

RAPPORT ANNUEL 2021

ASSEMBLEE GENERALE 2022



Association parentale au service du handicap



EDITO

« CONSTRUIRE ENSEMBLE L'AVENIR DE CHACUN pour une société plus solidaire et inclusive »

Tout comme en 2020, l'année 2021 a été difficile pour tous car encore marquée par la situation pandémique et les mesures sanitaires en découlant.

MAIS, 2021 a été aussi une année où, ENSEMBLE, nous avons fait mieux que faire face. Nous avons innové, nous avons porté et concrétisé de nombreux et beaux projets que vous pourrez découvrir dans ce rapport d'activité. J'en citerai quelques-uns : intégration de 2 personnes accompagnées au sein du CA, mise en place de plateformes d'accompagnement, déploiement du DAME au sein de nos IME, organisation du colloque « violences faites aux femmes en situation de handicap » ... Cela n'a été possible que grâce à l'implication des salariés de l'Adapei Charente, des Administrateurs, des bénévoles, à l'abnégation des Personnes accompagnées et à la confiance des Parents que je tiens à tous remercier.

CEPENDANT, 2021 a été également une année pendant laquelle l'Adapei Charente a connu des tensions sociales, principalement en raison de l'exclusion de certaines catégories professionnelles du « Ségur de la Santé ». Nous avons soutenu les salariés de l'Adapei Charente dans leur revendication salariale et nous continuons à le faire encore aujourd'hui. Cette stigmatisation a pour conséquence la dévalorisation progressive des métiers de l'accompagnement, les vocations sont effectivement en berne et toutes les associations médico-sociales connaissent des difficultés de recrutement.

PAR AILLEURS, nous continuons à affirmer notre engagement sur les 2 sujets fondamentaux que sont l'inclusion et l'autodétermination. « La loi de février 2005 énonce le principe du droit à la compensation du handicap et de l'obligation de solidarité de l'ensemble de la société à l'égard des personnes en situation de handicap. » Nous sommes loin du compte mais notre rôle est déterminant dans l'évolution de la société et de son regard sur le handicap. C'est pour cela que nous accentuons nos offres de services et de prestations concernant par exemple l'Habitat, l'éducation, le travail, l'accessibilité... Et comme ce n'est qu'ENSEMBLE que nous pourrons être encore plus performants, nous cherchons à faire émerger des synergies cohérentes entre les acteurs du Territoire pour apporter une réponse plurielle, adaptée, souple et modulable à CHAQUE personne en situation de handicap.

Je terminerai mon propos par une « note » plus légère puisque je vous invite à faire la Fête cet après-midi dans ce magnifique cadre du château de la Mercerie qui nous accueille pour notre Assemblée Générale. En effet, il y a 60 ans, notre association voyait le jour grâce à la volonté de 4 mamans qui souhaitaient sortir de l'ombre leurs enfants handicapés. Au fil des années et au fur et à mesure qu'ils grandissaient, l'ADAPEI Charente a également grandi et s'est adaptée à leurs nouveaux besoins. Nous sommes fiers d'accompagner aujourd'hui plus de 1 200 personnes en situation de handicap dans nos différents établissements.



Cependant, nous sommes conscients qu'il reste encore des combats à mener pour que nos enfants aient accès aux mêmes droits que tous, qu'ils puissent vivre leur vie pleinement quel que soit leur âge et leur handicap !

Plus que jamais, donc, l'Humain est et restera au cœur de notre fonctionnement !

« Il n'y a ni vie minuscule, ni vie majuscule ! »

Charles Gardou — Anthropologue, auteur du livre « La société inclusive, parlons-en ! ».

Rédigé par Madame Chantal ETIENNE



SOMMAIRE

L'ASSOCIATION ET SES VALEURS	5
RAPPORT D'ACTIVITE	7
DIRECTION GENERALE	
ORGANISATION DE L'ADAPEI CHARENTE.....	7
LES AVANCEES MARQUANTES DE 2021.....	9
LES PERSPECTIVES POUR 2022.....	21
RESSOURCES HUMAINES	
LES AVANCEES MARQUANTES DE 2021.....	27
LES PERSPECTIVES POUR 2022.....	28
POLE ENFANCE	
FAITS MARQUANTS.....	31
LES ETABLISSEMENTS.....	33
POLE HABITATS ET VIE SOCIALE	
FAITS MARQUANTS.....	40
LES ETABLISSEMENTS.....	47
POLE TRAVAIL ADAPTÉ	
FAITS MARQUANTS.....	66
LES ETABLISSEMENTS.....	68
RAPPORT DE GESTION	81
COMPTE DE RESULTAT.....	81
BILAN.....	84
ACTION ASSOCIATIVE.....	85
NOTE D'ORIENTATION	85



L'ASSOCIATION ET SES VALEURS

50 D'EXPERIENCE DANS LE CHAMP DU HANDICAP

L'ADAPEI Charente intervient depuis plus de 50 ans, dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap mental ou psychique sur le département de la Charente.

L'association accompagne environ 1200 personnes et compte plus de 650 salariés. Elle constitue à ce jour le premier gestionnaire d'établissements et services dédiés aux personnes en situation de handicap, en Charente.

UNE OFFRE ETOFFEE AU SERVICE DE TOUS LES PUBLICS

L'ADAPEI Charente propose des solutions de prise en charge adaptées à tous les âges de la vie et à tous les degrés d'autonomie.

Elle accompagne des enfants atteints de déficiences intellectuelles et de troubles psychiques, elle offre des solutions d'hébergement et de travail adapté pour des adultes handicapés, elle accueille des personnes handicapées fortement dépendantes.

UNE VRAIE PRESENCE DE PROXIMITE

Les établissements et services de l'ADAPEI Charente se répartissent sur la plupart des zones du Département à l'exception de la région de Cognac.

L'association est ainsi présente au plus près des personnes accueillies, sur les territoires d'Angoulême, de Rouillac, de Chalais, de Ruffec, de Confolens, de Saint-Claud et d'Abzac.



UN SYSTEME DE VALEURS UNIQUE

L'ADAPEI Charente est une association loi 1901, sans but lucratif, dirigée par des administrateurs bénévoles, avec l'appui d'une structure administrative composée de professionnels.

Elle est issue du mouvement parental. La participation et l'implication des parents et amis sont indispensables à sa vitalité. Elles garantissent le respect de ses engagements statutaires, de son fonctionnement démocratique et de ses orientations stratégiques plaçant la personne accueillie au cœur du projet associatif.

L'ENGAGEMENT QUALITE

L'ensemble des établissements et services de l'ADAPEI Charente est soumis à une autorisation du Département ou de l'Agence Régionale de Santé qui participent au financement de ses services. Le renouvellement de cette autorisation est conditionné à la réalisation d'évaluations internes et externes.

L'ADAPEI Charente s'inscrit par ailleurs dans une démarche qualité rigoureuse, pilotée par les services de son siège social.

L'APPARTENANCE A UN RESEAU

L'ADAPEI Charente est affiliée à l'UNAPEI, première Fédération d'associations françaises de représentation et de défense des intérêts des personnes handicapées et de leurs familles. Elle bénéficie à ce titre de la reconnaissance d'utilité publique.

L'ADAPEI Charente est également adhérente à NEXEM, principale organisation professionnelle destinée aux acteurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire, qui l'accompagne au quotidien dans son rôle d'employeur.



RAPPORT D'ACTIVITE

DIRECTION GENERALE ORGANISATION DE L'ADAPEI CHARENTE

ETABLISSEMENTS ET SERVICES : UNE ORGANISATION PAR POLE

Les établissements et services de l'ADAPEI Charente sont regroupés par pôle d'activité, chacun d'entre eux étant placé sous la responsabilité d'un directeur de pôle.

- ❖ Pôle Enfance : Sébastien MOTARD (par ailleurs Directeur du SESSAD, de l'IME de Confolens, du CAMSP et du PCPE).
- ❖ Pôle Hébergement : Jean-Claude SOULET (par ailleurs Directeur de la Résidence Mosaïque de Ruffec).
- ❖ Pôle Travail adapté : Nathalie DENIER (par ailleurs Directrice de l'ESAT de Magnac sur Touvre et du DEA).

LE SIEGE SOCIAL : 7 UNITES FONCTIONNELLES AU SERVICE DE L'ORGANISATION

L'ADAPEI Charente dispose d'un siège social agréé, centre d'élaboration stratégique et décisionnelle, support de prestations de production administrative et d'expertise pour l'ensemble des établissements et services.



Le siège est organisé en huit unités fonctionnelles répondant chacune à un champ de compétence bien distinct et animées, pour la plupart, par un directeur ou un responsable de service :

- Direction des ressources humaines : Vanessa THUILLIER
- Direction administrative et financière : Florent POBEL
- Communication : Justine AGUINET
- Systèmes d'information : Olivier DAGRON
- Hygiène, sécurité et conditions de travail : Virginie TALBOT
- Achats, Immobilier : Thomas RAULT
- Qualité : Géraldine OBIN
- Sport et loisirs : Xavier LEGER



DIRECTION GENERALE

LES AVANCEES MARQUANTES DE 2021

POURSUITE DE LA CRISE EPIDEMIQUE ET GESTION DES CONTRAINTES ASSOCIEES

Le coronavirus a provoqué une crise épidémique importante en 2020, lourde de conséquences pour l'ADAPEI Charente. Les établissements ont dû s'adapter dans l'urgence pour déployer des mesures de protection en faveur des personnes accompagnées et des salariés, et appliquer les directives émanant des autorités sanitaires. L'engagement consenti et les efforts accomplis ont permis de limiter les impacts du virus, mais personne n'en est réellement sorti indemne.

Les conditions d'accueil et de travail se sont trouvées affectées, les projets engagés ont connu des ralentissements, une forme de lassitude s'est installée.

La crise s'est malheureusement poursuivie en 2021. Elle revêt alors une forme moins violente, mais continue à focaliser l'attention et à contraindre les possibilités d'action.

Un nouveau confinement est instauré au début du printemps, imposant des déplacements limités et de multiples restrictions, ramenant au douloureux souvenir de mars 2020. Les établissements doivent à nouveau limiter leurs activités et surmonter des situations de contamination et l'inquiétude qui les accompagne.

Aux périodes de reflux épidémique succèdent des vagues de propagation du virus, impliquant des mesures de protection spécifiques et la réalisation de tests massifs à intervalle régulier. Les personnes accompagnées peuvent être maintenues à l'isolement. Les salariés affectés, ou considérés comme cas contacts, sont eux aussi mis en quarantaine, générant des situations fréquentes de sous-effectif.

La vaccination se met progressivement en place, visant dans un premier temps à mieux protéger les résidents les plus vulnérables, à risque de développement de formes graves de la maladie. Elle est rapidement étendue à l'ensemble des populations accueillies et bénéficie également aux salariés du secteur. Elle devient obligatoire pour l'ensemble des personnels d'établissements médico-sociaux à compter du mois de septembre 2021, générant une incompréhension de certains d'entre eux. Les employeurs du secteur sont contraints de procéder à la suspension des contrats de travail de leurs salariés qui refusent la vaccination. L'ADAPEI Charente doit ainsi écarter une vingtaine de salariés de ses effectifs et son climat social n'en sort pas indemne.

Le contexte épidémique pèse sans doute moins fortement sur l'ADAPEI Charente en 2021 qu'en 2020, alors que les incidences du virus sont moins inquiétantes, que les restrictions imposées par le gouvernement sont davantage surmontables, que les projets sont remis sur les rails.

La gestion de l'épidémie continue cependant à mobiliser et contraindre les établissements, qui doivent maintenir des mesures de protection, réaliser des campagnes de tests régulières, surmonter l'absence de personnels absents, apaiser le sentiment d'usure qui s'installe.

L'association n'a pas eu à déplorer de cas de décès, que ce soit chez ses salariés ou chez les personnes qu'elle accompagne.



Elle ressort en revanche fragilisée de ces deux années de crise, profondément reconnaissante à ses professionnels pour l'engagement dont ils ont fait preuve pour assurer le maintien du service, en dépit de l'adversité rencontrée.

PARTICIPATION DES USAGERS

La question de la participation des usagers intervient de manière centrale dans le Projet Associatif Global 2021-2025.

Une modification statutaire, apportée en 2020, prévoit la possibilité pour les usagers de prendre part au Conseil d'Administration et crée pour eux un collège spécifique.

Un travail est entrepris en 2021 pour définir leurs modalités d'intégration aux instances de décision. Une procédure est établie par le Conseil d'Administration, et une campagne de communication est organisée auprès des établissements. La Présidente et le Directeur général viennent directement à la rencontre des postulants pour leur présenter le rôle de l'administrateur et répondre à leurs questions.

Le Conseil d'Administration sélectionne deux candidatures, qui sont soumises en 2021 à l'Assemblée Générale, et donnent lieu à l'intégration de nouveaux aspirants administrateurs.

Ils prennent part à plusieurs réunions de Conseil d'Administration, accompagnés dans leur prise de fonction par des administrateurs tuteurs. Ils interviennent régulièrement lors des réunions, en ayant à cœur de défendre les intérêts de leurs pairs dans les processus de prise de décision. Ils jouent également un rôle de relais auprès de leurs collègues, assurant la défense de leurs intérêts.

COLLOQUE VIOLENCE FAITE AUX FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP

Les administrateurs de l'ADAPEI Charente et leur Présidente entendent positionner l'association en tant qu'acteur de référence dans le champ du handicap dans le département. Cette ambition se situe au cœur du projet associatif global de l'ADAPEI Charente 2021-2025. Ils souhaitent également œuvrer à la prévention de la maltraitance des personnes en situation de handicap.

Ils ont décidé de s'investir dans la poursuite de ces objectifs en organisant un Colloque sur la thématique de violence faite aux femmes en situation de handicap, qui s'est tenu le 5 novembre 2021 à Angoulême.

L'organisation de cette journée a mobilisé durant de long mois une large équipe, constituée d'administrateurs bénévoles et de professionnels de l'ADAPEI Charente, de représentants associatifs et institutionnels, de personnes qualifiées, de prestataires divers.

Le colloque a réuni près de 200 participants, personnes en situation de handicap, professionnels du secteur de l'intervention sociale et médico-sociale, représentants d'usagers, parents et proches de personnes handicapées.

Ils ont pu assister à des conférences-débats, des témoignages, des ateliers interactifs, des spectacles, rencontrer des spécialistes et prendre conscience d'une réalité sous-estimée.



L'intervention de la sociologue Johanna DAGORN, les témoignages de victimes, les représentations de la compagnie KAOS Aurore Lenoir et les prises de parole des différents intervenants sont apparus comme autant de temps forts de cette journée très réussie.

Les personnes qui ont participé au colloque ont salué la qualité de son organisation. Elles ont pu mesurer la portée du sujet traité, et reconnaître qu'il méritait d'être davantage pris en considération.

Il apparaît qu'une femme handicapée sur deux indique avoir subi des violences sexuelles. Les femmes en situation de handicap déclarent deux fois plus que les autres avoir subi des agressions incestueuses durant leur enfance (recherche menée par Johanna DAGORN pour l'Observatoire régional des violences sexistes et sexuelles de Nouvelle-Aquitaine).

Le sujet mérite que l'on s'y attarde et le Colloque a permis de dessiner des perspectives pour l'avenir, et d'identifier des pistes d'action.

Les associations qui accompagnent les personnes en situation de handicap doivent notamment progresser dans le recensement des faits de violence, dans l'accompagnement de leurs usagers à la vie affective et sexuelle, dans la sensibilisation des forces de police et de la justice à la prise en charge des personnes handicapées, dans la mobilisation des services spécialisés.

L'ADAPEI Charente et ses administrateurs sont décidés à valoriser les conclusions du Colloque pour faire avancer la cause du handicap et mieux répondre aux enjeux relatifs à la violence et à la maltraitance.

PLATEFORMES DE SERVICES

Sous l'impulsion des pouvoirs publics et des politiques inclusives, le développement de l'offre d'accompagnement en faveur des personnes en situation de handicap se traduit notamment par la mise en place de plateformes de services.

Le Département de la Charente a ainsi vu la création de quatre plateformes de services dédiées au handicap depuis 2020 :

- Pôle de Compétences et de Prestations externalisées (PCPE), destiné à apporter un accompagnement personnalisé à des personnes en rupture de parcours, en situation d'autisme ou sans solution de prise en charge.
- Dispositif Emploi Accompagné (DEA), intervenant dans l'insertion professionnelle en milieu ordinaire, des personnes en situation de handicap.
- Plateforme Handicap rare, proposant des solutions d'accueil de répit ou d'accompagnement individualisé à des personnes en situation de handicap rare.
- Plateforme de Coordination et d'Orientation pour les enfants atteints de Troubles du Neuro Développement (PCO TND) destinée au diagnostic et à la prise en charge précoce des TND.

L'ADAPEI Charente s'est manifestée, pour assurer, ou participer au portage de ces plateformes, en partenariat avec les opérateurs et les acteurs institutionnels du territoire.



Les administrateurs de l'association ont perçu l'intérêt d'enrichir l'offre de services en faveur des personnes handicapés. Ils ont souhaité que l'ADAPEI Charente prenne directement la mesure de ces nouveaux dispositifs et participe activement à leur façonnage, pour assurer au mieux leur mise en cohérence avec les besoins des publics.

La constitution de ces services a nécessité dans un premier temps un travail de conception et de calage, visant à formuler des propositions adaptées aux cahiers des charges établis.

Elle a ensuite impliqué la constitution d'équipes dédiées, la réalisation d'outils d'accompagnement, l'établissement de conventions de partenariat, la mise en œuvre d'une communication adaptée.

Les quatre plateformes sont désormais opérationnelles. Les plus anciennes (PCPE et DEA) ont atteint leur vitesse de croisière et l'ensemble de leur capacité d'accueil est mobilisée. Les plateformes TND et Handicap rare sont encore en cours de structuration mais accompagnent déjà de nombreux parcours.

L'enjeu pour l'association est désormais de coordonner au mieux la gestion des plateformes de service dont elle assure le portage, en identifiant des axes de convergence et en développant des outils communs.

Des solutions de mutualisation ont pu être mis en œuvre, portant sur les locaux ou le personnel des plateformes. De nouvelles synergies doivent pouvoir être valorisées.

DISPOSITIF DAME

L'ADAPEI Charente est engagée dans une démarche de transformation de son offre de service, visant à assurer une meilleure inclusion sociale aux personnes qu'elle accompagne. Elle a notamment souhaité faire évoluer ses dispositifs d'éducation spécialisée, en faveur de parcours plus souples et plus ouverts, garantissant un meilleur accès des enfants à l'école.

Les Instituts Médico Educatif (IME) portés par l'association fonctionnent depuis la rentrée de 2021 sur des modalités nouvelles, sous forme de « Dispositif d'Accompagnement Médico Educatif » (DAME), devant permettre de décroquer, de dynamiser et surtout d'ouvrir sur l'extérieur les parcours.

L'association se veut précurseur, à travers la mise en place d'un modèle de prise en charge innovant et encore peu cadré par la réglementation. Elle a toutefois obtenu l'assentiment des Autorités de Tarification et pu obtenir les aménagements administratifs nécessaires au déploiement du DAME au sein de ses IME

Le nouveau dispositif fait intervenir trois modalités d'accueil spécifiques, interchangeable et séquençables, qui doivent permettre de proposer, à la carte, un accompagnement en milieu scolaire (SESSAD renforcé) un accompagnement en institution spécialisée, ou un accompagnement renforcé en réponse à des situations de crise ponctuelles.

La transformation opérée nécessite une plus grande adaptabilité des professionnels. Une préparation et des formations spécifiques leur ont été proposées. Ils ont fait preuve d'un volontarisme remarquable dans l'appropriation du nouveau fonctionnement de leurs services.



La mise en place du DAME intervient de façon progressive, d'autant qu'elle nécessite une collaboration des services de l'éducation nationale et des possibilités accrues d'intégration des enfants accompagnés en milieu scolaire.

Le déploiement s'appuie notamment à court terme sur un développement des possibilités d'accueil en Unités d'Enseignement Externalisées (UEE), classes spécialisées positionnées au sein des écoles. Ces unités facilitent l'appréhension du handicap par les écoles et les équipes enseignantes, et représentent une première étape d'inclusion scolaire.

Le DAME doit permettre à plus long terme d'assurer un positionnement des enfants en situation de handicap les plus autonomes dans des classes ordinaires, sur des temps dédiés ou de manière plus durable.

La réglementation se structure progressivement, au gré des expériences menées au sein des établissements, afin de permettre un cadrage du DAME et de faciliter son intégration.

