



Projet d'établissement de l'association « Les Hardys Béhélec »



SOMMAIRE

1. Les valeurs	4	11. Projet social	30
2. La présentation	5	Politique et gestion des ressources humaines	30
3. L'Association et son histoire	6	Les relations sociales	31
4. Présentation des différentes structures appartenant à l'association	7	La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).....	32
ESAT et SA ESAT	7	Politique de formation.....	32
ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS	10	Politique de recrutement.....	33
SAVS LES HARDYS BEHELEC.....	11	La prise en compte et l'identification des besoins :	33
FOYERS DE VIE MARIE BALAVENNE	12	Un bilan social favorable : un absentéisme et un turn over faible, une équipe plutôt jeune et dynamique	34
SAVS EN ARBENN	13	Les conditions de travail	35
5. Présentation de la population accueillie et accompagnée	14	Les mouvements du personnel.....	36
Sur le pôle médico-social (ESAT, SA ESAT et SAVS Les Hardys Béhélec)	14	L'absentéisme	36
Sur le SAVS En Arbenn	17	L'organigramme.....	36
Sur les foyers de vie Marie Balavenne	18	12. Une direction commune avec le CPR de Billiers	37
6. Les différentes étapes des bénéficiaires 20		13. Des postes adaptés au regard de la population au sein de l'ESAT	37
Services de l'ESAT et du SAVS Les Hardys Béhélec	20	14. Un projet architectural et un schéma directeur pour les dix prochaines années 38	
Service annexe de l'ESAT	20	Projet pour la transformation de l'ESAT	38
Services du SAVS En Arbenn	20	Projet de logements inclusifs au sein du foyer de vie de Questembert.....	41
Services d'accompagnement des foyers de vie	21	15. Démarche d'amélioration continue de la qualité	42
7. Cadre législatif et réglementaire	22	16. Démarche RSE	44
8. Orientations départementales et projet d'offre de services	23	17. Conclusion	45
Contexte réglementaire de notre action	23	18. Annexes : Fiches actions des différentes structures	46
Contexte organisationnel de l'offre de soin et d'accompagnement en santé mentale	27		
9. Un ancrage territorial appuyé par un travail collaboratif et partenarial	29		
10. L'association : « Les amis de Marie Balavenne »	30		

En préambule,

L'élaboration du projet d'établissement incombe au directeur, qui doit tenir compte des valeurs et des orientations définies par le Conseil d'Administration dans le projet associatif.

Le projet d'établissement a été construit à partir des productions des équipes du pôle médico-social, incluant l'ESAT, la Section Annexe de l'ESAT, les deux SAVS et les deux foyers de vie Marie Balavenne de l'association « Les Hardys Béhélec ». Chaque équipe a rédigé son propre projet de service, réunissant leurs objectifs prioritaires et leurs fiches actions.

L'obligation de rédiger ou d'actualiser un projet d'établissement, conformément à la Loi du 2 janvier 2002, doit être vue comme une opportunité pour définir une stratégie à court et moyen terme. La rédaction du projet d'établissement s'inscrit dans une dynamique continue d'évaluation externe et d'amélioration de la qualité.

Le projet d'établissement et les projets de services doivent être des repères institutionnels pour les professionnels, les bénéficiaires, leur entourage, et les partenaires de l'association. La méthodologie pour la rédaction des projets vise à fédérer et mobiliser les salariés, tout en renforçant leur sentiment d'appartenance et en s'appuyant sur des valeurs partagées. Cette construction se fonde sur les résultats des évaluations externes et les plans d'action qui en découlent.

Les différentes étapes de la dynamique :

- Analyse des publics et des ressources extérieures : Recueil des données préexistantes.
- Analyse des enjeux propres à chaque structure : Identifier les problématiques à développer.
- Rédaction du projet d'établissement et des projets de services.
- Validation des documents par les instances décisionnelles : le Conseil d'administration de l'association et les Conseils de la vie Sociale.
- Suivi des fiches actions et actualisation des projets.

Les objectifs opérationnels de la démarche d'accompagnement :

- Partir des résultats des évaluations externes pour réaliser un état des lieux et analyser les organisations et pratiques actuelles.
- Décliner participativement les plans d'action et organisations à mettre en place sur les 5 prochaines années, selon les axes stratégiques et objectifs définis.
- Fédérer les équipes autour des projets.
- Intégrer le processus dans la démarche qualité.

Le contexte et les évolutions réglementaires :

- Respecter le cadre réglementaire.
- Répondre aux exigences de qualité pour la prise en charge et l'accompagnement des personnes accueillies.
- Rechercher l'efficacité pour garantir la meilleure qualité de prise en charge.

1. Les valeurs

Portées par l'association et inscrites dans le projet associatif de 2021

Les valeurs de l'association tiennent compte des droits énoncés dans la charte des droits et liberté de la personne accueillie. Elles tiennent compte des droits à la dignité, à la sécurité, à la vie privée, à l'information, à la parole... L'association cherche à favoriser la liberté individuelle : respect de son choix de lieu de vie, de son projet, de son rythme de vie... Quelles que soient les difficultés de la personne, nous lui devons écoute et respect avec un souci de protéger sa vie privée et son intimité. L'association leur permet de faire valoir leurs droits de citoyens à part entière. L'association est à l'écoute des besoins nouveaux, imagine et crée des services adaptés au plus près des besoins émergents avec des évolutions sociales.

"Il importe à l'Association de prendre en considération la personne dans sa diversité, en tendant à répondre à ses aspirations, par la recherche de solutions individualisées, lui redonnant la possibilité de se réaliser".

C'est sur ces valeurs que se sont fondés les acteurs pour la rédaction du projet d'établissement et des projets des services.

La mission de l'association HB est la suivante :

« Accompagner les personnes en situation de handicap et favoriser leur épanouissement en encourageant, leur inclusion sociale et/ou professionnelle, dans le respect de leurs différences et la valorisation de leurs compétences et de leur potentiel »

« L'humain au centre » est le slogan qui représente notre association. A lui seul, il regroupe différentes dimensions qui sont au cœur de nos pratiques quotidiennes.

La bientraitance donne du sens à nos actions, au travail mené au sein des établissements et cela toujours dans une volonté de bienveillance envers la personne dans sa vie privée et/ou professionnelle. Elle renvoie au respect de la personne dans toutes ses dimensions, de sa dignité et de sa singularité et place nos professionnels dans une manière d'être encourageant l'expression des usagers.

La solidarité permet de privilégier une relation sociale équitable et équilibrée en collaborant avec tous les acteurs du territoire qui concourent à la bonne mise en œuvre du parcours des personnes accompagnées au sein de nos établissements.

Les valeurs agricoles à échelle humaine sont au cœur de nos productions et régissent notre travail d'équipe au niveau des ateliers de l'ESAT.



2. La présentation

Située sur la commune de Saint Marcel dans le Morbihan, l'Association les Hardys Béhélec a été créée en 1983 par la MSA du Morbihan, le centre de Réadaptation de Billiers et la municipalité de Saint Marcel. Elle regroupe plusieurs établissements et services qui œuvrent pour l'insertion socio-professionnelle de personnes adultes en situation de handicap. L'association respecte les principaux textes de lois relatives au secteur médico-social ainsi que les besoins recensés dans le schéma départemental du Morbihan. Si l'Association les Hardys Béhélec défend les droits des personnes en situation de handicap, elle est également porteuse des projets de services, des structures, dans le but de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap. Pour mettre en œuvre ses actions, l'Association propose à ce jour différents services. Le pôle médico-social est composé de :

- Un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) de 60 places
- Une section annexe à l'ESAT de 11 places
- D'un SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale) de 66 places sur la commune de Saint Marcel et réservé aux travailleurs de l'ESAT et aux anciens travailleurs
- D'un SAVS de 20 places sur la commune de Questembert qui couvre le territoire du Sud Est du département du Morbihan
- Deux foyers de vie, dont un sur la commune de Saint Vincent sur Oust et l'autre sur Questembert en tout 27 places d'hébergement permanent, 8 places d'accueil de jour et une place d'accueil temporaire
- Une entreprise adaptée « les Ateliers de l'Oust ».

Le Conseil d'Administration est composé à la fois de personnes morales (MSA, CRP de Billiers) de personnes physiques (Municipalité de Saint Marcel), de personnes qualifiées et de représentant du personnel et de représentants des membres fondateurs et de 3 administrateurs de l'ancienne association Marie Balavenne que l'association « Les Hardsy Béhélec » a fusionné.

Il se réunit trois fois l'an et effectue son assemblée générale au mois de juin de chaque année.



Lieux d'implantation des structures de l'Association « Les Hardys Béhélec »

3. L'Association et son histoire

L'association les Hardys Béhélec est en constante évolution depuis sa création et a su s'adapter aux besoins et aux évolutions du secteur.

1985 : Création du CAT avec une activité agricole qui accueillait 30 travailleurs, autour d'une ferme laitière, d'un poulailler, d'une équipe espaces verts et d'une équipe floriculture, encadrés par 4 moniteurs.

1990 : Création d'une deuxième équipe d'espaces verts avec l'embauche d'un cinquième moniteur. 2003 : Création d'un poulailler poules plein air en remplacement d'un poulailler poules batterie obsolète (15 000 poules) Création de l'entreprise adaptée « les ateliers de L'Oust »

2005 : Augmentation à 50 travailleurs, création d'un atelier maraichage

2009 : Ouverture de l'UATP Création d'un deuxième poulailler poules plein air (15 000 poules)

2010 : Fermeture du foyer d'hébergement, création d'un SAVS Création de l'atelier cuisine/restauration et buanderie. (Prestations qui étaient assurées par le foyer d'hébergement)

2012 : Arrêt de l'activité vaches laitières remplacée par un atelier menuiserie / métallerie

2013 : Agrément porté à 60 places pour l'ESAT

2014 : Arrêt de l'activité buanderie

2015 : Agrément pour 66 places en SAVS

2018 Fusion et absorption des foyers de vie portée par l'association Marie Balavenne au sein de l'association les Hardys Béhélec

2020 Signature d'un CPOM avec les autorités de tarification l'ARS Bretagne et le Conseil Départemental du Morbihan, 15 axes prioritaires ont été négociés,

2021 Extension du foyer de vie de Questembert avec 7 places d'hébergement permanent à visée auprès des personnes en situation de handicap vieillissant, 1 place d'accueil de jour et 1 place d'hébergement temporaire, sur l'ESAT ouverture d'un restaurant d'application aux personnes extérieures de l'entreprise.

2022 Ouverture de trois logements studio pour les stagiaires de l'ESAT, arrêt de la production d'œufs bio et retour à l'activité plein air.

2023 Extension de 20 places du SAVS et ouverture du SAVS En Arbenn

2024 Négociation d'un nouveau CPOM avec les autorités de tarification.



4. Présentation des différentes structures appartenant à l'association

ESAT et SA ESAT

Situé sur le lieu-dit Les Hardys Béhélec de la commune de Saint Marcel, l'ESAT accueille quasi-exclusivement des personnes en situation de handicap psychique. Il est dédié à ce public et possède sa propre expertise dans l'accompagnement au travail des personnes souffrant de maladies psychiques invalidantes.

Fondé en 1983, l'ESAT a eu, et a toujours aujourd'hui, un lien important avec le secteur de la psychiatrie. Une majeure partie des travailleurs de l'ESAT a un parcours de soin qui l'a amené vers des établissements sanitaires de soins en santé mentale et de réadaptation psycho-sociale.

La Direction commune de l'Association les Hardys Béhélec et du Centre de Postcure et de Réadaptation de Billiers (CPRB) est fondatrice de ce lien entre les deux institutions. L'ESAT met en œuvre le parcours de plusieurs personnes après leurs parcours de réadaptation au CPRB.

A ce jour, six ateliers sont proposés aux travailleurs en situation de handicap.

En premier, **le pôle avicole** comprend deux ateliers celui de **l'aviculture** qui est un des ateliers fondateurs de l'ESAT et celui du **centre d'emballage des œufs** qui est opérationnel depuis 2019. De 1983 à 2003, les poules étaient élevées en cage avant que l'ESAT s'oriente vers la production plein-air. Il est à noter que l'ESAT a tenté l'aventure de la production de la production biologique entre 2018 et 2022. Cet atelier est structurant pour l'ESAT aussi bien au niveau économique qu'au niveau de l'accompagnement des parcours. Cet atelier est un support permettant la mise en action des personnes en situation de handicap ayant des besoins d'accompagnement élevés via un environnement contenant et des tâches quotidiennes récurrentes. Le centre d'emballage des œufs est un atelier permettant d'accompagner des personnes sur une activité particulièrement adaptée. Il permet de favoriser les temps partiels et les cadences de production sont adaptées à chaque travailleur.



Atelier Pôle Avicole	Travailleurs en situation de handicap	Encadrants
Nombre d'ETP	16.6	3 dont 2 pour les poulaillers et 1 pour le CEO



L'atelier Espaces verts est lui aussi ouvert depuis la création de l'ESAT. Une deuxième équipe de travailleurs s'est ajoutée en 1990. Au départ, chaque équipe fonctionnait indépendamment l'une de l'autre. En 2020, cet atelier s'organise en fonction des chantiers dans une dynamique commune. A ce jour, soixante contrats d'entretien sont gérés avec des prestations ponctuelles et l'entretien du site des Hardys Béhélec. Les travailleurs assurent des prestations de broyage, d'élagage, et de débroussaillage ainsi que des chantiers de création. Un partenariat avec l'Entreprise adaptée permet d'avoir une politique commerciale commune et une approche sur l'organisation technique. Cet atelier propose une activité physiquement impliquante, et nécessite de maintenir des

conditions de travail attractives pour l'ensemble des travailleurs et de permettre aux personnes vieillissantes de bénéficier des adaptations. Le changement de lieu de chantier les oblige de s'adapter à un environnement à des clients différents quotidiennement.

Atelier espaces verts	Travailleurs en situation de handicap	Encadrants
Nombre d'ETP	13.1	2

L'atelier menuiserie, métallerie a été créé en 2012, il fait suite à l'arrêt de l'atelier de production laitière. L'activité s'est progressivement structurée pour devenir un atelier indépendant. Une équipe de travailleurs s'est constituée grâce à un attrait et des compétences réelles liées à ce support et le développement de nouvelles productions telle la création de palettes, de mobiliers de jardins... Cet atelier est toujours marqué par l'univers agricole dans certaines de ses productions. Il permet la montée en compétences progressive et la polyvalence des personnes accompagnées. Les différents postes font appel à des compétences et permettent aussi de travailler les habiletés en calcul géométriques mais aussi les capacités d'organisation et d'abstraction sur des projets.



Atelier menuiserie métallerie	Travailleurs en situation de handicap	Encadrant
Nombre d'ETP	7.3	1



L'atelier restauration a vu le jour à l'ouverture de l'ESAT en 1983. Initialement assurée par une salariée qui préparait les repas des travailleurs et des encadrants, l'atelier s'est ouvert aux travailleurs en 2000. Le virage de la professionnalisation et de l'inclusion s'est produit en 2017. Un partenariat avec une société de restauration a permis de développer cette nouvelle activité avec l'arrivée d'un chef cuisinier et des supports métiers dédiés. Aujourd'hui, la restauration est répartie sur une prestation de service interne pour l'ESAT, sur des livraisons de repas en liaison froide, sur un restaurant d'application ouvert aux visiteurs et sur des prestations traiteurs. L'atelier est un véritable support professionnel qui permet de développer des compétences dans différents métiers tels que les postes en cuisine, les postes de service et les postes de livreur. Cette activité impose un jeu d'équilibre subtil pour l'équipe afin de la préserver au mieux dans un contexte d'une production où la pression du quotidien est perceptible.

Atelier restauration	Travailleurs en situation de handicap	Encadrants
Nombre d'ETP	8.8	2

Et **l'atelier maraichage** est issu d'une activité annexe de l'atelier floriculture aujourd'hui disparu. Il s'est développé au gré des opportunités économiques, humaines, et la volonté de faire évoluer l'activité horticole vers de nouvelles productions. Hier, l'atelier n'avait pas de vocation de professionnalisation, il proposait une activité occupationnelle à visée uniquement interne. Depuis, l'atelier s'est développé EN 2006 en mettant en place des activités de commercialisation ouverte au public : magasin à la ferme, vente sur les marchés de Malestroit et de Ploermel et accueil du public à la libre cueillette. Cet atelier est tributaire des aléas climatiques et au contexte actuel défavorable des produits biologiques.



Atelier maraichage	Travailleurs en situation de handicap	Encadrants
Nombre d'ETP	13.1	1.8

Tous ces ateliers collaborent quotidiennement avec les services du SAVS, de LA SA ESAT et des soignants du CPR de Billiers qui interviennent le mercredi. Cette synergie permet de structurer l'accompagnement des individus en respectant les compétences de chaque service. Cette approche tridimensionnelle contribue au rétablissement des personnes accueillies. Cet accompagnement pluridisciplinaire est essentiel au rétablissement des personnes accueillies. L'Association Les Hardys Béhélec se distingue dans ce domaine, comme l'ont reconnu les évaluateurs externes.

