D'ORIENTATION  
P32 RAPPORT FINANCIER

Adapei  
Nouvelles  
Côtes d'Armor



# 1

L'ADAPEI-NOUELLES CÔTES D'ARMOR

# INTRODUCTION



L'année 2025 aura constitué, pour l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor, une période de transformations profondes et de réalisations concrètes. Année charnière, elle a une nouvelle fois démontré la capacité de notre association à conjuguer **ambition, rigueur et humanité**, au service des personnes en situation de handicap que nous accompagnons, de leurs familles et des territoires.

Notre conviction demeure intacte : **un environnement adapté, un accompagnement structuré et une vision partagée transforment durablement la vie et le quotidien des personnes**. Cette conviction s'est traduite, en 2025, par des projets visibles, structurants et attendus.

## Le déploiement du plan stratégique de patrimoine

Le plan stratégique de patrimoine s'est concrétisé par trois inaugurations emblématiques :

- la résidence **Habitat Handi Citoyen** (HHC) de Loudéac,
- la **légumerie de Plouisy**,
- l'**entreprise adaptée** de Saint-Brieuc.

Cette dynamique se poursuit en 2026 avec la mise en œuvre de nouvelles étapes majeures :

- **Mars** : lancement des travaux de la résidence Habitat Handi-Citoyen de Plérin (16 logements à proximité du foyer de vie La Fraternité) ;
- **Mars** : reconfiguration, sur le site d'Hillion, des deux maisons d'accueil de la région briochine ;
- **Juillet** : livraison du bâtiment accueillant la future unité résidentielle TSA « cas complexes » de Paimpol ;
- **Septembre** : reconfiguration, sur le site de Plérin, des deux foyers de vie de la région briochine.

Les autres projets inscrits dans ce plan stratégique avancent également. Ils sont portés par des groupes de travail associant systématiquement les **quatre piliers fondateurs de l'Adapei-Nouvelles** : les personnes accompagnées, les familles, les professionnels et les partenaires.

Il convient de souligner que le déploiement de ce plan de patrimoine n'est rendu possible que par le maintien d'une **santé économique maîtrisée** et par le soutien constant des financeurs, parties prenantes de nos établissements. Dans un contexte marqué par l'inflation et par de fortes incertitudes budgétaires, politiques et économiques, l'association demeure particulièrement vigilante afin de contenir les coûts d'exploitation et d'assurer la faisabilité des investissements. Cette vigilance impliquera sans doute des ajustements dans la poursuite des travaux à venir.



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](http://adapei-nouvelles.fr) Directeur de la publication : Frédéric Gloro - Photos : Xavier Bonny, Loïc Tachon.  
- Juin 2026 - Conception et réalisation : mediapilote / Langueux - 26-119 - Impression : Roudenn Graphik / Plérin





### La structuration et la qualité des accompagnements

Parallèlement aux projets immobiliers, l'année 2025 a été marquée par la poursuite de la **structuration de nos accompagnements**.

Le déploiement du **Dossier Unique Informatisé (DUI)**, l'intégration des référentiels **MDH et PPH** dans les projets personnalisés, la dynamique **MASE (Management Socio-Économique)** ainsi que la consolidation d'une culture éthique commune constituent désormais les fondations d'une démarche qualité cohérente, professionnelle et résolument humaine.

Ces travaux convergent vers un objectif majeur : la reconnaissance professionnelle de nos pratiques et la garantie d'un accompagnement conforme à notre projet associatif et aux recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé (HAS), à travers l'obtention de la **certification Handéo** pour l'ensemble de nos établissements et services.

L'année 2026 permettra de dresser le bilan des premières certifications et de valoriser la dynamique collective engagée au service de cette ambition.



## Une gouvernance et une organisation territoriale repensées

La **reconfiguration de la gouvernance et de l'organisation territoriale** marque également un tournant important. L'entrée en fonction des nouveaux délégués de territoire renforce la proximité avec les adhérents et les acteurs locaux, rendant notre association plus lisible, plus accessible et plus présente dans la vie des territoires.

La construction de cette organisation militante reste toutefois un chantier en cours. Les modalités de coopération et d'interconnaissance entre les quatre piliers de l'association sont encore en phase d'apprentissage et continueront à se développer.

## Une structuration juridique au service des partenariats

L'année 2025 a également vu aboutir un travail exigeant de **structuration juridique** avec nos partenaires. Depuis le mois de décembre, nous sommes engagés, aux côtés des organisations de la psychiatrie, dans l'**Association Bretagne Solidarité**, avec pour objectif de co-construire des projets médico-sociaux à l'interface de nos deux secteurs.

Cette réflexion juridique concerne également **la marque esatco**. L'année 2026 sera l'occasion de revenir plus largement sur les travaux menés avec les huit associations contributrices. L'année 2025 aura permis de poser les bases de la création et de l'encadrement juridique nécessaires au développement et au pilotage de cette marque de l'Économie Sociale et Solidaire.

## Des projets innovants au service des personnes

En 2025, l'association a poursuivi le développement de **projets innovants en faveur des personnes accompagnées**, notamment à travers la préparation de l'ouverture de l'Unité Résidentielle TSA de la MAS de Paimpol et celle d'une unité

TSA à Guingamp, incluant des places dédiées à l'aide sociale à l'enfance du département.

Ces projets répondent à des besoins identifiés et témoignent de notre attention constante portée aux situations de grande vulnérabilité. Le travail du groupe **Santé Prévention** s'inscrit pleinement dans cette dynamique, en développant des actions durables en faveur de la protection, de la santé et du bien-être des personnes accompagnées.

## Remerciements et perspectives

À l'ensemble des professionnels, aux familles, aux bénévoles, aux partenaires institutionnels et privés, aux administrateurs et aux élus engagés à nos côtés, je souhaite exprimer ma sincère gratitude.

Dans un contexte devenu structurellement contraint pour notre secteur, les difficultés en matière d'attractivité des métiers, ainsi que la réduction continue des marges financières, s'accompagnent d'un niveau d'exigence toujours plus élevé.

Par les choix politiques et organisationnels opérés, l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor parvient à fédérer les énergies et à relever ces défis, tout en remettant sans cesse en question sa capacité à évoluer et à se développer. Rien de ce qui a été accompli en 2025 n'aurait été possible sans votre engagement, votre professionnalisme et votre exigence.

L'année 2026 s'ouvre avec des défis importants, mais également avec une confiance renouvelée dans notre capacité collective à **transformer, innover et défendre les droits et les aspirations des personnes que nous accompagnons**.

Notre association est en mouvement, nos projets avancent et nos valeurs communes se renforcent.

**Dans un environnement instable, se fédérer n'est pas un repli : c'est choisir l'unité pour continuer à agir.**

**Frédéric GLORO,**

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



La légumerie de l'ESAT de Plouisy.

## 2

L'ADAPEI-NOUVELLES CÔTES D'ARMOR

# RESSOURCES HUMAINES



**Au cours de l'année 2025, l'association a poursuivi sa politique RH autour de ses quatre axes :**

- Le développement des compétences des professionnels
- La qualité de vie au travail
- L'emploi et les parcours professionnels
- Le dialogue social

### L'effort soutenu de formation se poursuit autour des orientations stratégiques de formation

En 2025, **1263 professionnels** ont bénéficié de formations, soit près de 62 % des salariés. Cela représente un volume total de presque 31500 heures de formation. La durée moyenne de formation par salarié a progressé, passant de 3,1 jours en 2024 à 3,6 jours en 2025.

Les **formations phares** de l'année :

- La poursuite du déploiement de la formation au Modèle de Développement Humain-Processus de Production du Handicap (MDH-PPH) et de l'outil associé, la grille de Mesure des Habitudes de Vie (MHAVIE). Ce dispositif a mobilisé 3447 heures pour 201 salariés, renforçant les compétences en matière de recueil d'informations dans le cadre de l'élaboration de projets personnalisés d'accompagnement en droite ligne avec le projet associatif,

- Le **colloque Autisme**, organisé par l'association, a mobilisé 117 salariés (1 638 heures) avec 1 638 heures de formation pour 117 participants, autour de « L'innovation au service de l'accompagnement et du parcours des personnes avec autisme ou TND ». L'association poursuit ainsi le développement des compétences de ses salariés dans ce domaine.

L'innovation a également été au rendez-vous avec le **déploiement de nouvelles formations associatives pour répondre aux besoins identifiés sur le terrain**. Une session test sur les troubles TDA, TDAH et dys a été validée et intégrée à l'offre associative, il en est de même pour la formation aux écrits professionnels.

La sensibilisation aux gestes qui sauvent a également été déployée au bénéfice des futurs retraités conformément aux obligations légales. Pour cette première année, 21 futurs retraités ont répondu favorablement à cette proposition.

Enfin, la formation Bienveillance a été revisitée pour s'adapter au mieux aux besoins de l'association. Elle sera déployée sous sa nouvelle formule en 2026.

Concernant les **formations individuelles qualifiantes ou certifiantes**, 6 nouvelles formations ont été initiées en 2025, et les 3 formations débutées les années précédentes ont abouti à une certification, soit un taux de réussite de 100 %.



### L'emploi : entre attractivité renforcée et défis persistants

La campagne marque employeur, lancée à l'automne 2024, a permis d'amplifier la visibilité de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor sur le territoire. Avec **15 participations à des salons et forums emploi** en 2025 (contre 10 en 2024), l'association a renforcé son ancrage local et son attractivité.

En matière de **parcours professionnels** :

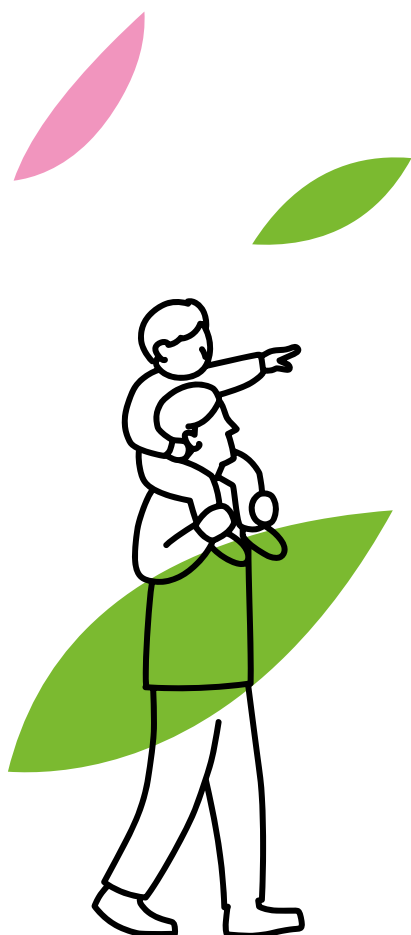
- sur les 10 recrutements de cadres, 3 sont issus de promotions ou de CDD pérennisés, illustrant la volonté de valoriser les parcours en interne
- 6 mobilités volontaires sécurisées ont été accordées permettant à des salariés d'initier des projets professionnels hors association de façon sécurisée
- de façon plus générale, 28 salariés ont bénéficié d'une promotion en 2025 via un changement de qualification

L'**apprentissage** reste un levier essentiel de la politique d'emploi, mais difficile à mobiliser. Malgré la signature de **19 contrats** en 2025 et un nombre constant d'alternants présents au 31 décembre (28 en 2025 et 29 en 2024) ; les difficultés de recrutement, notamment pour les métiers d'AES et d'aide-soignant, persistent et s'amplifient. Parmi les apprentis, 12 ont rejoint l'association en 2025 sous forme en CDD ou CDI à l'issue de leur diplôme.