Le CPOM établi par l'association avec l'ARS, pour la période 2022-2026 intègre des dispositions précises destinées à faciliter l'avènement du DAME. Il prévoit notamment la transformation de places d'accueil préexistantes en places de SESSAD renforcé destinées à l'accompagnement en milieu scolaire, mais également en places dédiées à des situations complexes nécessitant un encadrement renforcé.

RENOUVELLEMENT DE L'AGREMENT DU SIEGE

Le siège est une composante essentielle de l'association, nécessaire à son bon fonctionnement. Il dispose de la plupart des fonctions supports utiles à ses établissements et services, dans leur configuration actuelle.

C'est leur présence et leur efficacité qui permettent à l'association d'assurer ses missions dans des conditions adéquates.

Elles lui assurent également la réactivité nécessaire pour faire évoluer son offre en ligne avec les politiques publiques et entretenir une dynamique de créativité et d'innovation.

L'ADAPEI Charente s'appuie enfin sur son siège administratif pour entretenir des partenariats et stimuler des initiatives collectives.

Le siège de l'ADAPEI Charente dispose d'un agrément spécifique, établi par l'ARS de Nouvelle Aquitaine, et régissant ses modalités de fonctionnement et de tarification. Le Conseil départemental contribue au financement des services du siège et est également associé à la démarche d'agrément.

Cet agrément est arrêté pour une durée de cinq ans. Son renouvellement nécessite le dépôt d'un dossier argumenté auprès des autorités.

Arrêté en 2014, le dernier agrément établi pour le siège de l'ADAPEI Charente s'appliquait sur la période 2015-2019. Il a été reconduit tacitement sur les exercices 2020 et 2021, de sorte que le nouvel agrément intervienne sur la même temporalité (2022-2026) que les CPOM contractualisés avec l'ARS pour les activités dont il assure le financement



Un dossier de demande de renouvellement a été déposé à l'ARS de Nouvelle Aquitaine en avril 2021. Nous avons sollicité un maintien des financements du siège à hauteur de 4,16% du montant total des comptes de charge des établissements et services de l'ADAPEI Charente autorisés par l'Agence Régionale de Santé de Nouvelle Aquitaine et le Conseil départemental de la Charente.

Ce niveau de contribution est indispensable au maintien des effectifs et des services du siège, qui permettent d'assurer le fonctionnement des établissements et services de l'association dans de bonnes conditions.

Un avis favorable a été rendu par l'ARS, après consultation du Conseil Départemental, et l'ADAPEI Charente dispose d'un nouvel agrément de cinq ans pour son siège social, à valoir sur la période 2022-2026.

PROJETS DE POLE ET CPOM ARS

L'ADAPEI Charente a renouvelé son Projet Associatif Global (PAG) en 2020, en établissant un nouveau projet portant sur la période 2021-2025.

Ce projet associatif a été investi par les responsables des trois pôles d'activité qui composent l'association (Enfance, Habitat et vie sociale, Travail adapté). Ils ont travaillé tout au long de l'année 2021 pour réaliser sa déclinaison en projets de pôle.

Les Pôles Enfance et Travail Adapté ont pu transposer leurs projets de pôles respectifs dans leurs nouveaux Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM), élaborés avec les Autorités de Tarification pour la période 2022-2026 et applicables à compter du 1^{er} janvier 2022.

Un CPOM est également envisagé, en partenariat avec le Département, pour l'ensemble des établissements du Pôle Habitat et Vie Sociale (HVS), dont seule la MAS est aujourd'hui concernée (seul établissement du Pôle sous financement ARS).

Le travail mené autour des projets de pôle et des CPOM, conduit sur des modalités participatives, a notamment été l'occasion d'assurer l'appropriation du PAG et d'en assurer la déclinaison au plus près des problématiques de terrain.

Administrateurs, professionnels, personnes accompagnées ont pu être mobilisés dans la démarche, partager leur vision et leurs idées, s'entendre sur les projets à conduire pour faire évoluer les services et les prestations apportés dans la bonne direction.

Projet Associatif Global, Projets de Pôle, CPOM, Projets d'établissements, constituent la vertébration stratégique de l'association et déterminent les actions à conduire et leur niveau de priorité.

Ces outils et le suivi assuré, permettent également aux parties prenantes de l'association d'avoir une vision claire des trajectoires poursuivies et des niveaux d'aboutissement obtenus.

HABITAT INCLUSIF



Projet phare du Pôle Habitat et Vie Sociale (HVS), l'habitat inclusif constitue un pilier de la transformation de l'offre susceptible d'être conduite en faveur des publics adultes. Il désigne des modalités d'hébergement autonomes, adaptées au handicap, au travers de dispositifs techniques, de modalités d'animation sociale et d'aide à la vie quotidienne.

L'habitat inclusif constitue un outil précieux d'inclusion sociale par le logement, et représente une alternative intéressante à l'hébergement institutionnel. Il s'adresse surtout, pour le moment, à des personnes relativement autonomes (travailleurs en situation de handicap en particulier), mais pourrait bénéficier à terme à d'autres types de publics, sous réserve d'une configuration adaptée.

L'ADAPEI Charente travaille depuis plusieurs années à la conception d'une offre d'habitat inclusif, et a pris le temps d'évaluer les besoins des personnes accompagnées, de préparer ses équipes aux transitions à venir, et de définir des projets cohérents à l'échelle de ses différents territoires d'intervention.

L'association a souhaité ne pas se précipiter dans la démarche, mais obtenir au préalable un cadre de mise en œuvre favorable et des moyens adaptés.

Les appels à Projet initiés en 2020 par les Autorités de Tarification sous l'intitulé « Forfait Habitat Inclusif » ont offert l'opportunité à l'association de matérialiser un premier projet en septembre 2021, en partenariat avec le bailleur social NOALIS.

La réhabilitation de l'ancienne résidence des Sources, conduite par l'office HLM, a en effet permis à l'ADAPEI Charente de disposer de huit logements, pour constituer une offre d'habitat inclusif. L'association n'a pu obtenir d'espaces collectifs à l'intérieur de la résidence, mais mobilise une salle à cet effet au sein des locaux du SAVS, voisins de la résidence. Les financements obtenus au travers du forfait habitat inclusif permettent de proposer des prestations d'animation sociale aux locataires en situation de handicap, qui bénéficient par ailleurs de services d'accompagnement complémentaire, adaptés à leur situation individuelle (SAVS, aide à domicile).

Les huit logements ont trouvé preneurs, permettant à leurs occupants d'avancer dans leurs projets d'accès à leur autonomie. Cette première expérience d'habitat inclusif conduite par l'association est aussi l'occasion d'adapter les services proposés de sorte de faciliter le développement de cette modalité d'accueil.

De nouveaux projets sont d'ores et déjà à l'étude et pourraient rapidement éclore, au gré des possibilités de financement que prévoit de mobiliser le Conseil départemental.

CREATION D'UN SERVICE COMMUNICATION

La communication revêt une réelle importance pour une association telle que l'ADAPEI Charente. Elle doit permettre de valoriser les causes défendues auprès du grand public et de mettre en lumière les missions poursuivies. Elle contribue à favoriser l'activité des ESAT en présentant leurs productions et leurs services. Elle doit enfin faciliter la coordination interne, au sein d'une organisation vaste et complexe, structurée autour de sites distants.



La fonction communication s'est développée au fil du temps au sein de l'ADAPEI Charente, portée de manière dissociée par différents services du siège de l'association (moyens généraux, direction générale, direction des ressources humaines).

Le besoin de constituer un service dédié à la fonction s'est fait progressivement ressentir et les administrateurs de l'ADAPEI Charente ont largement milité dans ce sens.

Des départs en retraite intervenus au sein du siège en 2020 ont permis de reconsidérer l'organisation et les missions de l'unité fonctionnelle « moyens généraux », pour davantage la positionner au service de la communication de l'association.

Le profil du responsable de service a été revu, afin d'amener à l'intégration d'une ressource spécialisée dans la gestion de la communication et le maniement des outils de création graphique. La fonction d'agent d'accueil a également été adaptée, de sorte d'intégrer davantage de missions administratives pour permettre au responsable de se concentrer sur la communication.

C'est sur ce nouveau modèle qu'un service communication a pu être intégré aux services du siège, à partir du mois de janvier 2021.

Le bénéfice en est nettement perceptible, alors que le recrutement d'une professionnelle de la fonction facilite l'élaboration d'outils et d'actions, permettant de mieux affirmer l'identité de l'association. La création de la fonction contribue grandement aux projets et aux services développés par l'ADAPEI Charente.

Le service souffre néanmoins par endroits de son succès, stimulant des attentes croissantes. La difficulté consiste à adapter son organisation de sorte qu'il soit en mesure d'assurer son rôle en matière de communication, tout en continuant à réaliser les tâches administratives qui lui reviennent.

PROGRAMME NUMERIQUE EN SANTE

Les pouvoirs publics souhaitent encourager l'utilisation par les Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux (ESMS) des outils numériques de santé, et notamment des logiciels de gestion du dossier de l'utilisateur.

Ils estiment qu'une meilleure maîtrise des informations liées aux personnes accueillies et aux accompagnements apportés est de nature à favoriser une meilleure qualité de prise en charge. Ils espèrent aussi que le développement des systèmes de suivi au sein des structures permette d'avoir une meilleure vision des prestations apportées et du service rendu.

La Caisse Nationale pour la Solidarité et l'Autonomie (CNSA) a annoncé en 2021 le lancement du programme ESMS Numérique, et la mobilisation d'un budget de plus de 600 millions pour soutenir le virage numérique au sein du secteur.

Un premier appel à projet à vocation expérimentale, qualifié de « phase d'amorçage » a été lancé en 2021, à l'intention des organismes gestionnaires désireux d'ouvrir la marche et d'initier des projets de développement numérique en avant-première.



Equipée du logiciel IMAGO-DU depuis 2018, l'ADAPEI Charente est consciente du chemin qui lui reste à parcourir pour parfaire son utilisation de l'outil et le rendre plus opérant.

Elle s'est rapprochée des autres opérateurs médico-sociaux du département, présents dans le champ du handicap, dont certains souhaitaient s'équiper du même logiciel, pour construire un projet global susceptible de répondre au cahier des charges de la CNSA.

Le projet présenté intégrait trois volets distincts, permettant de déployer la solution IMAGO auprès des établissements non équipés, de parfaire son déploiement au sein de l'ADAPEI Charente et également d'investir d'autres champs du numérique en santé (télémédecine, messagerie sécurisée, communautés d'échanges, dossier médical partagé...) au profit de l'ensemble des partenaires.

La proposition formulée a retenu l'intérêt des donneurs d'ordre, permettant l'obtention d'un financement de l'ordre de 800 000 euros, sur deux ans, pour conduire les actions prévues.

Les fonds alloués permettent de financer l'acquisition de la solution (pour les établissements qui n'en sont pas équipés) ou de ses modules complémentaires, d'acquérir des équipements informatiques, de mobiliser des jours d'assistance à maîtrise d'ouvrage et de constituer une équipe de trois chargés de mission (dont un mi-temps).

Les structures partenaires consacrent également au projet du temps mis à profit par leurs collaborateurs internes pour accompagner les travaux.

Notre candidature a obtenu une réponse favorable en juin 2021 et le projet a pu être initié dès le mois de septembre, avec les associations partenaires ADIMC16, APEC, EIRC et FCOL.

Il est articulé autour de trois volets (déploiement, mise en conformité, e-santé) qui bénéficient diversement aux structures concernées, en fonction de leurs besoins spécifiques.

Un pilotage global des opérations est assuré en lien avec l'équipe projet (constituée notamment des chargés de mission, des responsables SI et qualité de l'ADAPEI Charente), les dirigeants des opérateurs partenaires, l'assistance à maîtrise d'ouvrage et les représentants institutionnels.

Le projet suit son cours et respecte pour le moment les échéances établies. Nous avions initialement prévu qu'il se poursuive jusqu'en septembre 2023.

Nous avons néanmoins pris le parti de déposer en 2022 une candidature à un nouvel appel à projet intervenu sur la phase de généralisation du programme ESMS numérique. Une réponse favorable nous permettrait de mener le projet sur une année supplémentaire, d'intégrer IMAGO dans davantage d'établissements et de recruter un chargé de mission complémentaire.

REPOSITIONNEMENT DE LA DEMARCHE QUALITE EN LIEN AVEC LES ENJEUX LIES A LA CERTIFICATION

L'ADAPEI Charente a souhaité se doter en 2017 d'un service dédié à la qualité, qui lui permette de mieux répondre à ses engagements de services et d'accompagner le processus d'amélioration continu de ses prestations et de son organisation.



L'association était déjà positionnée sur ces aspects. Elle avait fait le choix de les faire porter par ses équipes opérationnelles, pour assurer leur ancrage au plus près du terrain.

Il devenait intéressant, pour faire progresser la démarche, de solidifier sa coordination et de lui adjoindre des ressources dotées d'une expertise en qualité et en gestion de projet. C'est ainsi qu'a été créée une fonction spécifique de responsable qualité au niveau du siège.

La structuration de la fonction n'a pas été évidente, confrontée à la question de son positionnement dans l'organisation, aux enjeux d'appropriation par les échelons opérationnels, à la complexité liée à la construction d'un système qualité global, aux interrogations relatives à l'ordonnancement des priorités à considérer, aux turbulences provoquées par la crise sanitaire.

Les pouvoirs publics ont parallèlement initié un chantier de rénovation du cadre réglementaire s'appliquant aux ESMS. Leur autorisation d'exercice était jusqu'à présent conditionnée à la réalisation périodique d'évaluations internes et externes établies à partir de référentiels adaptables. Un processus plus normalisé est en train de se mettre en place, sur la base d'un référentiel plus normatif et d'évaluations plus strictes, sur le modèle de ce qui se pratique dans le sanitaire. L'Agence Nationale de l'évaluation et de la qualité des Etablissements et Services sociaux et Médico-sociaux (ANESM) a parallèlement été intégrée à la Haute Autorité de Santé (HAS), matérialisant une volonté de rapprocher les champs sanitaires et médico-sociaux, et leurs modalités de pilotage.

Le recrutement d'une nouvelle responsable qualité a été conduit en 2021, avec une préoccupation de redéfinition de la fonction et de relance de la démarche, matérialisée et détaillée dans la feuille de route confiée à la salariée.

Les principaux enjeux identifiés sont ceux du déploiement du système qualité, d'intégration des nouvelles règles et procédures de certification, d'appropriation de la démarche qualité dans l'organisation, d'adaptation des systèmes d'information de l'association aux exigences de la qualité.

Les jalons posés par la nouvelle responsable depuis son arrivée sont particulièrement encourageants et laissent envisager un enracinement progressif de la fonction qualité, face à ses nouveaux défis et aux attentes posées par l'association.

RENOVATION DE L'ESAT DE SAINT-CLAUD

La qualité des services et des accompagnements proposés par l'association est directement tributaire de ses modalités d'accueil et de leur adéquation matérielle.

L'ADAPEI Charente s'efforce de maintenir des conditions de confort satisfaisante au sein de ses sites, en entreprenant des opérations de rénovation régulières. De nombreux établissements et services ont pu bénéficier d'opérations de rénovation ou de relocalisation ces dernières années, Résidence de la Gachère, IME-EEAP des Rochers, ESAT d'Yviers, ESAT de Magnac, Siège associatif, Résidence des Sources, Siège, SESSAD, Plateformes de service...

L'ESAT de Saint-Claud commençait à pâtir des limites liées à ses bâtiments, tant en termes de confort de travail, que de capacité à conduire ses activités.

Ses espaces de stockage étaient trop limités pour permettre d'intégrer certaines activités de sous-traitance proposées par les partenaires industriels. Son local dédié aux espaces verts était



confronté à des inondations fréquentes, qui venaient à fragiliser sa structure. Son activité blanchisserie était pénalisée par un espace inadéquat, délicat à mettre en conformité avec les normes en vigueur.

L'établissement ne disposait pas de réserves d'investissement suffisantes pour entreprendre sa rénovation, mais l'association a pu puiser dans ses réserves pour apporter les fonds nécessaires, à hauteur d'un million d'euros.

Un chantier de rénovation ambitieux a pu être entrepris, mené tout au long de l'année 2021, visant à créer de nouveaux bâtiments pour les activités blanchisserie et espaces verts, à installer un nouvel espace de stockage dans le bâtiment principal, et à réaménager l'atelier de sous-traitance.

Les travaux ont pu être conduits dans le respect des délais et des budgets impartis, grâce à la supervision menée par le responsable immobilier de l'association.

Les adaptations entreprises vont permettre d'améliorer sensiblement les conditions de travail au sein de l'ESAT, et aussi de favoriser le développement de ses activités.

RENOVATION DE LA RESIDENCE DES COTES

La Résidence des Côtes de Saint-Claud attend sa réhabilitation depuis de longues années, alors que ses conditions d'accueil tendent à se dégrader.

Un projet architectural était sur le point d'aboutir dès 2015, en partenariat avec le bailleur NOALIS, propriétaire de la Résidence. Il s'est trouvé contrarié par une problématique de financement et des difficultés à trouver un terrain d'entente avec le Conseil départemental. L'association s'est finalement résolue en 2017 à mobiliser 700 000 euros sur ses fonds propres pour permettre au projet d'aboutir. L'augmentation des coûts de la construction survenue dans l'intervalle a nécessité de revoir le projet et d'en adapter les contours.

Entériné en 2020, le chantier a pu officiellement débuter en 2021. Il doit s'échelonner sur plusieurs phases.

La première consiste dans la création d'un nouveau bâtiment, qui sera amené à accueillir le Foyer de Vie de la Résidence et ses 16 résidents. Le bâtiment deviendra la propriété de l'ADAPEI Charente à la fin de la période d'amortissement des coûts de construction.

La seconde sera consacrée à la rénovation de l'ancien bâtiment, dont il est notamment prévu que l'ensemble des chambres soient agrandies et pourvues de sanitaires individuels (ce qui n'était le cas jusqu'à présent). Une partie des résidents sera hébergée temporairement dans des appartements situés à Romazières et mis à disposition par NOALIS durant la durée des travaux.

Les travaux avancent vite et le projet devrait normalement aboutir en 2023.

RENOVATION DES LOCAUX DE LA RUE DE VARSOVIE



L'ADAPEI Charente dispose d'un bâtiment situé rue de Varsovie, à Angoulême, qui accueillait une partie des équipes du SESSAD, avant qu'elles n'emménagent avec les services du Siège dans leurs nouveaux locaux de l'Isle d'Espagnac.

Au départ du SESSAD, ces locaux ont été placés à disposition des services médicaux de la mairie d'Angoulême, qui recherchaient un lieu d'accueil pour le public, dans le quartier de la Grande Garenne.

L'ADAPEI Charente a ensuite souhaité récupérer une partie des bureaux pour accueillir les plateformes de services en cours de développement : PCPE, DEA, PCO TND.

L'Association en a profité pour entreprendre en 2021 la rénovation de ces locaux, dont elle a remis à neuf les espaces intérieurs, et restauré la toiture.

Les plateformes de services opérées par l'ADAPEI Charente bénéficient désormais d'un local plus agréable, et dont la localisation géographique leur convient pleinement.

Le développement de ces dispositifs risque toutefois de compliquer leur maintien en un même lieu. Un déménagement de la PCO TND est ainsi envisagé. Seuls demeurerait alors rue de Varsovie DEA et PCPE.

SEMINAIRE DEPARTEMENTAL CED ET PROJETS DE RAPPROCHEMENT

La coopération représente une orientation forte du projet associatif de l'ADAPEI Charente, qui accorde une place importante au travail en réseau.

L'Association est notamment inscrite dans des partenariats départementaux auprès des autres opérateurs du secteur médico-social, s'efforçant d'identifier des points de convergence, de mener des projets communs et d'œuvrer dans une logique de solidarité.

Elle est fortement attachée aux travaux menés dans le cadre du CED (Comité d'Entente Départemental) et soutient les initiatives conduites en faveur d'un raffermissement des liens entre les acteurs.

Les membres du CED ont entrepris en 2021 de conduire un séminaire, visant à interroger le sens de leur collaboration et à envisager des formes plus abouties de coopération.

Ce séminaire a été l'occasion de permettre aux participants de mieux se connaître et de réaffirmer leur volonté de travailler ensemble. Il les a conduits à construire l'hypothèse de la constitution d'une association commune, qui serait susceptible de porter des dispositifs d'intervention ou des fonctions mutualisées.