La Section Annexe ESAT

Anciennement UATP (Unité d'Accueil à Temps Partiel) et URE (Unité de Retraites d'ESAT) et aujourd'hui appelée « La Maison » est un service géré par l'Association Les Hardys Béhélec. Cette entité fut créée en 2009 afin de répondre aux besoins de plus en plus de travailleurs confrontés à la mise en œuvre de temps partiel dans le cadre de leur activité professionnelle et aux retraites d'ESAT qui résident à proximité du service. Au début de ce service, ils étaient présents car l'usage indiquait leur obligation à être présent sur le service lorsqu'ils n'étaient pas au travail. Aujourd'hui, nous envisageons l'accompagnement des bénéficiaires au sein de la section annexe de l'ESAT selon le triptyque suivant : soit le temps de travail et la nécessité de respecter les contraintes professionnelles, soit la proposition d'actions à visées éducatives, culturelles, sportives et de loisirs via la SA ESAT, soit la nécessité de considérer le temps de repos. Nous considérons aujourd'hui, notamment pour les personnes à temps partiel que l'octroi de temps de repos, en dehors des activités proposées par la SA ESAT est essentiel au bien-être de la personne.



SA ESAT	Bénéficiaires autorisés	Accompagnants
Nombre	11	1.4

ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS

Le 7 mars 2022, est née l'association des travailleurs. Elle a pour but principal de gérer les dons, les subventions et une partie de la masse salariale des travailleurs en situation de handicap, au profit des personnes bénéficiant des services de l'ESAT, du SAVS et du service annexe de l'ESAT gérés par l'association « Les Hardys Béhélec ».

Cette association joue un rôle d'entraide sociale et financière. Elle se veut avant tout une œuvre de solidarité, adaptée à l'animation des groupes, à l'organisation de loisirs, d'activités culturelles, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur, en relation avec la population.

Elle est composée de travailleurs de l'ESAT, et des professionnels encadrants.



Groupe musical construit grâce à l'association des travailleurs

SAVS LES HARDYS BEHELEC

En 1984, le foyer d'Hébergement, situé à proximité de l'ESAT au centre-ville de la ville de Saint Marcel constitue la solution logement pour un nombre important des travailleurs de l'ESAT avec ses 32 places agréées, dont l'objectif était de permettre un épanouissement global de la personne en lui donnant les moyens de mieux s'insérer socialement et professionnellement, immédiatement ou ultérieurement. Ces accompagnements passent par des soutiens, avec des activités extra-professionnelles (organisation de loisirs, activités sportives, ouverture sur l'extérieures, initiative à la vie quotidienne).

En 2008, après réflexions et échanges en groupes de travail, il est constaté que la prise en charge de l'accompagnement est en quelque sorte « standardisée », sans prendre en compte l'individu et ses capacités. Les bénéficiaires aspirant à davantage d'autonomie, et revendiquant une meilleure intégration par un hébergement adapté.



En l'absence de projet individualisé, il y avait nécessité absolue de revoir partiellement, la conception de la prise en charge hors travail ; avec une adaptation du dispositif d'accompagnement social, accessible à l'ensemble des travailleurs, garantissant leur autonomie dans le respect du projet de vie.

En 2010, il est décidé de fermer le foyer d'hébergement et d'ouvrir un service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) pour une capacité de 60 places, sécurisant mais facultatif, « une mise à disposition mais pas un passage obligé, avec un projet de vie comme principale ressource », telle pourrait être la définition de la place et du rôle du SAVS.

Et en 2012, face aux besoins des personnes nouvellement retraités de l'ESAT restés sur le territoire, 6 places supplémentaires ont été accordés. La spécificité de ce SAVS, est de n'accompagner que les travailleurs et les anciens travailleurs de l'ESAT.

SAVS Les Hardys Béhélec	Bénéficiaires autorisés	Bénéficiaires en 2023	Accompagnants
Nombre	66	68	3

FOYERS DE VIE MARIE BALAVENNE

Les foyers de vie Marie Balavenne, présents sur les communes de Questembert et Saint Vincent S/Oust, furent créés en 2002 et ouverts en 2005 sous le même nom. A cette période, le conseil d'administration comptait dans ses membres d'honneur, une sœur appartenant à une congrégation religieuse se situant sur la commune de Questembert. Cette congrégation, qui œuvrait pour les personnes défavorisées, fut créée par Marie Balavenne. C'est ainsi que le nom des foyers de vie a été proposé par ce membre d'honneur, en hommage à Marie Balavenne.



Bien que les foyers de vie portent un nom à caractère religieux, il est à signaler qu'ils œuvrent dans une action entièrement laïque.

Cette association à but non lucratif (loi 1901), dont ses membres fondateurs étaient principalement composés de parents et proches de bénéficiaires, a pour objectif d'accompagner des personnes en situations de handicap intellectuel et/ou psychique sur le territoire Sud-est du Morbihan, alors déficitaire en termes de proposition médico-sociale. A cette époque, aucune stratégie territoriale n'est énoncée quant à l'implantation de ces structures, contrairement à aujourd'hui, par les biais des schémas départementaux de l'autonomie, qui, par la voix du législateur, fait évoluer les compétences sociales du département pour permettre un maillage territorial efficient.

En Janvier 2019, l'Association « Marie Balavenne » est absorbée par l'Association « Les Hardys Béhélec », basée sur Saint Marcel, avec laquelle les foyers de vie partagent une direction commune.

Le foyer de vie, autrefois appelé foyer occupationnel, se définit comme étant un établissement médico-social inséré au sein d'un dispositif territorial d'accompagnement pour personne en situation de handicap. Il résulte de la branche des établissements médico-sociaux et accueille des adultes en situation de handicap, ne pouvant pas ou plus exercer une activité professionnelle, y compris en milieu protégé. Ces personnes bénéficient tout de même d'une indépendance et d'une autonomie suffisante pour se livrer à des activités quotidiennes. Les foyers de vie ont pour objectif, au regard de la législation en vigueur et sur fondement d'un projet personnalisé, de soutenir la personne dans ses actes de la vie quotidienne par des interventions éducatives qui accompagnent le maintien et/ou le développement des fonctions adaptatives.

Foyers de vie	Résidents Questembert			Résidents Saint Vincent sur Oust	
	Accueil permanent	Accueil jour	Accueil temporaire	Accueil permanent	Accueil jour
Nombre	17	5	1	10	3
ETP Accompagnants	10.20 dont 1.85 de nuit			6.64 dont 2.25 de nuit	

SAVS EN ARBENN

Le dernier service nouvellement créé au sein de l'Association Les Hardys Béhélec est Le SAVS En Arbenn (à la rencontre traduction bretonne) de l'association les Hardys Behelec, extension non importante du SAVS de St Marcel, qui a ouvert le 9 janvier 2023. Cette ouverture fait suite à des échanges entre différents partenaires du territoire. Ces échanges ont mis en évidence la nécessité de mettre en place un nouveau dispositif au vu des besoins constatés en accompagnement sur le territoire Sud Est du Morbihan qui n'était que partiellement couvert par les SAVS de Vannes et Ploërmel au vu de la distance géographique.



A la suite de ce recueil, un diagnostic a été réalisé et soumis au département du Morbihan. Ce dernier a validé une extension non importante du SAVS des Hardys Béhélec. 20 places supplémentaires sont allouées à cette extension. Initialement, suite à cette étude de territoire, l'ouverture du SAVS était envisagée pour 30 places.

Pendant 9 mois, le bureau du SAVS En Arbenn était situé au centre de Post Cure de Billiers. Depuis le 1er octobre 2023, le SAVS a intégré les anciens locaux du CMP de Questembert au 8 place du Général de Gaulle à Questembert. Ces bureaux sont partagés avec le SAMSAH Skozzell.



Territoire d'intervention du SAVS En Arbenn

SAVS En Arbenn	Bénéficiaires autorisés	Bénéficiaires en 2023	Accompagnants
Nombre	20	21	3

5. Présentation de la population accueillie et accompagnée

Sur le pôle médico-social (ESAT, SA ESAT et SAVS Les Hardys Béhélec)

L'ESAT le SAVS et la SA ESAT les Hardys Béhélec accompagne des personnes souffrant de pathologies psychiatriques invalidantes. Les personnes lors de leur parcours à l'ESAT sont dites « stabilisées » après un parcours de soins en psychiatrie. Elles ont, pour une très large majorité d'entre elles, à suivre un traitement médicamenteux à vie qui est le garant de leur stabilité. Cependant, malgré les soins et les traitements qui permettent de ne plus vivre la phase aigüe de la maladie psychique, les personnes conservent des symptômes résiduels constitutifs du handicap psychique.

L'anxiété sous forme chronique ou aigüe est la principale manifestation de la maladie observable sur les ateliers et lors des parcours d'inclusion en milieu ordinaire.

L'instabilité de l'humeur entrave également les personnes dans la mise en œuvre de leur compétence.

L'apragmatisme provoque une difficulté à mettre en action des compétences pourtant intellectuellement maîtrisées.

Les effets secondaires provoqué par la prise de médicament nécessaire à la stabilité psychique peuvent avoir des **effets secondaires** sur les capacités de travail (rythme, fatigabilité).

Ces symptômes résiduels des maladies psychiques ont des conséquences dans certains champs impactant l'inclusion professionnelle des personnes :

→ Domaine cognitif :

Les compétences cognitives regroupent les fonctions de mémorisation, d'apprentissage, de pensées, de perception, d'analyse, de décision et de mise en action. Lorsque ces compétences sont affectées, cela se traduit par un ensemble de difficultés sur le plan professionnel :

- Instabilité des apprentissages
- Difficulté à élaborer un raisonnement logique
- Mise en œuvre d'une action lente et confuse
- Concentration altérée
- Difficultés spatio-temporelles
- Fatigabilité

→ Domaine des habiletés psycho-sociales :

Les habiletés psycho-sociales regroupent les capacités d'une personne à comprendre son environnement et à s'adapter aux jeux d'acteurs qui s'y déroulent. Autrement dit il s'agit de la capacité à comprendre le contexte d'une relation, à analyser ce contexte et enfin à produire une réponse et un comportement socialement considéré comme adapté.

→ Domaine de l'identité et de l'identité professionnelle :

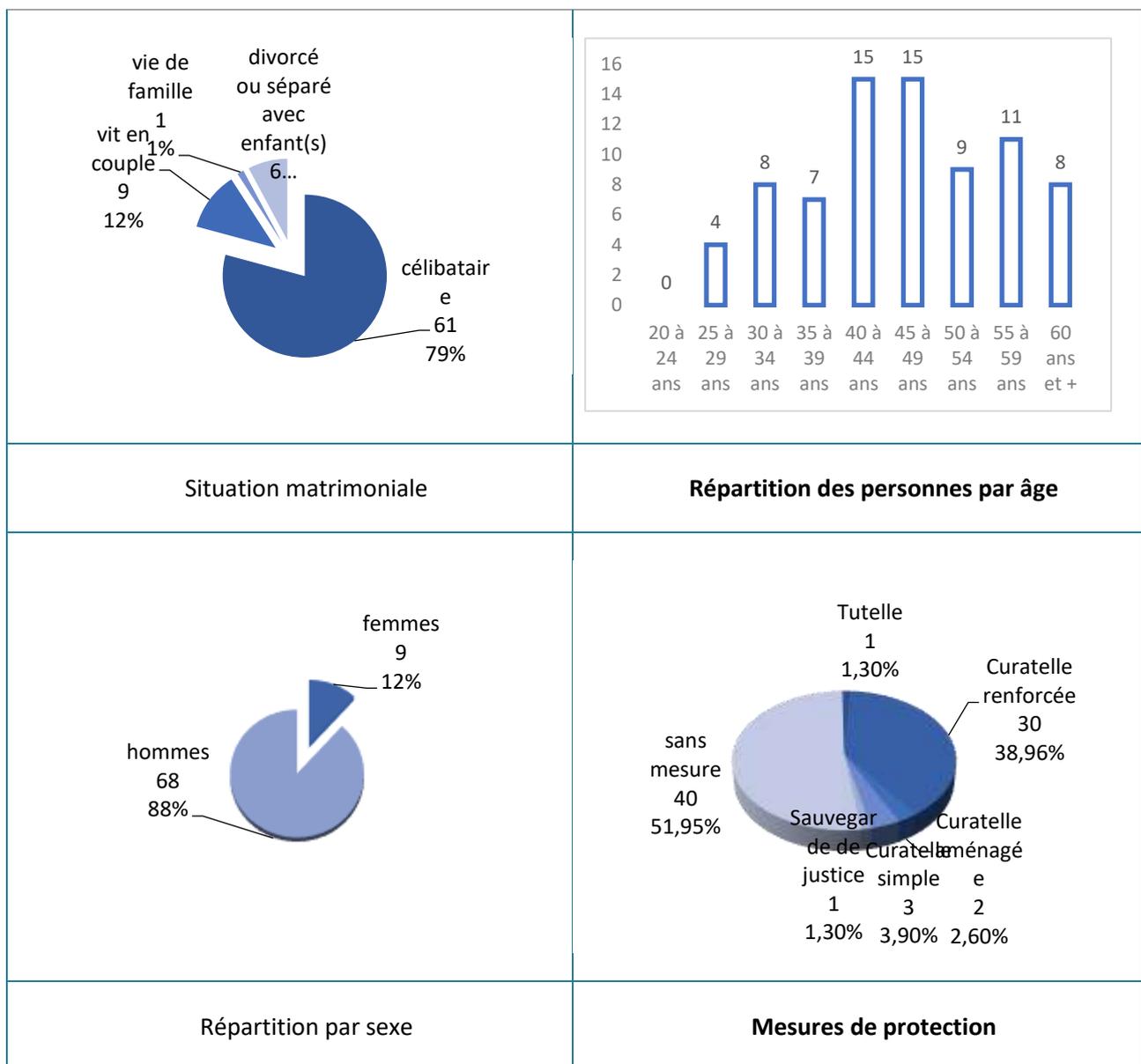
L'identité (personnelle ou professionnelle) est une construction éminemment sociale et elle n'a rien de naturel. Elle peut donc se modifier, se renforcer, s'étioler ou se briser tout au long de la vie de la personne. La maladie psychique va entraver la construction identitaire ou remettre en cause une identité déjà construite en fonction de l'âge de la personne concernée.

« L'identité au travail est l'armature de la santé mentale [...] Par le travail, le sujet (...) se modifie, n'est plus le même après l'expérience de travail. Le travail est un processus mutatif pour le sujet, qui ne transforme pas uniquement le monde en produisant des biens et des services mais se transforme soi-même en travaillant ». ^[1]

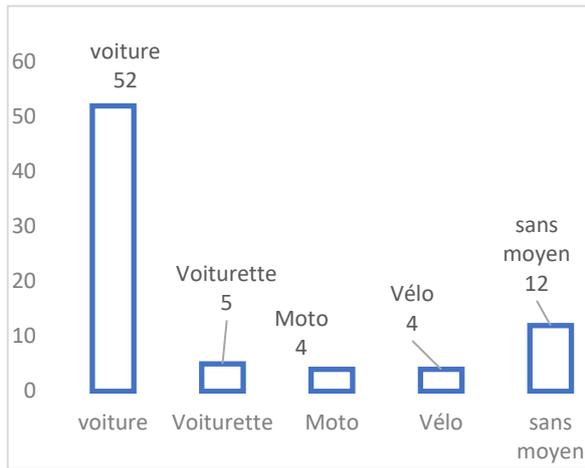
L'altération de ces trois domaines (champ cognitif, habiletés psycho-sociales et construction identitaire) est constitutive du handicap psychique. Cette altération est plus ou moins intenses d'une personne à l'autre et elle est également influencée dans le temps par trois variables :

- Les évènements de vie pour la personne : partenariat avec le SAVS
- Le suivi des soins en santé mentale : partenariat avec le CPRB (présence hebdomadaire du médecin psychiatre et d'une infirmière)
- L'environnement, notamment l'environnement professionnel, où évolue la personne : On comprend donc aisément l'importance que la Direction et les encadrants de l'ESAT apportent à l'environnement de travail sous ses différents aspects humains et matériels.