### Santé, sécurité et qualité de vie au travail (SSQVT) : 4 actions marquantes en 2025

Les actions volontaristes initiées en concertation avec le comité paritaire SSQVT qui s'est réuni à deux reprises en 2025 se sont poursuivies avec :

- Une action de sensibilisation sur l'alimentation à destination de tous les salariés et organisée en octobre-novembre 2025 pour aider à connaître les principes de l'équilibre alimentaire, identifier les bons réflexes et adapter ses choix alimentaires à son mode de vie et son environnement professionnel par le biais de vidéos, Quiz et brochures.
- Une action de formation des directeurs et référents harcèlement des CSE à la prévention des agissements sexistes sur une journée en novembre 2025. Cette action, très appréciée par les participants, était un engagement de l'accord égalité QVCT signé en juin 2025 avec les partenaires sociaux.



- Une action de sensibilisation des managers à l'importance des retours aux collaborateurs via une conférence interactive lors de la réunion associative Ariane du 16 octobre 2025. Les objectifs de cette action qui a touché 73 managers :
  - Donner des clés concrètes pour mieux intégrer le feedback dans leur quotidien, notamment auprès des différentes générations
  - Amener une réflexion sur la qualité du rapport humain dans le management
  - Apporter des pistes d'action pour équilibrer reconnaissance individuelle et dynamique collective
- Sans oublier le renouvellement de l'opération « Vis mon job », action qui propose aux salariés 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 deuxième édition réalisée lors de la semaine de la QVT en juin 2025 a été une réussite avec 38 participants qui se sont déclarés très satisfaits de cette journée et en recommandent l'expérience à leurs collègues.

L'association a également poursuivi son partenariat avec l'OETH en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap. 15 subventions ont été obtenues pour favoriser le maintien dans l'emploi de salariés (appareils auditifs, matériel de bureau et de travail adaptés) dont 1 aide pour l'accueil de stagiaire et 4 aides pour des embauches en alternance.

À noter également que dans le cadre de la convention passée avec un cabinet de psychologues, ce sont 89 consultations psychosociales qui ont été sollicitées en 2025.

## Dialogue social : 2 accords d'entreprise et 1 avenant

Au cours de l'année 2025, sept réunions de négociations se sont tenues avec la conclusion de deux accords d'entreprise et un avenant.

**Une année marquée par la conclusion d'un accord sur l'Égalité professionnelle et la qualité de vie et conditions de travail** entré en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2025.

L'accord a maintenu des dispositions présentes dans le précédent accord notamment :

- Le maintien de la participation employeur à la mutuelle lors d'un congé parental
- Des dispositions relatives à la rentrée scolaire
- La prise en charge durant 6 mois des cotisations retraite complémentaire (part salariale et patronale) pour une période de 6 mois, pour tout salarié en congé parental total ou partiel

Il prévoit également de nouvelles mesures :

- La prise en compte de la reprise d'ancienneté à hauteur de 70 % (au lieu des 50 % légaux) du congé parental total pour le calcul de la progression de la rémunération
- Le maintien de la rémunération des temps d'allaitement à hauteur de 1h/jour (2 x 30 minutes) pendant les six premiers mois du retour de congé maternité

L'accord entérine la démarche QVCT expérimentée depuis plusieurs années par l'association avec les partenaires sociaux. Il rappelle les principes de la démarche QVCT de l'association, de ses acteurs et des outils mis en place.

L'accord confirme :

- L'organisation d'une 4<sup>e</sup> édition du baromètre social en 2028
- Le maintien de la convention passée avec un cabinet de psychologues avec possibilité de 5 consultations par an/salarié

Il prévoit de nouvelles mesures et axes de travail à venir :

- La mise en place d'une prestation d'assistance sociale en soutien des salariés à hauteur d'une demi-journée par semaine
- La mise en place d'un groupe de travail pour mener une réflexion sur la prévention de l'inaptitude des salariés en arrêt longue maladie et sensibiliser les salariés à la prise en compte du handicap dans les situations professionnelles.

**Un accord d'entreprise et un avenant** ont également été conclus via les réunions de négociation :

- Un accord relatif au versement d'une prime signé le 24 octobre 2025. 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 320 € 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.
- Le 17 juin 2025, un avenant relatif à l'accord « Frais de santé » a été signé par les partenaires sociaux. Cet avenant a eu pour objet de préciser les conditions de dispense d'adhésion au régime frais de santé au regard des évolutions jurisprudentielles.





L'ADAPEI-NOUVELLES CÔTES D'ARMOR

esatco

### Une coopération renforcée entre le Service public de l'emploi et les ESAT des Côtes d'Armor

France Travail, Cap emploi 22, la Mission Locale, et Handi-Cap 22 ont signé, en 2025, une convention-cadre pluriannuelle de partenariat d'une durée de cinq ans, renforçant les collaborations entre les acteurs du Service Public de l'Emploi et les ESAT des Côtes d'Armor dont ceux de la marque esatco. L'objectif est d'assurer des transitions entre le milieu protégé et le milieu ordinaire, tout en respectant les choix de chaque personne en situation de handicap quant à son projet de vie professionnelle. C'est une nouvelle étape dans la concrétisation du plan de transformation des Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail.

À travers cette signature, les acteurs s'engagent à développer des démarches collaboratives entre les équipes des ESAT et celles du Service public de l'emploi, mais aussi des échanges dédiés avec les équipes de la Mission locale pour les jeunes travailleurs d'ESAT de moins de 26 ans.

### Le Forum esatco 2025 aux Sables d'Olonne

La deuxième édition du Forum esatco s'est tenue en juin 2025 au Centre de Congrès Les Atlantes aux Sables d'Olonne en Vendée. Plus de 700 personnes venues des structures esatco du Grand Ouest des huit départements (Charente-Maritime, Côtes d'Armor, Finistère, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Vendée, Vienne et Sarthe) ont partagé une journée inoubliable placée sous le signe de l'échange et de la convivialité.

Présentation du rôle et des ambitions du réseau esatco, tour d'horizon des dix filières métiers, rencontre avec Nicolas Guibal skipper du voilier esatco et parrain de l'événement, reportages



vidéo et témoignages sur scène autour de la thématique « Sport et travail », théâtre avec la Compagnie Le Cercle Karré, photo de famille inédite autour du logo dessiné par l'artiste Zarpo sur la grande plage, découverte des stands de chaque département avec diverses animations et expositions des produits propres... Cette journée dédiée aux personnes accompagnées en ESAT a une nouvelle fois démontré toute la force et la diversité du réseau esatco.

Rendez-vous l'an prochain pour le Forum esatco 2027 qui se déroulera au Palais des Congrès de Saint-Brieuc !

### esatco devient membre du réseau Unapei & Entreprises

Présents au Congrès de l'Unapei 2025 au Parc des Expositions de Caen, les huit départements du réseau esatco ont signé la charte Unapei & Entreprises, 1<sup>er</sup> acteur de l'emploi des personnes en situation de handicap en France.

En tant que membre d'Unapei & Entreprises avec 64 ESAT, 13 entreprises adaptées et 6 000 professionnels (encadrants et travailleurs), le réseau esatco s'engage à :

- influencer un changement de regard sur le handicap et les compétences des travailleurs
- garantir un accompagnement des travailleurs tout au long de leur parcours par la construction d'un parcours adapté aux besoins, par la valorisation et la montée en compétences des travailleurs
- assurer un accompagnement de qualité promouvant les droits des travailleurs par des conditions de travail de qualité, par la promotion de la santé des travailleurs et par l'amélioration de leur pouvoir d'achat
- s'affirmer en tant qu'acteur de l'économie sociale et solidaire (ESS).

### Le nombre de Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel a doublé en 2025 !

La PMSMP 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, notre mission, c'est l'accompagnement des professionnels ESAT qui le souhaitent vers le milieu ordinaire de travail.

Au nombre de 26 en 2024, ce sont 56 PMSMP (soit un total de 367 jours) qui ont été signées en 2025 entre 33 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 2025, la convention de délégation a été prolongée pour 2026 par Cap emploi 22 au profit des structures esatco.

### Une journée voile mémorable en Baie de Saint-Brieuc

Ciel d'azur, grand soleil, mer complice et brise légère. Le 8 septembre 2025, des conditions météo idéales ont accompagné les 170 personnes de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor invitées à une virée en mer en Baie de Saint-Brieuc, au départ du Port d'Armor à Saint-Quay-Portrieux.

Les uns à bord du majestueux Pen Duick III, voilier légendaire de la Fondation Éric Tabarly, et du Class 40 de la marque esatco

barré par le navigateur Nicolas Guibal. Les autres à bord de la vedette de la SNSM et de trois semi-rigides qui n'ont fait que des heureux. Au rythme des rotations parfaitement orchestrées, la journée a défilé sous un flot de sourires aussi éclatants que le soleil persistant.

Le lendemain, la CCI a mis à disposition ses locaux sur le port pour accueillir le Club des présidents de CVS. Après la présentation de son rôle sur le territoire des Côtes d'Armor et notamment son activité portuaire, le club a travaillé sur l'inclusion dans la vie professionnelle.

**Retrouvez toute l'actualité de la marque esatco Côtes d'Armor sur le site : [esatco22.fr](http://esatco22.fr)**

## **4 ACTION ASSOCIATIVE**

Pilotés par des binômes, délégués (administrateurs familles) et directions des sites, **les cinq territoires de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor** (Loudéac, Lannion/Tréguier/Paimpol, Dinan/Lamballe, Saint-Brieuc) ont chacun, avec leurs spécificités et leur rythme, contribué de la mise en œuvre des nouveaux statuts.

**Le diagnostic 5 étoiles**, outil de management à l'usage des territoires accompagné par des professionnels dans leur mission d'intervenant interne, et mobilisant les quatre piliers, a permis de faire des propositions d'actions au travers des groupes de travail. Chaque binôme a pris la mesure d'un plan d'actions à mettre en place. L'intérêt est de mobiliser chaque fois des acteurs différents, par leur appétence sur le sujet à traiter, leurs compétences, leurs envies.