Les associations se disent attachées au maintien de la souveraineté de leurs organisations respectives et aux spécificités de leur identité. Elles affirment en revanche leur volonté de pouvoir disposer d'un outil commun susceptible de venir compléter leur champ d'action.

L'ADAPEI Charente soutient pleinement ce projet, identifiant la possibilité de pouvoir ainsi mieux structurer certains projets collectifs



DIRECTION GENERALE

LES PERSPECTIVES POUR 2022

L'APRES CRISE SANITAIRE

La crise sanitaire semble marquer le pas en 2022, et une page devrait pouvoir se tourner, après deux années particulièrement compliquées.

Les contraintes lourdes appliquées aux établissements, port du masque, distanciation, limitation des activités, dépistages réguliers, périodes d'isolement devraient pouvoir être levées en grande partie. Leur fonctionnement devrait peu à peu retrouver un cours plus normal, permettant aux résidents et aux salariés de relâcher un peu la pression.

Il ne fait guère de doute que le virus ne disparaîtra pas pour autant du jour au lendemain. La vigilance restera de mise et les établissements seront sans doute à nouveau confrontés à des périodes contrariées, durant lesquelles ils devront contenir des chaînes de contamination et adopter un fonctionnement dégradé.

2022 marquera, à n'en pas douter, un mieux en matière de situation sanitaire et le retour à une vie plus normale. Elle n'en effacera pas pour autant tous les stigmates et les traumatismes consécutifs à la crise. Elle n'épargnera pas les soubresauts et fera plus probablement figure d'année de transition.

AMORÇAGE DES PROJETS DE POLE ET DES CPOM

Les nouveaux projets de pôles et les Contrats Pluri Annuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) qui leur sont associés sont établis sur la période 2022-2026. Leur amorçage intervient dès 2022, nécessitant de donner l'impulsion et de soutenir le développement des projets phares portés par les différents pôles.

Les projets de transformation occupent une place prioritaire dans l'agenda des pôles, qui portent chacun des chantiers spécifiques destinés à faire évoluer ou compléter leurs modalités d'accompagnement pour favoriser l'inclusion.

Le Dispositif d'Accompagnement Médico Educatif (DAME) et son intégration occupent une place centrale dans le projet du pôle enfance, emmenant dans son sillage des évolutions nombreuses. Le pôle a ainsi à cœur dès 2022, de consolider son partenariat avec les institutions scolaires pour accroître les possibilités de scolarisation, de poursuivre l'adaptation des parcours d'accompagnement et d'accompagner ses professionnels dans ces évolutions. Il lui importe de pouvoir positionner solidement le DAME et de parachever la transformation engagée.

Le pôle Habitat et Vie Sociale est désormais investi dans le développement de solutions d'habitat inclusif, notamment en faveur des travailleurs d'ESAT qu'il accompagnait jusqu'à présent au sein de Foyers d'Hébergement de Travailleurs (FHT). Il aura à cœur en 2022 de proposer de nouveaux logements en différents points du territoire, et a présenté au département des projets dans ce



sens, espérant obtenir des financements dans le cadre du dispositif « Assistants de Vie Partagés » (AVP).

Le Pôle Travail Adapté poursuit toujours l'objectif de création d'un ESAT de transition, à même de compléter son offre de service. Ce type d'accueil s'adresse à des personnes en situation de handicap désireuse d'intégrer un ESAT, dans un objectif d'évolution à court terme vers le milieu ordinaire. Il s'agit d'un chantier d'envergure, dont les premiers jalons doivent désormais être posés sans trop attendre.

L'association est attentive au suivi de l'avancement des chantiers inscrits dans les différentes de son projet et met en place des mécanismes de coordination visant à assurer leur progression et à rendre des comptes à l'ensemble des parties-prenantes.

MISE EN COHERENCE DES PLATEFORMES DE SERVICE

L'ADAPEI Charente porte aujourd'hui quatre plateformes de services distinctes : Pôles de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE), Dispositif Emploi Accompagné (DEA), Plateforme de Coordination et d'Orientation pour les Troubles du Neurodéveloppement (PCO TND), Dispositif Handicap Rare (DHR).

Ces plateformes viennent compléter avantageusement les solutions d'accompagnement existantes proposées aux personnes en situations de handicap. Elles interviennent dans une logique de proximité et d'individualisation des réponses, et permettent de répondre à des besoins plus complexes en mobilisant des expertises diversifiées.

Elles sont construites sur un mode partenarial, en lien avec les opérateurs médico-sociaux du territoire, pleinement associés à leur orientation, leur pilotage, voire leur portage. Il revient en revanche à l'ADAPEI Charente d'assurer leur coordination opérationnelle et leur mise en cohérence.

L'association appréhende progressivement ces nouvelles modalités de prise en charge et leurs spécificités. Elle s'interroge sur leurs possibilités d'articulation : Elles s'adressent chacune à des publics spécifiques, mais leur fonctionnement révèle de réels points de convergence.

Il semblait intéressant de pouvoir installer l'ensemble des plateformes en un lieu unique, pour faciliter une acculturation commune, stimuler des démarches de mutualisation de moyen et encourager l'échange de pratique. C'était la vocation assignée aux locaux de la rue de Varsovie, dont la rénovation est intervenue en 2021. Il est malheureusement apparu en 2022 que les perspectives de développement des plateformes (en particulier du DEA) et l'augmentation de leurs effectifs ne permettait plus de toutes les accueillir en un même lieu. Le rassemblement des dispositifs sur un même site n'est dès lors plus possible.

L'ADAPEI Charente souhaite toutefois trouver un format qui permette de trouver une cohérence d'ensemble à ces plateformes et a pour objectif d'avancer dans ce sens. La question du lieu reste en suspens pour l'instant, faute de solutions pratiques cohérentes. La mise en œuvre de mécanismes de coordination complémentaires demeure à l'ordre du jour et représente une préoccupation pour l'association en 2022.



LES DEFIS DU POLE TRAVAIL ADAPTE

Le Pôle Travail Adapté doit faire face en 2022 à des carences de direction multiples (consécutives à des maladies longues ou des départs). Il doit parvenir, dans ce contexte dégradé, à maintenir le cap et initier les chantiers ambitieux inscrits dans son projet de pôle et dans son CPOM.

L'absence temporaire de la direction de pôle sera palliée par le directeur général et les directeurs d'établissements présents sur le pôle. Les absences de directeur d'établissements donneront lieu à une mobilisation plus importante des chefs de service. Le recours à un soutien externe, sous la forme de missions de management de transition pourra s'envisager, notamment pour des établissements confrontés à des absences de cadres prolongées.

Surmonter des absences multiples, en simultané, est toujours une épreuve, mais il revient à l'organisation de trouver des mécanismes d'adaptation, qui permettent de poursuivre les missions sans trop impacter les salariés présents.

Ces périodes troublées nécessitent un soutien accru en faveur des établissements. Elles peuvent requérir un allègement des contraintes, mais ne doivent pas entraver la poursuite des chantiers initiés qui servent aussi à maintenir une dynamique auprès des équipes en poste.

PROGRAMME NUMERIQUE EN SANTE

Amorcé en 2021 sur une période de deux ans, le Programme Numérique en Santé (PNS) porté par l'ADAPEI Charente grâce à des financements de la CNSA va se poursuivre en 2022, mais pourrait également voir ses ambitions évoluer.

Ce programme a pour ambition d'accompagner les cinq opérateurs charentais qui y participent (ADAPEI Charente, ADIMC16, APEC, EIRC, FCOL) dans l'intégration de la solution de gestion du dossier de l'utilisateur IMAGO-DU et des outils liés à la e-santé (télémédecine, dossier médical partagé, messagerie sécurisée, e-parcours, identitovigilance...).

Il intervient dans l'acquisition de matériel et de licences, dans l'adaptation des outils aux besoins des structures, dans la formation des équipes, dans le perfectionnement des usages liés à la solution et dans la valorisation des outils de e-santé.

Le projet suit son cours, dans le respect du cahier des charges et des délais impartis. La progression du chantier fait toutefois apparaître des besoins ou des opportunités complémentaires, qui pourraient justifier de lui apporter des compléments et de prolonger ses échéances.

C'est dans cet esprit que l'ADAPEI Charente et ses partenaires, vont prendre le parti de répondre en 2022 à un nouvel appel à projet de la CNSA. Ils espèrent pouvoir bénéficier de la phase de généralisation du programme ESMS numérique pour obtenir des financements additionnels, afin de pouvoir conduire leur projet sur une année supplémentaire, d'en faire bénéficier de nouveaux établissements et de renforcer l'accompagnement apporté sur les aspects liés à l'exploitation des données.



Il conviendra de voir si leur proposition retient l'intérêt des autorités et s'ils peuvent bénéficier des moyens complémentaires escomptés !

GESTION DES ACHATS DANS UN CONTEXTE INFLATIONNISTE

L'année 2022 voit se profiler des tendances inflationnistes, résultant de tensions sur l'offre de matières premières et de produits manufacturés. Elles sont consécutives à la crise sanitaire et au conflit russo-ukrainien, mais résultent aussi de pénuries de main d'œuvre.

L'association s'apprête à supporter une forte augmentation de ses charges, notamment en matière de restauration, de transports et déplacements, de carburant, d'énergie, de bâtiments.

Nous nous efforçons d'anticiper et de modérer l'impact de cette tendance, dans la négociation de nos principaux contrats globaux.

Les contrats de gaz et d'électricité, obtenus grâce à un courtier, nous permettent de bénéficier de tarifs bloqués jusqu'en 2024. Il est à craindre que nous ayons ensuite à assumer une hausse de nos dépenses d'énergie, si la tendance se confirme.

Nos contrats de restauration parviennent à échéance en 2022. La négociation entreprise avec notre prestataire SODEXO devrait nous permettre d'obtenir des conditions tarifaires maîtrisées lors du renouvellement de contrat. Nous devons ensuite assumer un ajustement de nos tarifs, en cas d'augmentation durable du prix des produits alimentaires, Nos contrats intègrent en effet une clause de révision de prix indexée sur les indices officiels.

La société coopérative TITI FLORIS assure les transports collectifs de la plupart des établissements de l'ADAPEI Charente. Le prestataire subit directement l'élévation des coûts de carburant, d'acquisition et d'entretien des véhicules et également de main d'œuvre. Il nous a laissé la possibilité, dans le cadre du renouvellement de ses contrats, d'adapter ses tournées de transport pour réduire le volume de kilomètres réalisés et amortir les augmentations de coûts constatés. Nous avons préféré les assumer en partie, pour ne pas pénaliser les personnes accompagnées et leurs familles. Les budgets de nos établissements s'en trouvent sensiblement affectés, avec des augmentations de coûts de transport de l'ordre de 8% en 2022.

Les établissements sont également susceptibles d'être impactés sur leurs travaux de maintenance immobilières, sur le montant de leurs loyers, sur leurs prestations de service et approvisionnements divers.

Les autorités de tarification n'ont pas intégré, à ce stade, les effets de l'inflation dans les taux d'évolution des dotations prévus pour 2022.

Nous les avons alertées sur le sujet et elles sont conscientes des difficultés qui se posent pour nos établissements. Elles se veulent rassurantes dans leurs réponses, mais n'ont pas non plus posé d'engagements pour le moment.

L'ADAPEI Charente dispose d'une structure financière solide, et les tensions inflationnistes constatées ne mettent pas directement en danger le maintien de ses activités.

La nécessité pour les établissements d'équilibrer leurs comptes d'exploitation, sans recettes complémentaires, peut cependant les contraindre à dégrader la qualité apportée aux



accompagnements, en réduisant certaines dépenses. Il est dès lors indispensable que les financements puissent s'ajuster à la réalité des coûts supportés.

SECURISATION DES SYSTEMES D'INFORMATION

Les outils informatiques occupent une place croissante dans les organisations et l'ADAPEI Charente n'échappe pas à cette réalité.

L'association œuvre depuis plusieurs années à la modernisation de son système informatique, afin d'améliorer le confort de travail de ses collaborateurs et de gagner en performance. Elle a fait en sorte d'améliorer la qualité de connexion de ses sites qui disposent désormais majoritairement de la fibre, de renouveler les stations de travail de ses collaborateurs, de fiabiliser le fonctionnement de ses serveurs.

Un enjeu prioritaire considéré pour 2022 est celui de la sécurisation des systèmes d'information. La menace est palpable, alors que les attaques informatiques menées contre les entreprises sont de plus en plus fréquentes.

L'association mise en partie sa sécurité sur sa capacité à reconstruire et rétablir ses systèmes en cas de piratage. Des mécanismes de sauvegarde régulière, et de duplication des serveurs de données, sont mis en œuvre pour parer à d'éventuelles agressions. Le recours à des contrôles d'accès, une gestion des droits individuels, des pare-feux et des antivirus sont également de mise pour protéger le réseau informatique.

Une démarche de sécurisation complémentaire est prévue pour 2022, avec l'appui d'un cabinet spécialisé. Elle permettra d'envisager un durcissement des exigences de sécurité et un renforcement des procédures de sauvegarde.

Les attaques informatiques apparaissent désormais inévitables et font peser des risques considérables sur les organisations, pouvant mettre en péril ou pénaliser la poursuite de leur activité.

Il revient aux organisations d'en réduire le risque d'occurrence, d'améliorer leur capacité à les détecter rapidement pour en limiter les effets, et d'être en capacité de reconstruire rapidement leurs systèmes.

LE SOUTIEN AU PERSONNEL

L'association revendique dans son projet associatif un statut d'entreprise bienveillante, en affirmant sa volonté de développer la mobilité interne, de faire progresser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap, de valoriser un dialogue social volontariste dans le cadre contraint qui est le sien, de poursuivre les actions d'amélioration des conditions de travail.

Il lui est parfois reproché de ne pas matérialiser ses engagements et de ne pas suffisamment prêter attention à son personnel.



Il apparaît pourtant à l'usage que l'ADAPEI Charente ne cesse de réaliser des avancées en faveur de ses salariés et prend chaque année des initiatives notoire. Des chantiers significatifs sont d'ores et déjà engagés pour 2022, sur l'ensemble des thématiques précitées.

Un nouvel accord en faveur de la Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP) a été signé au début de l'année 2022 avec les organisations syndicales.

Le diagnostic établi traduit en grande partie les efforts consentis par l'employeur pour favoriser la mobilité des salariés au sein de l'association, qui se traduisent dans les chiffres repris. Les établissements font désormais en sorte de conserver des marges permettant de recruter des candidats externes disposant d'ancienneté sur des postes vacants. Le nouvel accord traduit une volonté encore plus marquée d'obtenir des avancées sur le sujet. Des parcours de mobilité interne intéressants sont d'ores et déjà engagés pour 2022.

La Politique Handicap formulée par l'association en 2021 a conduit à renforcer l'accompagnement proposé aux salariés en situation de handicap. Elle permettra de lutter contre la désinsertion professionnelle des salariés en risque d'inaptitude. Des ateliers de sensibilisation du handicap au travail ont été proposés à l'ensemble du personnel. Deux référents handicap et seize relais de terrain ont été désignés ; ils ont pour mission d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Des actions complémentaires seront conduites en 2022. Elles viseront notamment à améliorer l'identification des salariés en situation de handicap pour mieux les soutenir dans leur maintien en poste et à constituer de nouveaux partenariats autour du sujet.

La gestion sociale de l'association est fortement contrainte par le caractère encadré de ses activités et des financements. Elle n'hésite pas pour autant à valoriser les quelques marges dont elle peut disposer, pour retenir des mesures favorables aux salariés et outrepasser ses limitations. Elle a ainsi pu, ces dernières années, procéder à une augmentation du budget des œuvres sociales des CSE, ou verser des primes ponctuelles à ses salariés.

L'année 2022 marque un élargissement des revalorisations « Laforcade » (183 euros mensuels nets) à de nombreux salariés de l'association. Nous pouvons déplorer qu'elles ne s'appliquent pas à l'ensemble du personnel et l'employeur n'a pas manqué de faire entendre son désaccord sur le sujet. Les administrateurs ont fait le choix de mettre en œuvre ces revalorisations, sur l'ensemble des postes susceptibles d'en bénéficier, y compris lorsque la couverture des autorités de tarification n'était pas acquise. L'association fera également en sorte, à partir de 2022, d'accorder une prime aux salariés qui obtiennent la médaille du travail.

L'ADAPEI Charente est attentive aux problématiques de remplacement de personnel absent, bien consciente de leur impact sur les conditions de travail. Elle a contribué au déploiement de la Coopérative d'Emploi Temporaire MEDICOOP en Charente, afin de faciliter le recours des établissements à l'intérim.

Le modèle semble tenir ses promesses, permettant de réduire les coûts de mobilisation de personnel intérimaire et de bénéficier d'un vivier de remplaçants mutualisé avec d'autres opérateurs médico-sociaux du territoire. L'association souhaite toutefois le faire évoluer, en s'appuyant sur une coopérative associative et c'est dans cet esprit qu'elle fera appel aux services de COORHEA à partir de 2022.



RESSOURCES HUMAINES

Les principaux indicateurs liés à la gestion des ressources humaines en 2021 sont les suivants :

- Les effectifs de l'association sont en augmentation (+1.28%) en Equivalents Temps Pleins (ETP) par rapport à 2020 (631.40 ETP au 31/12/2021 contre 623.41 au 31/12/2020)
- Les effectifs physiques de la structure sont également en hausse (+0,44%) avec 674 salariés présents dans l'entreprise au 31/12/2021 (ils étaient 671 au 31/12/2020)
- Le taux d'absentéisme s'est élevé à 11,6% (contre 11,7% en 2019)
- L'association comptait 86 salariés en situation de handicap au travail
- 12 salariés sont partis en retraite.

LES AVANCEES MARQUANTES DE 2021

L'association a été confrontée à une carence de Directeur des Ressources Humaines pendant six mois, à la suite du départ de la précédente titulaire du poste, intervenu en fin d'année 2021.

Le Directeur Général a assuré l'intérim, en attente d'un nouveau recrutement. Le service RH a fait preuve d'une grande adaptabilité sur la période.

L'année 2021 a été marquée par la poursuite de la crise sanitaire et l'instauration de la vaccination obligatoire pour les salariés du secteur de la santé et du secteur médico-social.

Mal acceptée par une partie du personnel, et positionnant l'employeur dans un rôle de contrôle, la mesure a généré un certain malaise social, se révélant comme une réelle problématique RH.

Une vingtaine de salariés de l'association n'a pas souhaité se faire vacciner, devant se résoudre à quitter leur poste, sans que leur remplacement ne soit nécessairement possible.

L'ADAPEI Charente a procédé, comme chaque année, au calcul de son index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en février 2021. La note finale obtenue est de 84 sur 100, et ne nécessite pas d'actions correctives. Toutefois, des objectifs de progression devront être déterminés pour les critères où le maximum de points n'a pas été atteint.

La dématérialisation des bulletins de paye a pu être mise en place au 1er janvier 2021 (environ 86% des salariés en bénéficiaient au 1er juillet 2021).

Les salariés de l'association peuvent désormais directement accéder à leur bulletin de paie à partir d'un coffre-fort électronique. Ceux qui le souhaitent continuent à recevoir leur bulletin sous forme papier.

Le gouvernement a décidé en 2020 de revaloriser les rémunérations des personnels soignants dans le cadre du Ségur de la Santé. Les salariés hospitaliers ont alors vu leur salaire net mensuel augmenter de 183 euros.



Les structures du secteur médico-social ont pu obtenir en 2021 une extension de la mesure. Elle s'est néanmoins limitée aux salariés exerçant des fonctions médicales et paramédicales ou certaines fonctions d'accompagnement.

L'ADAPEI Charente s'est tenue aux accords et a procédé aux revalorisations prévues. Le climat social s'est nettement dégradé alors qu'une majorité de salariés est demeurée écartée de la mesure, en dépit de la mobilisation des employeurs et des organisations syndicales.

L'association a entrepris en 2021, pour la troisième année consécutive de mener une enquête relative à la qualité de vie au travail de son personnel, dans le cadre de son baromètre social.

Une large majorité de salariés demeure satisfait de ses conditions de travail, mais les résultats sont moins favorables que lors des deux précédentes enquêtes. Le contexte sanitaire et les incertitudes liées aux revalorisation salariales ont pesé négativement sur les réponses obtenues. Prévu initialement pour se dérouler sur trois ans, le baromètre social sera poursuivi en 2022, au regard du caractère interpellant des résultats constatés en 2021.

Une troisième campagne d'entretiens professionnels a été initiée en 2021, visant à accompagner les salariés dans leurs perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion, ...).