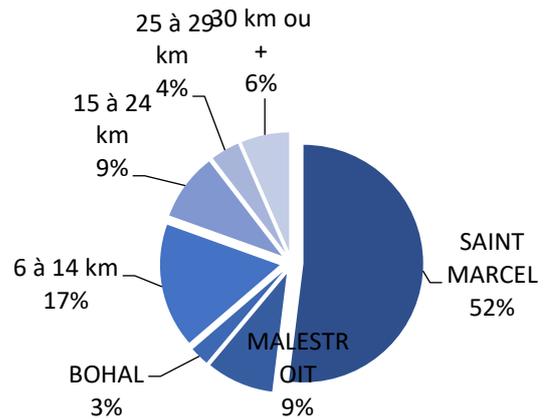
Situation des personnes accueillies à l'ESAT, à la SA ESAT et au SAVS de Saint Marcel



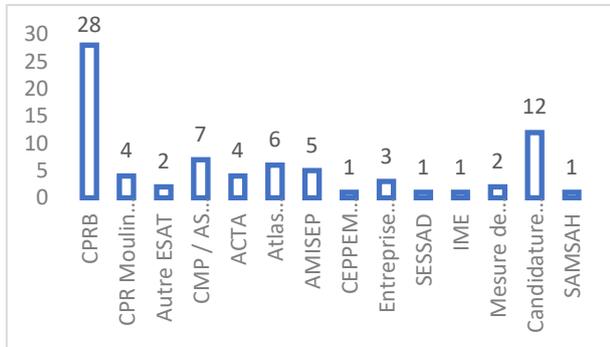
^[1] P.MOLINIER, Les enjeux psychique du travail, Payot, Paris, 2006, 336 pages, p.131



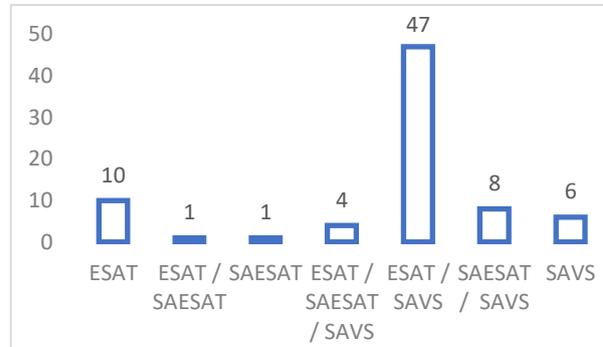
Moyens de transport



Lieu de résidence



Provenance



Répartition des accompagnements

77 personnes sont accueillies et accompagnées sur le site des Hardys Béhélec siège de l'association sur la commune de Saint Marcel.



Sur le SAVS En Arbenn

Dans le cadre réglementaire du département du Morbihan, les personnes accompagnées ont entre 20 ans révolus et 60 ans et plus. A condition que le handicap ait été reconnu avant 60 ans. Ils doivent également bénéficier d'une notification délivrée par une CDAPH.

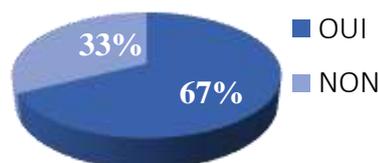
Le SAVS En Arbenn a pour spécificité d'accompagner des personnes, femmes et hommes, quel que soit leur handicap.

La définition du handicap selon la loi du 11 février 2005...La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 définit le handicap de la façon suivante :

« Constitue un Handicap, toute **limitation d'activité ou restriction** de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une **altération** substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

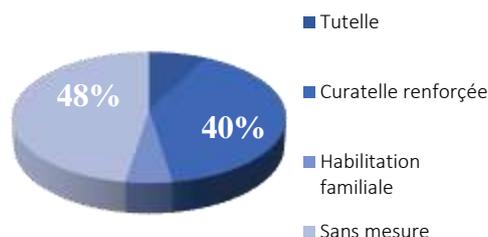
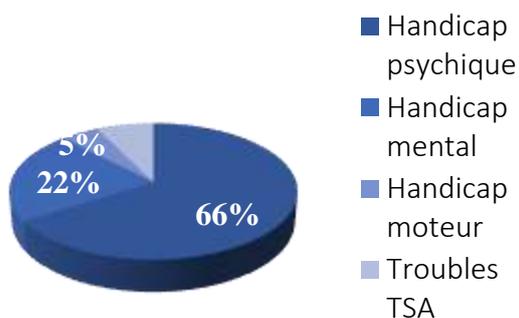
Situation des personnes accueillies au SAVS En Arbenn

La moyenne d'âge est de 42.5 ans. La personne la plus jeune a 20 ans, la plus âgée a 66 ans



Représentation par sexe

Orientation SAVS en cours



Profil des personnes

Mesures de protection

Au 31 décembre 2023, le service est au complet. Les entrées se sont réalisées tout au long de l'année. Les premières personnes ont intégré le service à compter du 28 février. 21 personnes ont intégré le SAVS En Arbenn et 1 personne est sortie du SAVS à la suite d'un déménagement sur un autre territoire.



Sur les foyers de vie Marie Balavenne

Les différents profils des résidents accueillis dans les foyers de vie sont forts différents. Cependant, pour rappel, les foyers de vie accueillent des personnes qui ont gardé un bon niveau d'autonomie dans les actes de la vie quotidienne (habillement, déplacement, hygiène, alimentation). Pour exemple, le dispositif n'est pas en mesure de pouvoir accueillir une personne dont le niveau d'autonomie ne lui permet pas de réaliser une toilette complète. Le ratio d'encadrement déterminé en foyer de vie ne permet pas de répondre à ce type de besoin. L'établissement accueille des adultes présentant trois types de problématiques qui peuvent être isolées ou se cumuler :

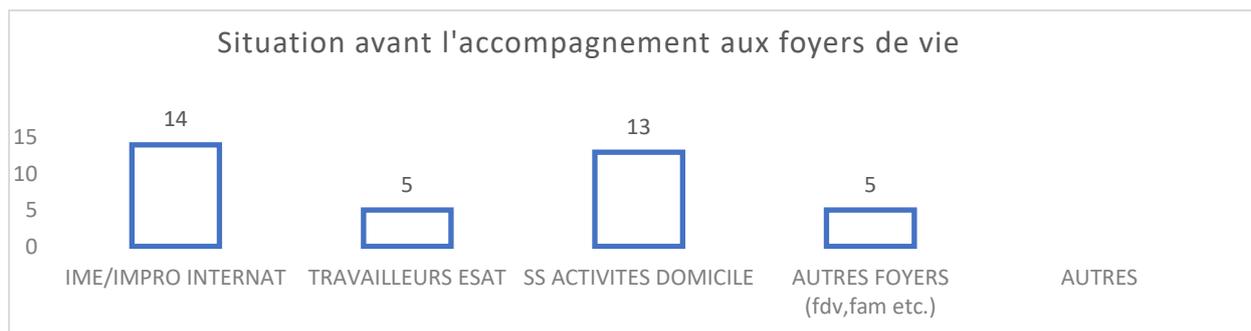
- La déficience intellectuelle entraînant un handicap mental, générée soit par une cause génétique identifiée, soit par des séquelles d'une autre maladie ou des troubles survenus durant la grossesse, à la naissance ou en bas âge (encéphalopathies, anoxie postnatale, convulsion), soit à un traumatisme ultérieur d'origine externe (accident de la route).
- Le handicap psychique ne justifiant pas une prise en charge lourde en centre hospitalier spécialisé. Il s'agit de troubles stabilisés du comportement et de la conduite, tels que la schizophrénie, les délires chroniques, les séquelles d'une psychose infantile précoce.
- L'autisme et des séquelles de troubles envahissants de développement survenus durant l'enfance sans comportements ni conduites à risque.

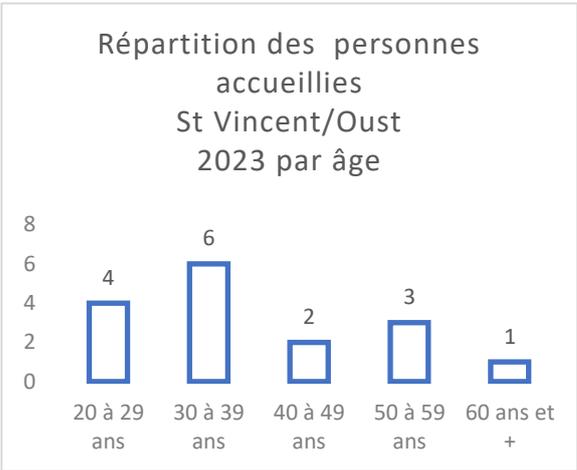
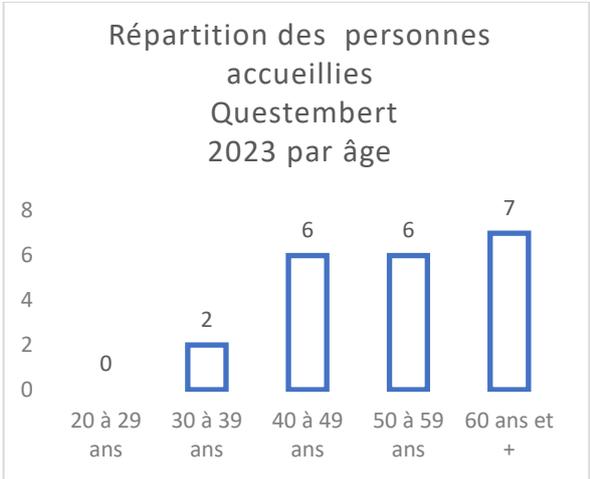
A ces problématiques peuvent s'associer d'autres troubles comme l'épilepsie...

En 2023, le foyer de vie de Questembert a accueilli 18 résidents en hébergement permanent, 8 en accueil de jour et 20 en accueil temporaire. A Saint Vincent sur Oust, 10 résidents en hébergement permanent et 3 en accueil de jour.

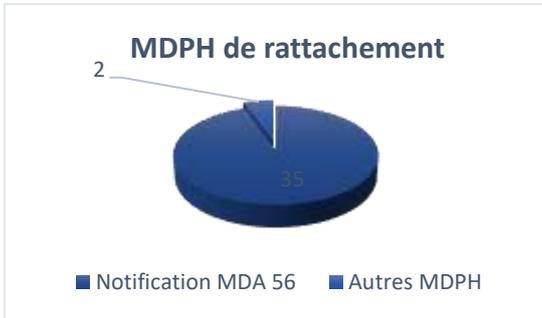
Pour rappel, à Questembert le foyer de vie a un agrément de 17 places en hébergement permanent jusqu'à 365 jours/an, 5 places en accueil de jour du lundi au vendredi, de 9h30 à 16h30 et 1 place en accueil temporaire. Et à St Vincent S/Oust, il a un agrément de 10 places en hébergement permanent jusqu'à 365 jours/an et 5 places en accueil de jour du lundi au vendredi, de 9h30 à 16h30.

En 2023, le nombre d'accueil de jour est passé de 10 à 8, dont 3 pour le foyer de Saint Vincent sur Oust.



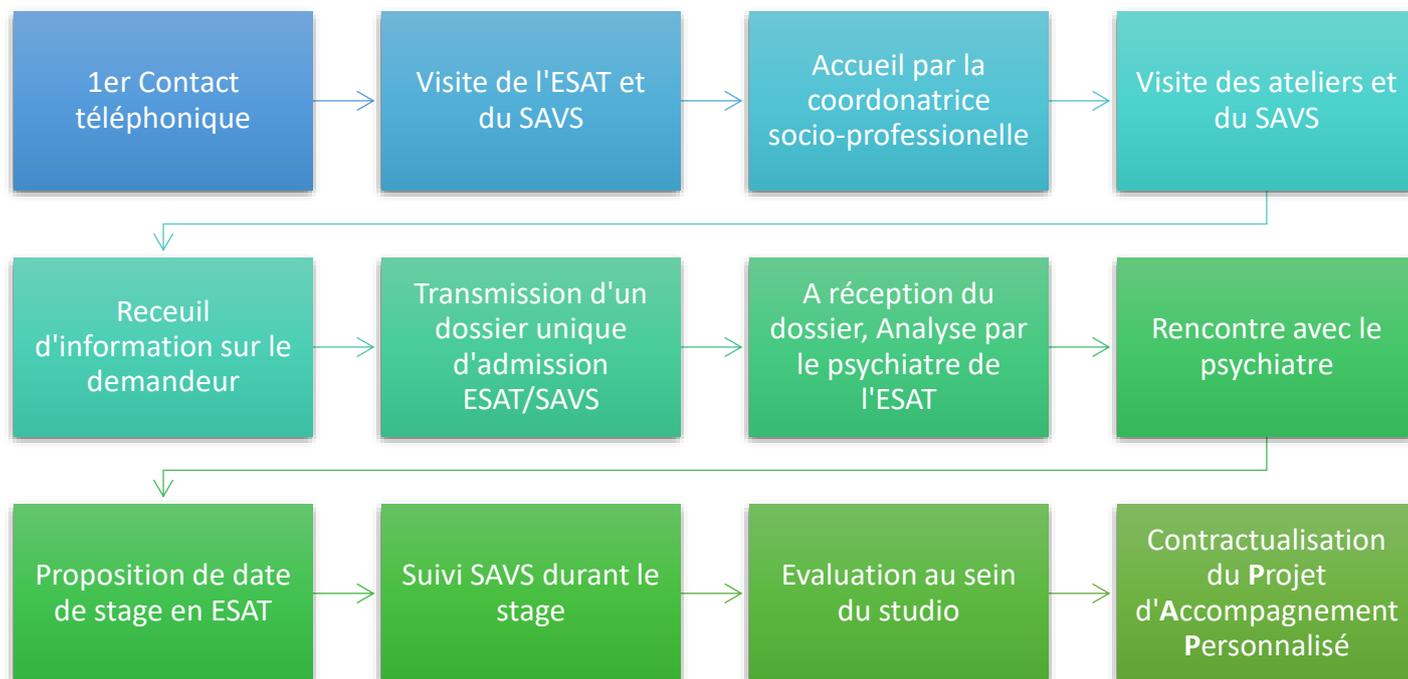


Le plus jeune a 39 ans et le plus ancien 70 ans sur le foyer de vie de Questembert. Le plus jeune a 20 ans et le plus ancien à 66 ans sur celui de Saint Vincent sur Oust. La moyenne d'âge est de 53 ans sur Questembert et de 40 ans sur Saint Vincent sur Oust.



6. Les différentes étapes des bénéficiaires

Services de l'ESAT et du SAVS Les Hardys Béhélec



Service annexe de l'ESAT

Le service est accessible à l'ensemble des travailleurs et anciens travailleurs de l'ESAT résidents à proximité du service. Aujourd'hui, la Maison n'est pas adaptée pour accueillir des personnes à mobilité réduite.

Les bénéficiaires intègrent le service temporairement ou non sur proposition de l'ESAT. Nous souhaitons clarifier le fait que cette décision ne relève pas de la MDA*.

Lors de l'intégration dans le service, les bénéficiaires reçoivent et signent le Document Individuel d'Accompagnement (D.I.A).

Un appui en direction des plus âgés, une préparation progressive aux problématiques liées au « deuil du travail » est organisée (repli sur soi, mise en œuvre ou maintien d'une nouvelle vie sociale).

Un appui vers « autre chose » que le travail pour les plus fragiles. Lorsque le retour en milieu professionnel est impossible, un tout autre projet doit alors être travaillé.

Une réponse « sociale & d'équilibre psychique » lors des transitions. Au-delà des relations professionnelles, la SA ESAT, par sa dimension collective, renforce l'autodétermination et la pair-aidance.

Services du SAVS En Arbenn

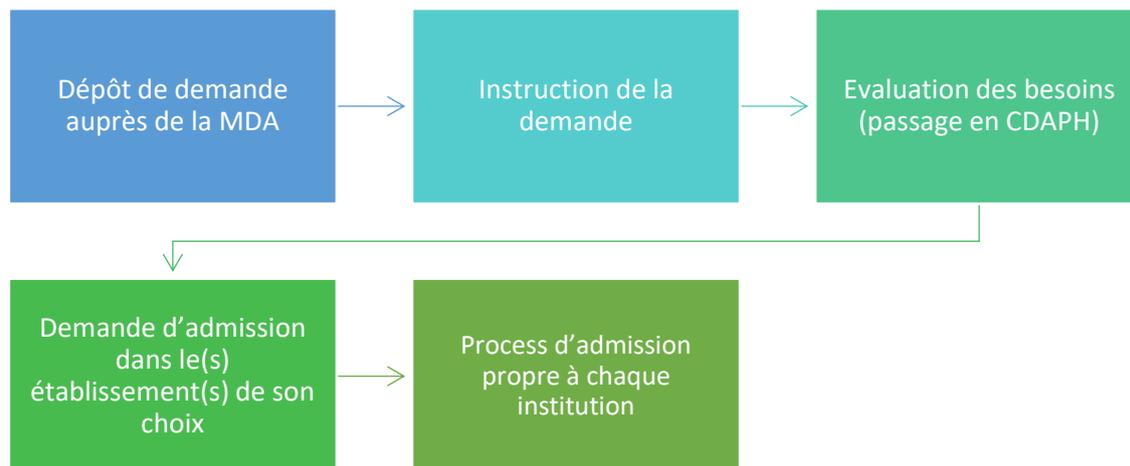
Un premier contact est établi avec le SAVS pour une présentation du service (même s'il n'y a pas de notification SAVS). Si le service est au complet, et si la notification est valide, le bénéficiaire est inscrit sur la liste d'attente.