Cette démarche permet la mobilisation possible de nouvelles participations, aussi bien au niveau des personnes, que des professionnels, des familles et des partenaires. La place de ces derniers est indispensable, mais ne se décrète pas. À chacun de mobiliser l'intérêt à nous rejoindre, dans notre capacité à prendre conscience qu'ils ont aussi besoin de nous !

Les quatre piliers qui se sont réunis, ont pris pleine conscience qu'ils sont chacun acteur d'un territoire commun, de vie. Ensemble, ils en permettent le développement, par leurs histoires, leurs compétences, leurs expériences.

### Une communication associative de proximité

Sur trois des cinq territoires, des temps de rencontres ont été proposés à l'ensemble des familles. En présence du Président de l'association, du délégué de territoire concerné, des directions de site, une présentation de l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor, mais aussi l'Unapei a été faite. Ce temps a permis d'expliquer l'importance à s'engager, d'une part, chacun avec son temps, son envie, ses possibilités ; et l'importance d'adhérer au mouvement associatif, bien au-delà d'une cotisation.

Ces travaux s'accompagnent d'une contribution au National dans le cadre d'un **Laboratoire de l'Engagement**, réunissant parents, présidents, professionnels, personnes accompagnées sur ces sujets d'engagement et d'adhésion, qui concernent l'ensemble des départements et du secteur associatif. Le résultat de ces travaux va aboutir à la diffusion de guides, d'ateliers, webinaires, à destination des associations départementales et des adhérents. Il se poursuivra sur l'année à venir.

### Le développement de partenariats

L'ensemble des thématiques d'accompagnement des personnes (santé, travail, culture, loisirs, éducation,...) sont d'autant d'opportunités d'aller à la rencontre des acteurs qui y contribuent, et d'échanger sur l'intérêt à se rejoindre au travers des conventionnements. Précisant dans leur contenu, les actions qui peuvent contribuer de réciprocité de services, ces conventions officialisent de plus en plus de partenariats qui, au-delà de leur nombre, se révèlent très diversifiés (collectivités, mairies, services publics, associations diverses, centre de gestion...). Formalisées ou en cours de l'être, ces conventions concernent aujourd'hui l'ensemble des établissements et services, dont chacun s'approprie l'importance et l'impact

**Au sein des instances de gouvernance** (Bureau et Conseil d'Administration), les collèges respectifs de personnes accompagnées et partenaires se révèlent et affirment l'importance à être là. Les personnes accompagnées ont pleinement leur place et s'expriment avec pertinence, sur l'ensemble des sujets évoqués.

Les partenaires se positionnent au sein des instances, et contribuent de leur place à alimenter les sujets et les décisions.

En résumé, les différents travaux menés dans le cadre de cette action associative, traduisent déjà un réel engagement des acteurs présents. Le préambule reste la prise en compte de chaque territoire, dans sa dimension, ses spécificités et son rythme. Aller à la rencontre, en proximité des territoires de vie, et accepter toute forme de présence aujourd'hui, pour un possible engagement demain.

# 5

## QUALITÉ

En 2025, le travail d'harmonisation des pratiques s'est poursuivi et renforcé au sein des établissements et services de l'Adapei-Nouvelles Côtes-d'Armor, dans une dynamique de structuration durable basée sur le management socio-économique.

L'utilisation du logiciel Blue Kango a continué de se développer tout au long de l'année. Les applications existantes ont été ajustées et enrichies à partir des retours des professionnels, recueillis notamment lors des CEQI. La refonte de l'application de déclaration des événements indésirables, engagée en 2024, a été déployée au premier semestre 2025. Cette nouvelle version vise à simplifier les déclarations, améliorer la traçabilité des événements et renforcer l'exploitation des données dans une logique de prévention et d'amélioration continue.

Par ailleurs, l'année 2025 a permis la finalisation et la montée en charge de la gestion électronique documentaire sur Blue Kango, facilitant l'accès aux documents, leur mise à jour et leur diffusion auprès des professionnels.

La dynamique de prévention des risques professionnels a continué de se renforcer. Quatre nouveaux préventeurs ont entamé leur formation en 2025, contribuant ainsi à l'élargissement et à la consolidation du réseau. Bien que le réseau des préventeurs ne se soit réuni que deux fois au cours de l'année, les actions ont été renforcées et déployées davantage sur le terrain, afin d'accompagner au mieux les directions dans la mise en œuvre des démarches de prévention.

À la suite du diagnostic radon lancé en 2024 sur l'ensemble des établissements et services, les résultats des mesures ont été analysés et transmis en 2025. Lorsque cela s'avérait nécessaire, des recommandations ont été formulées et intégrées aux plans d'actions locaux, en lien étroit avec les directions concernées et les services techniques.

L'année 2025 a également été marquée par la poursuite et la structuration de la démarche de certification des établissements et services de l'association. Les sites pilotes engagés en 2024 ont travaillé tout au long de l'année à la mise en œuvre de leur programme d'amélioration continue, sur la base des diagnostics réalisés avec l'appui d'Handéo Solutions. Ces travaux ont permis de renforcer la formalisation des pratiques, la maîtrise des risques et l'implication des équipes autour des enjeux de qualité.

Dès la fin de l'année 2025, les établissements de la phase 2 (esatco Guingamp, Pôle Habitat Saint-Brieuc, Dispositif enfance Saint-Brieuc et esatco Loudéac) ont été intégrés progressivement dans cette dynamique de certification.

Le déploiement du logiciel Vivality, dédié à la gestion du dossier informatisé des personnes accompagnées, a continué à mobiliser fortement les établissements et services. En lien étroit avec la direction des systèmes d'information, la direction QHSE a poursuivi la co-animation des groupes de suivi des process d'accompagnement, afin d'identifier les impacts organisationnels, d'harmoniser les pratiques et de sécuriser les usages de cet outil structurant.

Enfin, l'approche en management socio-économique a continué à être déployée au sein de l'association. Des accompagnements et interventions ont été réalisés auprès des établissements et services afin de soutenir les équipes de direction et les managers dans l'amélioration de l'organisation du travail, la gestion du temps et l'appropriation des outils managériaux. Cette dynamique contribue à la performance globale de l'association tout en intégrant les enjeux de qualité de vie au travail des professionnels.

# 6

## PATRIMOINE

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



# 7

## DÉVELOPPEMENT ACCOMPAGNEMENT

### Une formation sur la posture et la prise de parole

Il s'agit d'une formation intitulée « Éloquence de la différence », sur sept demi-journées pour les 5 personnes accompagnées, administratrices de l'association, et les 7 présidents de CVS ESAT/SATRA par l'association



### Première rencontre régionale des administrateurs personnes accompagnées

Une première rencontre des administrateurs des quatre Adapei bretonne a eu lieu le 29 janvier 2026. Un temps de rencontre, de travail en sous-groupes, de partages de difficultés et de bonnes pratiques.

### Formation des agents d'accueil de la CPAM par des personnes accompagnées

30 agents d'accueil ont bénéficié d'une formation de 2 demi-journées. La CPAM des Côtes d'Armor va recevoir la labellisation S3A.

### Première rencontre de la communauté apprenante « binôme de veille éthique »

Les 23 binômes de veille éthique de l'association se sont retrouvés lors de deux journées afin de faire le point sur leur mise en place, leur légitimité, l'appropriation de leur rôle, leur reconnaissance, leurs difficultés, leurs manques, leurs bonnes pratiques, leurs réussites.

### Rencontre de la communauté apprenante du projet Polder

La rencontre de bilan du projet Polder s'est déroulée au Pôle habitat Cesson toit de Saint-Brieuc. Justine Lambolle, habitante de la résidence et membre du comité de pilotage éthique, a accueilli les personnes de l'APF France Handicap de Quimper et Brest, de HSTV de Moncontour et du CREA Bretagne.

### Séminaire national de l'Unapei consacré à la gouvernance

Intervention de Philippe Josse, administrateur et membre du bureau.

### Club des présidents de CVS

Au niveau du club des présidents de CVS, les premières réunions de l'année ont été consacrées à la prise de fonction au travers de Form'actions ayant pour socle des quiz et des retours d'expériences des administrateurs et des présidents réélus pour un second mandat.

Les présidents ont travaillé sur « c'est quoi le CVS, ça sert à quoi, on y parle de quoi, qui est présent ? », « C'est quoi participer ? », « c'est quoi représenter ? »

Cela a abouti à la réalisation de trois livrets disponibles sur le site du club.

Les présidents ont travaillé sur les thèmes suivants :

- **Les droits** avec l'intervention et la visite de la MDPH
- **L'accès à l'information**
- **La prévention/santé** avec l'intervention de la CPAM (Escape Game) et la présentation du travail en prévention et santé et du questionnaire par d'Énola Favrou. Les présidents ont été des relais pour diffusion du questionnaire dans leurs établissements et services.
- **L'accessibilité de la cité**
  - La mobilité est souvent un frein au vivre-ensemble. Nous avons évoqué la mobilité en milieu urbain et en milieu rural avec des témoignages du TUB et de Soli'trégor
  - La culture par la visite d'un musée handi-accueillant, le musée Mathurin-Méheust à Lamballe.
- **La citoyenneté** au travers le vote. Réalisation d'affiches et habitude au vote par des mises en situation.
- **L'éthique**
- **La démarche d'amélioration continue de la qualité**
  - Présentation, retour d'expériences, travail en sous-groupes sur l'éthique, certification Handéo, présentation de la CAA
  - Réalisation d'un livret présent sur le site du Club des présidents de CVS.