L'association fait évoluer progressivement les outils mobilisés pour permettre d'organiser ces entretiens dans les meilleures conditions possibles, et de consolider les informations obtenues. Des améliorations doivent continuer à être apportées mais les progrès sont palpables, permettant des évolutions favorables dans l'appréhension de la démarche.

L'ADAPEI Charente a souhaité consolider la structuration de son service ressources humaines, en créant en 2020 un poste de responsable de service. Le poste n'avait cependant pas pu être activé alors que la personne recrutée était rapidement partie en congé maternité et n'avait finalement pas repris son poste à l'issue de sa période d'absence.

Un nouveau recrutement, conduit en 2021 a enfin permis de positionner une responsable de service. Elle est chargée de superviser et de fiabiliser les traitements de paie, de coordonner le service emploi formation, et de faire évoluer les processus opérationnels RH de l'association.

LES PERSPECTIVES POUR 2022

2022 consacre l'arrivée d'une nouvelle Directrice des Ressources Humaines, après six mois de carence sur la fonction, permettant de redonner de la dynamique aux projets engagés.

Une des missions du service, sur 2022, sera d'accompagner le déploiement de la coopérative d'emploi temporaire, COORHEA, auprès des établissements et services de l'ADAPEI Charente.

L'association a fait le choix de s'adresser à un nouveau partenaire, dont le modèle associatif correspond mieux à ses valeurs. L'intégration d'une nouvelle coopérative nécessitera un effort d'adaptation des établissements et le service RH se devra de leur apporter son soutien dans cette démarche.



La question des revalorisations salariales « Laforcade » restera au cœur des préoccupations du secteur en 2022. Un nouvel accord devrait permettre un élargissement du périmètre des bénéficiaires à l'ensemble des fonctions d'accompagnement. Les personnels occupant des postes de direction, d'administration ou de support (entretien des locaux, restauration...) seraient maintenus à l'écart des mesures.

L'association prévoit de continuer à se mobiliser pour obtenir un élargissement des dispositions à l'ensemble de son personnel.

Les administrateurs souhaitent valoriser l'obtention par les salariés de la médaille du travail, considérant qu'elle vient légitimement récompenser leur engagement professionnel. Ils ont décidé d'accorder une prime aux salariés qui obtiennent la distinction et encouragent l'organisation de cérémonies à cette fin, au sein des établissements, ou dans le cadre d'événements associatifs.

Le Service RH doit engager en 2022 un important travail, afin d'établir des procédures de remise et de mobiliser les CSE.

Les questions liées à la santé, la sécurité et les conditions de travail sont désormais du ressort du service RH.

Il est prévu en 2022 une refonte des modalités de construction et de mise à jour des Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) des établissements. Le recours à un outil spécifiquement conçu pour les établissements sociaux et médico-sociaux, « G2P » doit permettre de rationaliser et de simplifier la démarche pour la rendre plus opérante. Une réflexion doit également être menée de sorte de mieux piloter et harmoniser les campagnes de prévention des risques psycho-sociaux conduites auprès des sites.

La création d'un nouveau livret d'accueil pour les salariés, et la mise en œuvre d'une procédure d'intégration font partie des objectifs confiés au service RH.

Le chantier devrait pouvoir être réinvesti en 2022, avec l'espoir de le voir rapidement aboutir. L'effort apporté à l'accueil des nouvelles ressources détermine fortement leur sentiment d'appartenance et la suite de leur parcours au sein de l'association.

De nouvelles élections professionnelles sont programmées en 2022. Elles sont programmées pour intervenir tous les trois ans et les précédentes ont eu lieu en 2019.

Le processus est rendu complexe par l'effectif important de l'association (plus de 650 salariés), la présence de quatre CSE distincts (un pour chaque pôle et un central), d'autant de CSST et de représentants de proximité sur l'ensemble des établissements. Des négociations ont été initiées avec les partenaires sociaux afin d'amener à quatre ans la durée des mandats des représentants du personnel.





POLE ENFANCE



FAITS MARQUANTS

La **crise épidémique** a largement marqué la vie des personnes, enfants, parents et professionnels, pour reprendre un rythme presque normal en fin d'année 2021.

Une période de changement majeur dans les organisations est intervenue avec le **départ en retraite de Gérard Sanchez**, directeur du pôle.

Le **CPOM** (Contrat pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) a été négocié avec les financeurs tout au long de cette année pour aboutir à une signature effective de toutes les parties (ARS et conseil départemental) au 1er Janvier 2022. Des axes majeurs de transformation et de développement de l'offre ont été définies, et formalisés au sein de cinq fiches actions :

- Virage inclusif : soutenir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans notre société et satisfaire ainsi aux aspirations des enfants accompagnés et de leurs familles, nous poursuivrons la transformation de notre offre
- Accompagnement spécifique polyhandicap : Poursuivre l'amélioration de l'accompagnement des enfants en situation de polyhandicap et du soutien aux familles, dans une logique de continuité de parcours
- Accompagnement spécifique TSA : Poursuivre l'amélioration de l'accompagnement des enfants porteurs d'un Trouble du Spectre Autistique et du soutien aux familles, dans une logique de continuité de parcours
- Contribution réponse accompagnée pour tous : Eviter des ruptures de parcours en offrant un répit aux autres ESMS pour les enfants présentant des troubles du comportement, via des réponses à adapter autant que possible à chaque enfant
- Qualité : Faire évoluer le niveau de compétences et d'expertise des professionnels pour accompagner les inflexions nécessaires à notre offre de service.

Ces **Fiches actions** ont des effets concrets sur les évolutions futures des différentes structures et services pôle enfance :

LE CAMSP :

- Déployer la plateforme TND, suite à la validation du dossier de candidature à l'AMI pour la mise place d'une plateforme TND pour le département de la Charente.
- Développer une antenne dans le nord du département, sur la période du CPOM, comme cela a été fait précédemment dans le sud Charente au regard des besoins repérés à la fois par les services de la PMI et des services sanitaires.

L'IME de Soyaux et de Confolens :

- Transformer les IME en Dispositif d'Accompagnement Médicoéducatif pour pouvoir soutenir un parcours vers l'inclusion, en fonction des capacités et de l'environnement de vie de chaque enfant
- Finaliser le déploiement de l'unité Entr'actes sur l'IME de Soyaux et de Confolens avec les moyens humains transférés



- Mutualiser les formats d'accompagnements et les pratiques sur chaque site, en cohérence avec le Projet Personnalisé d'Accompagnement de chaque enfant
- Assurer les mouvements de personnels nécessaires pour renforcer le taux d'encadrement de l'IME de Confolens pour les jeunes porteurs de TSA et les situations complexes.
- Maintenir le volume de formation et de supervision à l'identique sur 5 ans en référence au plan triennal 2019 – 2021
- Réaliser la démarche de certification TSA.

Les EEAP :

- Fusionner les deux FINESS (Numéro d'inscription dans le Fichier national des établissements sanitaires et sociaux) pour simplifier les tâches administratives et de gestion de ces établissements jumeaux
- Diminuer l'agrément de l'EEAP de Confolens et transférer les moyens pour financer un accueil de répit et une garderie le matin et le soir sur l'EEAP de Soyaux
- Réaliser la démarche de certification polyhandicap.

LE SESSAD et le PCPE :

- Revisiter l'outil informatique permettant une lecture et un suivi de l'activité des professionnels : nombres d'actes réalisés directs et indirects. Participation à l'expérimentation Sérafin PH
- Accompagner et s'associer dans la logique de création de places de SESSAD renforcées par les DAME
- Augmenter l'agrément, au regard de la liste d'attente importante pour l'accompagnement des enfants TSA
- Développer les accompagnements de plateforme PCPE.



LES ETABLISSEMENTS

CAMSP



L'activité de consultations et d'accompagnement pluridisciplinaire des enfants et des familles réalise une reprise régulière, après une année 2020 plus délicate.

Deux départs à la retraite de figures « tutélaires » du CAMSP ont eu lieu, ceux d'Alain Rousselot (kinésithérapeute) présent au sein du CAMSP depuis sa création dans les locaux de l'hôpital, Catherine Dabadie (ergothérapeute) présente depuis l'ouverture des locaux Rue de Beaulieu, puis à Soyaux.

Nous pouvons noter une augmentation du nombre d'étudiants accueillis par les membres de l'équipe : internes en médecine, kinésithérapeutes, ergothérapeutes, éducateurs, psychologues, assistant social, secrétariat.

Enfin, le CAMSP a souhaité répondre à l'appel à manifestation d'intérêt pour le déploiement d'une PCO (plateforme d'orientation et de coordination) pour les enfants de 0 à 7 ans porteur de TND (Troubles du neuro développement). Notre projet a été validé par l'ARS en fin d'année 2021 pour une ouverture au 03 janvier 2022.



Au cours de cette année 2021, quatre places ont été créés, 2 pour les enfants TSA et 2 pour les enfants déficients intellectuels.

Le SESSAD Nord Charente a pu emménager dans de nouveaux locaux, un petit pavillon situé 8 rue du près de l'étang. Ce nouveau local permet de mieux répondre aux besoins du service en proposant un lieu d'accueil pour les familles, les réunions d'équipes et les suivis spécifiques d'enfants.

Deux groupes d'expression ont été proposés, animés par Madame DURAND LARIEUX Autiste Asperger, auprès des familles des enfants TSA, les samedis matin. Ces temps d'échange ont remporté un vif succès.

Le PCPE a poursuivi son développement tout au long de cette année. Il a rejoint les locaux situés avenue de Varsovie avec le Dispositif Emplois accompagnés.



La rentrée scolaire de septembre a vu la création d'une nouvelle unité d'enseignement au sein de l'école élémentaire Pierre et Marie Curie de Confolens. Grâce au concours de Mr L'inspecteur de l'Éducation Nationale de circonscription nous avons transféré la classe de Manot à Confolens. Ce projet étant guidé par le souhait de rapprocher la classe au plus près de l'IME afin de faciliter et raccourcir les transports et créer un pôle inclusif en lien avec notre UEE déjà bien installée au collège. Quatre enfants ont donc intégré cette nouvelle classe et rejoignent les élèves de CP-CM2 pour des activités en art visuel, éducation musicale et chant, découverte du monde, éducation morale et civique. De nouvelles inclusions devraient se développer dans l'année.

L'UEE du collège est maintenant implantée à temps complet ce qui facilite les inclusions individuelles et collectives. Deux à trois professionnels y sont en permanence.

Nous avons mis en place un dispositif d'échanges et de travail commun avec le lycée de Confolens et plus particulièrement la section BAC PRO ASSP (accompagnement soins et services à la personne).

Une jeune de la section HESTIA est intégrée partiellement à l'école maternelle qui jouxte le collège.

Quelques projets de l'année :

- L'IMPRO a travaillé sur un projet de land art, de nichoirs, cabanes à insectes et poses de jardinières sur les bords des carrés du jardin bio déjà existants. Ce savoir-faire a permis à l'IME d'être référencé par la LPO (ligue de protection des oiseaux). Le toit à hirondelle installé grâce au financement du budget participatif du département est venu compléter ce projet
- Grâce à leur participation aux ateliers en ESAT, les jeunes ont pu s'initier au karting
- Une fois de plus, la participation de nos acrobaticques au festival de l'Imprévu a été remarquée. Après une année sans représentation, les jeunes artistes étaient ravis de pouvoir présenter leur nouveau spectacle
- Des jeunes accueillis à l'IME et des professionnels ont participé au Trail des Vadrouilles de Mansle : Les bénéfices de cette journée ont été reversés à l'IME afin de financer du matériel sportif
- Collège et patrimoine : participation de l'IME à une journée d'ateliers théâtre à la maison Casarés d'Alloue
- Résidence d'artistes/plasticiens : rencontre avec des artistes sur le thème du corps dans l'espace et création de carnet de voyage exposé dans le cadre du salon du livre de Confolens.





L'année 2021 a été encore, comme pour tous, très impactée par la crise sanitaire. Les restrictions et mesures de préventions ont freiné nombres de projets (déploiement hors les murs, partenariats, temps de convivialité...).

Nous nous sommes conformés à la succession des différents protocoles, consignes... Cette année 2021 restera celle de l'obligation vaccinale, du non brassage et l'avènement de la Visio conférences.

Pour autant les équipes sont restées mobilisées au service de l'accompagnement des enfants accueillis, adaptant les programmes, les activités. Même si le temps consacré à la gestion des risques a été conséquent la vie a repris ses droits : des petits groupes ont pu, de nouveau, faire des projets de séjours (en fin d'année), des fêtes déguisées (et masquées !) se sont tenues, un marché de Noël dans un format moins ambitieux a été organisé.

Ce fut aussi sur l'IME une période de grands changements, avec une carence sur le poste de direction, et de nombreux mouvements RH mobilisant une refonte des organisations en profondeur.

Nous adressons un grand merci à tous ceux qui ont, dans cette période si particulière, œuvré en s'adaptant toujours un peu plus, pour un accompagnement de qualité, dans le respect des projets de chaque enfant et rendant toujours possible (malgré les masques et les écrans) le partage de moments de vie d'émotions et d'apprentissages pour chacun.





POLE HABITATS ET VIE SOCIALE



FAITS MARQUANTS

L'ENJEU RESSOURCES HUMAINES : UNE ANNEE MARQUEE PAR DE NOMBREUX MOUVEMENTS

L'impact des départs et des mouvements sur la gestion des ressources humaines avec des périodes de transition plus ou moins longues, ont impacté l'organisation, l'animation des projets et l'atteinte des objectifs fixés par le pôle et les établissements. Ces périodes de transition ont suscité beaucoup d'efforts de part et d'autre, de gros efforts d'adaptation pour poursuivre et assurer les missions qui nous sont confiées et assurer le bien-être des personnes accompagnées non sans fatigue et parfois épuisement. Nous pouvons dire qu'effectivement l'enjeu des ressources Humaines dans notre secteur est immense et il convient de lui accorder une vigilance de tous les instants.

L'année 2021 a connu de nombreux mouvements et absences, tant au niveau des personnels cadres et non cadres, avec des périodes de vacances entre les départs et l'arrivée des remplaçants. Pour exemple nous avons eu des départs ou des absences (maladie, congés maternité et formation de transition professionnelle) de 40% de l'équipe d'encadrement du pôle. Nous avons eu toutes les difficultés à pouvoir recruter, que ce soit sur des missions CDD, mais également en CDI. Cette difficulté n'est pas spécifique à l'association mais elle est partagée au niveau du secteur médico-social que ce soit pour les postes d'encadrement et les postes d'accompagnants, de soignants.

- **Complexe C. NEBOUT – SAVS-AF** : le départ du directeur d'ENTREROCHES en fin d'année, le poste de la cheffe de service sur le SAJH vacant depuis 2020 n'a été pourvu qu'en fin d'année 2021 par la cheffe de service du FHT LES SOURCES qui avait assuré l'intérim. Une nouvelle cheffe de service a pris ses fonctions sur le FHT. Nous avons eu aussi la cheffe de service qui nous a quitté temporaire pour un heureux évènement, elle a laissé ses fonctions en juin 2021
- **Complexe CHALAIS-YVIERS** : Le départ de la Directrice Adjointe avec l'embauche d'une nouvelle directrice adjointe
- **Complexe MAS LE LAGON-SAJ LES ROCHERS** : Les départs de la directrice adjointe pour un projet professionnel en Franche-Comté et de la Cheffe de service pour l'EEAP, en fin novembre, le chef de service du SAJ a pris les fonctions de directeur adjoint mais il faudra attendre le début d'année 2022 pour recruter une cadre de santé sur la MAS et une cheffe de service sur le SAJ
- **Complexe 1001 COULEURS-LES COTES** : L'absence de la cheffe de service d'Abzac pour des raisons de santé, tout au long de l'année, n'a pu être palliée qu'à partir de septembre 2021. En fin d'année 2021, le chef de service de la Résidence LES COTES a quitté ses fonctions pour prendre celle d'adjoint de direction à l'ESAT de FONTGRAVE. Le poste sera vacant 8 mois
- **Résidence MOSAIQUE** : La cadre technique en charge de la gestion des Ressources Humaines sur l'établissement (Plannings, temps de travail) et également animatrice/formatrice SST est parti en novembre 11 mois dans le cadre d'un projet de transition professionnelle financé par la région. Son remplacement ne sera pourvu qu'en janvier 2022.



L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LE POLE

La situation sanitaire liée à la COVID-19 a ponctué et a encore largement impacté la vie de nos établissements tout au long de l'année autant les professionnels que les personnes accompagnées obligeant à chaque fois à renforcer les mesures sanitaires pour préserver la santé de chacun. Il a fallu à chaque fois repenser les organisations et les fonctionnements tout en essayant de maintenir les activités, les sorties.

Aucun établissement n'a été épargné certains plus que d'autre avec des situations de clusters à répétition durant l'année.

Les professionnels des établissements ont eu à cœur de déployer l'énergie nécessaire et ont su faire preuve d'inventivité pour maintenir une « vie normale » au sein des lieux de vie et limiter l'impact traumatisant des périodes dites d'isolement en période de cluster.

Dès que la vaccination a été rendue possible, chaque établissement a mis en place avec les soignants, les équipes éducatives, les centres de vaccinations, les médecins, les familles, les campagnes pour vacciner d'abord les plus vulnérables puis ensuite l'ensemble des personnes qui acceptaient de se faire vacciner avec un travail d'accompagnement en vue de recueillir les consentements.

Enfin, l'annonce de l'obligation de vaccination en juillet 2021 et l'annonce des délais pour nous y conformer a généré de vives réactions chez les personnels, qu'il a fallu écouter, accompagner en entendant les choix de chacun. L'obligation vaccinale a conduit certains professionnels à arrêter le travail, à se réorienter professionnellement et malheureusement pour d'autres professionnels il y a eu des suspensions de contrat en l'absence de vaccination. Cette situation a généré des tensions en personnel sur certains établissements du pôle avec une chute brutale des effectifs dans une période où le secteur médico-social a perdu de l'attractivité pour les métiers de l'accompagnement des personnes âgées et en situation d'handicap.

Ce contexte sera aggravé avec les revalorisations salariales qui dans un premier temps ne concerneront que les soignants dans les établissements de santé et dans les EHPADs, puis les accompagnants mais jusqu'en fin d'année 2021 les personnels du secteur du handicap en étaient exclus. L'horizon 2022 s'éclaircira mais il reste encore des nuages à l'horizon.

LE PROJET D'HABITAT INCLUSIF

Le dispositif Habitat Inclusif porté par le SAVS permet l'accueil de 8 personnes au sein d'une résidence de 16 appartements gérés par le Groupe Action Logement NOALIS. Cette forme d'habitat, à destination des personnes en situation de handicap ou avec une perte d'autonomie, vise à mixer les publics et encourager les relations sociales, l'entraide et la solidarité.

Grâce à la démarche nationale en faveur de l'habitat inclusif, adoptée en 2016, et notamment à la loi portant sur l'Evolution du Logement, de l'Aménagement et du Numérique (ELAN), une définition légale a été donnée à l'Habitat Inclusif et un forfait a permis de financer le projet de vie sociale et partagé.

L'Habitat Inclusif offre donc une nouvelle forme d'habitat, permettant de compléter l'accompagnement des personnes dites sensibles, avec un logement alternatif au logement autonome ou à l'hébergement en établissement spécialisé. L'objectif étant de faire naître autour



et avec les locataires, un entourage bienveillant avec les intervenants et les acteurs socio-culturels et économiques locaux.

Les logements de l'Habitat Inclusif de l'ADAPEI Charente ont accueillis les premiers locataires en octobre 2021, ces derniers peuvent également solliciter le SAVS pour un accompagnement supplémentaire au quotidien.