Lorsqu'une place est disponible, un second rendez-vous est organisé avec le chef de service et le psychologue. Si la personne est toujours d'accord, un Document Personnalisé d'Accompagnement est signé pour 6 mois.

Les 6 premiers mois d'accompagnement permettent de faire connaissance et d'affiner les souhaits et besoins du bénéficiaire.

Et au bout de 6 mois, un Projet d'accompagnement personnalisé est proposé afin de définir les axes d'accompagnement.

Services d'accompagnement des foyers de vie



En liminaire, il tend à rappeler que les foyers de vie s'adressent principalement aux personnes qui ne peuvent pas ou plus exercer une activité professionnelle, y compris en milieu protégé, c'est-à-dire en structure spécialisée. Les personnes accompagnées dans ces structures doivent bénéficier d'une autonomie suffisante pour se livrer à des activités quotidiennes. Le Foyer de Vie et l'Accueil de Jour accueillent prioritairement des personnes adultes de plus de 20 ans et ayant une décision d'orientation de la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) désignée « Foyer de vie », « Foyer non médicalisé », « établissement médico-social non médicalisé »

La personne en situation d'handicap, ou par l'intermédiaire de son représentant légal, doit solliciter l'établissement afin de constituer un dossier administratif relatif à une demande d'admission.

Par la suite, une rencontre en présence du coordonnateur (ou chef de service), d'un membre de l'équipe et la personne accompagnée (ou non) par un représentant légal et/ou d'un professionnel médico-social de « référence » pour :

- Une prise de connaissance de sa situation et de sa demande,
- Une visite de l'établissement.
- Une présentation du fonctionnement de la structure.

En accord avec la personne et son entourage, proposition d'une demi-journée d'immersion facilitant l'entrée en relation avec le collectif et la découverte du fonctionnement spécifique au foyer de vie « Marie Balavenne ». A la suite de celle-ci, un séjour d'expérimentation, préalable à chaque admission, est envisagé.

A posteriori du séjour d'expérimentation, la personne et les différents acteurs impliqués dans son accompagnement se réunissent, ceci afin de faire le bilan du séjour. Aussi, il s'agit de s'assurer de la concordance entre l'offre d'accompagnement proposée, les attentes de la personne et les besoins repérés.

7. Cadre législatif et réglementaire

Le fonctionnement des structures de l'association « Les Hardys Béhélec » est encadré par la loi, les législations et les textes qui en résultent expriment en partie les normes et les valeurs. La place des personnes en situation de handicap dans la société a évolué, les structures ont dû suivre cette évolution.

Les lois du 30 juin 1975

La loi 75-374 du 30 juin 1975 dite loi d'orientation en faveur des personnes handicapées affirme « l'accès du mineur et de l'adulte handicapé aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et leur maintien dans un cadre ordinaire de travail et de vie, à toute l'autonomie dont ils sont capables ».

La loi n°2002-2 du 2 janvier 2002

En rénovant les lois précédentes, la loi 2002/2 comble un manque en promouvant « une meilleure reconnaissance du Sujet citoyen, en définissant les droits et libertés des usagers du secteur social et médico-social, puis en fournissant des outils propres à garantir l'exercice de ces droits. Elle place d'inc les droits de l'utilisateur au cœur de la rénovation sociale et médico-sociale.

La loi 2005-102 du 11 février 2005

C'est la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Elle fait de la question de la participation des personnes à la vie sociale la pierre angulaire de son action.

La loi définit le handicap : « Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ». Elle rappelle les droits fondamentaux des personnes en situation de handicap....

Si la participation des personnes en situation de handicap à la vie sociale reste la première volonté du législateur, la loi précise le rôle et les missions des institutions chargées d'assurer l'accompagnement d'un parcours personnalisé.

Le décret du 13 décembre 2022 spécifique aux ESAT

Celui-ci rend effectif plusieurs mesures du plan de transformation des ESAT :

Favoriser une dynamique de parcours des travailleurs en ESAT, en leur offrant la possibilité d'évoluer vers le milieu ordinaire de travail, via différents dispositifs (mise à disposition, cumul d'activité professionnelle, sortie d'ESAT) ;

Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs, en les informant sur leurs droits lors de leur entrée en ESAT, en créant un carnet de parcours et de compétences à leur profit ou en transposant dans le Code de l'action sociale et des familles un certain nombre de droits applicables aux salariés soumis au Code du travail (congés exceptionnels, récupération et paiement majoré des dimanches et jours fériés, élection d'un délégué représentant les travailleurs, création d'une instance mixte...);

Accompagner le développement de l'activité des ESAT, en encourageant les ESAT à formaliser au moins trois conventions de partenariat avec des partenaires de l'accompagnement en milieu ordinaire ;

Assurer l'attractivité des métiers des professionnels d'ESAT.

8. Orientations départementales et projet d'offre de services

Contexte réglementaire de notre action

Les structures de l'Association « Les Hardys Béhélec » inscrivent leur action en cohérence avec les politiques publiques que celles-ci soient nationales, régionales ou départementales. Il convient de les rappeler afin de comprendre leurs articulations et les attendus au bénéfice des personnes concernées.

La loi HPST de juillet 2009 (hôpital, patients, santé et territoires)

Promulguée le 21 juillet 2009, la loi « **hôpital, patients, santé et territoires** » dite « HPST » propose une nouvelle organisation sanitaire et médico-sociale, qui vise à mettre en place une offre de soins graduée de qualité, accessible à tous et satisfaisant à l'ensemble des besoins de santé. Elle réorganise en profondeur l'organisation et la planification des politiques de santé via la création des Agences Régionales de Santé. Elle acte le principe général de complémentarité et de coopération entre acteurs du système de santé. Elle propose une réorganisation globale du système de soins en traitant prioritairement :

- La question de la lutte contre les déserts médicaux,
- Du décloisonnement entre les soins ambulatoires, les soins hospitaliers et le secteur médico-social,
- De la performance des hôpitaux,
- De l'attractivité des métiers de la santé,
- De la santé des jeunes,
- De manière générale de la coordination du système de santé.

Lancée en 2018, la **feuille de route en santé mentale et psychiatrie** définit 3 axes de travail prioritaires, à savoir :

- Promouvoir le bien être mental, prévenir et repérer,
- Garantir des parcours de soins,
- Améliorer les conditions de vie et d'inclusion sociale

Enrichie depuis 2021 de mesures prises dans le cadre des assises de la santé mentale et de la psychiatrie, les avancées sont réelles et significatives et se traduisent par :

- Une affirmation croissante de la politique de promotion et de prévention en santé mentale qui mobilise des acteurs de plus en plus nombreux,
- La poursuite d'un maillage territorial de l'offre de soins psychiatriques, dans le cadre d'une transformation des pratiques et des organisations qui doit composer avec les difficultés structurelles et conjoncturelles rencontrées par les professionnels,
- Des leviers renforcés en faveur de l'insertion sociale et de la citoyenneté des personnes en situation de troubles ou de handicaps psychiques.

La feuille de route « santé mentale et psychiatrie »

**Le projet
régional de
santé
2023/2028
(PRS)**

Document stratégique régional élaboré pour planifier, organiser et coordonner les actions et les ressources de santé dans une région, **le Projet Régional de Santé** est régi par la loi 2016 - 41 du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé. Il est composé de 3 éléments :

- Un cadre d'orientation stratégique à 10 ans (COS) qui détermine les objectifs généraux et les résultats attendus pour améliorer l'état de santé de la population, lutter contre les inégalités sociales et territoriales de santé, en particulier celles relatives à l'accès à la prévention, aux soins et à l'accompagnement médico-social,
- Un schéma régional de santé unique à 5 ans (SRS) sur la base d'une évaluation des besoins sanitaires, sociaux et médico-sociaux et qui détermine, pour l'ensemble de l'offre de soins et de services de santé, y compris en matière de prévention, de promotion de la santé et d'accompagnement médico-social, des prévisions d'évolution et des objectifs opérationnels,
- Un programme régional relatif à l'accès à la prévention et aux soins des personnes les plus démunies (PRAPS).

L'élaboration du 3ème PRS est l'occasion d'une actualisation du COS. Le SRS et le PRAPS sont révisés pour aboutir à l'élaboration concertée de nouveaux documents.

Les orientations stratégiques du SRS répondent aux enjeux identifiés dans le diagnostic partagé du PRS 3, ainsi qu'aux priorités définies par le cadre d'orientation stratégique.

Ces neuf orientations permettent de conforter et d'adapter l'action de l'ARS Bretagne sur des thématiques précédemment ciblées par le PRS 2, à savoir : la réduction des inégalités sociales de santé, les parcours de santé, l'accès à la santé dans les territoires, l'autonomie et l'inclusion. Elles traduisent également de nouvelles ambitions, en lien avec les priorités transversales du système de santé : L'impact sanitaire du changement climatique, l'approche « une seule santé », les ressources humaines en santé, la santé

de populations prioritaires.

Les contrats locaux de santé participent à la construction des dynamiques territoriales de santé. Ils permettent la rencontre du projet porté par l'agence régionale de santé de Bretagne et des aspirations des collectivités territoriales pour mettre en œuvre des actions au plus près des populations. Ses objectifs sont de réduire les inégalités sociales et territoriales de santé et de proposer des parcours de santé plus cohérents et adaptés à l'échelon local.

Conclut pour 5 ans (2023 – 2027) et signé le 4 octobre 2023, le CLS Est Morbihan (territoire de santé 4) regroupe 84 communes autour de 5 axes :

- Etre acteur et citoyen de sa santé,
- Promouvoir des cadres de vie favorable à la santé,
- Favoriser l'accès aux droits et aux soins, notamment auprès des publics vulnérables,
- Impulser de nouvelles dynamiques en santé,
- Animer le Contrat Local de Santé,

**Le Contrat
Local de
Santé Est
Morbihan
2023/2027
(CLS)**

**Le Projet
Territorial de
Santé
Mentale du
Morbihan
(PTSM 56)**

Avec une volonté partagée de « renforcer la prise en compte de la santé dans toutes les politiques »

Le Projet Territorial de Santé Mentale (PTSM) est introduit par la loi de modernisation de notre système de santé du 26 janvier 2016. Élaboré pour une durée de cinq ans, le PTSM vise « l'amélioration continue de l'accès des personnes concernées à des parcours de santé et de vie de qualité, sécurisées et sans rupture ». Le décret du 27 juillet 2017 fixe les six priorités que doivent prendre en compte les PTSM, à savoir :

- L'organisation des conditions du repérage précoce des troubles psychiques, de l'élaboration d'un diagnostic et de l'accès aux soins et aux accompagnements sociaux ou médico-sociaux, conformément aux données actualisées de la science et aux bonnes pratiques professionnelles,
- L'organisation du parcours de santé et de vie de qualité et sans rupture, notamment pour les personnes souffrant de troubles psychiques graves et s'inscrivant dans la durée, en situation ou à risque de handicap psychique, en vue de leur rétablissement et de leur inclusion sociale,
- L'organisation des conditions de l'accès des personnes présentant des troubles psychiques à des soins somatiques adaptés à leurs besoins,
- L'organisation des conditions de la prévention et de la prise en charge des situations de crise et d'urgence,
- L'organisation des conditions du respect et de la promotion des droits des personnes présentant des troubles psychiques, du renforcement de leur pouvoir de décider et d'agir et la lutte contre la stigmatisation des personnes,
- L'organisation des conditions d'action sur les déterminants sociaux, environnementaux et territoriaux de la santé mentale.

La feuille de route est arrêtée pour une durée de cinq ans par le Directeur Général de l'ARS. La loi « Ma santé 2022 » du 24 juillet 2019 réaffirme le principe de territorialisation de la politique de santé mentale portée par les acteurs locaux.

Pour le Morbihan, il se décline en 19 actions que sont :

1. Organiser une journée annuelle santé mentale dédiée à l'interconnaissance des acteurs du social, sanitaire et du médico-social en formation initiale par territoire de santé,
2. Créer et animer des espaces d'échanges et d'analyse des pratiques sur chaque territoire de santé,
3. Développer une stratégie départementale d'information et de sensibilisation dans l'objectif de dissiper les stéréotypes qui circulent au sujet des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale,
4. Déployer des espaces de concertation et de coordination intersectoriels, en proximité, portés par les élus locaux : des Conseils Locaux de Santé Mentale,
5. Soutenir les équipes enseignantes dans l'appropriation de programmes de développement des compétences psychosociales dès le plus jeune âge,
6. Outiller les professionnels qui accompagnent les personnes fragilisées à domicile et les primo intervenants dans le repérage, l'écoute et l'orientation,
7. Renforcer les collaborations entre les établissements sociaux et médico-sociaux et les établissements de santé mentale : la naissance, la période post-natale/l'enfance, l'adolescence et la transition vers l'âge adulte,
8. Apporter une équité territoriale dans l'organisation départementale de réponses aux urgences psychiatriques,
9. Améliorer l'accueil et les soins des personnes en situation de handicap aux urgences,
10. Développer les coopérations entre les professionnels de santé libéraux et les établissements spécialisés en psychiatrie, afin d'offrir une prise en charge globale de qualité,
11. Organiser et renforcer les filières spécifiques de parcours de santé patients pour améliorer l'accès aux soins somatiques,

12. Déployer les dispositifs d'aller-vers pour une offre équitable, adaptée aux besoins des populations des territoires,
13. Accompagner les missions des dispositifs d'appui à la coordination des parcours complexes des personnes pour le volet santé mentale,
14. Déployer des programmes d'éducation thérapeutique du patient (ETP) dans le cadre de partenariats villes-hôpital,
15. Renforcer et structurer l'offre de soins de réhabilitation psychosociale pour permettre un accès, le plus précocement possible, en tout point du territoire,
16. Mobiliser le travail comme outil de rétablissement de la personne,
17. Reconnaître les savoirs expérientiels : constituer une plate-forme de pairs ressources en santé mentale,
18. Favoriser l'accès, le maintien ou le retour à domicile,
19. Soutenir l'action des décideurs publics dans la mise en œuvre de politiques inclusives en santé mentales.

Trois grands défis ont été identifiés par le département :

- Faire face au vieillissement inédit de la population,
- Faciliter la vie des personnes handicapées,
- Accompagner plus de 500 établissements, services et structures.

Pour cela, des objectifs clairs :

- Mieux informer et accompagner en proximité,
- Simplifier les démarches,
- Améliorer les délais d'instruction, notamment à la Maison Départementale de l'Autonomie (un dossier en moins de 3 mois) tout en permettant d'en suivre l'évolution en temps réel,
- Contribuer à redonner aux métiers du prendre soin, l'attractivité qu'ils méritent,
- Faire du Morbihan le département pilote pour l'accompagnement à domicile,
- Aider les aidants : une solution pour tous les aidants,
- Diminuer drastiquement le nombre de jeunes handicapés maintenus en structure enfance, dans l'attente d'une place adaptée,
- Utiliser davantage la culture et le sport comme vecteurs de la prévention.

Un fil conducteur pour ces objectifs : L'épanouissement, le bien vieillir, la dignité.

Une déclinaison de ces objectifs en 6 orientations prioritaires :

1. Soutenir le maintien à domicile des personnes en perte d'autonomie
2. Accompagner la perte d'autonomie par des solutions adaptées et graduées
3. Renforcer et améliorer la capacité d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap
4. Soutenir les aidants
5. Améliorer l'accueil et l'accompagnement des usagers
6. Soutenir les communes et partenaires dans leurs projets en lien avec la perte d'autonomie

Voici présenté le cadre politique et réglementaire dans lequel notre établissement inscrit son action. Pour y parvenir, nous avons fait le choix d'une présence forte dans les réseaux, auprès de nos partenaires et plus généralement dans l'ensemble des projets territoriaux qui traitent de la question du handicap.