## 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 31/12/2025

SAVS départemental	<b>265 (363 personnes accompagnées)</b>
SAMSAH	<b>23 (41 personnes accompagnées)</b>
ACT	<b>30</b>
ACT hors les murs	<b>15</b>
ASLL	<b>67 personnes accompagnées</b>

AESF	<b>15 personnes accompagnées</b>
Pôle ressource	<b>34 personnes</b>
HHC	<b>74 locataires et 101 personnes pour 4 logements temporaires</b>
GEM	<b>67 personnes</b>

### 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 MHAVIE pour la réalisation et l'actualisation des projets personnalisés
- **Optimiser** l'usage du dossier de l'utilisateur informatisé (DUI) 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
- **Projet de création** de la nouvelle résidence Habitat Handi Citoyen à Saint-Laurent-de-la-Mer pour 2027
- **Inauguration** de la résidence HHC Loudéac et développement des coopérations sur le territoire
- **Poursuite** des ateliers de prévention en santé sur les territoires
- **Renforcement** de la co-construction avec les personnes accompagnées des activités collectives

- **Préparation** de la certification et mobilisation d'une enquête de satisfaction pour les services du pôle
- **4<sup>e</sup> journée du pôle** sur la thématique du sport bien-être
- **Renforcement** de la démarche qualité en proximité : Copil Qualité en équipe

#### ACT et ACT hors les murs

- **Développement** de nouveaux ateliers collectifs : sport adapté, activités prévention santé et à visée thérapeutique
- **Traduction** des documents pour les personnes étrangères
- **Élargissement** des formules d'habitats dans l'accompagnement vers le logement et la sortie du dispositif
- **Mobiliser** un appartement supplémentaire sur Saint-Brieuc pour faciliter l'accueil de nouvelles demandes

#### ASLL - AESF

- **Obtention** du nouveau marché ASLL avec le groupement ASLL22
- **Réponse** au marché AESF

#### GEM

- **Accompagnement** du GEM sur de nouvelles activités collectives
- **Développement** d'actions à visée culturelle
- **Soutenir** le GEM dans sa recherche de nouveaux bénévoles

#### HHC

- **Identification** des futurs locataires de Saint-Laurent-de-la-Mer avec les acteurs du territoire
- **Révision** de la charte de vie sociale et partagée sur chaque résidence
- **Poursuite** des collaborations avec l'AHB sur la résidence de Loudéac

### SAMSAH

- **Préparation** de la certification Handéo
- **Mise en œuvre** d'actions collectives : sport adapté, atelier informatique, accès au droit élection...
- **Mise en œuvre** d'un atelier ETP (alimentation)
- **Renforcer** le partenariat avec le secteur de protection de l'enfance (Envol) via la réalisation d'une convention

### SAVS

- **Actualiser** les outils de la loi 2002-2, le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement
- **Renforcer** la réalisation des projets personnalisés d'accompagnement (PPA) à partir de la MHAVIE et avec le DUI

## RETOUR SUR L'ANNÉE 2025



### ACT et ACT hors les murs

- **Recrutement** du médecin sur l'ensemble des ACT
- **Mise en place** des CVS
- **Création** de nouveaux ateliers ETP et relance des bilans éducatifs partagés sur l'Éducation Thérapeutique du Patient
- **Traduction** des documents institutionnels en Anglais et Georgien

### ASLL et 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
- **Révision** de la convention entre le GEM et l'Adapei-Nouvelles
- **Investissement** dans un véhicule 9 places

### HHC

- **Attribution** des logements Habitat Handi-citoyen à Loudéac en juin 2025 pour une ouverture en 2026
- **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

- **Systématisation** du passage d'une MHAVIE
- **Utilisation** en mode installation du DUI VIVALITY
- **Soutien** renforcé du conseil de la vie sociale (CVS)
- **Arrivée** d'une infirmière sur le site de Guingamp
- **Contribution** à la construction du programme associatif de prévention santé Vitalité

- **Poursuivre** la co-construction d'activités collectives avec les personnes accompagnées
- **Organiser** une porte ouverte sur le site de Tréguier et Loudéac
- **Renouveler** la convention avec le Dinan Léhon Football Club et le Comité Paralympique pour l'activité Foot en marchant
- **Améliorer** le travail de collaboration avec le SAVS de Bégard de la Fondation Bon Sauveur pour favoriser une meilleure fluidité de la liste d'attente (45 personnes au 31 décembre 2025).

### SAVS DÉPARTEMENTAL

#### Saint-Brieuc et Lamballe

- **Finalisation** du rapprochement des SAVS du site
- **Construction** des PPA à partir des résultats des MHAVIE
- **Déploiement** du DUI Vivality en accompagnant les personnes dans l'utilisation du DMP
- **Installation** et promotion 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
- **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 MHAVIE (Askoria) 2<sup>e</sup> session

#### Loudéac

- **Travail** 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 (PPA) à partir de la MHAVIE et par le DUI
- **Développer** les missions « Pôle ressources » du SAVS vers le SAMSAH sur le territoire d'intervention du SAVS

#### Tréguier

- **Préparation** de la journée porte ouverte 2026
- **Mobilisation** pour la rencontre sur le thème « On cause de l'avenir » pendant la semaine bleue
- **Mobilisation** des CVS sur le Café rencontres pour alimenter les échanges
- **Renforcement** des outils d'information à disposition des personnes sur l'actualité locale et la prévention en santé

#### Guingamp

- **Renforcement** de la collaboration avec le SAMSAH, notamment par la présence d'un professionnel infirmier au sein des locaux (une demi-journée par semaine)

## ENFANCE



### Dispositif enfance de Loudéac



**Le dispositif enfance de Loudéac** accueille et accompagne des enfants de 0 à 20 ans, présentant un trouble du neurodéveloppement, de type trouble du développement intellectuel ou trouble du spectre de l'autisme, et selon trois principales modalités, accueil de jour, de nuit et PMO.

Le dispositif enfance développe également des missions d'appui-ressources sur son territoire.

#### NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2025

Internat	<b>16 + 2 TSA</b>	Prestation en milieu ordinaire	<b>63</b>
Tous modes d'accueil (internat / externat)	<b>2 + 3 TSA</b>	UEMA	<b>7</b>
Accueil de jour DI	<b>38</b>	<b>ETP au 31/12/2025 :</b>	<b>76,54</b>
Accueil de jour TSA	<b>10</b>		

### OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT



En cohérence avec le projet associatif et en s'appuyant sur ses quatre piliers, le dispositif enfance :

- **Favorise** la place des personnes dans les accompagnements en promouvant certains principes et valeurs d'intervention tels que l'autodétermination, la bienveillance, l'approche positive et l'individualisation et en s'inscrivant dans le respect des RBPP de la HAS
- **S'appuie** sur le principe d'inclusion,
- **Assure** le développement des compétences des professionnels pour adapter et enrichir les accompagnements
- **Développe** son expertise et ses missions d'appui-ressources sur son territoire



### PROJETS & PERSPECTIVES

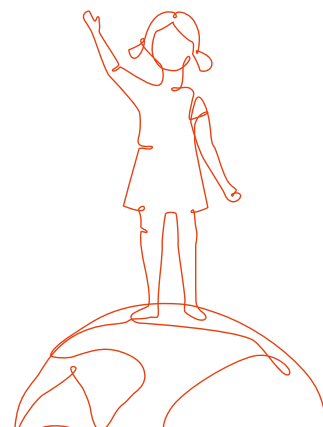


- **Poursuivre** le travail sur le maillage territorial et sur l'évolution de l'offre
- **S'engager** au travers de la mission d'appui TND dans le cadre de la mesure 13 du plan Autisme sur le rattrapage diagnostic en ESMS
- **Développer nos expertises** et poursuivre la structuration de nos méthodes d'accompagnement
- **Développer nos partenariats**, notamment avec l'Éducation Nationale et les services de l'Aide Sociale à l'Enfance
- **Poursuivre** les démarches de systématisation et de généralisation des recommandations de bonnes pratiques professionnelles

### RETOUR SUR L'ANNÉE 2025



- **Démarche** projet impliquant l'ensemble des équipes pour préparer le passage de la certification Handéo
- **Expérimentation** d'une offre de répit et d'une extension du calendrier d'ouverture
- **Mise en place** des binômes éthiques
- **Participation** avec les deux autres dispositifs territoriaux au forum vers ma vie d'adulte
- **Intégration de la MDH-PPH** dans les pratiques professionnelles et travail sur la méthodologie d'élaboration des PPA, en lien avec la mise en place du DUI
- **Renforcement** de la dynamique territoriale associative avec le pôle adulte de Loudéac



## 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 31/12/2025

Placement familial	5	Accueil du jour TSA	6
Tous modes d'accueil (internat / externat)	2	Prestation en milieu ordinaire DI	65
Accueil du jour - DI	65	Prestation en milieu ordinaire TSA	20
<b>ETP au 31/12/2025 : 75,5 ETP soit 82 salariés</b>			

### OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT



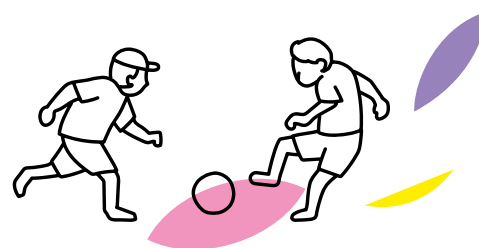
Avec l'appui des 4 piliers, et la volonté de la reconnaissance citoyenne de chaque jeune, notre ambition est de :

- **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 = accueil de jour - PMO - milieu ordinaire
- **S'engager** dans le déploiement de la CAA
- **Mieux accompagner** les jeunes dans leur vie intime affective et sexuelle dès le plus jeune âge
- **Renforcer les actions appui ressource** sur territoire avec déploiement des pôles d'appui à la scolarisation
- **Saisir toutes les opportunités sportives et culturelles** promouvant la citoyenneté et la diversité
- **Faire de la certification Handéo** une valorisation de nos savoir-faire et un levier pour améliorer la qualité de nos accompagnements



### RETOUR SUR L'ANNÉE 2025



- **Inauguration et portes ouvertes du service PMO** mettant en lumière diversité et qualité des accompagnements
- **Développement des UEE** avec augmentation de jeunes scolarisés et diversification projets inclusifs partagés
- **Expérimentation de nouvelles réponses** aux jeunes et familles avec répit (5 samedis - 2 semaines l'été)
- **Diversification des appuis ressources** avec immersion de professionnels du droit commun ou spécialisé au sein du Dispositif
- **Terrain de recherche universitaire** entre équipe enseignante et Mr Azaoui, enseignant chercheur Montpellier
- **Engagement dans le projet « Bouger pour ma santé »** avec le soutien de l'ARS, Casden, BPGO et ACEF22 : 10 vélos / tapis de courses qui moulinent au quotidien

## À noter

Forum « Vers ma vie d'adulte » organisée par une équipe du Dispositif engagée et ouverte sur le territoire. Une véritable réussite avec 122 familles et 60 partenaires présents.

## 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 31/12/2025

Accueil de jour	77	PMO	74
Hébergement	8	UEMA	7
TSA	16		
<b>ETP au 31/12/2025 : 74,27 ETP (3 apprentis compris) soit 81 salariés</b>			

### OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT



Implanté sur un vaste territoire à la fois rural et côtier, le Dispositif enfance du Trégor propose une offre de prestations variée afin de répondre aux personnes accueillies : deux accueils de jour, un service de Prestations en Milieu Ordinaire (PMO), trois Unités d'Enseignement Externalisées (UEE) situées en école primaire, collège et lycée, une Unité d'Enseignement Maternelle Autisme (UEMA), ainsi qu'un dispositif d'hébergement.