Points des situations qui ont intégré le dispositif Habitat Inclusif :

- **Vincent, 24 ans** vit au domicile de ses parents et est accompagné en journée sur le Service d'Accueil de jour les ROCHERS. Pour le moment il est soutenu et accompagné par ses parents et n'a pas exprimé le souhait de bénéficier d'un accompagnement par le SAVS
- **Camille, 24 ans** vit au domicile familial. Elle avait initialement une orientation ESAT, et accompagnée de sa maman elle a souhaité intégrer un appartement pour se rapprocher de son lieu de travail. Depuis janvier 2019 elle travaille à la médiathèque de Ruelle comme aide bibliothécaire. Camille est accompagnée par ses parents dans sa démarche de vit en logement autonome
- **Nicolas, 26 ans** vivait à la résidence les Sources, il a souhaité intégrer un appartement pour un projet de vie plus autonome avec le soutien du SAVS. Il ne travaille pas pour le moment
- **Margot, 29 ans** vivait à la résidence Sainte Marie à Chalais et travaillait à l'ESAT d'Yviers. Elle souhaité venir rejoindre son ami sur Angoulême sans pour autant vivre ensemble pour le moment. Aujourd'hui, elle vit dans son logement, et travail à l'ESAT de MAGNAC. Elle est accompagnée également par le SAVS
- **Vincent B, 25 ans** vit en famille d'accueil à Ruffec suivi par le SAMSAH de Charente Limousine. Il a obtenu un stage à la mairie de Mornac et a souhaité prendre un logement dans le cadre de l'habitat inclusif pour se rapprocher de son travail. Il est accompagné par le SAVS dans ses démarches logement et vie sociale et par le Dispositif Emploi Accompagné au niveau de l'emploi. Il a le permis B et se déplace en voiture
- **Clémence, 28 ans**, originaire du Gard, où réside sa famille est venu il y a quelques années à Angoulême pour intégrer l'ESAT ARTS-GRAPHIQUE. Après avoir séjourné de nombreuses années à la résidence LES SOURCES, elle a accepté de vivre une nouvelle expérience en prenant un logement dans le cadre de l'habitat Inclusif. Clémence est aujourd'hui une jeune femme épanouie. Elle est accompagnée par le SAVS
- **Gilles, 53 ans** travaille à l'Esat de MAGNAC et suivi par le SAVS depuis 2011. Il vivait dans un logement individuel sur Ruelle mais ne se sentait pas en sécurité et surtout isolé des autres, les relations avec des pairs lui manquait. Aujourd'hui Gilles est ravi de vivre dans ce nouveau logement et se sent bien
- **Tiago, 23 ans** a intégré l'école de la deuxième chance à St – Michel, et le logement dans le cadre de l'habitat Inclusif serait à une demi-heure en bus de St-Michel. Ce logement pourrait être pour lui une étape intermédiaire, un tremplin vers une vie en appartement seul à Angoulême.

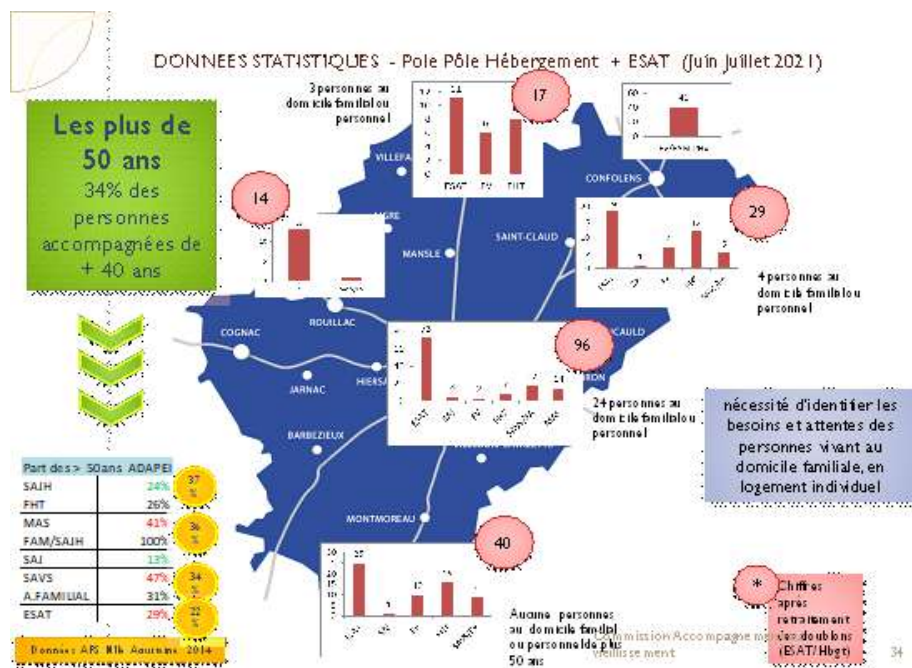
LANCEMENT DE LA COMMISSION ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES VIEILLISSANTES

Soucieuse de l'accompagnement des personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours de vie, l'ADAPEI CHARENTE, des administrateurs, des professionnels du pôle Habitats et



Vie Sociale et du Pôle Travail Adapté se réunissent au sein d'une commission pour travailler sur le thème du vieillissement pour apporter ensemble des réponses aux enjeux du bien vieillir et aux inquiétudes pour les personnes accompagnées, leur famille, et les professionnels qui les accompagnent.

Des inquiétudes multiples et variés sont régulièrement exprimées quant à la manière d'accompagner au bien-être et à la santé, au maintien des compétences ou aux mesures de compensations à mettre en œuvre pour aider les personnes à poursuivre leur projet de vie selon leur choix de vie (domicile, établissements, famille, environnement de vie...).



Deux rencontres ont eu lieu en fin d'année 2021, la première pour partager un état des lieux quantitatif avec l'évocation de pistes de travail. La seconde rencontre a orienté la commission vers la mise en place de groupe de travail pour préparer en 2022 des enquêtes et/ou groupe de parole auprès des personnes accompagnées, des familles et des professionnels.

Les personnes de plus de 50 ans représentent 34% des personnes accompagnées de plus de 40 ans en ESAT et sur le pôle Habitats et Ve sociale.

L'ACTUALISATION DU PROJET DE POLE

Il constitue la traduction concrète de la mission confiée à l'association, en termes de finalités, d'objectifs et de moyens concourant à la définition d'un service à rendre dans un contexte dont les schémas territoriaux (Programme Régional de Santé, Schéma départemental) dessine les contours.

Le virage inclusif, qui représente en quelque sorte le point de rencontre de toutes les réformes en cours et à venir (SERAFIN-PH, RAPT, révision de la nomenclature des établissements, etc.), est sans aucun doute venu renforcer la place des projets d'établissements et celui du pôle, en tant

qu'outil de pilotage stratégique de l'action. Il permet à chaque professionnel de repérer le sens de son action, d'appréhender et d'anticiper les évolutions du secteur.

Le mouvement de transformation de l'offre a pour objet de permettre « toute action visant à la rendre plus inclusive, plus souple, et plus adaptée à la prise en compte des situations individuelles » (Cf. circulaire du 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes).

Dès lors, il s'agit de « passer d'une logique de réponse aux besoins définis par les pouvoirs publics, les établissements, à une logique de réponse aux attentes qui sont exprimées par les personnes dépendantes » (Extrait d'une déclaration de Marie-Anne MONTCHAMP, présidente de la CNSA).

Souhaitant inscrire l'évolution du pôle dans celle des politiques sociales, nationales et départementales, mais aussi en lien avec les attentes des personnes en situation de handicap et de leur famille, il nous est apparu évident que la dénomination du Pôle centrée sur l'Hébergement ne convenait plus. La transformation de l'offre et la réflexion conduite dans le cadre de la réécriture de ce projet de Pôle a mis en évidence deux concepts fondamentaux : **Habitats et Vie Sociale**.

Le pôle est ainsi renommé Habitats et Vie Sociale, considérant qu'il existe plusieurs modes d'habitat.

Ce document est la déclinaison objective du Projet associatif de l'ADAPEI Charente pour 2021/2025 et fait référence aux valeurs portées par l'association.

La réécriture du projet de pôle s'est faite en associant les différentes parties prenantes que sont les salariés des différents établissements et services, mais aussi, les parents – qu'ils soient ou non administrateurs, mais avant tout, les personnes en situation de handicap directement concernées.

Malgré la situation sanitaire, ce sont plus de 50 personnes qui ont participé aux 4 groupes de travail qui se sont réunis en visio-conférence à deux reprises.

Nous remercions très sincèrement l'ensemble des participants pour la qualité des échanges, la richesse des propositions, le dynamisme des prises de parole.

Les orientations définies pour les 5 prochaines années se veulent à la fois stratégiques dans leur énoncé et opérationnelles dans leurs déclinaisons lesquelles serviront à guider les établissements dans les actions à conduire, les choix à opérationnaliser.

LES 6 ORIENTATIONS RETENUES POUR LA PERIODE 2021-2026

1. Adapter l'offre d'accompagnement à l'évolution des besoins des personnes accompagnées dans une logique de parcours et d'inclusion

« Donner plus d'opportunités aux personnes accompagnées qui souhaitent une vie plus autonome »



L'association souhaite préserver chez la personne le principe d'un droit au libre choix malgré les contraintes liées à la situation d'handicap, aux effets du vieillissement, en proposant de nouvelles réponses en termes d'habitat, de modalités d'accueil, d'accompagnement, tout au long de sa vie (Habitat en résidence, en logement individuel avec ou sans accompagnement, la cohabitation, l'accueil de répit et d'urgence...). Elle compte pour cela renforcer la coordination des parcours afin d'atténuer les effets des périodes de transition en s'appuyant sur un solide réseau partenarial. Un élément tout aussi essentiel, le souhait d'une vie affective, sexuelle épanouie ainsi que le désir de parentalité doivent être entendus et accompagnés dans le respect du droit à l'intimité.

2. Veiller à la qualité de vie au travail et à l'attractivité des métiers

« Sans salarié bien dans ses baskets, on est coincé »

La qualité de vie au travail est une des clés d'un accompagnement de qualité des personnes en situation de handicap de notre Pôle. Cette réussite doit passer par une approche renouvelée du management qui vise la valorisation des compétences, le partage de connaissance et d'expérience au sein de pôle ressources et la possibilité d'expérimenté de nouvelles approches d'accompagnement. Pour cela les organisations du travail doivent pouvoir évoluer vers un modèle de management facilitant l'initiative, l'autonomie, et la responsabilisation afin de libérer les idées et coconstruire une vision de l'accompagnement. L'échec, les erreurs sont nécessaires à l'apprentissage, il est aussi utile et important que la réussite pour contribuer à l'amélioration continue du système et à l'épanouissement de ses acteurs-trices (salariés-es et personnes accompagnées).

3. Développer les réponses aux besoins médicaux des personnes accueillies

« Pour un niveau de qualité de vie optimale »

L'accompagnement à la santé et aux bien-être des personnes est depuis toujours une priorité pour l'association. Or, les besoins de suivi médicaux sont en augmentation sur l'ensemble des établissements et services du pôle, sous le double effet du vieillissement de la population accompagnée et de l'évolution des situations de handicap observées chez les jeunes adultes.

Mais sans un renforcement de cet accompagnement aux soins et à l'éducation à la santé au sein de nos services et établissements, la fragilité et la vulnérabilité des personnes risquent de s'accroître. L'association est consciente que pour atteindre c(s)es objectifs elle doit renforcer et sécuriser au niveau du pôle son réseau d'informations partagées, respectueux du secret médical, et construire durablement un solide partenariat avec les acteurs de la santé.

4. Innover pour anticiper les besoins de demain dans une démarche systémique

« Inventer, expérimenter, tester, s'autoriser des retours en arrière pour permettre à chacun de trouver la solution qui lui convient »

Solide d'une expérience d'innovation, d'adaptation et d'expérimentation, le pôle n'a eu de cesse de répondre aux attentes et aux besoins depuis la création du premier établissement d'hébergement. Aujourd'hui il est plus qu'essentiel de poursuivre sur cette voie en concevant et en proposant des idées innovantes et singulières selon les parcours de vie, selon les territoires. Ces réponses qui concernent aussi bien les solutions d'habitat, que les modalités d'accueil et d'accompagnement doivent pouvoir prendre



appui sur une organisation souple et agile qui favorise le droit à l'expérimentation dans un cadre sécurisé qui permette le retour en cas de réussite insatisfaisante. Ces réussites ne peuvent aboutir sans combiner les compétences entre les parties-prenantes de l'association et les partenaires départementaux.

5. *S'inscrire résolument dans une démarche de développement durable*

« Développer les partenariats pour combiner les compétences entre les acteurs »

Nos établissements et nos services sont responsables d'une empreinte écologique considérable. Avoir une politique de développement durable n'est seulement une obligation mais un devoir envers nos générations futures. Tant au niveau des nouveaux projets architecturaux, des investissements, des modalités d'organisation et de fonctionnement, nos choix doivent être guidés par cette responsabilité et un engagement à diminuer l'empreinte écologique quotidienne des établissements et services.

6. *Maintenir une gestion robuste et sécurisée de nos établissements et services*

« Gérer c'est anticiper pour rendre possible l'accompagnement aujourd'hui et demain »

A l'aube du premier CPOM pour la majorité des établissements et services du pôle, nous devons maîtriser les besoins d'accompagnement pour clarifier les ressources nécessaires, notamment dans le cadre de Serafin PH, et maîtriser la démarche d'EPRD pour sécuriser les ressources nécessaires à un fonctionnement optimal, garant à la fois d'une qualité de services proposés aux personnes et aux familles et d'une qualité de vie au travail pour les salariés du Pôle. Nous devons innover, avec les compétences des services du siège pour développer de nouvelles capacités d'investissement au service de l'innovation et de la transformation.



LES ETABLISSEMENTS

RESIDENCE CLAUDINE NEBOUT - SOYAUX SAJH / FHT / SAJ



- Ecriture du projet du complexe avec un plan d'action sur 5 ans
- Poursuite des actions de préventions et de lutte contre la COVID-19, avec poursuite des gestes barrières au quotidien, la mise en place de la vaccination avec l'obligation vaccinale pour les professionnels. Le complexe C NEBOUT a connu plusieurs vagues de contamination sur l'établissement à des périodes différentes. A chaque fois les situations ont pu être circonscrites à des secteurs et les actions de prévention ont pu limiter la propagation
- Changement de direction en fin d'année avec le départ de Dominique SACRISTE et l'arrivée d'Elisabeth LACHENAUD comme directrice du Complexe
- Accueil de stagiaires AES principalement sur toutes les unités du SAJH et FHT, un éducateur spécialisé sur le FHT et le SAVS, un CESF au SAVS.

SAJH ENTREROCHE

- Actualisation du projet des unités en lien avec le projet d'établissement. Changement de chambres pour certains résidents afin de travailler leur projet personnalisé en adéquation avec le projet du lieu de vie. Départ d'un résident suite à son admission en ESAT et au FHT



- Reprise du fonctionnement de la place en accueil temporaire avec des situations d'urgence, stage, convention avec d'autres établissements ADAPEI...
- Embauche de la chef de service à temps plein
- Difficulté dans le recrutement des postes d'éducatrice spécialisée et monitrice éducatrice
- Mise en place d'un potager et ouverture d'un « bar » sur la période estivale
- Mise en place du projet ARPAGO avec la réalisation d'un atelier kamishibai
- Reprise de journées festives à thème. Plusieurs séjours organisés sur l'année
- Développement de partenariat pour des stages en milieu ordinaire et protégé.

FHT LES SOURCES :

- Définition des projets d'unité avec changement de chambre pour certains résidents.
- Mise en place du projet studio pour les résidents des 6 studios
- Arrivée d'une nouvelle Cheffe de service sur le FHT LES SOURCES, Sandrine METOYER à 0.80 ETP
- Organisation d'un séjour sur une unité. Mise en place d'une commission d'animation pour convenir des activités des week-end
- Poursuite des partenariats sur les activités culturelles, sportives et de loisirs.

SAJ LES SOURCES :

- Nouvelles admissions à temps plein et à temps partiel montant à 10 personnes accompagnées (4 à temps partiel et 6 à temps plein)
- Embauche d'une professionnelle à temps partiel sur un poste resté vacant plusieurs années qui mène des projets avec des médiations artistiques
- Mise en place de journées exceptionnelles (marché de Noël, journée à la mer, journée au centre équestre...)
- Participation à des ateliers communs avec le SAJH.

SAVS / ACCUEIL FAMILIAL / HABITAT INCLUSIF :

- La cheffe de service en congé maternité sur plusieurs mois, remplacée partiellement
- Ouverture du projet habitat inclusif avec 8 logements autonomes sur la résidence « les sources » gérée par NOALIS sur Ruelle sur Touvre, embauche d'une professionnelle à temps plein pour ce projet.

SAVS :

- Fonctionnement perturbé lors des confinements mise en place de nouvelles modalités d'intervention et de communication
- Accompagnement à la parentalité dans le cadre du SAVS
- 7 départs et 7 admissions dans l'année
- Changement dans l'équipe de Ruelle avec embauche de 2 éducatrices spécialisées suite à la demande de CMVS de 2 professionnels.

ACCUEIL FAMILIAL :

- 6 sorties du service et 11 entrées avec des projets d'accueil temporaire principalement ou séquentiel ou temps plein (minorité). 12 personnes sont inscrites en liste d'attente



- 1 décès en décembre suite à une longue maladie
- 1 sortie collective l'été rassemblant les personnes et leur famille d'accueil.

MAS « LE LAGON » - SOYAUX



- Beaucoup de restrictions encore cette année dues au contexte sanitaire (Covid ou fortes chaleurs) et à la fragilité des personnes accueillies qui ne peuvent majoritairement pas porter le masque
- LES PERSONNES ACCUEILLIES : pas de départ ni d'arrivée. Les personnes accueillies ont été en bonne santé
- LES PROFESSIONNELS : Beaucoup de mouvements chez les professionnels et beaucoup d'absences. Une fatigue compréhensible après l'investissement dont l'équipe fait preuve depuis plusieurs mois
- ACTIVITES : il a été possible de faire quelques sorties pour profiter de l'été (Aubeterre, plage). Un groupe a participé au concours Hippocampe, aux vendanges. L'établissement a pu bénéficier d'une animation d'Yves Sono. Mise en place d'une activité avec Potaj'aide et reprise des séances de calèche
- Le don par le Futuroscope de structures musicales pour le jardin sensoriel de la MAS.

SAJ « LES ROCHERS » - SOYAUX



Dans la continuité de l'année 2020, cette année a été marquée par le contexte sanitaire lié à la COVID 19. Les mesures sanitaires de rigueur tout au long de l'année n'ont pas permis de reprendre le fonctionnement sur un rythme ordinaire, en termes d'activité, de transversalité entre les unités ou de travail en réseau et d'ouverture de l'établissement. Des groupes de paroles ont également été mis en place pour rassurer, sensibiliser et échanger sur l'épidémie et la vaccination.

- LES PERSONNES ACCUEILLIES : 2 départs (1 vers un hébergement de l'ADAPEI ; 1 arrêt d'accompagnement à la demande de la personne) ; 2 arrivées (1 IME ; 1 domicile)
- LES PROFESSIONNELS : recrutement d'une professionnelle AES qui est entrée en contrat d'apprentissage ME. Sa formation se termine en Août 2023
- ACTIVITES : Les actions dans le quartier ou avec les associations environnantes ont toutes été reportées. Toutefois le groupe « Peintures » a exposé du 29 juin au 30 juillet à l'espace culturel SOELYS de la ville de Soyaux. Ce travail a été également valorisé par un article dans la Charente Libre. Animation par Yves Sono
- La majorité des partenariats ont pu reprendre, pour des activités en plein air (Espace Vert pour la commune de Mornac ou le SAXV, la vigne) ou sur place (les prestations en lingerie ou la sous-traitance d'une activité d'étiquetage par l'Entreprise Adaptée de Ma Campagne) avec une adaptation liée à la crise sanitaire
- Malgré les mesures sanitaires restrictives certaines actions, notamment en milieu ordinaire ont pu être menées : Concours de la BD Hippocampe pour une P.A ; Participation à une vidéo pour le SA XV diffusée sur les réseaux sociaux pour 9 P.A, Reprise des séances d'Aquabike pour 10 P.A, Exposition au siège de l'ADAPEI des œuvres pour 8 P.A, Exposition des œuvres au collège de Saint Michel pour 8 P.A.





L'année 2021 a encore été impactée par la crise sanitaire.

COVID 19 :

Les résidents ont bénéficié d'une première vaccination sur site négociée avec le centre de vaccination de Terres de Haute Charente. Les autres injections ont été organisées via Doctolib sur des créneaux horaires prévus sur des demi-journées.

LES RESSOURCES HUMAINES :

Globalement les ressources humaines sont restées stables. Nous avons conclu un seul CDI sur un poste de surveillant de nuit (suite au départ d'une professionnelle fin 2020). Une salariée a été en isolement sur l'ensemble de l'année (chômage partiel).

Le chef de service, M. Sébastien BRETAUD, a bénéficié d'une mobilité interne en fin d'année.

A noter que l'année 2021 s'est avérée compliquée sur le champ de la gestion des ressources humaines. En effet, nous avons dû gérer une organisation impactée par un fort absentéisme lié en partie aux besoins de réorganisation des périodes d'ouverture de l'établissement en 2020 (annulation des séjours vacances entraînant une ouverture sur l'ensemble de la période estivale générant de fait un décalage des congés des professionnels et la réalisation d'heures supplémentaires auxquels sont venus se rajouter des absences pour maladie moyennes et longues durées).