*Le schéma
Départemental
de
l'Autonomie
du Morbihan
2023/2028*

Le Groupement de Coopération Sociale et Médicosociale de Santé Mentale du Golfe du Morbihan

Régi par le code de l'Action Sociale et des Familles et s'inscrivant dans le cadre des dispositions spécifiques du Code de la Santé Publique et l'Instruction Ministérielle DGAS/5D/2007/309 du 3 août 2007, le GCSSM (groupement de coopération sanitaire de santé mentale du Golfe du Morbihan) s'est constitué officiellement le 21 septembre 2011. Le CPR de BILLIERS en est un des membres fondateurs avec l'EPSM Morbihan et l'Association HOVIA (ex : Le Moulin Vert). Il s'est ensuite élargi pour devenir, en date du 20 janvier 2014, le GCSMS (groupement de coopération sociale et médico-sociale de santé mentale du Golfe du Morbihan) avec l'arrivée de nouveaux membres, l'association Les Hardys Behelec et le foyer de vie Les Cygnes. L'objet du groupement est de faciliter, de développer et d'améliorer l'activité de ses membres par la définition de stratégies communes destinées à élaborer une réponse cohérente et coordonnée dans le domaine du handicap psychique. Il favorise la mutualisation des moyens et des compétences nécessaires à l'exercice des missions des membres du groupement. Plus précisément, il est constitué afin d'organiser et de gérer des activités administratives, logistiques et/ou techniques, de réaliser ou de gérer des équipements d'intérêt commun, et, en particulier, de mettre en œuvre un système d'information commun,

- De participer à des activités de recherche et d'en assurer la coordination,
- De permettre les interventions communes de professionnels médicaux et non médicaux exerçant dans les établissements membres du groupement,
- D'assurer directement, le cas échéant, à la demande de l'un ou plusieurs de ses membres, l'exploitation de l'autorisation ou de l'agrément au titre de l'article L.7232-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles après accord de l'autorité l'ayant délivrée,
- De répondre à tout appel à projet dans le secteur sanitaire, social et médico-social dont ceux visés à l'article L.313-1-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles, correspondant à son objet social.

Le groupement a notamment pour objectif de permettre une meilleure lisibilité du parcours de soins et de vie pour toute personne prise en charge et l'ensemble des professionnels. Il vise, dans ce cadre, à assurer la coordination des professionnels intervenant dans la prise en charge des personnes souffrant de troubles psychiques.

EMISEM

Fondée en novembre 2016 par différents opérateurs sanitaires et médico-sociaux (Mutualité Française, ADAPEI, Association Kervihan, EPSMS Vallée du Loch, association Gabriel DESHAYES, EPSM Morbihan, EPSM Charcot et Association Hospitalière de Bretagne). EMISEM est un collectif de gestionnaires qui se sont engagés dans une approche innovante et coordonnée de la transformation et l'adaptation de l'offre sur le territoire Morbihannais. Chacun reste totalement libre de ses initiatives mais s'engage, dès qu'un projet peut avoir une dimension départementale et transversale, à tenter de construire une réponse coordonnée via EMISEM.

Par ailleurs les membres d'EMISEM s'engagent à mobiliser des énergies et partager des ressources pour faire fonctionner et développer différents dispositifs que sont :

L'EMIA (équipe mobile d'intervention adultes)

- En adhérant aux approches structurées.
- En formant les cadres et les équipes afin de garantir l'utilité des interventions de l'équipe mobile.
- En garantissant que tout sera mis en œuvre pour que les préconisations de ladite équipe puissent être appliquées

Le PCPE (pôle de compétences et de prestations externalisées)

- En s'engageant à respecter la subsidiarité de l'intervention.
- En essayant de mettre à disposition, autant que de possible, du parcours des enfants et des adultes accompagnés (sous condition d'un paiement possible) des ressources spécialisées de ses établissements et services.

L'offre de répit,

- En s'engageant à diffuser cette offre et assurer aux organisateurs de la bonne transmission des éléments indispensables aux accueils.

La communauté 360,

- En s'engageant à participer activement aux initiatives de la communauté 360 au sein des DAC sur le territoire.

Plus globalement c'est le principe de solidarité entre les membres d'EMISEM qui est attendu.

Au-delà des membres fondateurs, le Conseil d'Administration comprend également 3 autres collèges distincts, à savoir :

- Un collège « Membres partenaires » composé de 4 sièges au maximum, destiné aux représentants d'Associations, d'établissements sanitaires ou médico-sociaux ou tout autre personne morale.
- Un collège intitulé « membres associés » composé de 2 sièges, destiné aux représentants des usagers
- Un collège intitulé « membres invités » composé de 2 sièges, destiné aux personnes qualifiées.

Progressivement, EMISEM s'est imposé comme un acteur clé de la santé mentale sur notre territoire. Suite aux travaux menés depuis plusieurs mois dans le cadre des actions retenues par le projet territorial de santé mentale et aux nombreuses rencontres partenariales réalisées dans le cadre de la nouvelle offre de service du CPR de BILLIERS, nous avons intégré le Conseil d'Administration d'EMISEM en juin 2022 afin de contribuer activement aux réflexions menées avec l'ensemble des acteurs principaux de notre territoire. Cette adhésion positionne notre établissement sur l'échiquier des partenaires dont la parole compte sur le département.



9. Un ancrage territorial appuyé par un travail collaboratif et partenarial



L'Association Les Hardys Béhélec sait s'entourer de nombreux partenaires qui apportent de réelles ressources pour les bénéficiaires et pour les professionnels. Par nécessité d'apporter une réflexion plurielle, d'unir les compétences, les efforts, les moyens, la production de synergies est un impératif pour proposer un accompagnement de qualité. Pour ce faire, les dispositifs des structures appartenant à l'Association « Les Hardys Béhélec » s'appuient sur un tissu partenarial riche et continuellement étoffé. Les cartes ci-dessus permettent de visualiser les différents acteurs, les nombreux partenaires et les relations entre nous sur notre territoire et dans le cadre des projets des services. Cela permet aussi de préciser la nature des compétences et des apports spécifiques de chacun.

10. L'association : « Les amis de Marie Balavenne »

En 2018, suite à l'absorption de l'association Marie Balavenne par l'association « Les Hardys Béhélec », l'association « Les amis de Marie Balavenne » est née. Elle a pour objet l'organisation d'évènements afin de collecter des moyens financiers destinés à améliorer les conditions de vie des résidents des foyers de vie Marie Balavenne situés sur les sites de Questembert et de Saint Vincent sur Oust. Elle est composée de membres actifs que sont les familles dont un enfant, un frère ou une sœur qui est accueilli au sein d'un des foyers, de membres du personnel et de membres non actifs souhaitant adhérer à l'association. Un conseil d'administration composé de six membres est nommé pour gérer cette association qui est renouvelé tous les deux ans. Trois de ces membres font partis des membres du Conseil d'Administration de l'Association « Les Hardys Béhélec ».



11. Projet social

Notre projet social s'adresse à l'ensemble des équipes pluridisciplinaires qui œuvrent chaque jour au service des personnes accueillies, à savoir :

Politique et gestion des ressources humaines

L'association « Les Hardys Béhélec » est particulièrement attaché au respect des personnes. La tolérance, l'accueil, la solidarité, l'entraide et le développement personnel et professionnel de nos salariés constituent des valeurs fortes de notre politique de gestion des ressources humaines.

Cette politique repose sur un traitement équitable de tous les professionnels, indépendamment de leur statut, à l'embauche comme au cours de la relation de travail, sans discrimination d'âge, de sexe, de religion, d'origine.

Affirmer le respect comme étant un pilier de notre politique, c'est faire le choix de valoriser nos professionnels avec l'encadrement comme relais de proximité sur le terrain. L'objectif est de les fidéliser, dans un établissement à taille humaine où la proximité des échanges et des relations est reconnue.

La volonté de l'association est de permettre à ses professionnels de développer les compétences nécessaires à leur progression individuelle, en s'appuyant :

- Sur les échanges réguliers, les évaluations, les entretiens professionnels et individuels et l'accompagnement,
- La mobilité interne (inter-établissements et services dans le cadre de la direction commune avec le CPR de Billiers)
- Les opportunités de formations qualifiantes et/ou diplômantes

Inscrite dans un projet social, notre politique de gestion des ressources humaines s'engage notamment à :

- Promouvoir la santé au travail (en favorisant l'accueil, le maintien et la réintégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en développant la prévention des « risques psychosociaux », c'est-à-dire en œuvrant pour favoriser le bien-être au travail, en soutenant les équipes ou les

professionnels confrontés à des situations difficiles) en proposant notamment des plannings et des cycles de travail assurant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle,

→ Animer et piloter une gestion des emplois et des parcours professionnels :

- En favorisant la mobilité interne pour répondre aux souhaits d'évolution professionnelle des salariés en cohérence avec les besoins de l'établissement,
- En menant une réflexion permanente sur les évolutions des métiers et les formations nécessaires,
- En assurant une gestion qualitative des emplois visant à faciliter le recrutement, motiver et fidéliser le personnel en poste,
- En valorisant les compétences et l'émergence de projets professionnels,

→ Assurer l'encadrement des stagiaires et l'accompagnement des nouveaux recrutés,

→ Maintenir et développer un bon climat social au sein de l'association,

Les relations sociales

La pratique qui préside au sein de l'association est une approche « managée » des relations sociales dont la direction est la garante. Les relations sociales structurent nos établissements et constituent un vrai levier stratégique au regard de ce qu'elles impliquent pour le développement de l'entreprise. Nous partons du principe que leur qualité influe sur le climat de confiance et notre performance. Ce management des relations sociales doit prévenir les tensions, maintenir le dialogue et éviter la dégradation du climat social. Il veille à ce que la participation de tous les acteurs au dialogue social soit garantie.

Ainsi, la direction et les représentants du personnel s'engagent :

- A communiquer de façon transparente et loyale,
- Favoriser et pratiquer la co-construction et la concertation,
- Considérer les compétences et les propositions de chacun sans discrimination.

- Au sein de l'association « les Hardys Béhélec », la gestion des relations sociales s'appuie sur 3 axes :
- L'amélioration continue des conditions de travail,
- La communication interne,
- Une gestion rapide des conflits (individuels et/ou collectifs)

L'amélioration des conditions de travail se concentre sur notre gestion des risques et de la sécurité au sein des établissements. Pour ce faire, l'association documente et fait vivre un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) dont le suivi est assuré par le responsable travaux et sécurité. Ce DUERP comporte la fois l'inventaire des dangers et les résultats de l'évaluation des risques identifiés mais également la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés. Les risques psychosociaux sont un élément important de cette analyse avec la volonté forte de les anticiper et de les traiter au plus tôt.

Le service Ressources Humaines et plus largement selon les thèmes, l'ensemble de l'équipe de direction de l'établissement s'assurent de la transmission des informations. L'objectif de cette communication est de susciter leur adhésion autour d'un projet commun et plus précisément des objectifs de l'entreprise afin d'instaurer une véritable culture d'entreprise

La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

Dans le cadre d'une démarche qui s'est déroulée en 2020, l'association « Les Hardys Béhélec » s'est engagée dans une démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail de ses salariés. L'objectif visé était d'améliorer de façon combinée les conditions de travail, la qualité de service et la performance de nos organisations. Accompagné par un cabinet externe, cette démarche faisait suite à un audit financier et social diligenté par les élus du CSE.

Au préalable, l'état des lieux de la qualité de vie au travail (QVCT) mené par le réseau AITIK en février 2020 auprès de l'ensemble des professionnels, a permis d'identifier des axes d'améliorations concernant la question de la coopération, à savoir :

- Maintenir les réunions de service dans la durée
- Actualiser les outils de la loi 2002-2
- Améliorer les conditions matérielles de travail
- Assurer plus de communication entre travailleurs et encadrants pour sortir de la production et de les impliquer davantage sur des projets et des perspectives
- Mettre en place des analyses de pratique
- Assurer des moments « off » afin de favoriser la convivialité globale
- Accompagner la reconnaissance et la professionnalisation des travailleurs en situation de handicap par la RAE
- Informer, réguler et anticiper sur l'activité pour amener de la sérénité chez les bénéficiaires des services
- Promouvoir les différentes structures de l'association et ses activités,

Politique de formation

Inscrite dans la stratégie de l'association, la formation est essentielle au fonctionnement actuel des établissements.

La politique de formation a pour objectifs de s'assurer :

- Du choix des orientations formation au regard de la stratégie des établissements,
- De l'égalité des départs en formation,
- Du nombre de formations proposées,
- Du respect du budget.

La formation est perçue comme un levier :

- À l'adaptation et ou au maintien des compétences des salariés,
- Au développement de leurs compétences,
- A l'obtention d'une formation qualifiante,
- Ou bien encore à l'aboutissement d'un projet de reconversion professionnelle.

La formation développe le professionnalisme et crée du lien social :

- En accroissant les compétences, elle participe à l'amélioration de nos offres de service,
- En jouant un rôle de cohésion, elle facilite les échanges interservices et le partage. Partager pour mieux assimiler, la connaissance se partage et se diffuse. Le CPR de Billiers a mis en place, il y a deux ans le dispositif « vis ma vie » afin de découvrir un métier. Nous souhaitons renforcer ce dispositif qui permet, au-delà de la découverte, de mieux comprendre les contraintes de l'autre.

- En permettant au personnel sur poste d'obtenir une formation qualifiante, chaque année, l'association permet à un ou plusieurs salariés (en fonction de ses capacités financières) de partir en formation via :
- Le plan de formation,
 - Le dispositif Pro-A,
 - La Validation des Acquis et de l'Expérience,
 - Ou en abondant le CPF du salarié afin qu'il puisse se former.

La formation anticipe également les évolutions :

- En encourageant les démarches prévisionnelles : formation de professionnels à nos pratiques de demain,
- En préparant le personnel aux changements technologiques (exemple : changement de logiciels, impact à venir de l'intelligence artificielle sur certains métiers).

Plus globalement, elle optimise la mobilité interne et externe afin de faciliter et d'accompagner le déroulement de carrière des professionnels de l'association.

La politique ressources humaines se doit de créer des conditions propres à favoriser l'épanouissement de ses collaborateurs et de les faire évoluer.

Politique de recrutement

- Accueil de stagiaires écoles pour attirer les nouveaux talents
- Mise en place d'une procédure de recrutement
- Travail sur un parcours d'intégration une fois le/la professionnel embauché(e): désignation d'un tuteur
- Favoriser le bien-être au travail
- Favoriser la mobilité interne pour répondre aux souhaits d'évolution professionnelle
- Proposer des plannings et des cycles de travail assurant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Maintenir et développer un bon climat social au sein des structures de l'association
- Motiver et fidéliser le personnel en poste

La prise en compte et l'identification des besoins :

- Suivi des visites médicales,
- Réalisation des entretiens professionnels et individuels :
- Participation à des journées de sensibilisation aux TMS/RPS
- Recueil des besoins pour l'élaboration de plan de développement et des compétences
- Organisation d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences avec une réflexion permanente sur les évolutions des métiers et les formations nécessaires
- Communication transparente et loyale

Un bilan social favorable : un absentéisme et un turn over faible, une équipe plutôt jeune et dynamique

○ Esat/SA Esat/SAVS*

(*comprend les professionnels du SAVS rattaché à l'Esat et du SAVS En Arbenn)

Personnel	2022	Non-Cadres	Cadres	2023
CDI	21	21	2	23
CDD	1	-	-	-
TOTAL	22			23

Personnel de mis à disposition au cours de l'année 2023 auprès de l'Association les Hardys Béhélec:

- Psychiatre – 0.10 etp
- IDE – 0.20 etp
- Responsable Financière – 0.20 etp
- Responsable RH – 0.10 etp
- Responsable qualité – 0.20 etp
- Responsable entretien et maintenance – 0.10 etp
- CIP - 0.50 etp

Personnel de mis à disposition au cours de l'année 2023 auprès du foyer de vie Les Cygnes à Tréfléan

- Directeur général adjoint – 0.15 etp
- Chef de service – 0.23 etp

Personnel en temps partagé entre la SA ESAT/SAVS/ SAVS En Arbenn et les foyers de vie

- Chef de service – 0.10 etp SA ESAT/SAVS, 0.10 etp SAVS En Arbenn et 0.57 etp FDV
- AES : 0.50 etp SAVS En Arbenn et 0.50 etp FDV
- AES : 0.50 etp SA ESAT et 0.40 etp FDV
- AES : 0.60 etp FDV et 0.20 etp SA ESAT
- AES : 0.50 etp SA ESAT et 0.46 etp FDV

○ Foyers de vie

	2022	Non-Cadres	Cadres	2023
CDI	25	24	1	25
CDD	4	4	0	4
Contrat d'app	0	1		1
TOTAL	29	29	1	30

Commentaire :

Nombre de professionnels relativement stable dans l'ensemble.