Guidé par les valeurs du projet associatif, le Dispositif Enfance place la personne et sa famille au cœur de son action. Il s'appuie sur un travail étroit entre les personnes accompagnées, leurs proches, les professionnels et les partenaires du territoire, afin de construire ensemble des parcours adaptés et porteurs de sens. Dans une démarche inclusive, les objectifs du Dispositif enfance sont de :

- **Faire évoluer** ses pratiques et ses modalités d'accompagnement pour répondre aux besoins d'aujourd'hui et de demain, dans un esprit d'ouverture et d'innovation,
- **Accompagner** chaque jeune dans les étapes importantes de son parcours, notamment lors du passage vers l'âge adulte,
- **Développer** des liens forts avec les acteurs du droit commun afin de favoriser l'inclusion dans la vie sociale, scolaire et citoyenne,
- **Sensibiliser** les partenaires et le grand public aux réalités du handicap, pour encourager une société inclusive plus accueillante et solidaire.



### PROJETS & PERSPECTIVES



Le Dispositif Enfance s'inscrit dans une dynamique d'évolution et de coopération afin de mieux répondre aux besoins des personnes accompagnées.

Les priorités à venir sont de :

- **Renforcer** la fluidité de parcours par le travail collaboratif entre les professionnels du Dispositif enfance associatif,
- **Tisser** des partenariats avec les entreprises du territoire pour ouvrir davantage de possibilités de découverte, d'évaluation et d'accès à l'emploi,
- **Soutenir** l'autodétermination en s'appuyant sur le modèle MDH-PPH et sur la grille MHAVIE comme outils de compréhension et d'accompagnement,
- **Co-construire**, avec les professionnels, un nouveau modèle d'accompagnement en lien avec l'évolution des besoins des personnes accompagnées,
- **Développer** des modalités d'accompagnement favorisant la proximité et l'ancrage sur les bassins de vie des personnes accompagnées.

### RETOUR SUR L'ANNÉE 2025



Le projet phare a été une résidence artistique sur le site de l'IME. Ce projet est le résultat de trois années d'échanges et d'accompagnements divers, grâce à des subventions de la DRAC, de la Casden, de la Couse de l'Ours et des collectivités locales de Tréguier et de Minihy-Tréguier.

Les personnes accompagnées et les artistes de la troupe des Galapiat Circus ont pu vivre ensemble durant trois semaines sur le site de l'accueil de jour de Minihy-Tréguier au sein d'un tiers-lieu de type « village ». Une restitution avec représentation a ponctué ces trois semaines.

Par ailleurs, afin de répondre aux besoins des personnes accompagnées, nous avons ouvert le 8 septembre, une UEE au lycée de Pommerit-Jaudy. Huit jeunes sont dorénavant chaque après-midi en classe avec une enseignante et une éducatrice spécialisée. Très rapidement, l'accueil et les échanges ont permis des inclusions en sport, en espaces verts.

## 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 31/12/2025

ESAT Dinan 99 ETP	<b>125 professionnels ESAT</b>	EA 36 ETP	<b>42 salariés</b>
ESAT Lamballe 50 ETP	<b>52 professionnels ESAT</b>	SATRA 20 places	<b>32 personnes accompagnées</b>

#### 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'auto-détermination
- **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



- **Certification** Handéo esatco Dinan et Lamballe
- **Poursuivre** la distinction des modèles ESAT et EA
- **Définir** le droit au retour et développement des carnets de compétences
- **Poursuivre** l'installation de l'instance territoriale
- **Développer** le partenariat avec la municipalité de Quévert (convention)
- **Renforcer** le partenariat avec les dispositifs enfance
- **Plan de transformation des ESAT** - Construire le carnet de compétence des professionnels ESAT
- **PSP** - plan de développement esatco Dinan Lamballe

- **Redéfinir et renforcer** le fonctionnement de la commission de parcours
- **Expérimenter** la facturation électronique
- **Développer** un Plan de continuité et de reprise d'activité
- **Réaliser** la Charte des proches aidants

#### RETOUR SUR L'ANNÉE 2025



- **174 professionnels ESAT accompagnés** sur la période, 11 admissions, 12 sorties définitives
- **Préparation** à la démarche de certification Handéo – Plan d'amélioration de la qualité et réalisation de groupes de travail thématiques : réactualisation des documents clés loi 2002-2, expertise TDI/TSA/handicap psy, amélioration de la qualité de l'environnement, gestion des comportements défaits et structuration de l'admission/PPA.
- **CEQI** : accueil des nouveaux cadres, suivi des VPO, déploiement de la démarche éthique
- **Mise en œuvre** d'actions de prévention/sensibilisation : accès aux activités physiques, dépistage du cancer du sein avec la Ligue contre le cancer, préparation à la retraite avec la Carsat, vie affective, relationnelle et sexuelle avec le MSP Lib et Rance, café entreprises avec les 4 Vaulx, immersion renforcée IME dans les ateliers ESAT.
- **Implémentation** de l'évaluation MHAVIE dans l'organisation de l'ESAT
- **Participation** en tant que bénévoles de 8 professionnels ESAT au Triathlon International de l'Alpe d'Huez (juillet 2025)
- **Réactualisation** des DUERP et mise en place du livret de sécurité
- **Nouveaux professionnels** : cheffe de service ESAT Quévert, Chef de service ESAT Lamballe, Référente de parcours, IDE, Monitrice d'atelier blanchisserie

# 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 accompagnement médico-psychologique et social pour favoriser le maintien d'une activité professionnelle et un épanouissement personnel.

Un Service d'Accueil et de Travail Adapté (SATRA) est proposé aux personnes pour les soutenir dans leur parcours afin de développer et/ou maintenir leurs compétences sociales et professionnelles.

### NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2025

Externat **101 ETP**

### FILE ACTIVE AU 31/12/2025

professionnels ESAT/EA **123 / 25**

### SATRA : NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2025

ETP **30**

### FILE ACTIVE 2025

Personnes **36**

## 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
- **Audit de certification Handéo** en juin 2026
- **Relance** de la démarche commerciale concernant l'atelier légumerie
- **Déploiement du process qualité** au sein de la nouvelle légumerie
- **Séparation** des modèles ESAT / EA



## RETOUR SUR L'ANNÉE 2025



### ESAT

- **Déménagement** de l'atelier légumerie le 15 octobre 2025 et lancement de la production dans des nouveaux bâtiments
- **Remise** des reconnaissances de compétences le 26 juin 2025. 7 professionnels ESAT récompensés
- **Lancement** de la séparation des modèles ESAT / EA

### SATRA

- **Intégration** d'une activité liée aux enjeux du vieillissement des anciens professionnels ESAT retraités (Club des pantouflards)
- **Engagement** dans la préparation de projets inclusifs : danse inclusive, accessibilité des expositions de Gwin Zegal en FALC

## À noter

La nouvelle légumerie a été inaugurée le 14 novembre 2025.



## PRODUCTION



### Pôle adulte production de Loudéac

Le Pôle accompagne des adultes dans leur parcours professionnel, en favorisant l'autonomie, le pouvoir d'agir et l'inclusion sur le territoire. À travers des activités diversifiées (espaces verts, cartonnage et impression, sous-traitance, cuisine centrale et restauration) le pôle soutient le développement des compétences et l'insertion professionnelle.

	ESAT	SATRA	EA
Places agréées	<b>126</b>	<b>27</b>	<b>20</b>
Accueil temporaire	-	-	-
<b>ETP au 31/12/2025</b>	<b>105,94</b>	<b>14,82</b>	<b>19,64</b>

#### OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT



Le pôle poursuit une ambition claire : renforcer la qualité de l'accompagnement et soutenir l'évolution des parcours professionnels.

- **Développer** l'autodétermination des personnes accompagnées, notamment via la formation « C'est qui le capitaine ? »
- **Sécuriser** les parcours professionnels en structurant les prestations extérieures et les mises en situation en milieu ordinaire
- **Renforcer** la maîtrise du DUI
- **Déployer** une culture commune autour de la bientraitance, des écrits professionnels, de l'éthique et de la prévention des événements indésirables
- **Mettre en œuvre** des indicateurs de pilotage et le logiciel Progidoc (site pilote)

#### PROJETS & PERSPECTIVES



- **Création d'un magasin de seconde main** en partenariat avec RETRITEX
- **Développement des prestations extérieures et des expérimentations** en entreprise locale
- **Mise en place** d'une **convention de partenariat avec la mairie**
- **Participation** active au **forum emploi-formation** (Vélodrome de Bretagne – février 2026)
- **Certification** ESAT/SATRA
- **Lancement du projet architectural** ESAT (appel à candidature)
- **Structuration** de la séparation des modèles EA/ESAT et réorganisation des filières
- **Poursuite** de la **convention renforcée avec Askoria** et interventions auprès des écoles pour sensibiliser au handicap

#### RETOUR SUR L'ANNÉE 2025



**Mise en place d'ateliers théâtre-forum** sur le thème du harcèlement, mobilisant 10 professionnels. Une représentation le 4 décembre 2025 a réuni 200 personnes.

**Parcours santé avec la CPAM** : 49 personnes accompagnées ont bénéficié d'un bilan santé dans le cadre d'un parcours articulant soins, prévention et accompagnement.

#### Coopérations et partenariats

- **Convention signée** avec le club des supporters du LOSC Football
- **Renforcement** du partenariat Askoria
- **Sensibilisation** des écoles du territoire
- **Participation** aux forums métiers, à la Fête des Solidarités
- **Développement** de nos partenariats d'entreprises

#### Transformation et structuration

- **Déploiement** du DUI
- **Mise en œuvre** du Plan de transformation des ESAT
- **Développement** de la plateforme socio-professionnelle
- **25 professionnels** ont bénéficié d'une PMSMP
- **Nomination** d'un référent ESAT de transition
- **Lancement du projet architectural** avec le programmiste Acoba
- **Installation** d'une systémie éthique avec binômes dédiés
- **Restructuration** du service administratif
- **Mise en place** de Progidoc



## 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 31/12/2025

	ESAT	SATRA
Places agréées	<b>46 ETP</b>	<b>7 places</b>
ETP au 31/12/2025	<b>45 ETP</b>	-
File active	<b>59</b>	<b>29</b>

### 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



- **Continuer** à définir les orientations pour le maraîchage bio
- **Mise en place** de la fabrication de casiers à poulpes en sous-traitance
- **Développer** les mises à disposition individuelles et collectives
- **Promouvoir** les activités de l'ESAT sur le territoire
- **Déployer** des actions pour attirer de nouveaux ouvriers en espaces verts (visites, Vis mon job,...)
- **Accompagner** les ouvriers dans leurs missions d'élus
- **Finaliser** la redistribution des espaces de production maraîchage et espaces verts
- **Mise en place** des actions nécessaires en lien avec la certification Handéo
- **Mise en place** de la RAE

### RETOUR SUR L'ANNÉE 2025



#### ESAT

- **Montage** d'un quadri tunnel au maraîchage
- **Acquisition** de nouveaux champs pour les cultures maraîchères
- **Organisation** de marchés de producteurs
- **Participation** aux Copils pour le démantèlement des filets de pêches
- **Concrétisation** de 16 duos lors du Duoday
- **Prévention** bucco-dentaire pour 40 ouvriers avec l'USFBD
- **Formation** PSC1 pour les ouvriers espaces verts

#### SATRA

- **Montée en charge** tout au long de l'année et accueil de stagiaires
- **Mise en place** de nouvelles activités (cuisine, savoirs fondamentaux...)