LES PERSONNES ACCOMPAGNEES :



2021, a connu quelques mouvements :

	FHT	Foyer de Vie	SAJ
Les Départs	2 personnes ayant fait valoir leurs droits à la retraite : 1 orientée en foyer de vie et l'autre personne en famille d'accueil	1 personne a intégré la Maison des 1001 couleurs	1 personne a déménagé
Les nouveaux venus	2 personnes dont 1 venant du milieu familial et une autre de l'IME de Confolens	2 personnes dont ne précédemment accompagnée par le SAJ de Soyaux et une autre par le FHT (retraite)	1 personne précédemment accompagnée par l'IME de Confolens

LES ACTIVITES ET MOMENTS FESTIFS :

Les activités habituellement pratiquées ont pu avoir lieu que de manière épisodique et les sorties ont également été fortement impactées par la crise sanitaire

Néanmoins, les activités phares ont été maintenues : marche, percussions, cheval, théâtre, activités créatives, sport adapté, le journal.

Des sorties à thème ont été organisées : plage, spectacle Welcom, journée Equihandi, canoë, concerts à l'Imprévu Festival, fête de la Cagouille, Visite du bassin des lumières à Bordeaux, Moules/frites à Saint-Claud, journées sport adapté, Visite de l'exposition « décors de cinéma » ...

Les résidents ont participé à des projets collectifs : Participation à la création de vases proposé par une autre structure (œuvres exposées au siège de l'ADAPEI Charente), participation au projet collectif art plastique de l'Imprévu festival « Créez votre monde » (format cube) + atelier à la Résidence accompagné par un intervenant plasticien sur cette thématique. La création a été exposée et mise en lumière au festival durant 3 jours en septembre. De plus, des résidents ont participé de façon active à un atelier sur l'environnement ouvert aux élèves de l'école de Saint-Claud.

Les résidents se sont mis en scène : Représentation du spectacle de l'atelier théâtre de la Résidence 10 résidents à l'Imprévu festival, soirée percus/pizzas

Des résidents se sont investis dans la vie locale : club de gym, club de randonnée, club informatique, atelier couture. Certains résidents participent à l'organisation de manifestations locales en tant que bénévoles (Le Festival de l'Imprévu, la fête de la Cagouille...).

Après deux années difficiles, nous avons tous besoin d'un temps de détente. Le 9 décembre 2021 : une parenthèse s'est ouverte le temps d'une soirée mettant à distance tout le stress généré par la pandémie. Afin de respecter au mieux les distanciations sociales, la salle des fêtes de Saint-Claud a été le lieu qui a permis d'organiser la fête de fin d'année. Les résidents et les professionnels ont profité pleinement de cette soirée dansante (animation par un DJ professionnel). Le temps s'est arrêté, la joie, les rires ont empli la salle. Nous n'avons jamais vu



une telle ferveur, les résidents en ont pleinement profité... prêts à danser jusqu'au bout de la nuit.

LE PROJET ARCHITECTURAL :

Le projet de construction d'un bâtiment neuf et de réhabilitation du bâtiment principal et du pavillon a été réactivé. L'ADAPEI Charente a rajouté des moyens financiers pour permettre de faire enfin aboutir tant attendu par les résidents, les familles et les professionnels. La localisation de la cuisine a été repensée ce qui a permis de faire aboutir le projet. La première pierre devrait être posée début 2022. Dès le mois de septembre, des après-midis de réflexion collective sur les organisations futures ont été organisés. L'ensemble des professionnels y ont participé.

RESIDENCE MAISON DES 1001 COULEURS – ABZAC SAJH FAM



2021 a vu l'aboutissement de la réflexion engagée en 2020 concernant le projet d'établissement.

COVID 19 :

Fin février, malgré toutes les précautions mises en œuvre, le virus a réussi à s'introduire au sein de l'établissement. Samedi 20 février 2022, un résident présentant un état de fièvre inquiétant a fait l'objet d'une hospitalisation à la demande du médecin. Il s'est avéré positif au COVID 19. Dès le dimanche matin, l'ensemble des résidents ont été testés : 2 autres se sont avérés positifs.

Au total, l'épidémie s'est étalée sur 4 semaines et ce sont 9 résidents (8 du Foyer de Vie et 1 du FAM) et 4 professionnels qui ont été contaminés. 5 résidents ont dû être placés sous oxygène dans leur chambre. 4 campagnes de tests ont été organisées.

Malheureusement, le résident hospitalisé a été extrêmement perturbé par l'isolement imposé dans un lieu inconnu (hôpital). Habitué à se promener dans les couloirs, il a dû être placé sous contention. A son retour dans l'établissement, les troubles cognitifs étaient majeurs. Pour des raisons de sécurité, il a dû être réorienté en EHPAD dans une unité protégée. Pour rappel, l'établissement est un lieu de vie non fermé tel que peuvent l'être certains services des EHPAD et nous n'avons pas le plateau technique paramédical permettant de prendre en charge les troubles de ce type (démences).

LES PERSONNES ACCOMPAGNEES :

2021, a été l'année la plus marquée par des mouvements (réorientations) depuis l'ouverture de l'établissement en 2008. En effet,

- Sur le Foyer de Vie,
 - 3 résidents ont été réorientés :
 - 2 résidents vers des EHPAD dont un dans une unité protégée
 - 1 résident a été orienté vers le FAM
 - 2 personnes ont été accueillies (résidentes orientées par des établissements de l'ADAPEI Charente
 - 1 personne a été accompagnée dans le cadre d'un séjour d'urgence
- En ce qui concerne le FAM,
 - 1 résidente est décédée après de nombreux mois de lutte contre la maladie.
 - 1 résident du Foyer de Vie a vu sa réorientation en FAM se confirmer

L'organisation de séjours de répit qui permet à 2 résidents (Mosaïque et Maison des 1001 couleurs) d'échanger leur chambre a perduré voire s'est renforcée : 2 semaines tous les 3 mois.

LES RESSOURCES HUMAINES :

Les ressources humaines peinent à se stabiliser. A noter en 2022, 3 salariés ont démissionné (prises de poste sur des temps de travail sans week-end), 1 salariée a bénéficié d'une mobilité volontaire sécurisée. Nous avons eu recours à 25 CDD pour couvrir les besoins de remplacements liés aux absences (maladie, congés, vacances de postes). La Cheffe de service a été absente de janvier à novembre pour des raisons médicales. Son départ des effectifs a donné lieu à un nouveau recrutement. M. Pierre-Antoine Bordas a rejoint l'équipe de Direction. Malgré la diffusion d'offres d'emploi, le poste de psychologue est toujours vacant.

LES ACTIVITES ET MOMENTS FESTIFS :

Les activités sociales ont été maintenues à l'exception de la période durant laquelle l'épidémie de COVID 19 a fait rage. Le groupe de percussions s'est mis en scène en juillet devant les résidents de l'EHPAD du Pré de l'Etang de Confolens enchantés du spectacle.

Les activités cheval, piscine, chant, activités créatives, relaxation, bien-être, gym douce, snoezelen, percussions, épicerie, animaux, sport adapté ont été maintenues. Un planning des activités a été mis en place afin que de structurer le temps.



LE BATIMENT :

La procédure au tribunal initiée par l'ADAPEI Charente est toujours en cours. L'expert a posé des témoins sur les fissures. Le résultat de son expertise permettra de statuer sur les dysfonctionnements du gros œuvre

RESIDENCE LA GACHERE – ROUILLAC SAJH



Encore cette année 2021, la situation sanitaire n'a pas favorisé la sérénité dans l'établissement, et nous avons dû faire face à quelques cas positifs. Malgré l'inquiétude légitime du public accueilli et des salariés, nous n'avons pas eu à déplorer de cas graves. Les professionnels ont déployé des trésors d'imagination pour rendre la vie la plus agréable et sereine possible du public accueilli malgré le contexte.

ENCORE ET TOUJOURS DES ACTIVITES ET DES ACTIONS D'OUVERTURE SUR L'ENVIRONNEMENT :

Tout d'abord **des manifestations organisées par La Gachère**. En juillet, un grand repas rassemblant l'ensemble des salariés et résidents a pu avoir lieu autour d'un barbecue. Le repas de Noël a été maintenu sous une même organisation que l'année précédente, en maintenant la distance entre les uns et les autres par des tables de 4 personnes maximum et réparties dans plusieurs endroits de l'établissement. Des moments festifs qui permettent de se rassembler et de passer de bons moments.



Le bénévolat continue à rendre une place importante au sein de l'établissement pour certains résidents. Suite à l'annulation de l'édition 2020, un groupe a participé de manière active au festival des Sarabandes en juin. Le festival de l'imprévu (Montembœuf) a pu lui aussi avoir lieu, dans le respect des mesures de prévention, en septembre et a permis qu'un groupe de résident puisse s'y investir avec plaisir. Le festival d'Echallat ayant été annulé, les résidents bénévoles ont pu visiter une exposition à la place pour les « consoler » de leur déception.

Une résidente intervient à la cantine de l'école de Rouillac tous les jours depuis la rentrée de septembre, elle aide à la préparation et aux services des repas auprès des enfants (maternels et primaires) et est très investie. Elle est particulièrement active et profite de ces stages pour s'épanouir.

La demande de réorientation pour un résident a abouti, ce qui lui a permis d'intégrer un ESAT en juillet sur les missions d'Espaces verts et a donc quitté La Gachère. Bon vent et bonne continuation dans son parcours de vie à lui.

DE NOMBREUSES SORTIES PENDANT L'ETE ONT ETE ORGANISEES, POUR EGAYER LA VIE DES RESIDENTS :

Journée poney, piscine, visite de jardins éphémères, pique-nique, sortie en calèche, journée avec des ânes, journée en Thalasso à Royan, visite d'une chèvrerie, sortie en gabarre, visite du zoo de la Palmyre, étape du tour de Charente, accrobranches, bowling, théâtre. Autant de sorties qui ont permis de s'évader et de pallier le manque de séjour pour certains l'année passée.

Grâce à un projet écrit par une professionnelle, et une participation financière de 900 € - subvention dans le cadre d'un appel à projets Culture et santé Médico-social 2021 proposé par l'État (DRAC et ARS) et la Région Nouvelle Aquitaine – **nous avons organisé de période de stage autour de la Culture**. Un stage musique percussion et un stage mime et clown. À l'issue de ce dernier, les résidents ont pu donner une petite représentation devant leurs camarades et les professionnels présents. Ces ateliers ont été animés par un professionnel de la compagnie I.SI, basé à Rouillac.

L'ACTIVITE SPORTIVE (SPORT ADAPTE) EST EGALEMENT UN MOMENT INCONTOURNABLE :

Malheureusement face au Covid, peu de journées se sont déroulées en 2021. En octobre, une journée multi lancers et en décembre des activités autour de la motricité. Activités organisées par Anne, salariée référente Sport adapté. L'animateur sportif de l'ADAPEI est venu également animer quelques journées sportives au cours de l'année en respectant la distanciation et les mesures barrières.

Un groupe de 5 résidents à l'habitude de pratiquer le tennis dans un club à Angoulême une fois par semaine accompagné par un professionnel. Les séances n'ont pas pu se dérouler en début d'année, elles ont repris en octobre pour la plus grande joie des joueurs.

6 résidents font du karaté en club à Soyaux, ils n'ont pu reprendre la pratique que fin septembre. Tous mettent de l'espoir sur 2022 pour pouvoir repratiquer ces activités.

LES VACANCES ET SEJOURS SONT DES MOMENTS IMPORTANTS POUR L'ENSEMBLE DES RESIDENTS :

La Gachère organise chaque année quelques séjours transferts permettant au plus grand nombre de résidents de leur amener un ailleurs après ces mois bien moroses.

- Du 19 au 21 mai à Meschers pour 3 résidents accompagnés par 2 professionnels



- Du 31 mai au 04 juin à Espédaillac dans le Lot pour 10 résidents accompagnés par 4 professionnels
- Du 21 au 24 juin dans le Périgord pour 5 résidents accompagnés par 3 professionnels
- Du 28 juin au 02 juillet en Ariège en camping-car pour 6 résidents accompagnés par 3 professionnels
- Du 28 au 30 septembre à Sainte Marie de Ré pour 4 résidents accompagnés par 2 professionnels
- Du 04 au 07 octobre à Salies de Béarn pour un séjour en thalassothérapie pour 6 résidents accompagnés par 3 professionnels.

Le nombre de résidents et la durée varient en fonction des besoins, des envies et de l'autonomie des résidents. Les professionnels s'attachent, soit, à faire découvrir de nouveaux lieux, soit à permettre un séjour calme en tout petit groupe, soit à proposer des activités variées dans un lieu convivial. Ces séjours en dehors de fournir des temps ludiques aux résidents sont aussi l'occasion d'observer des comportements ou d'évaluer des compétences qui ne sont pas révélées au quotidien en institution. Parfois les lieux sont choisis par les résidents eux-mêmes lors du recueil de leurs souhaits pour leur projet personnalisé. Le projet de séjour s'organise autour de ce choix et est proposé à d'autres résidents.

L'année 2021 malgré la présence du COVID, a quand même permis aux **organismes de séjours adaptés** de proposer aux résidents de partir en vacances avec un protocole sanitaire strict et une augmentation substantielle du coût.

22 résidents ont pu partir et profiter d'un ailleurs avec d'autres personnes. Ces séjours sont d'autant plus importants pour ceux qui n'ont plus de famille et qui passent l'ensemble de l'année à la Gachère.

Beaucoup manifestent l'envie de partir avec d'autres camarades et d'autres encadrants que les professionnels de la Gachère qu'ils voient au quotidien. C'est une réelle ouverture vers



l'extérieur.

LE FOYER DE VIE C'EST AUSSI DES SITUATIONS QUELQUES FOIS PROBLEMATIQUES QUI NECESSITENT DU SOIN :

En 2021, notre partenariat avec le CHCC toujours engagé a été mis à mal par le manque cruel de psychiatre dans le département. L'état psychique de certains résidents nécessitant toujours la collaboration avec l'établissement, il nous a fallu énormément négocier et justifier la nécessité des hospitalisations auprès du Centre Hospitalier Camille Claudel. (Séjours d'apaisement mais aussi situation de crise). Ces besoins ont été, à chaque fois appuyés par l'équipe mobile TED TSA qui vient dans l'établissement tous les deux mois pour une réunion clinique et une fois par mois afin de rencontrer les résidents qui en expriment le besoin.



Face à la pénurie de médecins Psychiatre, nous restons sans réponse. Le secteur libéral étant lui aussi trop tendu pour une augmentation de patientèle.

L'année 2021 a été endeuillé par le décès de Hervé Résident à la Gachère depuis plus de 15 ans. Bons nombres de résidents et de professionnels ont souhaité lui rendre ce dernier Adieu lors de la cérémonie des obsèques. *Bon vent Hervé...*

DES PROFESSIONNELS ENGAGES :

Plusieurs mouvements de personnels cette année 2021.

Suite au départ d'une professionnelle bénéficiant du dispositif de « Mobilité Professionnelle Sécurisée », une éducatrice spécialisée assurant le poste de coordinatrice a été recrutée en juillet.



Départ sur rupture conventionnelle d'une ME en octobre et recrutement en cours de fin d'année (peu de candidats). Suite au départ en retraite d'une surveillante de nuit, une AMP de jour s'est proposée pour la remplacer et occupe le poste depuis décembre après le processus de recrutement

Arrivée en CDI d'une AMP pour remplacer la personne passée en nuit, cette personne avait déjà fait de nombreux remplacements et avait les

connaissances de la structure pour occuper ce poste

Arrivée d'une lingère à mi-temps en octobre en remplacement de la jeune femme arrivée l'an passé mais qui pour des raisons personnelles a démissionné.

Passage d'une AMP à 0,80 ETP à 1 ETP en septembre à sa demande

Suite au départ d'une professionnelle bénéficiant du dispositif de « Mobilité Professionnelle Sécurisée », une AES a été recrutée en octobre en CDI. La psychologue ayant demandé une période de 11 mois de congés sabbatiques, elle est remplacée par une autre psychologue sur son temps d'absence

RESIDENCE SAINTE MARIE – CHALAIS SAJH / FHT



L'année 2021 a été particulièrement marquée par la poursuite de la pandémie de COVID-19 et les conséquences des mesures prises pour l'endiguer (auto tests proposés à chaque départ en week-end et à chaque retour, vigilance accrue lors de la survenue de potentiels symptômes liés au COVID, protocoles mis en place lors d'un cas déclaré.).

LES PROFESSIONNELS :

- Départ de la directrice adjointe en janvier
- Changement de chef de service éducatif en février
- Arrivée d'une nouvelle directrice adjointe en avril
- L'obligation vaccinale pour les professionnels des établissements médico-sociaux au 15 septembre 2021 a eu pour conséquence la suspension du contrat de travail de 3 professionnels de jour et 2 de nuit. Le non-bénéfice du Ségur de la Santé a été source d'insatisfaction des salariés
- Surcroît de travail pour les salariés en CDI présents, car les personnels éducatifs recrutés en intérim ou CDD sont généralement non diplômés, n'ont pas l'expérience et la connaissance fine des personnes accueillies : travail en mode dégradé de manière structurelle.

LE FONCTIONNEMENT :

Le fonctionnement du service a été fortement impacté par l'absence de professionnels diplômés suite à l'obligation vaccinale, à un congé mobilité sécurisé mais aussi lié à des arrêts maladie de plus de 3 mois (30 % de titulaires présents en fin d'année). Cela a donné lieu, en décembre 2021, à une Fiche de Signalement Evènement Indésirable Grave en lien avec la perturbation dans l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines, mettant en péril l'effectivité de la prise en charge ou la sécurité des personnes accueillies. Il a été ainsi notifié les dysfonctionnements provoqués par la vacance de postes prolongée, une insuffisance de personnels, un turn-over important et une difficulté de recrutement.

LES ACTIVITÉS OU LES ACTIONS D'OUVERTURE SUR L'ENVIRONNEMENT :

Le groupe, qui participe à l'atelier bois animé par une professionnelle de la Résidence, a été invité à un week-end d'exposition d'artisans « Les Arts au Jardin » à Bonnes, les 10 et 11 juillet 2021.

Objectifs :

- Présenter les créations de l'Atelier Bois
- Mettre en valeur des créations installées sur un cercle de billots de bois.
- Valoriser le travail créatif des personnes qui participent à l'Atelier Bois aux yeux des visiteurs.
- Parler de leurs réalisations, de leur inspiration.
- Être en contact avec des œuvres d'artistes confirmés (peinture, sculpture).
- Passer une journée au bord de l'eau, y pique-niquer.
- 9 PA du FHT ont participé à un atelier danse hebdomadaire au cours de l'année scolaire 2020/2021. Cela a donné lieu à un spectacle donné à destination des autres résidents le 19/07/2021.
- 14 PA ont participé à des cours collectifs de dessin et peinture.

LES CONVENTIONS :



Socio-esthéticienne (intervention à la résidence à raison d'1 séance d'1 H 30 par mois).

RESIDENCE LA TOUR D'YVIERS – YVIERS FHT



L'année 2021 a été marquée par le prolongement des contraintes sanitaires et sociales de la pandémie de COVID 19 sur la base des mêmes logiques que sur le F.H.T. / S.A.J.H. de Sainte-Marie.

Malgré le fonctionnement en mode dégradé et les obstacles à recruter du personnel qualifié sur le bassin d'emploi, on peut relever les faits marquants suivants :

- Accompagnement à la parentalité d'un couple de l'entité G.A.C.Y., situation inédite qui a mobilisé beaucoup d'énergie
- Avancées sur le registre de la Vie Relationnelle Affective et Sexuelle
- Consolidation de la démarche d'élaboration et de suivi des projets personnalisés.



FAITS MARQUANTS 2021 :

Durant l'année 2021, l'établissement n'aura jamais aussi bien porté son nom : Mosaïque d'expériences, de joie et d'agacement, d'évolution et de doute, de crainte et d'espoir. L'ensemble des protagonistes qui composent le microcosme institutionnel (personnes accueillies et professionnels) ont traversé ces 12 mois en espérant quotidiennement le meilleur et en s'adaptant à l'évolution sanitaire et sociétale. Une représentation de notre société dans les murs, avec ses « pour » et ses « opposants », ses « pragmatiques » et ses « rêveurs » mais dont l'objectif commun (permettre aux personnes accueillies de traverser cette délicate période le plus sereinement possible) a permis de maintenir une cohérence d'équipe et d'accompagnement, et au public d'évoluer dans un espace le moins anxiogène possible.