L'association comptabilise au 31 décembre 2023,

53 professionnels sous contrat (contre 51 en 2022) dont

- 1 professionnel avec 2 contrats à mi-temps (*l'un sur le SAVS En Arbenn en qualité de Monitrice Educatrice et le 2nd sur le foyer de vie de Questembert en qualité d'AES*)
- 49 CDI
- 4 CDD et 1 contrat d'apprentissage sur le foyer de vie de St Vincent s/ Oust (apprentie Monitrice Educatrice)

Les conditions de travail

*données concernant le personnel en cdi présent au 31.12.2023

○ Esat/ SA Esat/SAVS

	2022		Non-cadres		Cadres		Total
			Hommes	femmes	Hommes	Femmes	
Age moyen	43 ans		42 ans	44 ans	49.5 ans	ans	44 ans
Ancienneté moyenne	8 ans		3 ans	11 ans	8 ans	ans	8 ans
Temps partiel	5 salariés		-	7 salariées	-	-	7 salariés
Temps plein	17 salariés		8 salariés	6 salariées	2 salariés	-	16 salariés

Répartition par tranches d'âge

	Effectif au	moins	de 30	de 40	de 50	60 ans
	31.12.23	de	à	à	à	et
	en CDI	30 ans	39 ans	49 ans	59 ans	plus
Direction et administratifs	4			1	3	
Secteur professionnel	12		4	4	3	1
SA Esat	2	1	1			
SAVS rattaché à l'ESAT	3			2	1	
SAVS En Arbenn	2		1	1		
Total	23	1	6	8	7	1

Commentaire :

7 professionnels sur les 23 ont 50 ans et plus, soit 30.43% de l'effectif en CDI

5 ont moins de 55 ans et 3 ont 55 ans et +

○ Foyers de vie

	2022		Non-cadres		Cadres		Total
			Hommes	femmes	Hommes	Femmes	
Age moyen	43 ans		ans	ans	ans	-	ans
Ancienneté moyenne	8 ans		ans	ans	ans	-	ans
Temps partiel	18 salariés		salarié	salariées	salarié	-	salariés
Temps plein	7 salariés		salarié	salariés	salarié	-	salariés

Répartition par tranches d'âge

	Effectif au	moins	de 30	de 40	de 50	60 ans
	31.12.23	de	à	à	à	et
	en CDI	30 ans	39 ans	49 ans	59 ans	plus
Direction et administratifs	1			1		
Personnels des services de soins (AES, psychologue, SDN)	21	1	4	11	4	1
Personnels Educatifs et Sociaux	2		1	1		
Personnels techniques et ouvriers (maitresse de maison)	1				1	
total	25	1	5	13	5	1

Les mouvements du personnel

	ESAT/ SA ESAT/ SAVS	FOYERS DE VIE	TOTAL
Embauches CDI	4	-	4
Embauches CDD*	1	100*	101
Embauche contrat d'apprentissage	-	1	1
TOTAL	5	101	106

*comptabilisé le nombre de contrats rédigés (100 CDD répartis entre 13 professionnels)

	ESAT/ SA ESAT /SAVS	FOYERS DE VIE	TOTAL
Démission	1	-	1
Retraite ou préretraite	-	-	-
Licenciement	1	-	1
Rupture conventionnelle	-	-	-
Sorties CDD*	1	100	101
TOTAL	3	100	103

*CDD : il est comptabilisé le nombre de sortie en contrat à durée déterminée (et non le nombre de professionnels intervenus)

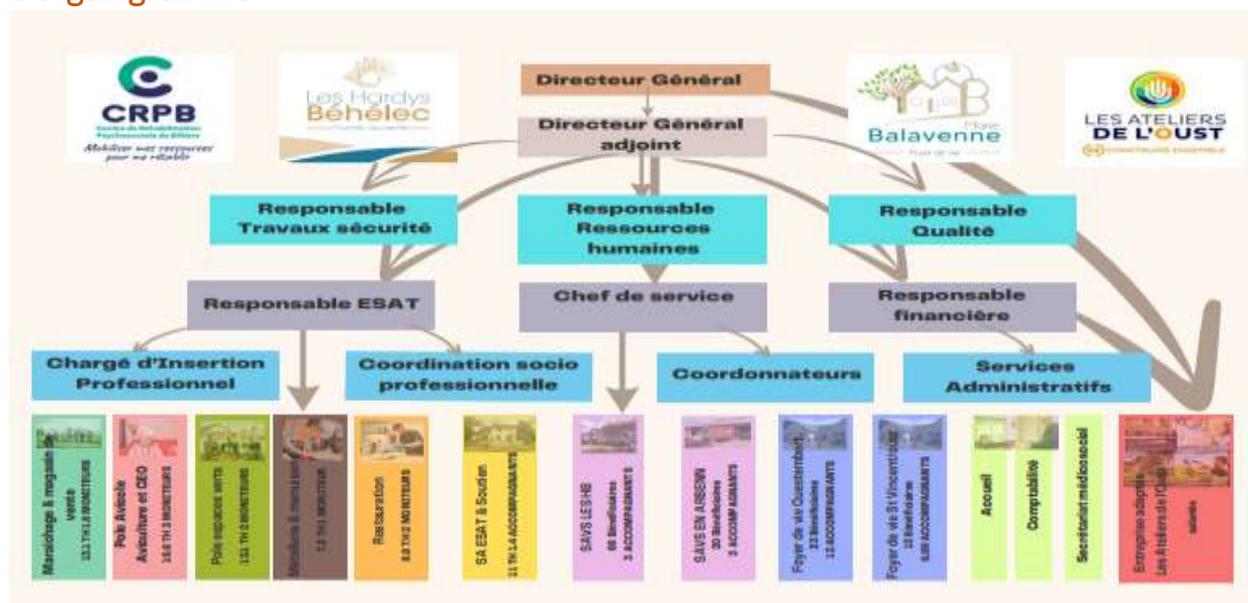
L'absentéisme

	Total 2021	TOTAL 2022	Maladie	AT/MP	Congé maternité	TOTAL 2023
ESAT/SA ESAT/ SAVS	932	400	78	-	-	78
FDV	428	338	293	11	-	304

Nombre de jours

	Total 2021	TOTAL 2022	Maladie	AT/MP	Congé maternité	TOTAL 2023
ESAT/SA ESAT/ SAVS	9	16	6	-	-	6
FDV	14	14	8	1	-	9

L'organigramme



12. Une direction commune avec le CPR de Billiers

En 2007, le Conseil d'Administration a souhaité mettre en place une direction commune entre l'association « les Hardys Béhélec » et le centre de réhabilitation psychosociale de Billiers et créer un poste de directeur général adjoint pour le pôle médico-social. Des postes sont partagés sur les deux associations, le poste de qualitiennne, de responsable des ressources humaines, de responsable financier et de responsable de suivi des travaux et de la sécurité.

Avec la direction générale du centre de Billiers, nous envisageons une réorganisation des postes de travail et réfléchissons à une étude de faisabilité d'un siège.

Les réunions du Conseil d'Administration et d'Assemblée Générale se déroulent au sein de la salle Polyvalente du CPR de Billiers.



13. Des postes adaptés au regard de la population au sein de l'ESAT

Chaque mercredi, est tenue une permanence des consultations psychiatriques au sein de l'ESAT au rythme d'une demi-journée.

La population des travailleurs de l'ESAT, empreinte rappelons-le dans sa grande majorité du sceau de la psychose, nécessite en effet un soutien médical régulier afin d'accompagner l'évolution de ces pathologies marquées par une grande vulnérabilité aux stress, par l'imprévisibilité et parfois par les ruptures.

Outre le temps d'écoute nécessaire permettant aux patients l'expression de leurs angoisses et de leurs difficultés rencontrées en termes cognitifs ou relationnels, il convient de pouvoir évaluer le degré de réponse aux traitements psychotropes et de recueillir les éventuels effets indésirables. Par ailleurs, un temps de psychoéducation s'avère souvent nécessaire dans une dimension d'explication autour des déterminismes de la maladie et de ses conséquences.

Les infirmières du CRP de Billiers sont présentes tous les mercredis pour assurer la gestion de :

- La préparation et la distribution des traitements d'une partie des travailleurs.
- L'administration d'une injection d'un neuroleptique retard pour quelques travailleurs.

- Le renouvellement d'ordonnance avec une gestion des traitements en autonomie ou en collaboration avec les cabinets libéraux.

Par le biais de cette présence hebdomadaire, un véritable lien s'est instauré avec les usagers et la salle de soins devient souvent un lieu d'accueil et d'écoute, ainsi qu'un moment de transmissions avec les encadrants de l'ESAT.

Le tableau récapitulatif suivant montre une augmentation constante au niveau du nombre d'injections pratiquées mais une nette augmentation des ordonnances à gérer ces dernières années, due sans doute aux nombreux traitements intercurrents.

Il existe une réelle difficulté pour certains travailleurs à être autonomes dans la prise de leur traitement et il faut passer le relais au centre de soins de Malestroit ou aux infirmiers libéraux pour une meilleure observance médicamenteuse. Afin de garantir une continuité des soins, ce passage de relai entraîne parfois plusieurs échanges téléphoniques entre les infirmières de Billiers et les cabinets en dehors du mercredi.

Cette présence ponctuelle ne peut qu'inciter à collaborer activement avec les encadrants de l'ESAT et en particulier le SAVS mais également avec les autres professionnels extérieurs (pharmacie, médecin généraliste, centre de soins, infirmière libérale...), afin d'assurer une meilleure prise en charge du travailleur et de l'orienter.

Il est crucial de maintenir ce lien continu et cette présence infirmière est un besoin réel pour répondre aux demandes de travailleurs fragilisés par des pathologies prégnantes pour certains et par des pathologies intercurrentes pour d'autres en raison du vieillissement (hypertension, diabète ...).

Nous aimerions pouvoir accentuer ce rôle infirmier en ce qui concerne la prévention, la prise en charge des conduites addictives et l'aide à la prise au traitement avec éventuellement des vacations supplémentaires. En cette période de crise, la relation entre les infirmières et les travailleurs est cruciale pour tout le système de santé. Ces dernières années, il y a un manque de ressources humaines pour les CMP et les EPSM. Pour remédier à ce manque, une augmentation de la présence du poste infirmier serait nécessaire.

Pour une meilleure prise en charge des travailleurs et face à la multiplicité des pathologies intercurrentes, une demi-journée hebdomadaire supplémentaire serait nécessaire.

14. Un projet architectural et un schéma directeur pour les dix prochaines années

Projet pour la transformation de l'ESAT

Des bâtiments hétérogènes se sont implantés dans une logique fonctionnelle et agricole au fur et à mesure du développement de l'Esat, avec à l'ouest du site, un ensemble bâti en pierre et un monument aux résistants de la seconde guerre mondiale, constitue un espace remarquable.

Aujourd'hui, les projets d'aménagement sont riches pour développer les pôles d'activités et pérenniser l'ESAT. Des mises aux normes s'imposent pour des ateliers espaces verts trop vétustes et pour la restauration où il a été pointé des vestiaires à mettre aux normes. Un relogement du pôle administratif

existant, exigü et inadapté. Diverses études architecturales ont été initiées mais elles n'ont pu aboutir jusqu'à lors.

Pour mémoire, le PLU actuel (en révision actuellement) permet sur cette zone agricole de créer de la surface utile avec des bâtiments à vocation agricole. En dehors de cette logique agricole, seule l'extension de bâtiments existants est possible. Le bâti existant de l'Esat permet d'envisager ces extensions.

Le pôle administratif souffre d'un manque cruel de confidentialité. Divers dysfonctionnements sont identifiés : le manque général de surface utile, l'inconfort acoustique et l'absence de hiérarchisation des locaux constituent un frein à la bonne marche du pôle administratif. Cette maison d'habitation dont les pièces rayonnent autour de l'entrée impose une logique fonctionnelle inadaptée.

L'implantation du pôle administratif est jugée satisfaisante. Elle centralise les flux et les cheminements d'un site étendu. Situé au cœur des surfaces agricoles de l'ESAT, implanté sur la voie communale. Ce bâti jouxte la partie patrimoniale du bâtiment ancien en maçonnerie à l'ouest, et possède une vaste ouverture sur les pôles d'activités au nord, notamment de la restauration et les champs de cueillettes dédiés au public.

Cependant l'inconfort est visible avec un bâtiment qui compte six espaces de travail fermés. Quatre bureaux rayonnent autour de l'entrée, deux bureaux sont commandés par le bureau d'accueil et le couloir où est installée la salle serveur. L'espace dédié aux consultations médicales ont lieu uniquement le mercredi, sont investis en dehors de ses jours pour les temps de pause autour de la machine à café.

Le manque de surface utile ne permet pas de créer des postes de travail supplémentaires. Il existe six postes de travail pour douze acteurs du pôle administratifs (directeur, responsable, assistante comptable, technicienne administrative, Chargé d'Insertion Professionnel, 10 moniteurs d'atelier) auxquels viennent s'ajouter les acteurs du pôle santé, l'infirmière et le médecin. Pour répondre aux besoins, deux bureaux dédiés aux deux professionnels ont dû être installés dans le bâtiment en pierre à l'étage.

La salle serveur est installée dans un petit couloir menant au bureau de consultation médical faisant également office de tisanerie.

L'association « Les Hardys Béhélec » envisage donc des travaux de grande envergure sur son site et sur la commune Saint Marcel. L'ensemble des travaux envisagés se dérouleront en plusieurs étapes ; cela correspond à une réalité du terrain et aux besoins des équipes professionnelles et des travailleurs.

Les étapes s'effectueront selon les cinq phases ci-après :

La phase préalable : création d'un nouveau local TGBT (Tableau Général Basse Tension)

Le site s'est développé depuis l'installation du TGBT actuel. Chaque nouvelle création de locaux et/ou d'activité est venue s'ajouter sur l'existant. Les capacités du TGBT actuel sont saturées et imposent la création d'un nouveau TGBT comme préalable au développement des projets architecturaux de l'Association. En outre, il s'agit d'assurer la sécurité des personnes et des biens (risque électrique et risque incendie notamment).

Ces travaux de mise aux normes vont générer des travaux d'électricité d'envergure et également d'importants travaux de terrassement afin de desservir les différents bâtiments de notre site.

① La première phase : la création d'un lieu de stockage des légumes et du matériel pour le maraichage en agriculture biologique

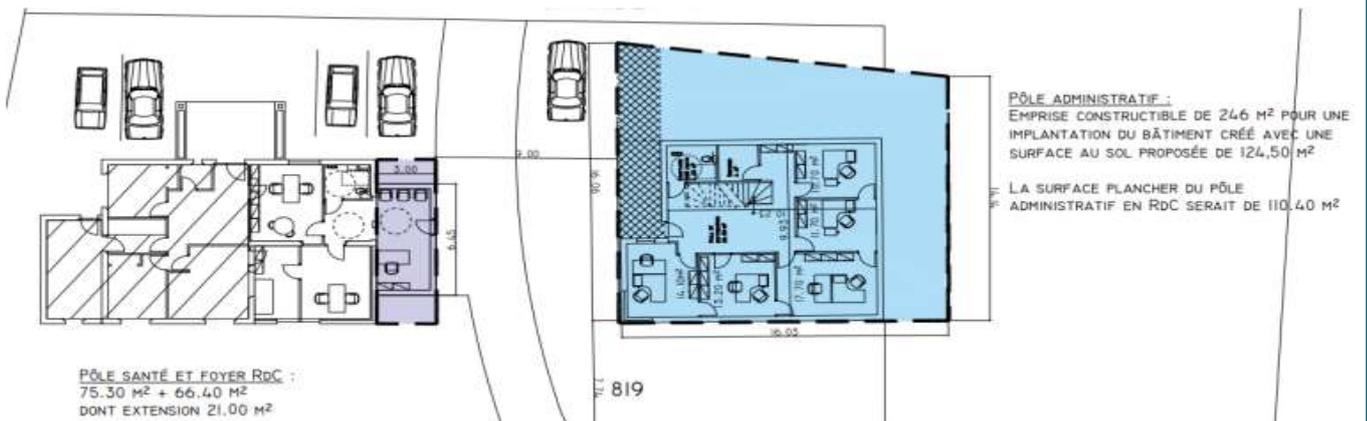


L'activité de maraîchage biologique est aujourd'hui dépourvue d'espace de stockage. A défaut, elle réalise le stockage des légumes et du matériel maraîcher dans des locaux inadaptés à finalité administrative. Dans le projet architectural global, ces locaux administratifs seront destinés au redéploiement des bâtiments du siège de l'ESAT et de l'administration.



Les lieux de stockage sont inadaptés. Leur utilisation entraîne au quotidien de nombreux déplacements et une manutention complexe qui se révèle pénible pour les travailleurs du maraîchage. L'objectif du nouveau bâtiment de stockage est de réduire la pénibilité en rationalisant les déplacements sur le site. La conception du bâtiment est le fruit d'une réflexion accompagnée par une ergonome mandatée par le service prévention et sécurité au travail de la Mutualité Sociale Agricole.

② La seconde phase : la création d'un bâtiment administratif, et d'un espace confidentiel pour le suivi médical,



La taille du bâtiment administratif actuel ne permet pas de proposer un espace suffisant à chacun des collaborateurs de l'Association et d'avoir un pôle médical spécifique pour les travailleurs de l'Association permettant une vraie confidentialité. Pour cela, nous voudrions transformer le bâtiment administratif actuel en un espace de suivi médical et un espace de détente pour les travailleurs et, en parallèle, construire un nouveau bâtiment administratif à proximité de la Section Annexe de l'ESAT.