## 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 31/12/2025

ESAT	121
EA	10
SATRA	19

#### ETP encadrement au 31/12/2025

ESAT-EA	22,93
SATRA	2,5

## 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 v 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
- **Piloter** les actions de production et d'accompagnement par la réalisation et conduite d'un tableau de bord de pilotage par atelier de production avec des indicateurs stratégiques et locaux
- **Renforcer** la fonction « parcours en entreprise »

## RETOUR SUR L'ANNÉE 2025



- **15 professionnels** ESAT ont réalisé un Duoday et ont invité en retour (Duoday 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 décliner en plan d'actions opérationnel la convention pour l'année 2026.
- **L'instance mixte SQVT** produit une dynamique et de nombreux supports qualitatifs et reconnus d'amélioration de la QVT et de la prévention à laquelle s'intégrera le binôme éthique en 2026. En 2025, les trois binômes éthiques du pôle se sont réunis à trois reprises pour promouvoir l'éthique au sein des services.
- **Le 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. La démarche est accompagnée par un architecte.

## 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	30	ACI	19.5

### 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



- **Mener** la certification Handéo
- **Approfondir** la démarche qualité : « accompagnés traceurs », formaliser les pratiques, analyser les réclamations
- **Optimiser** le process de production à la blanchisserie
- **Mettre en place** un atelier autonome en sous-traitance
- **Développer la pépinière** : centrer la production sur des plantes potagères, vivaces et plantes rares

#### SATRA

- **Développer** le projet autour de la Fabrique de Noël
- **Mettre en place** la mission de l'apprentissage par le SATRA
- **Accompagner** les jeunes d'IME dans un parcours d'immersion en sous-traitance
- **Créer** un pôle administratif sur le pôle adulte

L'Entreprise Adaptée de Douvenant.



### RETOUR SUR L'ANNÉE 2025



- **Partenariat** réalisé avec le lycée Saint-Illan de Languoux : faciliter les passerelles, proposer des formations aux professionnels ESAT
- **1<sup>re</sup> convention** de mise à disposition signée avec la médiathèque de Languoux
- **Départ** de l'entreprise adaptée du site de Ploufragan. Séparation du dispositif EA - ESAT pour la logistique
- **Optimisation** des process en sous-traitance
- **Création** de l'équipe autonome en espaces verts
- **Installation** des binômes Ethique
- **Réalisation** du projet « la fabrique de Noël » par le SATRA : 800 visiteurs ont pu explorer le site

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



## 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 31/12/2025

<b>Foyer de vie Les Grands Rochers</b>	<b>21</b>	<b>Foyer d'hébergement Ker Redenn</b>	<b>15</b>
Foyer Accueil Médicalisé	2	Accueil temporaire	2
Accueil de jour	7	<b>Habitat Handi Citoyen L'eau Vive</b>	<b>15</b>
Accueil temporaire	1		

### OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT



- **Promouvoir** l'autodétermination et les logiques de parcours des résidents en proposant des apprentissages
- **Développer la qualité** intégrale et prétendre à la certification Handéo
- **Développer la pratique** du DUI
- **Développer la démarche** éthique

### PROJETS & PERSPECTIVES



- **Réalisation** du cahier des charges techniques du nouveau modèle d'habitat
- **Mise en conformité** des foyers par rapport au référentiel Handéo et HAS : admission, accompagnement, RH et démarche qualité
- **Redéploiement** de l'analyse de pratique et démarche éthique
- **Développement** du séquençage d'apprentissage dans les accompagnements
- **Évaluation** et révision des activités du foyer de vie
- **Repérage** et diagnostics TND

### RETOUR SUR L'ANNÉE 2025



- **Changement** de directrice adjointe et arrivée de Nathalie Portier
- **Formation** des professionnels à la grille d'évaluation MHAVIE
- **Poursuite** des travaux menés en 2024 quant à la définition d'un nouveau modèle d'habitat
- **Réactualisation** des DUERP et mise en conformité
- **Réalisation** d'un audit hygiène pour mise aux normes
- **5 séjours** réalisés, **3 sorties** et **2 admissions** sur l'ensemble du Pôle habitat



## 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 qui accueille des personnes travaillant à l'ESAT de Plouisy. 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 31/12/2025	FDV	FH
Internat	16	18
Accueil temporaire	1	1
Accueil de jour	5	-
File active au 2025	32 personnes accompagnées	27 personnes accompagnées

#### 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



##### FDV

- **Mettre en place** des actions de sensibilisation en matière de 1<sup>ers</sup> secours et des comportements à risque à destination des résidents
- **Favoriser** l'autodétermination des résidents en proposant un travail d'affirmation de soi par le biais du Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA)
- **Poursuivre** les partenariats avec les dispositifs enfance pour favoriser la découverte et l'expérimentation

##### FH

- **Diversifier** l'offre d'accompagnement sur le territoire en développant un projet d'appartement hors les murs adossé au foyer d'hébergement
- **Mettre en œuvre** le projet de réhabilitation thermique du bâtiment engagé avec le bailleur pour améliorer la qualité de vie des résidents et entretenir le patrimoine

#### RETOUR SUR L'ANNÉE 2025



- **Accompagnement** des professionnels dans l'appropriation du dossier usager informatisé
- **Formation** des professionnels à la mesure des habitudes de vie (Mhavie) pour améliorer l'élaboration des projets personnalisés

##### FDV

- **Organisation** d'actions pour récolter des fonds à destination des activités des personnes accompagnées : vide-grenier, vente de gavottes, après-midi dansante - environ 1000 euros pour les sorties vacances et activités.
- **Partenariat** avec un lycée, deux IME pour des rencontres et activités
- **Réalisation** d'une exposition « Changer les couleurs ! » avec le foyer de vie Roger Le Grand dans un café associatif du territoire.

##### FH

- **Absence** d'entrée et de sortie sur l'hébergement permanent au cours de l'année
- **Développement** de l'accueil temporaire pour des séjours de répit
- **Actualisation** de l'agrément à partir des places réellement disponibles (18 places en permanent / 1 place en temporaire)
- **Partenariat** avec Culture Zatous Bretagne pour favoriser l'accès à la culture
- **Collaboration** avec IREPS pour promouvoir la santé et l'éducation à la vie affective et sexuelle

### À noter

- Au second semestre 2026, les foyers s'engageront dans une démarche de certification en prévision d'un audit prévu en juin 2027.

## 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 31/12/2025

FDV Les Nymphéas en internat :	<b>46</b>	FAM Les Nymphéas en Internat :	<b>4</b>
FDV Les Nymphéas en accueil de jour :	<b>5</b>	Résidence Avel Nevez en Internat :	<b>35</b>
FOA Les Nymphéas en accueil temporaire de jour :	<b>1</b>	Résidence Avel Nevez en accueil temporaire internat :	<b>1</b>

Encadrement au 31/12/2025 : **FDV : 43.46 ETP - FH : 14.54 ETP**

### 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.

- **Étendre** la démarche expérimentale méthodologique d'élaboration avec les collaborateurs des **indicateurs de pilotage** au plus près des besoins du terrain du FH au FDV-FAM
- **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)
- **Stabiliser** l'offre **des habitats diffus** développée en 2024-2025 avec l'offre collective

### RETOUR SUR L'ANNÉE 2025



- **La notion de chez soi** inscrite au projet d'établissement se traduit par des investissements d'aménagement de locaux au FDV FAM des Nymphéas : les 5 unités ont vu leur espace cuisine et espace collectif modernisés en ce sens. Les professionnels et personnes accompagnées de la résidence Avel Nevez ont adapté l'offre d'hébergement sur 5 logements individuels pour développer l'autonomie résidentielle et adapter certains process
- **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. Le parcours entrant comme sortant est facilité
- **Le déploiement du DUI** améliore la communication au service de la personne et reste à poursuivre
- 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

## HÉBERGEMENT



### Pôle adulte hébergement de Loudéac

Le pôle **Habitat et vie sociale de Loudéac** accompagne des adultes en situation de handicap dans leur parcours de vie, en proposant des solutions d'habitat, d'hébergement et d'accompagnement favorisant l'autonomie, l'inclusion sociale et la participation à la vie de la cité.

NOMBRE DE PLACES AU 31/12/2025	Foyer de vie externat	Foyer de vie internat	Foyer d'hébergement	Foyer d'accueil Médicalisé
Places agréées	22	8	22	2
Accueil temporaire	1	-	1	-

### OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT



Transformer l'offre pour répondre aux choix de vie des personnes.

- **Adapter** et transformer l'offre d'habitat sur le territoire de Loudéac pour répondre aux attentes et aux choix de vie des personnes accompagnées
- **Déployer** une démarche de certification pour renforcer la qualité des accompagnements, la sécurité et la bienveillance
- **Accompagner** les professionnels dans l'évolution de leurs pratiques et de leurs compétences
- **Renforcer** le lien avec les familles et la délégation territoriale, dans une logique de transparence et de coopération
- **Développer** les partenariats territoriaux, notamment avec la mairie de Loudéac, pour favoriser l'inclusion dans la cité
- **Promouvoir** la santé et la prévention, en lien avec les acteurs sanitaires du territoire

### PROJETS & PERSPECTIVES



#### Innover, inclure, accompagner autrement

- **Déploiement** du **nouveau modèle d'habitat**, avec l'accompagnement de 11 personnes vers des appartements en centre-ville
- **Renforcement** de l'autonomie, de l'accès aux droits et de l'inclusion sociale
- **Actions** de **sensibilisation à la vie affective, intime et sexuelle** et prévention des violences (théâtre-forum « Pas Touche »)
- **Intégration et accompagnement** de nouveaux professionnels du FDV au sein du foyer d'hébergement
- **Optimisation** des taux d'occupation
- **Renforcement** de la démarche qualité : RBPP, éthique, certification, maîtrise du DUI
- **Politique RH dynamique** : formation, marque employeur, participation aux forums emploi-formation, partenariats avec ASKORIA et les établissements scolaires