ETAT DES MOUVEMENTS (ENTREES/SORTIES) CHEZ LES RESIDENTS ET PROFESSIONNELS :

Nous avons accueilli en 2021 3 nouveaux résidents. Une jeune femme sur le SAJH, orientée par l'accueil familial du Pointeau, une femme sur le FHT salariée de l'ESAT LAFAYE jusque-là hébergée en famille et un homme, salarié de l'ESAT, vivant en logement sur Ruffec mais dont la famille résidente à Jaunay-Clan souhaitait qu'il puisse intégrer un studio à la résidence pour sécuriser et renforcer son accompagnement.

Un résident du FHT est parti à la retraite et a souhaité vivre en famille d'accueil à Magnac sur Touvre où il a retrouvé 2 anciens collègues de l'ESAT de Magnac. Une résidente du SAJH est allé



vivre à la Maison des 1001 COULEURS, depuis plusieurs années elle effectuait des séjours réguliers en vue de pouvoir y aller vivre. Enfin une résidente a fait le choix de quitter la résidence pour aller vivre dans la famille de son ami.

Au niveau des professionnels, nous avons eu 2 départs de professionnels pour de nouveaux projets en dehors de l'ADAPEI, l'une pour un projet de vie dans un autre département et l'autre pour une reconversion professionnelle dans la comptabilité. Une professionnelle est partie en formation de transition professionnelle pour se devenir « Chargé de projet énergies et bâtiments durables ».

Nous avons embauché un candidat élève qui alterne des périodes d'emploi à MOSAIQUE et sa formation d'Accompagnateur Educatifs et Social avec l'IRT de Poitiers. Une professionnelle diplômée AMP, salariée de la MAS remplacera la seconde salariée partie en février 2022.

ACCUEIL STAGIAIRES/PERSONNES ACCUEILLIES :

Durant l'année 2021, 9 personnes ont pu bénéficier d'un accueil temporaire au sein de l'établissement. Stages alliant hébergement et travail adapté en ESAT pour certains, première expérience en institution pour d'autres ou objectif d'un accueil définitif à MOSAIQUE ; malgré la situation sanitaire, l'organisation de stage a pu être maintenue au fil de l'année. Bien entendu, certains ont dû être annulés (souvent au dernier moment et au grand désarroi de la personne concernée, de ses proches comme de nous-même) selon l'évolution de la pandémie et des réglementations posées.

Par ailleurs, les échanges mis en place entre MOSAIQUE et deux autres établissements du Pôle hébergement de l'ADAPEI (Résidence Claudine NEBOUT à SOYAUX et la Résidence des 1001 Couleurs à ABZAC) ont pu également se poursuivre, permettant ainsi aux personnes concernées de profiter de séjours hors établissement d'origine en côtoyant de nouvelles personnes et participant à des activités spécifiques au site d'accueil.

Enfin, les stages de 3 personnes ont abouti à un accueil définitif au sein de MOSAIQUE suite au départ de personnes dont le projet de vie a nécessité de prendre un autre chemin.

L'ACCOMPAGNEMENT :

Chaque semaine (pour ne pas parler de jour), a conduit à une réflexion permanente de nos actions d'accompagnement : Comment promouvoir le bien-être de l'individu au sein d'un environnement empreint d'incertitudes et d'interrogations ? Si les personnes accueillies ont fait preuve d'un sang-froid et d'une adaptabilité extraordinaire, nous ne pouvons pas faire l'impasse, dans ce bilan annuel, de ces moments d'angoisse (face à des informations nationales en mouvement permanent et parfois contradictoires), de tristesse (séparation prolongée avec les proches pour certains ; annulation de vacances pour d'autres, etc.) et d'incompréhension (obligation du port du masque, cloisonnement des services).

A l'inverse, cette année a mis en avant cette capacité flagrante de la personne en situation de handicap, a participé à son environnement en verbalisant ses envies et ses besoins, en criant (parfois) haut et fort son désarroi comme son contentement de retrouver enfin ses proches et ses activités fétiches suite aux périodes de confinement. Cet être humain qui bien souvent en marge, nous a rappelé la nécessité de prendre en compte la globalité des éléments qui le composent (social, culturel, familial, médical, etc...) dans cet espace où la pandémie pouvait absorber tout notre attention aux risques de passer à côté de facteurs primordiaux au bien-être et à la sécurité de la personne.



La crise liée au COVID a donc poursuivi son chemin. Elle a, de par ses différentes étapes, bousculer nos habitudes et certaines de nos certitudes. Elle a remis en cause des libertés individuelles (déplacement, interaction humaine). Certaines périodes nous ont donnés l'espoir quant à d'éventuelles sorties de crise : des sentiments régulièrement stoppés par une hausse des contaminations et un retour plus soutenu des règles sanitaires, nécessaires à la sécurité de tous.

La fin d'année 2021 nous a montré également que rien n'était acquis et lorsque des cas COVID sont apparus, il nous a fallu, tous, réorganiser nos vie (pour les personnes accueillies) et notre intervention (pour les professionnels) ; Par ailleurs, derrière ses « cas COVID », il est toujours important de ne pas oublier qu'il y a un individu dont l'existence va sur une période plus ou moins longue, être modifiée et « chamboulée ». Comment allier sécurité et épanouissement individuel ? Large interrogation qui nous a conduit à innover dans notre manière d'accompagner les personnes touchées comme leurs pairs : Nécessité d'envisager le collectif différemment tant sur le plan spatial que temporel (isolement), associant des activités occupationnelles et de loisir aux protocoles de soins et actes de la vie quotidienne.

ANIMATION, SEJOURS ET SORTIES 2021

Chaque année, un grand nombre de personnes accueillies s'offrent un séjour par le biais d'organismes spécialisés (UFCV, Roulottes et Natures, etc.). Malheureusement, peu de temps avant le départ tant attendu (durant l'été), des annulations de séjours ont été communiquées provoquant tristesse et colère. Afin de limiter les conséquences de ce type de nouvelles et d'offrir aux personnes ne s'étant pas inscrites, la possibilité de quitter l'établissement, les professionnels de MOSAIQUE ont proposés diverses actions (séjours organisés en interne sur plusieurs jours, sortie culturelle et/ou de loisir à la journée).

- Ainsi, du 11 au 13 juin, deux « aficionados » de la pêche (SAJH et FHT), ont pu pratiquer leur passion, accompagnés par deux professionnels sur le site PESCALIS/79, dédié à ce sport et lieu de détente par la même occasion.
- Du 2 au 4 juillet, 4 personnes accueillies ont profité d'une escapade insulaire sur OLERON (17) organisée par 2 professionnelles ; Permettant de mixer Résidents du SAJH et du FHT, ce séjour avait pour objectif la détente au grand air marin et une invitation à prendre du recul sur ces derniers mois stressant du fait de la situation sanitaire. Des ballades, des dégustations de petits plats ont parsemé ces trois jours tout comme les échanges rieurs de l'ensemble des participants.
- **Du 24 au 25 juillet**, une randonnée suivie d'un bivouac, ont été organisés (par 4 professionnels) sur le site de VERTEUIL Sur CHARENTE/16
- Enfin (et comme chaque année), **6 résidents du FHT ont souhaité se rendre au FESTIVAL de L'IMPREVU à MONTEMBOEUF/16**

Bien entendu, et lorsque les conditions sanitaires l'autorisaient, des sorties à la journée ont été organisées afin de permettre à tous de profiter de ces moments « hors les murs » en ciblant les résidents pour qui un séjour de plusieurs jours n'est pas envisageable car trop déstabilisant (perte de repères en l'occurrence).





Ainsi, les personnes ciblées ont pu se rendre à NANTES durant une journée afin d'y visiter des lieux d'exposition ; il en est de même pour le Festival Emoi Photographique organisé à ANGOULEME/16. Des spectacles ont également été savourés via LA CANOPE (lieu culturel de la ville de RUFFEC/16) ou par le biais du Théâtre d'ANGOULEME.

Mise ne place de l'activité **POTAJ'AIDE** animée par Carole et Arturo ; cette activité a pour thèmes la nature, le jardinage, la création et l'envie de faire ensemble.

12 séances ont eu lieu durant l'année et ont permis à des résidents du SAJH et du FHT de partager leurs envies individuelles comme collectives : je me fais plaisir et j'envisage des actions qui enjoliverons l'environnement commun.



POLE TRAVAIL ADAPTÉ



FAITS MARQUANTS

Effectif au 31/12/2021

- 448 personnes accueillies en ESAT (427,96 ETP) et 58 salariés en EA.
- 193 salariés (185,31 ETP)

Gestion de la crise épidémique et de ses répercussions au sein des établissements (contraintes de fonctionnement, absentéisme, campagnes de vaccination, problèmes d'approvisionnements ou de débouchés...)

Poursuite de la RAE Différent et Compétent Poitou-Charentes. Formation de moniteurs d'ateliers supplémentaires dans le cadre de la RAE

Large participation au Duoday, le 18 novembre 2022

Spécialisation de salariés sur des missions d'insertion (organisation des Duodays, recherche de lieux de stage ou de prestations, lien avec les entreprises)

Développement de logiques d'organisation apprenante auprès des établissements du pôle.

Définition du Projet du Pôle pour la période 2021-2025, dans le prolongement du Projet Associatif Global :

Distinction de trois valeurs prioritaires :

- Humanisme (Bienveillance, solidarité, liberté de choix, équité, bien-être au travail)
- Innovation (Diversité des réponses, audace et créativité, expérimentation)
- Engagement (Inclusion, Citoyenneté, Coopération, Militantisme)

Mise en avant de quatre orientations stratégiques :

- Être une référence dans le panorama socio-économique de demain.
- Proposer des conditions de travail et d'accueil épanouissantes.
- Anticiper et proposer des réponses aux besoins et attentes de tous les travailleurs accompagnés.
- Renforcer la démarche éco-responsable.

Formalisation du CPOM 2022-2026 avec l'ARS, intégrant des engagements traduits en 7 fiches action :



- 1- Améliorer les conditions d'accueil de personnes et des professionnels : Rénovation des établissements (ESAT de Saint-Claud).
- 2- Renforcer la dynamique partenariale : Formalisation des partenariats au travers de Conventions.
- 3- Améliorer l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes : ADS, Conditions de travail, préparation du départ en retraite, habitat inclusif.
- 4- S'adapter à l'évolution des publics : Accueil de personnes disposant d'une orientation spécifique, formation à l'accompagnement de pathologies spécifiques, Recours à l'emploi accompagné, RAE/VAE.
- 5- Améliorer l'intégration des personnes en situation de handicap vers le travail en milieu ordinaire : Dispositif Emploi accompagné, sorties d'ESAT vers le milieu ordinaire, RAE/VAE, formations professionnalisantes
- 6- Elargir l'offre d'accompagnement des personnes en situation de handicap : ESAT de transition.
- 7- Développer les activités commerciales : Diagnostic des activités, politique de communication, recherche de nouvelles opportunités



LES ETABLISSEMENTS

ESAT FONTGRAVE



FAIT MARQUANTS

LES PERSONNES ACCUEILLIES :

- **DEPARTS** : Dix (10) départs de travailleurs handicapés en 2021, dont 3 sorties vers le Milieu Ordinaire (1 recruté par l'Entreprise Adaptée, deux en contrat d'apprentissage dont 1 comme Vendeur chez Décathlon et l'autre comme Agent Espaces Verts à la Mairie de la Couronne), 2 mutations vers les ESAT de Magnac et La Faye ; 2 départs en retraite, 2 inaptitudes après longue maladie et 1 démission en cours de période d'essai

- **ADMISSIONS** : Quatorze (14) Admissions : 10 hommes et 4 femmes, de 22 à 50 ans (moyenne d'âge de 31 ans), 5 personnes souffrant de troubles psy après MISPE, 4 sortants d'IME, 1 de Foyer Occupationnel et 4 autres arrivant d'un autre ESAT (1 Adapei Magnac, 3 hors département)

- **RAE** : Treize (13) personnes ont soutenu une RAE en 2021, entre les jurys de juin 2021 et février 2022 : 1 Agent de Propreté et Hygiène, 4 Jardiniers Paysagistes et 8 Agents de Conduite de Systèmes Industriels. 2 salariés ont suivi la formation afin de les accompagner dans cette dynamique.



- **DUODAYS** : Sur la bonne lancée des années passées, 26 duodays se sont tenus sur l'ESAT de Fontgrave, dans des univers aussi divers qu'une boucherie, un magasin de sport, une association de maraîchage, des grandes surfaces, un fleuriste, une animalerie...

LES PROFESSIONNELS :

- **DEPART** : une (1) professionnelle, Psychologue, a quitté l'établissement pour développer son activité libérale.

- **RECRUTEMENTS** : 3 (trois) professionnels ont été recrutés en 2021, un moniteur d'atelier Espaces Verts, une monitrice d'Atelier Sous-traitance et un Chef de Service Médico-Social. Fin 2021 l'équipe est composée de 34 salariés pour 28 ETP

- **RESTRUCTURATION** : Le Service Insertion a été créé dans le prolongement du SPE pour renforcer l'accompagnement professionnel des Personnes Accueillies depuis leur entrée dans l'ESAT (identification et renforcement des potentiels, formations, stages et découvertes du MO) jusqu'à leur sortie quand possible et désiré (stage long, mise à disposition, suivi dans l'emploi)

LA PRODUCTION :

- **CA 2021 = 1.531 K€** : *Toutes les activités ST / SPE / EV se sont bien déroulées et ont atteint les objectifs prévisionnels. L'activité commerciale et de production a été bien soutenue sur l'année.*

- **CLIENTS** : *Le portefeuille reste stable sur les 3 activités principales de l'ESAT. Emergence de nouvelles demandes en lien avec les prestations de services telles que « l'entretien de locaux ». La réponse à cette demande initiée en 2021 entrainera la création d'un nouveau secteur « PropRes » (Propreté – Restauration) en 2022, nouvelle source d'activités pour les personnes accueillies.*

- **BIEN ETRE** : *La vigilance porte sur le maintien des équilibres entre activités et RH disponibles pour y répondre, dans le domaine des Espaces Verts notamment où les sollicitations clients pourraient être croissantes, quand les travailleurs disponibles auraient tendance à être de moins en moins nombreux.*

PROJETS

DEC'ADAP : renforcement du partenariat avec Décathlon initié après le 1^{er} confinement en 2020. Développement d'un Bus Sport pour amener l'équipement sportif dans tous les établissements de l'Adapei du Département



FEMME EN EA/ESAT : une travailleuse de l'ESAT de Fontgrave a été lauréate en mars du Prix « Schneider Electric » dans la catégorie Industrie.



ESAT MAGNAC SUR TOUVRE





COVID : 2 campagnes de vaccination ont pu être organisées à l'ESAT.

Malgré les contraintes sanitaires,

- 14 personnes ont effectué un DuoDay
- Des commissions ont eu lieu avec des travailleurs et des familles volontaires pour travailler le projet d'établissement
- L'ESAT a accueilli une personne en TIG pour la première fois, cette personne a pu ainsi renouer avec le milieu professionnel, elle ne pensait pas que le travail pouvait lui être favorable
- 1 travailleur a fait un stage en entreprise, suivi d'une mise à disposition à mi-temps (entreprise Bricq)



Suite au projet d'établissement un projet éco-citoyenneté est amorcé pour répondre à 4 grands axes :



- Déployer une organisation soucieuse de l'environnement
- Réduire la dépense énergétique
- Réduire la production de déchets
- Recycler les déchets

ESAT LA FAYE



49 personnes accueillies en ESAT (44 temps plein, 5 temps partiels (2 maternités et 3 pour vieillissement) pour un agrément de 49. 1 sortie et 2 admissions.

1 mise à disposition individuelle en entreprise auprès de NIDEC (Site de Mansle).

12 personnes ont réalisé des stages en entreprise.

10 personnes ont pu découvrir un environnement professionnel en milieu ordinaire, dans le cadre des Duoday du 19/11/2021.

Certaines périodes de stages ont dû être ajournées (covid), mais toutes ont pu être réalisées dans le temps. La ville de Ruffec se prête aux possibilités de terrains de stage (proximité / intégration dans la ville via mosaïque). Il est aussi à noter la volonté des entreprises, commerces, artisans de vouloir s'engager auprès des TH en proposant des stages.

Poursuite des journées d'intégration avec les IME de Confolens et de St Gaudent.

3 nouvelles RAE et un CACES3 pour les travailleurs.

3 lauréats ont validé leur RAE en 2021 (12 au total y compris 2022).

Après le départ de la psychomotricienne des ESATs du nord, signature d'une convention pour l'achat de prestations de psychomotricité en libéral (selon les besoins repérés).

Les activités de soutien se maintiennent et ont fait preuve d'une grande adaptation lors de la pandémie.



Embauche d'un agent technique à mi-temps.

Très bon résultat commercial (+33% sur 2020 qui n'est pourtant pas une année de référence par rapport à la crise Covid, mais +17% par rapport à l'année 2019). Ce résultat est le fruit d'un remarquable travail des équipes et des TH tout au long de l'année.

ESAT SAINT CLAUD



69 personnes accueillies en ESAT (66 temps plein et 2 temps partiels et un arrêt pour longue maladie) pour un agrément de 72

4 sorties / 2 admissions.

6 nouvelles RAE en jury externe et interne.

1 CDI en milieu ordinaire (M. F. T. chez un maçon) et 1 départ vers l'Entreprise Adaptée,

8 personnes ont réalisé des stages en entreprise

5 personnes ont pu découvrir un environnement professionnel en milieu ordinaire, dans le cadre du Duoday du 19/11/2021 :

En ce qui concerne la réalisation de stages, Saint Claud offre peu de possibilité de stage / hormis les services techniques de la commune (espaces verts).

Les autres possibilités demandent une autonomie de transport et des horaires adaptés à nos transport matin et soir pour certains.

Malgré un engagement appuyé des professionnels l'organisation de stages reste difficile dans le secteur rural.

Poursuite des journées d'intégration et du chantier école avec l'IME de Confolens.

5 lauréats ont validé leur RAE en 2021 (23 au total y compris 2022)

Après le départ de la psychomotricienne et de l'éducateur sportif, l'ESAT a signé des conventions pour l'achat de prestations de psychomotricité en libéral (selon les besoins repérés) et d'action de soutien en éducation physique et sportive (pour répondre aux besoins et attentes des travailleurs).

Les activités de soutiens se maintiennent et ont fait preuve d'adaptation durant cette période covid.



1 départ d'un agent technique en fin d'année en raison des contraintes liées à l'obligation de pass vaccinal.

Démission de la psychomotricienne (achat de prestations en libéral).

Départ de l'éducateur sportif au 31 décembre (achat de prestations en libéral).

Embauche d'un agent technique à mi-temps.

Finalisation et financement du plan de réhabilitation global de l'ESAT par la création de nouveaux locaux pour : la blanchisserie, les espaces verts et le stockage marchandises. Est également prévue la

Réhabilitation des ateliers de sous-traitance. Début des travaux en Février 2021 pour une livraison en décembre.

Résultat commercial historique (+46% /2020 qui n'est pas une année de référence par rapport à la crise Covid, mais +26% par rapport à l'année 2019). Ce résultat est le fruit d'un remarquable travail des équipes et des TH tout au long de l'année. Ce résultat permet de redresser la situation économique de l'établissement et laisse entrevoir de très belles perspectives pour les prochaines années en permettant d'augmenter progressivement les possibilités d'investissements.

Poursuite des efforts financier engagés depuis 2018 sur l'amélioration des conditions d'accueil et de travail.

ESAT YVIERS



Départ de 7 personnes accueillies dont 1 changement d'ESAT, 3 réorientations en FO et 3 démissions.

Accueil de 6 nouveaux travailleurs.

Inclusion dans le milieu ordinaire de plusieurs travailleurs. Deux travailleurs inscrits pour des CAP avec contrat d'apprentissage (maçonnerie, paysagiste) ont réussi respectivement leur première et deuxième année et entament la suivante afin d'obtenir leurs diplômes.

Les prestations individuelles se sont développées et étendues. 39 travailleurs y ont participé dans des domaines divers (entreprise, espaces verts, maçonnerie, mairies, ...) cette année.

Les stages dans différents domaines ainsi qu'avec différents objectifs sont toujours aussi importants au cœur de l'ESAT. Cette année 7 travailleurs ont effectué des stages (ESAT, milieu ordinaire). Nous avons également reçu 28 stagiaires, ce qui représente 58 semaines de stage. 4 d'entre eux sont entrés définitivement à l'issue de leur stage. Cette année, en raison du COVID les DUODAY n'ont pas eu lieu.