③ La troisième phase : l'agrandissement des vestiaires de l'atelier restauration et l'ouverture d'un espace pour le restaurant d'application

L'activité de restauration est la dernière-née sur l'ESAT. Initialement pensée dans une logique de service interne, elle est devenue un véritable atelier à vocation inclusive destiné aux personnes accompagnées sur l'ESAT. En effet, aujourd'hui, 10 personnes assurent les repas en interne, la livraison de client en liaison froide, l'ouverture du restaurant d'application et des prestations traiteurs. Les conditions d'accueil des travailleurs et des convives doivent évoluer pour suivre le développement de l'activité et pour assurer confort de travail et inclusion.

La Direction Départementale de la Protection des Populations (DDPP) nous oriente vers une extension des vestiaires à usage des bénéficiaires. En effet, initialement conçus pour cinq personnes, les vestiaires accueillent aujourd'hui 10 personnes.



La salle de restauration prévue à l'origine pour les repas des personnes accompagnées et des salariés accueille aujourd'hui en plus le restaurant d'application. Cette nouvelle destination des locaux impliquera donc, à terme, la création d'un espace dédié.

④ La quatrième phase : l'ouverture de salles de réunion et des logements pour des stagiaires ESAT.

Nous souhaiterions aménager dans ce bâtiment des salles de réunion et des lieux d'hébergement pour accueillir les stagiaires. Nous sommes très souvent sollicités pour de la location de salles par des partenaires pour effectuer des séminaires, des réunions ou des formations. Ce type de prestation permet de valoriser la production de notre atelier de restauration (traiteur et restaurant d'application) Le cadre des Hardys Béhélec s'y prête bien par sa quiétude et ses espaces de verdure.

Projet de logements inclusifs au sein du foyer de vie de Questembert.

Notre projet consiste à la création de 5 espaces modulaires à destination de personnes en situation de handicap, plus particulièrement aux personnes vivant aujourd'hui au sein d'un ESMS « foyer d'hébergement non médicalisé ». Les bénéficiaires de ces logements souhaitent vivre près d'un collectif tout en bénéficiant d'un habitat individuel.

Ce type d'habitat inclusif aux bénéfices de 5 personnes serait à proximité direct du foyer de vie. Ce projet répondrait à plusieurs objectifs :

- Permettre l'accès au logement individuel à des personnes en situation de handicap dans une zone d'accès au logement en tension, sécurisé par le dispositif d'habitat inclusif et la proximité avec le foyer de vie,

- Libérer des places en foyer de vie et proposer une alternative choisie à des bénéficiaires de ce type d'orientation,

Ce projet sera porté par le bailleur social Morbihan Habitat et L'étude, la maîtrise d'œuvre, la gestion des travaux et l'entretien seront coordonnés par la SA Les Ajoncs.

15. Démarche d'amélioration continue de la qualité

La politique d'amélioration continue de la qualité au sein de l'Association Les Hardys Béhélec vise à :

- Sécuriser la prise en charge des bénéficiaires à toutes les étapes de leurs parcours
- Sécuriser la prise en charge des bénéficiaires dans les activités à risques
- Sécuriser la prise en charge médicamenteuse
- Déployer la démarche éthique
- Optimiser les organisations afin d'en améliorer la réactivité

La politique Qualité et la gestion des risques engagent la Direction Générale, et l'ensemble des professionnels sur la base de quatre axes principaux :

- Définir ces objectifs opérationnels garantissant la pérennisation de la démarche ;
- Elaborer une cartographie exhaustive des risques en tenant compte des spécificités des structures de l'association ;
- Promouvoir la culture de l'évaluation sur tous les secteurs d'activité et assurer la rétro information des résultats
- Promouvoir la culture du signalement des événements indésirables

Cette politique est fondée sur un principe d'amélioration continue de la qualité et la sécurité de l'accompagnement au quotidien des bénéficiaires.

L'implication des professionnels de l'établissement à mettre en œuvre cette politique se manifeste par une dynamique axée sur la résolution collective des problèmes dans une recherche de solutions innovantes. Elle est un axe essentiel pour la pérennisation de la culture qualité et sécurité de l'accompagnement au sein de l'établissement.

La politique Qualité et la Gestion des risques sont communiquées aux instances représentatives du personnel et à l'ensemble des professionnels de l'établissement via le logiciel AGEVAL.



Des résultats d'évaluation externe satisfaisants

Présentation de la synthèse de la cotation des trois chapitres.

Résultats de l'évaluation externe de l'association HB 2023					
	Chapitre1 La personne	Chapitre 2 Les professionnels	Chapitre 3 La gouvernance		Domaines reconnus
ESAT SA ESAT 	3,64	3,62	3,77	3	Le bénévolat, la vie sociale, la vie dans la cité, l'action de bénévolat par les accompagnés
Questembert 	3,92	3,96	3,77	11	La restauration, le CVS, les partenaires, l'inclusion, ...
SAVS Saint Marcel 	3,89	3,96	3,7	6	L'accompagnement social, la santé mentale, et l'alternative en cas de rupture et le partenariat
Saint Vincent sur Oust 	3,97	3,96	3,78	1	Le partenariat
Moyenne	3,855	3,875	3,755	21	

Appréciation générale du cabinet d'évaluation externe :

Le présent rapport témoigne de l'engagement des équipes auprès des personnes accompagnées et de leur volonté de proposer un accompagnement de qualité adapté à chacun. Le respect des droits des personnes, la volonté de respecter leurs attentes et demandes, le développement de l'auto-détermination, les coopérations externes, sont autant de points forts relevés lors de la visite. L'établissement développe un esprit « maison », érigé en principe fondateur, et qui permet aux professionnels d'utiliser tous les actes de la vie quotidienne en support d'apprentissage. La démarche d'accompagnement fait l'objet de réflexions permanentes de la part des professionnels, soutenues par une organisation à taille humaine.

Les axes de progrès concernent principalement la formalisation à l'échelle institutionnelle (plan bleu, DUERP, dispositif EI..., en lien avec le déploiement de la démarche qualité à l'échelle de l'association.

16. Démarche RSE

L'objectif principal est d'engager les structures de l'association « Les Hardys Béhélec » dans le développement durable :

En adoptant un plan de sobriété énergétique, tout d'abord en réalisant un audit de la consommation énergétique et en mettant en place des actions pour une meilleure efficacité énergétique des bâtiments sur les foyers de vie. Et en favorisant par la suite les énergies durables et décarbonées dans les consommations énergétiques (y compris les véhicules).

En adoptant une politique de développement durable avec des engagements concrets dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue de la qualité et la sécurité des soins en faveur des bénéficiaires, en désignant et en formant un agent référent en tri sélectif. Et en favorisant les circuits courts et les produits de saisons dans l'élaboration des repas, en enrichissant le lien avec les producteurs locaux et établissements, en proposant des visites de productions locales, en mettant en avant ces productions dans les menus. En réalisant un audit en vue de réduire la production de déchets et le gaspillage alimentaire.

Chaque établissement engage des actions RSE mais ne communique pas ou peu voire même n'identifie pas les actes qui rentrent dans ce cadre. Les valeurs et les engagements sociaux et environnementaux peuvent se traduire par de nombreuses actions RSE. Quelle que soit la stratégie et les thématiques qui sont retenues, la mobilisation des parties prenantes est la clé dans la réussite de cette démarche



17. Conclusion

Pour conclure ce projet d'établissement, l'association « Les Hardys Béhélec » s'engage à veiller aux évolutions de secteur social et médico-social, en particulier sur celles impactant les modalités d'accompagnement des travailleurs en situation de handicap et des résidents des foyers de vie.

La Direction générale adjointe, responsable du pôle médico-social est garant de cette veille, mais chacun se doit d'y participer et de faire partie de ses lectures, observations et analyses. Il s'agit pour chaque intervenant professionnel de veiller à l'environnement législatif et réglementaire, à l'évolution de la qualité des prestations, au maintien des compétences, à son adaptabilité, à sa remise en cause, à la participation aux groupes de réflexion avec les différents acteurs du territoire et du secteur.

Cette veille signifie également s'interroger sur ses pratiques professionnelles pour les maintenir au niveau d'exigence qu'imposent les besoins et les attentes des personnes accompagnées, à la réglementation, les familles, tout en s'adaptant aux évolutions du périmètre des missions.

Cette veille doit aussi participer à l'éclairage des administrateurs sur les questions du secteur social et médico-social. De cette manière, un regard croisé doit permettre de faire, de maintenir, d'infléchir ou de modifier les orientations prises.

Cette fonction de veille poursuit l'objectif d'une adaptation permanente aux besoins des bénéficiaires des services de l'association mais aussi des différents acteurs concernés et particulièrement : les familles, les établissements médico-sociaux, les établissements de santé et les entreprises.

Cette veille peut aussi permettre le développement de toute activité participant à l'amélioration de l'accompagnement des personnes suivies. Il peut s'agir, par exemple, d'un service d'aide, de formation, de soutien mais également d'une aide au logement par la sollicitation et la mise en place de dispositifs inclusifs...

En tout état de cause, cette veille doit faire l'objet d'un temps spécifique pour conduire des analyses quant à la pertinence de conserver, de modifier ou changer les orientations posées dans le cadre de ce projet d'établissement.

18. Annexes : Fiches actions des différentes structures

Chaque structure a élaboré des fiches actions qui sont insérées dans chacun des projets de services, ils ont été validés par les professionnels et les bénéficiaires des services.

Ci-après les fiches actions négociées avec les autorités de tarification pour le CPOM 2025 2029 :

Action n°1 : Faire évoluer la gouvernance de(s) établissement(s)

- Etude des possibles évolutions de la gouvernance de l'établissement... : étude d'impact, concertation avec les instances représentatives du personnel...
- Mise en œuvre de l'évolution de la gouvernance de l'établissement : direction commune, intégration au sein d'un GCSMS détenteur d'autorisation, rapprochement avec un autre gestionnaire, fusion avec un autre établissement... Accompagnement des équipes.
- Elaboration du projet d'établissement de l'Association Les Hardys Béhélec et les projets des services de l'Association.
- Mettre fin à la délégation de gestion sur le foyer de vie de Treffléan pour garder nos ressources sur les deux associations du CRP de Billiers et l'Association les Hardys Béhélec.
- Mettre en place un nouvel organigramme en lien avec la direction commune et étudier la faisabilité d'un siège.

Action n°2 : Participer à la RAPT et s'inscrire dans des démarches partenariales

- Participer à la mise en œuvre de la démarche "une réponse accompagnée pour tous" animée par la MDPH Participer, sur demande de la MDPH/MDA, aux groupes opérationnels de synthèse (GOS). Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre du PAG en lien avec l'ensemble des partenaires. S'engager à accepter la mission de coordonnateur de PAG. Informer les équipes de la MDPH/MDA des possibilités d'accompagnement au sein des différentes structures du gestionnaire. Recenser les éventuels freins réglementaires ou financiers relatifs à l'accueil et à l'accompagnement des personnes afin de favoriser la mise en place de réponses adaptées. Accompagner les professionnels pour l'appropriation et la mise en place de cette nouvelle démarche et dans le changement de pratiques.
- Contribuer à la constitution et à la mise en œuvre de la communauté 360 départementale et à la réponse territoriale aux besoins des personnes en situation de handicap adhérer à la charte d'engagement de la communauté 360
- Définir son niveau de contribution et d'engagement dans le cadre de la communauté 360 participer à l'organisation de solutions concrètes pour les personnes ayant sollicité la communauté 360
- Participer aux instances de gouvernance collégiale de la communauté
- Contribuer à la mise en œuvre des missions du Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées Sensibiliser les professionnels des ESMS sur le rôle du PCPE. Apporter son appui en

réponse aux sollicitations du PCPE. Mettre à disposition du PCPE les professionnels ou moyens sollicités pour offrir des réponses adaptées

- Développer les partenariats et la coopération : Proposer des partenariats à des universités, écoles de formation ou filière (type Master Ingénierie et gestion des interventions sociales et médico-sociales de l'université de Nantes, Master Situations de Handicap et Participation Sociale de l'EHESP, etc.) afin de favoriser la prise en compte de l'approche parcours dès la formation initiale, de coconstruire des projets et/ou d'accueillir des stagiaires. Proposer des actions communes et formaliser des partenariats avec : - d'autres ESMS et OG- l'Éducation Nationale- la pédopsychiatrie/la psychiatrie- l'ASE- le secteur sanitaire- les REAAP- des professionnels libéraux. Se coordonner avec les acteurs du domicile. Formaliser les partenariats existants et les réinterroger au besoin. Mettre en place un outil de suivi des partenariats

Action n°3 : Promouvoir l'éducation à la santé et accompagner les personnes dans leur vie affective

- Mettre en place des actions d'éducation à la santé sur des thèmes identifiés selon les besoins et notamment sur l'hygiène quotidienne (exemples : santé bucco-dentaire, activité physique, vie affective et sexuelle, etc.).
- Mettre en œuvre des actions de promotion de la vaccination :
- Inscription dans les actions proposées lors de la semaine européenne de la vaccination sensibilisation en particulier des usagers et de leurs familles sur l'importance d'avoir un carnet de vaccination à jour
 - Promotion auprès des jeunes filles/garçons et de leurs familles de la vaccination contre les infections à papillomavirus humains (HPV)
 - Promouvoir le dépistage notamment des cancers en s'articulant :
- avec les campagnes nationales (exemple : octobre rose)
 - -avec les programmes nationaux de dépistage organisés (cancer du col de l'utérus, cancers du sein et colorectal)
 - Promouvoir l'activité physique adaptée par des temps d'activité physique (marche, gym, jeux de coopération...), des sorties collectives, une implication des aidants
 - Promouvoir la santé sexuelle par des messages adaptés au regard des personnes accompagnées, en s'appuyant sur le CVS, les aidants familiaux, et en utilisant au besoin le centre ressources régional : Vie intime et parentalité - Breizh Santé Handicap (breizh-sante-handicap.fr)
- Former le personnel aux différentes thématiques selon les besoins du public et les points identifiés par le diagnostic partagé CPOM (dont la vie affective et sexuelle, l'activité physique et sportive, l'alimentation, etc.) et à l'encadrement d'actions de promotion de la santé.
- Faire apparaître la question de la santé, notamment de l'activité physique, dans les projets personnalisés et dans les projets d'établissement et de service. Mettre l'utilisateur en compétence vis-à-vis de sa santé en s'appuyant sur des outils adaptés tels que Passeport santé ou Santé très facile. Repérer les usagers susceptibles d'être orientés vers des programmes accessibles d'éducation thérapeutique du patient.
- Sensibiliser les professionnels à l'importance de l'alimentation afin de contribuer à prévenir la survenue de maladies chroniques (dénutrition, diabète de type 2, maladies cardiovasculaires,

cancers...) Procéder à un repérage systématique des problèmes nutritionnels en se dotant des outils nécessaires

- Accompagner les personnes dans leur vie affective, intime et sexuelle (VAIS), au besoin en s'appuyant sur le centre ressources régional porté par Breizh santé handicap (Vie intime et parentalité - Breizh Santé Handicap (breizh-sante-handicap.fr) :
- Désigner un référent dans chaque ESMS ; former leur personnel et les accompagnants ; promouvoir la place de la VAIS dans le contrat de séjour, le règlement de fonctionnement, le projet d'établissement, le projet personnalisé ; assurer un agencement des lieux de vie respectueux de l'intimité des personnes
- Communiquer de manière adaptée auprès des personnes accompagnées autour de leurs droits, de la notion de consentement, du droit de devenir parent
- Développer dès le plus jeune âge des programmes de développement de l'expression des émotions et des compétences psychosociales
- Développer une écoute attentive et respectueuse des besoins exprimés par les personnes en situation de handicap pour leur vie affective, relationnelle, intime et sexuelle, et prendre en compte ces demandes dans les accompagnements en veillant à ne pas s'immiscer dans leur choix, incluant leur orientation sexuelle, définition de genre et leur désir de parentalité.
- Accompagner les personnes dans leur contraception si elles souhaitent y avoir recours,
- Agir, réagir et signaler en cas de violence (voir aussi fiche-objectif AC-PH_13)

Action n°4 : Développer la démarche d'amélioration continue de la qualité et communiquer autour des actions menées auprès des professionnels et des usagers

- Nommer / former un référent qualité, mettre en place une commission qualité, acquérir un logiciel de gestion de la qualité, mutualiser les fonctions de qualité avec d'autres établissements...
- Rédiger et mettre à jour régulièrement le plan d'amélioration continue de la qualité (reprenant notamment les objectifs CPOM, les résultats des évaluations internes et externes...) Il désignera un pilote et arrêtera une échéance pour chaque action.
- Développer l'acculturation de l'établissement dans l'intégration des plaintes/réclamations et de leur gestion comme outil d'amélioration de la sécurité des soins
- Favoriser l'expression collective des usagers et définir les modalités d'analyse des informations recueillies à partir de cette expression pour améliorer l'accompagnement (valoriser l'expression et la participation des usagers). Mettre à jour la composition du CVS suite au décret en modifiant la composition (décret n°2022-688 du 25 avril 2022).
- Communiquer aux usagers sur les plans d'actions issus des réclamations et mis en place au sein de la structure Communiquer plus largement aux professionnels, ainsi qu'aux résidents et à leurs aidants (CVS...) autour de la politique qualité et des actions menées

Action n°5 : Assurer la bientraitance, prévenir la maltraitance et traiter les événements indésirables et réclamations

- Favoriser la culture de la bientraitance : Mettre en place une réflexion sur la bientraitance institutionnelle, des formations (ex : Humanitude, méthode de la Validation...), promouvoir des bonnes pratiques en matière de contention...
 - Mise en place d'un groupe de réflexions éthiques sur la bientraitance
 - Développer des temps d'analyse de la pratique et de supervision pour tous les professionnels des ESMS, temps encadrés et animés par des intervenants extérieurs
- Favoriser la lutte contre la maltraitance : renforcer la détection et de l'analyse des situations de maltraitance ou à risque de maltraitance, mettre en place un protocole relatif à la prévention de la maltraitance y compris les violences sexuelles, diffusion d'un numéro Allo Maltraitance dans les documents institutionnels (3977) ...
- Mettre en œuvre :
 - La procédure de déclaration des réclamations des personnes accompagnées (déclaration, analyse, réponses apportées, mesures correctives, suivi, etc.)
 - La procédure de déclaration des événements indésirables (déclaration, analyse, réponses apportées, mesures correctives, suivi, etc.)
 - La procédure de déclaration auprès de l'ARS et CD et sur le portail national des signalements,
 - les procédures de signalement prévues pour les cas spécifiques de violences sexuelles (déclaration ARS-CD, le cas échéant signalement au procureur, et pour les enfants signalement à la cellule de recueil des informations préoccupantes du département) : rappelés dans la circulaire N° DGCS/SD3B/2021/147 du 5 juillet 2021 relative au respect de l'intimité, des droits sexuels et reproductifs des personnes accompagnées dans les établissements et services médico sociaux relevant du champ du handicap et de la lutte contre les violences.