### RETOUR SUR L'ANNÉE 2025



#### Une année de transformation et d'engagement territorial

- **Mise en place du permis piéton** en partenariat avec l'auto-école et la gendarmerie
- **Déploiement** du nouveau modèle d'habitat et création de 5 places d'accueil de jour supplémentaires.
- **Actions** de formation à destination des élus du **Conseil de la Vie Sociale**
- **Diagnostic** réalisé sur la délégation territoriale et mise en place d'un Copil et d'un plan d'actions
- **Sensibilisation** au handicap dans les écoles et interventions auprès des étudiants Askoria
- **Participation** aux forums et événements locaux (métiers, solidarités)
- **Restructuration** du service administratif
- **Développement** de la démarche éthique par la mise en place de binôme personnes accompagnées et salariée

## À noter

#### 50 ans d'engagement au service des personnes

- Célébration au Vélodrome de Bretagne réunissant personnes accompagnées, familles, salariés, élus et partenaires. Un événement fédérateur avec gâteau géant, remise des médailles du travail, exposition photos, projection d'un film réalisé par l'IME de Saint-Brieuc, DJ et concert du groupe Coat n'Roz
- Organisation d'une porte ouverte valorisant l'histoire, les missions et les perspectives du pôle, en présence des dispositifs du territoire et des partenaires

## 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 31/12/2025

##### FDV La Fraternité

Personnes hébergées (20 FOA / 13 FAM)	<b>35</b>
---------------------------------------	-----------

Accueils de jour :	<b>10</b>
--------------------	-----------

##### FDV Ty Coat

Personnes hébergées dont 1 accueil temporaire (17 FOA / 5 FAM)	<b>19</b>
--	-----------

Accueils de jour	<b>11</b>
------------------	-----------

##### FH Luzel

Logements	<b>19</b>
-----------	-----------

##### PÔLE HABITAT Cesson toit

Logements dont 1 accueil temporaire	<b>20</b>
-------------------------------------	-----------

Appartements de proximité	<b>9</b>
---------------------------	----------

### OBJECTIFS PROJET D'ÉTABLISSEMENT



Le pôle habitat offre différents accompagnements : accueil de jour, accueil temporaire et hébergement à l'année. En foyer d'hébergement, les personnes peuvent être accompagnées en résidence ou dans un des 8 appartements en ville.

Le pôle inscrit son action dans une dynamique d'émancipation des personnes accompagnées :

- **Soutenir** le pouvoir d'agir et l'exercice des droits
- **Développer** une posture professionnelle, éthique
- **Garantir** la qualité et la traçabilité des accompagnements

### PROJETS & PERSPECTIVES



- **Démarrer** les travaux au foyer de La Fraternité
- **Mener** la certification Handéo
- **Approfondir** la démarche qualité : les « accompagnés traceurs », formaliser les pratiques, analyser les réclamations
- **Travailler** l'accompagnement à la citoyenneté, notamment autour des élections municipales
- **Sensibiliser** les professionnels sur la vie intime, affective et sexuelle
- **Améliorer** le process lié aux médicaments : audit croisé avec les MAS, analyse approfondie des erreurs
- **Groupe de travail** avec les 4 piliers autour de la bientraitance
- **Créer** un pôle administratif sur le pôle adulte
- **Réflexion stratégique** sur l'évolution des foyers d'hébergement

### RETOUR SUR L'ANNÉE 2025



- **Réalisation** des « accompagnés traceurs » : s'évaluer au regard des bonnes pratiques
- **Mise à jour** des outils de la loi 2002-2 de manière participative
- **Location** des deux appartements supplémentaires en ville permettant d'offrir de nouveaux dispositifs d'appartement diffus pour les foyers d'hébergement
- **Installation** des binômes Éthique
- **Partenariat** avec la protection de l'enfance, réponse aux personnes avec double vulnérabilité
- **Mise en place** de la première journée d'accueil des nouveaux salariés



## 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 31/12/2025

Accueil permanent **40 personnes**

Accueil temporaire **3**

Salariés ETP au 31/12/2025

**82**

Nombre de personnes accompagnées

**53**

### 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

### 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
- **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 du fait de l'ouverture de l'URTSA

### RETOUR SUR L'ANNÉE 2025



L'année 2025 a été marquée par le démarrage des travaux de construction de l'Unité Résidentielle pour les personnes en situation très complexe (URTSA). L'établissement avait répondu à un appel à projet régional en décembre 2022 et avait été retenu début 2023. 13 professionnels ont été recrutés en vue de l'ouverture. Nous avons acté le process d'admission et travaillé à la préparation des 2 commissions d'admission.

Le colloque autisme « Innovation et parcours de vie » s'est tenu le 1<sup>er</sup> et 2 avril 2025 à Saint-Brieuc regroupant 450 participants. Le décès de 2 résidents a mobilisé les équipes soutenues par l'équipe de soins palliatifs du Centre Hospitalier de Paimpol.



## 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 31/12/2025

MAS Les Sorbiers	<b>62</b>	MAS Roc-Bihan	<b>24</b>
Salariés au 31/12/2025 (les 2 établissements)	<b>124</b>		

#### 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
- **Promouvoir** une prise en soin adaptée aux particularités des publics accompagnés

#### PROJETS & PERSPECTIVES

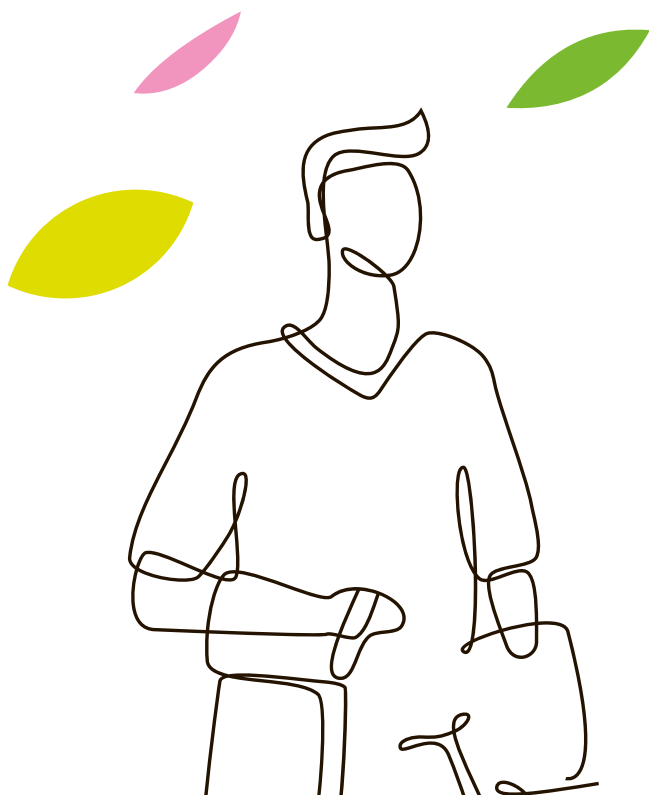


- **Une évolution de l'offre de service** par la fusion des 2 MAS sur le site des Sorbiers et la diversification des modes d'accompagnement :
  - augmenter la file active de l'accueil de jour
  - développer l'accueil temporaire
- **Multiplier** les opportunités de lien social pour les personnes et renforcer 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

#### RETOUR SUR L'ANNÉE 2025



- Lancement de la démarche de réflexion éthique : mise en place d'un atelier participatif réunissant les professionnels de l'accompagnement deux MAS
- Audit blanc Handéo lors du dernier trimestre 2025 : la MAS des Sorbiers a expérimenté le nouveau référentiel de certification et s'est confrontée aux attendus liés à l'évaluation HAS





2026-2027

# RAPPORT D'ORIENTATION



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

La trajectoire 2026-2027 de notre association posée par le présent rapport d'orientation, doit pour être bien perçue de tous, prendre en compte toutes les dimensions qui impactent de près ou de loin son environnement et permettre à celle-ci de poursuivre son développement au bénéfice de l'accompagnement des personnes et de ceux et celles qui y concourent. Au premier chef, celles émanant de nos politiques publiques de santé et de solidarité qui se traduisent par différentes lois, décrets et circulaires...

Elles prennent leur source essentiellement au travers des engagements posés par la Conférence Nationale du Handicap de 2023 et du dernier comité interministériel du handicap.

Celles-ci d'une manière générale mettent en avant l'accessibilité dite universelle, tant en matière de scolarisation, de travail, de santé, de logement, de santé, de culture et de loisirs, tout en étant en transversalité avec l'accès aux droits.

À cet effet, de nombreuses perspectives d'actions sont évoquées, impliquant l'ensemble des ministères.

Difficile parfois d'y voir cependant une empreinte concrète sur le quotidien des personnes en situation de handicap, tant les besoins de compensations sont nombreux. Pour preuve, ceux-ci croissent bien plus vite que l'offre d'accompagnement posant une véritable question, celle de l'effectivité des droits et par la même celle de notre modèle médico-social en général. Ce point constitue d'ailleurs le fil rouge de la lettre de mission des ministres de l'intérieur et de l'autonomie adressée aux préfets et à la direction générale de l'ARS en vue de la préparation de la prochaine Conférence Nationale du Handicap de juin 2026. Pour autant, nous sommes conscients des efforts effectués pour

y parvenir et en mesurons les avancées au travers notamment du plan « 50 000 solutions ».

Plus près de nous, dans le département des Côtes d'Armor, le pacte costarmoricaïn du handicap contractualisé entre le Préfet, le rectorat, l'académie, l'ARS et le Conseil départemental est venu décliner ces politiques et en préciser la mise en œuvre sous la forme d'une cinquantaine d'engagements.

Animé par une volonté de coresponsabilité de ces acteurs, il doit mieux permettre, et surtout faciliter, cette approche des besoins des personnes et de leurs parcours dans un environnement de proximité.

À la manœuvre avec d'autres fédérations et associations et au plus près des décideurs nationaux, notre mouvement Unapei n'a de cesse de les interpellier, que ce soit au moment de la préparation du budget, des différentes élections ou par le biais d'actions spécifiques et ciblées nomment sur les champs de la scolarisation, du travail et de la santé.

Pour preuve, le thème du Congrès national 2026 à Bordeaux : « Handicap, les familles au cœur de l'action ».

C'est tout naturellement dans cet esprit que notre association contribue à alimenter la tête de réseau en y apportant son expérience de terrain, que ce soit celles des familles, des professionnels, des personnes accompagnées ou de nos partenaires. Sur un plan plus local, l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor poursuit, renforce et développe ses engagements et participations au sein des instances locales (Département, Education Nationale, ARS, Handi-Cap 22, MDPH, Cap emploi...) portant ainsi la parole de toutes ses composantes.

C'est dans ce cadre d'ensemble, tel que décrit ci-dessus, que notre stratégie associative fonde son plan d'actions assurant ainsi une continuité de mise en œuvre en lien avec les réalités de notre milieu médico-social et celles des acteurs de terrain. Nos statuts remaniés en ce sens en 2024 viennent appuyer, consolider et donner du sens à nos démarches.