Action n°6 : Faire évoluer l'offre existante vers une organisation plus souple et plus inclusive

- Développer des places de services (PMO, SAMSAH, etc.) en transformant l'offre actuelle
- S'organiser pour fonctionner en mode intégré (ITEP, IME, etc.)
- Favoriser des organisations permettant l'insertion professionnelle via des ESAT hors les murs, de l'ESAT de transition, des plateformes de formation permettant l'accès à distance, etc.

Action n°7 : Accompagner le vieillissement des personnes en situation de handicap

- Mettre en place des actions spécifiques en faveur des PHV (adaptation dans les projets d'établissements, de service et de vie et des organigrammes) : - adaptation des rythmes de vie, de l'accompagnement, des outils et des lieux en fonction de l'évolution de la personne - volet santé (prévention/accès aux soins) : veille et observation de l'état de santé, anticipation, repérage et analyse des signes et effets du vieillissement, évaluation des besoins et des capacités d'autonomie (outils d'évaluation multidimensionnelle), prévention de la perte d'autonomie, maintien des capacités cognitives, maintien des habilités en matière d'hygiène, éducation thérapeutique, alimentation, hygiène buccodentaire, addictions, prise en charge des troubles somatiques et psychiques, lien HAD/soins palliatifs - volet socio-éducatif : par le biais d'accompagnements types SAVS, développement/rétablissement des habilités sociales, aide et accompagnement à la vie sociale (cohabitation des publics accueillis, ouverture sur l'extérieur, sorties/activités adaptées, projets personnels, soutien personnalisé à l'insertion sociale), maintien des liens affectifs et familiaux (lien avec la structure d'origine, médiation), mise en place d'une protection juridique si besoin - place et rôle des aidants : association/participation au projet personnalisé d'accompagnement, écoute/informations/formation/échanges, médiation/risques d'épuisement/relais , préparation à la fin de vie de l'aidant - ressources humaines : formations du personnel, culture professionnelle mixte, échanges de pratiques, supervision - cadre de vie : évaluation des lieux de vie, espaces dédiés et communs, équipements/matériels spécifiques, etc. - partenariats : lien autres structures médico-sociales, sanitaires, vie sociale, etc. Conventionnement FV - EHPAD dotés d'unités PHV sur le territoire de rattachement, temps d'immersion.
- Anticiper les ruptures de prise en charge par le décloisonnement des secteurs PA/PH et la coordination avec les professionnels du territoire :
- Évaluer les besoins et en préparant en amont les modalités de sortie et le projet de vie des PHV faciliter les prises en charge souples dans les phases de transition (essais, création de passerelles PA/PH favorisant l'intégration progressive en EHPAD, accompagnement SAVS en EHPAD, etc.) s'inscrire dans les coopérations des acteurs du handicap et de la gérontologie pour l'accompagnement des PHV
- S'articuler avec les DAC et les CLIC
- Mettre en place des partenariats avec les professionnels libéraux du territoire
- Préparer la retraite des personnes accompagnées et notamment des travailleurs ESAT (par l'intermédiaire notamment des SAVS et du dispositif « Un avenir après le travail » en ESAT) :
 - Présentation des différents dispositifs d'accès aux droits ;
 - Proposition de bilan de santé complet ;
 - Evaluation de la situation sociale ;
 - Possibilités d'aménagement et d'ajustement des conditions et du temps de travail en ESAT en s'appuyant sur les modalités SAESAT ;
 - Collaborer avec la médecine du travail.

Action n°8 : Contribuer à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Pour les ESAT :

- Développer/ poursuivre le développement de la modalité de travail « hors les murs » et les mises à disposition
Repérer des personnes susceptibles de rejoindre le milieu ordinaire de travail (MOT)
Le cas échéant : participer à la mise en œuvre d'un ESAT (ou de places d'ESAT) de transition par département (en lien avec la démarche entreprise par l'ESAT Le Pommeret : méthodologie, conseils, aide à l'ingénierie, formations, outils, accompagnement, échanges de pratiques)
- Mener une réflexion sur les adaptations nécessaires de l'organisation du travail et des ateliers dans la perspective d'une fluidification de l'exercice par les TH (sans passage CDAPH) en MOT / MP/ EA (« parcours renforcé en emploi » en sortie d'ESAT) et d'exercices partagés (ESAT/ MOT)
- Développer et diversifier les passerelles et les liens avec le SPE, les entreprises du milieu ordinaire, les entreprises adaptées en vue de stages et d'embauches, d'exercices partagés
- Se mettre en perspectives d'accompagner à l'emploi en MOT : travailler en lien avec la plateforme départementale d'emploi accompagné (sensibilisation aux méthodes de job-coaching pour le CIP), en cas de MAD ou de contrat en MOT (avec l'accord de l'intéressé) : mettre effectivement en œuvre une convention ESAT - employeur et éventuellement SAVS
- Si l'ESAT n'a pas de CIP : réflexion à mener sur la mutualisation d'un CIP entre plusieurs ESAT
Élaborer une instance et des outils d'évaluation et de suivi pour les personnes en insertion professionnelle en milieu ordinaire (stage, alternance, etc.) sur l'exemple des ESS
- Créer les conditions opérationnelles du droit au retour : annualisation de l'ASP, mutualisation de l'accueil avec d'autres ESAT de proximité.
- Permettre aux travailleurs handicapés de développer et faire reconnaître leur compétences (VAE, dispositif Différents et compétents, etc.)
- Préciser les modalités de mise en œuvre des MISPE stages de mise en situation professionnelle (admission, partenariats, etc.) dont le cadre pourrait être amené à évoluer
- Favoriser les projets d'insertion dans l'emploi ordinaire des travailleurs handicapés d'ESAT, notamment via le plan de formation, en faisant appel aux OPCO et en permettant l'usage du CPF + lien à développer avec les ESPO-ESRP
- Sensibiliser et former les professionnels, et notamment les moniteurs d'ateliers, à la thématique de la transition vers le milieu ordinaire de travail (lien avec les OPCO)
- Adapter l'offre et les conditions de travail, les ateliers, aux publics accueillis
- Développer les possibilités d'accueil séquentiel et à temps partiel en ESAT (notamment en direction des personnes handicapées vieillissantes, des personnes avec handicap psychique) en s'appuyant notamment sur la modalité SAESAT.
- Prioriser le recrutement de jeunes sous amendement Creton (rapprochement avec les structures du secteur enfance)
- PHV : anticiper/préparer la retraite avec accompagnement efficient de la transition vers la retraite/fin d'activité professionnelle (lien avec le projet « Un avenir après le travail » porté par l'ICUAL, ex-ARESAT)
- **Pour la modalité SAESAT** : adapter le rythme de travail selon les capacités et la fatigabilité, tremplin des jeunes sortants d'IME vers la professionnalisation, passerelle des travailleurs âgés vers la retraite.

Pour les foyers d'hébergement :

- évaluer les capacités domiciliaires, l'autonomie des travailleurs
- permettre les stages en ESAT.
- Participer aux réflexions menées sur l'augmentation du nombre de jours d'ouverture des ESAT.

Pour les ESRP et les ESPO :

- Mettre en place des partenariats avec les ESAT et des structures qui accueillent ou accompagnent des jeunes en situation de handicap de plus de 16 ans qui ont un projet professionnel d'insertion en milieu ordinaire (prestations d'évaluation, d'orientation et d'appui, le cas échéant à l'issue d'un complément de formation, voire d'une formation qualifiante ou diplômante)
- Informer et sensibiliser les organismes de formation aux spécificités de la formation des personnes en situation de handicap
- Mobiliser l'offre de formation de droit commun au profit des personnes handicapées et intervenir en tant qu'appui
- Conventionner avec les organismes partenaires avec de définir les missions de chacun dans l'accompagnement de la personne
- S'organiser en plateforme avec d'autres ESRP/ ESPO afin de pouvoir répondre à toute personne en proximité. Nécessité d'une information accrue auprès de la MDPH/ MDA sur la mise en place des modalités d'accompagnement individualisée et sur l'avancée du parcours de la personne accompagnée bénéficiant de la plateforme modulable multi opérateurs

Action n°9 : Favoriser l'accès des personnes accompagnées à la vie sociale, à la citoyenneté, aux loisirs, au sport et à la culture.

- Permettre l'accès aux activités physiques et sportives : - organiser des sorties collectives - impliquer le personnel pour sensibiliser les familles, aidants et bénéficiaires à l'intérêt de la pratique d'Activité Physique Adaptée (APA) - identifier des ressources locales contribuant à l'inclusion, que ce soit par le Sport Adapté ou associations sportives proposant des APA à ce public : ex lien avec la Ligue Bretagne Sport Adapté pour les ESMS accueillant un public présentant une déficience intellectuelle ou un handicap psychique ex conventionnement avec des associations et clubs référencés dans l'Handiguide des sports... - Mise en place de chèques sport
- Mettre en place des partenariats et des rencontres avec les associations locales (de quartier, humanitaires, culturelles, sociales, etc.) et les municipalités. Développer les partenariats favorisant l'inclusion des personnes dans la cité. Avec l'Éducation Nationale par exemple pour des actions déstigmatisantes de sensibilisation des élèves concernant le handicap. Ouvrir les locaux de l'établissement au public (exemples : résidences d'artiste, portes ouvertes en ESAT pour présenter les activités, mise en place d'un projet d'atelier photo suivi d'une exposition, etc.)
- Accompagner vers le maintien ou l'acquisition de l'autonomie et des relations avec son environnement dans l'épanouissement de la vie sociale et citoyenne, soutenir les relations de l'usager avec sa famille et son environnement social. Accompagner la personne dans son insertion scolaire, universitaire ou professionnelle.
- Développer les compétences de socialisation ordinaire des personnes accompagnées et la défense contre les abus de faiblesse.
- Mettre en place des ateliers de vie quotidienne en milieu ordinaire : courses, transports en commun...

- Veiller à l'accès aux droits des personnes en situation de handicap : lien avec Pôle emploi (notamment pour les sortants d'ESAT), avec la CAF, aide dans les démarches administratives du quotidien, etc.
Proposer des formations à la citoyenneté et les intégrer dans le projet d'établissement et le projet de service.
- Permettre l'accès à la culture :
- Mise en place de chèques culture
- Ateliers d'expression ou d'écriture
- Développer les actions bénévoles en lien avec les loisirs (sport, arts, etc.)
- Mettre en place des projets culturels en s'appuyant par exemple sur du service civique (sous réserve de remplir les critères pour l'obtention de l'agrément)
- Accompagner les personnes qui rencontrent des difficultés pour se déplacer sur le lieu d'activités, de loisirs ou de rencontre souhaité (lors d'événements touchant aux proches par exemple)

Action n°10 : Garantir un accompagnement adapté aux personnes en situation de handicap psychique

- Former les professionnels aux spécificités du handicap psychique Faire appel aux missions d'appui SAVS et SAMSAH spécialisés psychiques pour le soutien aux professionnels
- Proposer automatiquement et régulièrement des bilans et suivi de santé somatique. Se coordonner avec les secteurs sanitaire et sociale et avec d'autres ESMS afin de proposer des accompagnements complets et concomitants. S'impliquer dans le CLSM/groupement de coopération sanitaire du territoire
- Orienter les personnes accompagnées vers des GEM et des actions de pair-aidance

Action n°11 : Optimiser la gestion des ressources humaines et améliorer l'attractivité de l'établissement

- Procéder à un diagnostic de l'existant (tableau des effectifs), des prérequis (fiches de postes, référentiels d'activités, de fonctions) Identifier des scénarios d'évolution des métiers et des compétences à partir des facteurs d'impact (départ en retraite, transformation de l'offre, évolution des publics, etc.) Réaliser un état des lieux Quantitatif et Qualitatif de la structure actuelle des métiers (activité et charge) et des compétences (nature, nombre et niveaux) en identifiant les points faibles, les points forts et les facteurs de risque (identification des difficultés à résoudre : fidélisation des salariés, problèmes de qualification, de recrutement, départs à gérer, etc.) Élaborer des scénarios de reconversion : cibles de professionnalisation et passerelles de compétences (titularisation d'agents contractuels par exemple) et des perspectives et possibilités d'évolution (formation professionnelle d'ASH vers AS par exemple)
- Fidéliser les personnels titulaires et remplaçants, engager des actions de promotion de l'image de l'établissement auprès des potentiels salariés, mutualiser des pools de remplaçants avec d'autres établissements voisins... Instaurer une procédure d'accueil des stagiaires et des nouveaux salariés. Impliquer les écoles de formation afin de former les professionnels au tutorat de stage

Action n°12 : Améliorer la situation financière et budgétaire

- Anticiper les besoins de financement des investissements ;
- Réduire le recours à l'emprunt par une mobilisation prioritaire de l'autofinancement
- Analyser et maîtriser l'évolution de la masse salariale ;
- Analyser et maîtriser les autres dépenses (hors masse salariale et éléments non décaissables : dotation aux amortissements, dotation aux provisions) ;
- Améliorer l'activité : optimiser les Taux d'occupation.
- Optimiser la trésorerie

Action n°13 : Adapter l'immobilier et les locaux au regard de l'évolution des publics accueillis

- Définir une stratégie de gestion du patrimoine, s'inscrivant dans la réglementation relative aux ERP, favorisant la qualité du cadre de vie des personnes. Effectuer un suivi des immobilisations. Déposer un PPI auprès des autorités de tarification compétentes pour tout projet immobilier d'ampleur. Présentation de l'opportunité et de la faisabilité d'une opération de reconstruction ou restructuration à faire valider par les autorités de tarification
- Adapter les locaux au regard de l'évolution des publics accueillis, de leurs besoins et de l'évolution de la réglementation. Présentation de l'opération de reconstruction ou restructuration adaptée au projet d'accompagnement des résidents et aux besoins du personnel, avec coût de l'opération et son impact sur le tarif hébergement, plan de financement, calendrier, PPI à faire valider par les autorités de tarification.

Action n°14 : Engager le(s) établissement(s) dans le développement durable

- Favoriser les circuits courts et les produits de saisons dans l'élaboration des repas en cas de prestations directes ou de sous-traitance. Enrichir le lien entre les producteurs locaux et les établissements : proposer des visites de productions locales, mettre en avant ces productions dans les menus, etc. Réalisation d'un audit en vue de réduire la production de déchets et le gaspillage alimentaire...
- Désignation et formation d'un agent référent en tri sélectif...
- Effectuer un audit de la consommation énergétique, mettre en place des actions pour une meilleure efficacité énergétique du bâtiment...
- Favoriser les énergies durables et décarbonées dans les consommations énergétiques (y compris véhicules...)