Au sein des cinq territoires de l'Adapei-Nouvelles, nos quatre piliers voient leur rôle se préciser et s'intensifier sous la conduite du binôme délégué de territoire / direction de pôle, animé par la direction de l'action associative.

- Pour les personnes : participation à la gouvernance de l'association, binôme éthique, représentations instances de travail et externes, club CVS, groupes de travail.
- Pour les familles : gouvernance, implantation et animation territoriale, binôme, groupes de travail et représentations externes...

- Pour les professionnels : reconnaissance de la qualité des accompagnements, certification, contribution à la politique associative, groupes de travail...
- Pour les partenaires : accroissement de leur légitimité, groupes de travail, liens de proximité...

Cette assemblée générale 2026 vient clore la période transitoire de mise en œuvre de nos nouveaux statuts. Même si des corrections à la marge peuvent y être apportées, force est de constater que le sens général donné par ceux-ci répond bien à nos exigences et nos objectifs.

Quoi qu'il en soit, ils seront de véritables leviers pour mener avec réalisme et ambition la transformation médico-sociale de l'offre d'accompagnement d'une façon générale et plus particulièrement celle de nos établissements et services.

À ce titre, nous n'avons cessé d'essayer de parvenir à un meilleur rapport expression des besoins / offre d'accompagnement. Néanmoins, sans modularité de cette dernière, peu de chances de parvenir à une véritable fluidité des parcours et encore moins d'en procurer un à ceux et celles qui en sont partiellement ou totalement dépourvus.

À cette évocation des statuts, il n'est pas inutile de rappeler ce qui a conduit à leur rédaction, à savoir la volonté du maintien de la forme juridique associative, l'assurance de la pérennité de ce modèle, d'être porteur des valeurs de notre mouvement et de développer l'engagement bénévole.

Au regard de ce dernier point notamment, qui par ailleurs vient contribuer à étayer les autres, nous envisageons la création d'un groupe de bénévoles qui forment le souhait de s'engager dans la politique de l'association en les adossant au conseil d'administration et à certaines instances. Plus communément appelé vivier, il doit leur permettre une acculturation progressive au fonctionnement de la gouvernance et une interconnaissance avec les acteurs déjà en place.



Comme annoncée en ce début d'année, l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor a également entamé une démarche de transition dans sa gouvernance et au premier chef, celle du mandat de président que vous m'avez confié en 2019. Cet engagement commencé au début des années 2000 à Sésame Autisme puis une dizaine d'années plus tard au bureau de notre association, doit à un moment ou l'autre être transférable.

C'est ainsi qu'après notre AG, une nouvelle présidence se mettra en place à laquelle j'apporterai tout mon soutien et avec humilité toute mon expérience.

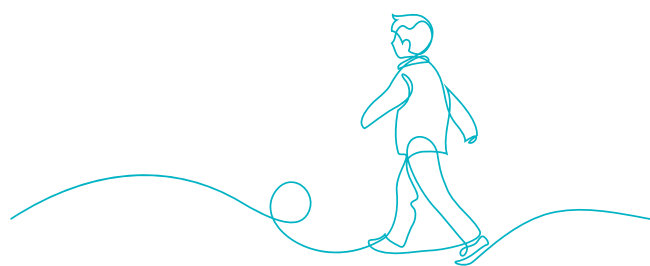
Bien que ce ne soit pas un départ pour moi, je peux dire aujourd'hui que je suis arrivé dans une association qui était en bonne santé et que je la transmets aujourd'hui en très bonne santé. J'insiste sur ce point car c'est malheureusement loin d'être le cas pour toutes les associations sur le plan national.

Notre binôme président / directeur général a été à la hauteur des enjeux de cette gouvernance. Par une collaboration sans faille, loyale, responsable et empreinte d'humanité, nous avons montré toute la force qui peut s'en dégager.

C'est tout le sens mis dans l'élaboration de cette transition de responsabilités, afin que demain puisse toujours voir notre association prospérer, dans le respect et l'écoute de tous.

*Nous sommes au travers de notre modèle parental, une FAMILLE. Alors, comme toute famille, faisons en sorte que personne ne soit oublié ou laissé-pour-compte.*

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



2025

# RAPPORT FINANCIER



## 1 - Évolution de l'activité

L'année 2025 s'inscrit dans la deuxième année du CPOM 2024-2028 et se caractérise par une **activité globalement soutenue**, avec une amélioration progressive des taux d'occupation sur plusieurs dispositifs.

Cette dynamique s'appuie sur l'adaptation de l'offre (développement de l'accueil de jour, dispositifs souples, accompagnement en milieu ordinaire) et sur une évolution des modalités d'accompagnement, en cohérence avec les orientations nationales et territoriales.

Dans le champ du travail protégé et adapté, **l'activité de production reste globalement stable (CA +0,4%)**, malgré des contraintes persistantes (adéquation profils / activités, temps partiel en ESAT) et un contexte de transformation des organisations lié à la séparation progressive des modèles ESAT et Entreprises Adaptées.

## 2 - Les résultats de fonctionnement

Résultat Comptable en K€	2023	2024	2025	Écart 2025 vs 2024
Accompagnement social	810	533	1 165	631
Production ESAT-EA-Insertion	836	938	699	- 239
Vie associative	92	18	33	15
TOTAL	1 738	1 489	1 897	408

**Le résultat comptable consolidé de l'exercice 2025 s'établit à +1 897 K€, en amélioration de +408 K€ par rapport à 2024.** Cette progression repose principalement sur le secteur de l'accompagnement social (+1 165 K€), porté par :

- l'évolution des financements (taux directeurs, extension des mesures salariales Laforcade)
- des produits liés à l'évolution de l'offre (nouvelles places, dispositifs spécifiques),
- et une progression des produits liés aux usagers et établissements extérieurs.

Ces effets positifs permettent de compenser une **hausse significative des charges d'exploitation (+4%)**, liée notamment à l'inflation (énergie, alimentation, assurances), à la transformation de l'offre (habitat, déménagements, projets numériques) et à l'évolution des moyens humains.

Les activités de production demeurent contributives (+699 K€), mais en recul par rapport à 2024. Cette évolution s'explique principalement par : les **effets transitoires de la séparation des modèles ESAT/EA**, la montée en charge du site de Douvenant et la hausse de certaines charges dans plusieurs filières.

### 3 - Les éléments bilanciaux et ratios

En K€	2023	2024	2025
<b>Capitaux propres, provisions et fonds dédiés</b>	<b>40 286</b>	<b>42 798</b>	<b>46 462</b>
<i>dont Résultat de l'exercice</i>	1 738	1 489	1 897
<b>Emprunts et dettes financières</b>	<b>22 109</b>	<b>21 552</b>	<b>24 955</b>
Fonds de Roulement Net Global (FRNG) (Capitaux Propres + Emprunts - Actif Immobilisé)	15 201	12 339	16 802
Besoin en Fonds de Roulement (BFR) (Actif Circulant - Passif Circulant)	-3 090	- 3 751	- 3 620

La structure financière de l'association se maintient et demeure **équilibrée**. Les fonds propres continuent de se renforcer sous l'effet du résultat excédentaire, tandis que les ratios d'endette-

ment restent maîtrisés malgré la mobilisation de financements pour les investissements structurants.

	2023	2024	2025
Capacité d'Autofinancement (CAF) en K€	<b>6 769</b>	<b>5 788</b>	<b>7 790</b>
Taux d'endettement net (Emprunts / Fonds propres)	<b>35,4 %</b>	<b>33,5 %</b>	<b>34,9 %</b>
Trésorerie en jours d'exploitation (Trésorerie x 365j / Total Classe 6 décaissables)	83	71	90
Taux de vétusté des immobilisations (Montant Amorti / Montant)	<b>64,9 %</b>	<b>66,8 %</b>	<b>64,3 %</b>

L'exercice 2025 se distingue par un **niveau d'investissement particulièrement élevé (10,8 M€)**, marqué notamment par la mise en service du site de l'EA de Douvenant à Saint-Brieuc, le développement de la légumerie de Plouisy et le renouvellement d'équipements et d'infrastructures.

Dans ce contexte, la trésorerie progresse, soutenue par une capacité d'autofinancement élevée, permettant à l'association de sécuriser ses engagements et de financer ses projets.

### 4 - Mise en perspective 2026

Au global, **l'exercice 2025 confirme la stabilité financière** de l'Adapei-Nouvelles et sa capacité à concilier maîtrise budgétaire, investissements structurants et transformation de son modèle au service de son projet associatif.

L'exercice 2026 s'inscrit dans la continuité de cette dynamique, avec pour priorité la **consolidation des équilibres financiers et l'accompagnement des transformations engagées**. Les actions porteront notamment sur la **maîtrise des charges et la sécurisation des ressources (notamment énergétiques)**,

l'optimisation du pilotage des consommations, ainsi que la poursuite des évolutions organisationnelles et numériques, en particulier la **finalisation de la séparation des modèles ESAT-EA** et le déploiement des **outils de dématérialisation et de sécurisation des systèmes d'information**.

Ces orientations traduisent la volonté de l'association de **sécuriser durablement son modèle économique** tout en poursuivant l'adaptation de ses réponses aux besoins des personnes accompagnées.

# LEXIQUE

**ACT**

Appartements de Coordination Thérapeutique

**AESF**

Accompagnement Economique Social et Familial

**AFEST**

Action de Formation En Situation de Travail

**ANESM**

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

**AREP**

Association Régionale d'Éducation Permanente

**ARS**

Agence Régionale de Santé

**ARTEX**

Atelier de Revalorisation du TEXTile

**ASLL**

Accompagnement Social Lié au Logement

**ATG**

Autisme Trégor Goëlo

**CDAPH**

Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

**CEAA**

Centre d'Expertise Autisme Adultes

**CIDPH**

Convention Internationale des Droits des Personnes Handicapées

**CIH**

Comité Interministériel du Handicap

**CNH**

Commission Nationale du Handicap

**CNPTP**

Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance

**CNSA**

Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

**CPOM**

Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

**CRA**

Centre de Ressources Autisme

**CSSCT**

Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

**CVS**

Conseil à la Vie Sociale

**DDPP**

Direction Départementale de la Protection des Populations

**DLA**

Dispositif Local d'Accompagnement

**DUI**

Dossier Usager Informatisé

**EATT**

Entreprise Adaptée de Travail Temporaire

**EHPAD**

Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes

**ESS**

Économie Sociale et Solidaire

**FALC**

Facile à Lire et à Comprendre

**FAM**

Foyer d'Accueil Médicalisé

**GEM**

Groupe d'Entraide Mutuelle

**GPEC**

Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

**HHC**

Habitat Handi Citoyen

**HAD**

Hospitalisation Au Domicile

**HAS**

Haute Autorité de Santé

**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