Cette année 4 RAE ont été entamées (2 en espaces verts, 2 en ferronnerie). 2 travailleurs ont réussi leur CACES et conduisent désormais des chariots automoteurs de manutention à



conducteur porté. 8 travailleurs de la cuisine ont effectué une formation pâtisserie dans un CFA. 15 travailleurs ont participé à la formation HACCP, 8 en recyclage et 7 en formation initiale. 2 groupes de 8 personnes, un en ferronnerie et un en blanchisserie ont suivi une formation Gestes et Postures.

Avec l'ECF, 3 personnes ont fait une formation pour le perfectionnement de conduite des deux roues et 8 travailleurs ont passé le permis voiturette. 7 travailleurs ont été formés pour l'utilisation de tracteur tondeuse et 4 travailleurs pour l'utilisation du taille-haie. Avec l'AFPA, deux formations ont été mises en place, une pour les maçons (acquérir la connaissance et pratique du petit outillage) et une pour les espaces verts, les deux ont été un succès. Des formations ACR ont eu lieu, 4 travailleurs ont été formés sur la santé au travail, 4 sur les relations sociales, 2 sur le développement de leurs compétences en informatique et 3 sur l'auto-détermination.

Les équipes ont été une fois de plus formées cette année afin de mieux accompagner les travailleurs. 28 personnes ont fait 16 formations (autonomie au travail en atelier, structurer son offre commerciale, les fondamentaux des ESAT, FALC, insertion des TH d'ESAT, prévention des risques professionnels en espaces verts, l'accompagnement des troubles psychiques, l'accompagnement des troubles du spectre de l'autisme, sensibilisation à l'approche narrative,

Les écrits professionnels, handicap social, insertion des travailleurs d'ESAT, tension et agressivité, l'accompagnement de la personne handicapée vieillissante et faire face à l'agressivité). Parmi ces 16 formations, l'une d'elle était une VAE d'AMP, permettant ainsi à une personne de l'équipe de faire valoir ses acquis au travers d'un diplôme d'état.

Deux nouveaux marchés ont été mis en place de manière pérenne en lien avec le projet

d'établissement, il s'agit de QAPI, intégré à la sous-traitance et de Tam Group, intégré à la ferronnerie.

Les ADS sont toujours une part très importante de l'organisation. Si, encore une fois, le COVID a été un frein pour beaucoup de choses sur l'année précédente, cette année, la plupart des activités ont pu reprendre. Notamment l'activité danse qui, encore une fois a construit deux chorégraphies, permettant ainsi de performer une flash-mob lors d'une des fêtes de l'établissement.



Il y a également eu un travail de fait en collaboration avec une ergonome pour l'atelier sous-traitance avec les travailleurs comme les encadrants. Le but étant de rendre l'espace de travail le plus ergonomique et adéquat possible. Il en a résulté une refonte de l'atelier sous-traitance et des stocks.

Cette année, l'ESAT d'Yviers a vécu une situation particulière. En plus du COVID qui a mené à de lourdes mesures impactant tout le monde, l'établissement a passé plusieurs mois avec une direction et un de ses deux cadres en arrêt maladie ainsi que plusieurs membres de l'équipe encadrante, menant ainsi à une réorganisation d'urgence et une gestion différente. Ces nombreux changements en plus du COVID ont amené les équipes à vouloir renforcer d'autant plus la cohésion, convivialité ainsi que l'esprit d'équipe. C'est pourquoi il leur a paru essentiel de maintenir des événements festifs tels que la fête de l'été ou encore la fête de Noël. Encadrants comme travailleurs ont ainsi fait des activités telles que des parcours d'énigmes (terra aventura) ou encore un bowling avec à la clé un repas tous ensemble. Il a toujours été dans les valeurs de l'ESAT d'Yviers de souder travailleurs et encadrants avec ce type d'évènements et ces valeurs semblent encore plus essentielles aujourd'hui.



Changement de direction : Arrivée de David ARMANDIE en remplacement de Laurent GREFFIER.

Création d'un poste : Conseillère Parcours Professionnelle.

Malgré la crise sanitaire qui persiste, le CA 2021 est en progression de l'ordre de 11% par rapport à l'objectif fixé (+ 15% vs CA2019) avec le maintien d'un bon résultat financier avec octroi d'une prime pour les ouvriers TH.

La dynamique d'embauche de nouveaux salariés TH se poursuit.

Une décision est prise en conseil d'administration de procéder à l'achat des bâtiments de l'Entreprise Adaptée située sur la Zone Economique de Ma Campagne.

Activités bien orientées :

- Entretien des locaux : Objectif CA quasiment rempli avec un bon niveau d'activité.
- Entretien et création Espaces Verts : CA en développement avec un bon niveau d'activité avec un bon résultat financier
- Rénovation et peinture Bâtiment : CA de -8K€ par rapport à l'objectif fixé mais avec un bon résultat financier
- Sous-traitance : Développement de l'activité qui porte la progression du CA de l'EA : + 145K€ par rapport à l'objectif fixé dans un contexte de forte hausse des matières premières (jusqu'à +80% en 1 an !) répercutées et acceptées par nos clients partenaires. Audit sur le risque industriel de l'EA effectué avec l'accompagnement de la région Nouvelle Aquitaine.

RAPPORT DE GESTION

COMPTE DE RESULTAT

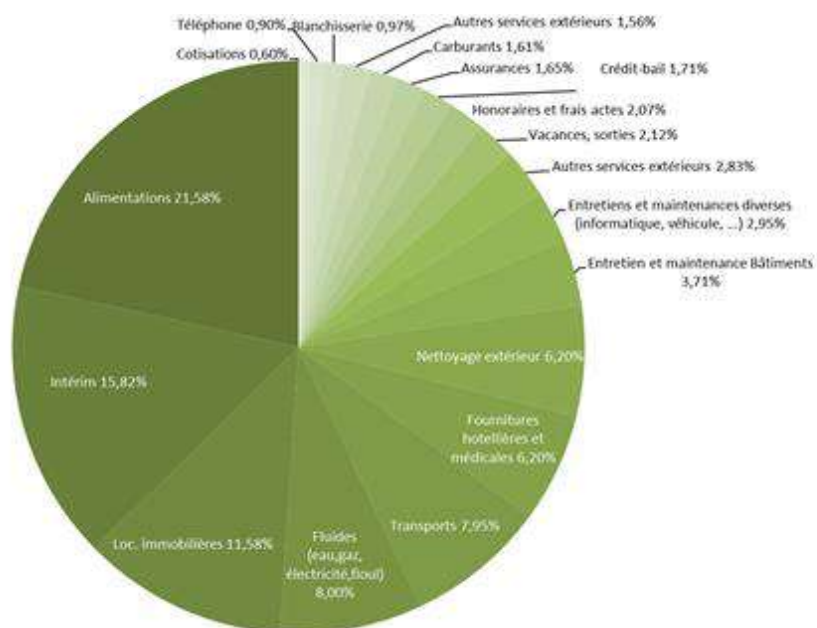
PRODUITS

COMPTE DE RESULTAT - PRODUITS AU 31/12/2021						
	2021	% des charges	2020	% des charges	Ecart en valeur	Ecart en %
Cotisation des adhérents	16 020	0,03	12 240	0,03	3 780	30,88
<u>Ventes de biens et services</u>						
Production commerciale ESAT et EA	5 094 119	10,81	3 912 581	8,59	1 181 538	30,20
Produits de l'action parentale	18 350	0,04	30 482	0,07	-12 132	-39,80
Autres produits d'activités	414 760	0,88	348 717	0,77	66 043	18,94
Forfait journalier	193 660	0,41	194 460	0,43	-800	-0,41
<i>Sous-total ventes de biens et services</i>	<u>5 720 889</u>	<u>12,14</u>	<u>4 486 239</u>	<u>9,85</u>	<u>1 234 650</u>	<u>27,52</u>
Production stockée	15 799	-0,03	2 770	-0,01	-13 030	470,46
Dotations globalisées de financement ARS	18 558 973	39,37	18 135 934	39,82	423 039	2,33
Dotations globalisées de financement CD16	2 473 986	5,25	2 451 932	5,38	22 054	0,90
Frais de séjour Hébergement CD16	11 599 792	24,61	11 612 224	25,49	-12 432	-0,11
Frais de séjour IME CRETON	239 573	0,51	111 368	0,24	128 205	115,12
<i>Dotation et produits de tarification</i>	<u>32 872 324</u>	<u>69,74</u>	<u>32 311 458</u>	<u>70,94</u>	<u>560 866</u>	<u>1,74</u>
Subvention d'exploitation	528 100	1,12	229 857	0,50	298 243	129,75
Dons manuels	7 609	0,02	8 736	0,02	-1 127	-12,91
Reprises de provisions pour charges	277 009	0,59	344 386	0,76	-67 377	-19,56
Utilisation des fonds dédiés	173 214	0,37	242 267	0,53	-69 053	-28,50
<u>Autres produits</u>						
Aides aux postes ESAT et EA	6 001 523	12,73	6 613 271	14,52	-611 748	-9,25
Autres produits AL / APL	783 937	1,66	803 734	1,75	-19 797	-2,46
Autres produits de gestion	569 430	1,21	362 770	0,80	206 660	56,97
<i>Sous-total autres produits</i>	<u>7 354 890</u>	<u>15,60</u>	<u>7 779 775</u>	<u>17,08</u>	<u>-424 885</u>	<u>-5,46</u>
Total Produits d'Exploitation	46 934 256	99,57	45 412 189	99,70	1 522 067	3,35
Produits financiers	75 927	0,16	78 801	0,17	-2 874	-3,65
Total Produits Financiers	75 927	0,16	78 801	0,17	-2 874	-3,65
<u>Produits exceptionnels</u>						
Produits exceptionnels	125 585	0,27	56 449	0,12	69 136	122,47
Reprise sur provisions	-	0,00	-	0,00	0	
Total Produits Exceptionnels	125 585	0,27	56 449	0,12	69 136	122,47
TOTAL DES PRODUITS	47 135 768	100	45 547 439	100	1 588 329	3,49



CHARGES

COMPTE DE RESULTAT - CHARGES AU 31/12/2021						
	2021	% des charges	2020	% des charges	Ecart en valeur	Ecart en %
Charges d'Exploitation						
Achats de marchandises	-	0,00	-	0,00	0	
Achats matières premières et approv.	628 097	1,40	412 982	0,96	215 115	52,09
Autres achats et charges externes	11 239 460	25,02	9 997 487	23,29	1 241 973	12,42
Impôts et taxes (hors taxes sur personnel)	173 881	0,39	180 895	0,42	-7 014	-3,88
Charges du personnel	30 502 535	67,91	30 380 233	70,76	122 302	0,40
Dotations aux amortissements	1 340 623	2,98	1 324 732	3,09	15 891	1,20
Dotations aux provisions sur créances clients	-	0,00	-	0,00	0	0,00
Dotations aux provisions pour risques et charges	155 416	0,35	292 081	0,68	-136 665	-46,79
Report en fonds dédiés	509 705	1,13	84 277	0,20	425 428	504,80
Autres charges	123 072	0,27	18 100	0,04	104 972	579,96
Total Charges d'Exploitation	44 672 789	99,46	42 690 787	99,43	1 982 002	4,64
Charges financières	214 512	0,48	225 424	0,53	-10 912	-4,84
Total Charges Financières	214 512	0,48	225 424	0,53	-10 912	-4,84
Charges exceptionnelles	294	0,00	294	0,00	0	0,00
Total Charges Exceptionnelles	8 188	0,00	294	0,00	7 894	2684,47
Impôts sur les sociétés	17 674	0,04	18 284	0,04	-610	-3,34
TOTAL DES CHARGES	44 913 163	100	42 934 790	100	1 978 373	4,61



RESULTAT

RESULTAT au 31/12/2021				
	2021	2020	Ecart en valeur	Ecart en %
TOTAL DES PRODUITS	47 135 768	45 547 439	1 588 329	3,49
TOTAL DES CHARGES	44 913 163	42 934 790	1 978 373	4,61
RESULTAT GLOBAL	2 222 605	2 612 650	-390 045	-14,93
RESULTAT SOUS-CONTRÔLE	1 312 106	1 746 454	-434 348	-24,87
RESULTAT ASSOCIATION	910 499	866 196	44 303	5,11

AFFECTATION DES RESULTATS 2021	
Excédent résultat 2020 Sous-Contrôle	1 312 105,99
Excédent résultat 2020 Propre Association	910 499,00
Total excédent 2020 Adapei Charente à Affecter	2 222 604,99
AFFECTATION DES RESULTATS "SOUS CONTROLE"-EXCEDENT	1 312 105,99
Reprise du compte 1068572 Excédent affecté à la compensation des amortissements	0,00
Reprise du compte 1150300 Excédent affecté à des mesures d'exploitation	21 729,14
Résultat Sous-Contrôle à affecter	1 333 835,13
Au crédit du compte 11500000 Report à nouveau sous-contrôle	48 610,55
Au crédit du compte 10685220 Excédent affecté à l'investissement	1 290 692,36
Au crédit du compte 10685620 Réserve de compensation	5 010,00
Au crédit du compte 11592000 Charges des activités ESMS de pris en compte différée	-6 534,04
Au débit du compte 11950000 Dépenses refusées par l'autorité de tarification	-3 943,74
	1 333 835,13
	-
AFFECTATION DU RESULTAT "PROPRE ASSOCIATION"-EXCEDENT	910 499,00
Résultat Propre Association à affecter	910 499,00
Au débit du compte 119000 Report à nouveau débiteur	-56 895,28
Au crédit du compte 110000 Report à nouveau créateur	667 394,28
Au débit du compte 106889 Réserve dédiée à la création d'établissement	300 000,00
	910 499,00
	-



BILAN

BILAN AU 31/12/2021							
ACTIF	2021	2020	Ecart en valeur	PASSIF	2021	2020	Ecart en valeur
Actif Immobilisé				Fonds Propres			
Immobilisations incorporelles	191 619	88 877	102 742	Fonds associatifs sans droit de reprise	785 836	785 836	0
Immobilisations corporelles	18 587 506	18 184 298	403 208	Réserves	22 113 524	20 407 419	1 706 105
Immobilisations Financières	285 728	284 634	1 094	Report à Nouveau	3 210 611	2 304 067	906 544
				Résultat de l'exercice	2 222 605	2 612 650	-390 045
Total actif immobilisé net	19 064 853	18 557 810	507 043	<i>Situation nette (sous-total)</i>	28 332 576	26 109 972	2 222 604
				Subventions d'investissements	1 445 868	643 947	801 921
				Provisions Réglementées	171 486	171 486	0
				Total Fonds Propres	29 949 930	26 925 405	3 024 526
				<i>Sous contrôle Association</i>	18 064 027	16 776 407	1 287 620
					11 885 904	10 148 998	1 736 906
					0	0	
				Fonds Dédiés	3 008 836	2 670 386	338 450
				Provisions Pour Risques et Charges	2 842 572	2 899 360	-56 788
				Emprunts à plus et moins d'un an	9 249 204	9 710 606	-461 402
				Total Fonds Permanents	45 050 542	42 205 757	2 844 785
Actif Circulant				Dettes à Court terme			
Stocks	188 029	136 962	51 067	Fournisseurs	1 929 361	1 477 604	451 757
Créances	3 755 048	3 313 429	441 619	Dettes Fiscales et Sociales	3 747 645	3 565 297	182 349
				Autres dettes	81 463	41 642	39 821
Charges constatées d'avance	37 293	38 916	-1 623	Produits constatés d'avance	71 259	68 165	3 094
Total actif circulant	3 980 370	3 489 308	491 062	Total dettes à court terme	5 829 728	5 152 708	677 020
TRESORERIE				TRESORERIE			
Disponibilités et placements	27 835 047	25 311 347	2 523 700	Disponibilités	0	0	0
TOTAL	50 880 270	47 358 465	3 521 805		50 880 270	47 358 465	3 521 805



ACTION ASSOCIATIVE

2021 : Moins de restrictions liées à la COVID qu'en 2020 mais la reprise des activités est très progressive.

- Les actions destinées à recueillir des fonds réduits, avec des résultats toujours très en dessous de ceux de 2019 :
 - L'opération Brioches réduite aux commandes internes à l'ADAPEI a permis de récolter seulement 1797€ contre 2134€ en 2020 et 7662€ en 2019
 - La campagne de Noël affiche un résultat de 2381€ en légère baisse par rapport à 2020 (2851€) mais supérieur à 2019 (1765€).

Le CA a décidé de reconduire la subvention au bénéfice de l'Action associative d'un montant annuel de 10 000 €, somme qui permettra de maintenir les activités au bénéfice des personnes accompagnées par l'ADAPEI Charente.

Une subvention destinée à financer le recrutement d'une assistante, à temps partiel (3 demi-journées par semaine), de l'Action Associative a également été votée. Le recrutement de l'assistante (travaillant également pour la comptabilité) a eu lieu en février.

- Reprise progressive des actions au bénéfice des personnes accueillies
 - Toujours pas de Repas Dansant mais pour répondre à la forte demande des personnes accompagnées des après-midi dansants ont été organisés en juin dans les résidences d'Yviers, Sainte Marie, Mosaique, Claudine Nebout, La Gachère ainsi qu'aux SAJ et MAS de Soyaux
 - Reprise des sorties le week-end pour les personnes accueillies et leurs familles : Foot, Bowling avec 60 participants, 2 journées équitation en juillet avec 150 participants, nouveauté journée au Zoo du Reynou avec 46 participants
 - Les week-ends à prix serrés n'ont pas encore repris
 - Pas de café Parents



- L'Arbre de Noël réunissant les enfants des IME n'a pu se tenir. Des cadeaux ont malgré tout été offerts aux IME
 - Pas de Fête de l'Adapei Charente
 - Nouveauté : il est désormais possible de commander des pâtisseries BIJOU. Les premières commandes ont rencontré un vif succès.
- L'Action Associative a participé activement à l'organisation du colloque « Femmes, Handicap, que fait-on ? ». Celui-ci s'est déroulé le 5 novembre et a regroupé plus de 200 participants.

2022 : Le retour à la normale est prévu

Sur le premier semestre, le programme a pu se réaliser comme prévu : Foot, Laser games, bowling, équitation, journée au bord d'un étang, sortie au château des énigmes et bord de mer. Le nombre de participants est en croissance.



NOTE D'ORIENTATION

En 2022, nous aurons encore de nombreux défis à relever dans une situation générale toujours dégradée. Le secteur médico-social est en crise, les professionnels manquent et l'accompagnement proposé est parfois réduit au minimum vital. L'ADAPEI Charente, plus que jamais, s'attache à rester optimiste en recherchant et en mettant en place des solutions qui ne laissent personne de côté et qui se font dans le respect de tous. Nous citerons plus particulièrement des actions qui visent à :

Continuer à coconstruire avec tous les acteurs de la société pour jouer pleinement notre rôle dans la conduite de changement que suppose la transition inclusive. A titre d'exemple :

- Le développement de l'offre d'habitat inclusif en lien avec les dispositifs AVP (Assistant de Vie Partagée)
- La poursuite de l'intégration des IME en DAME
- La relance du projet de création d'un ESAT de transition.

Anticiper le plan de transformation des ESAT qui a pour objectif de :

- Sécuriser et dynamiser les parcours des travailleurs en situation de handicap
- Mais aussi de renforcer leur pouvoir d'agir
- Rapprocher leur statut de celui des salariés...

Mieux faire connaître nos savoir-faire et nos plus-values, en mettant en avant l'expertise des Personnes accompagnées dans des projets liés par exemple à l'accessibilité. Des formations sur le langage FALC (Facile à Lire et à Comprendre) et ses applications continuent à être dispensées dans nos établissements auprès des salariés et des personnes accompagnées. Ils peuvent ainsi répondre à une demande de plus en plus forte de nombreuses administrations, entreprises, établissements culturels... pour la traduction de leurs documents destinés au Public. Leur expertise d'usage est aussi appréciée lors de visites évaluatives de sites ouverts au public.



Généraliser la démarche d'autodétermination des personnes accompagnées en développant des moyens de communication adaptée. La diffusion du FALC restera donc un axe fort des actions de communication et de formation.

Valoriser les rôles sociaux des personnes accompagnées et continuer à promouvoir les savoir-faire et compétences en encourageant la formation RAE/VAE ainsi que leur participation aux CVS, CA, instances dans les différents établissements de l'AC, commissions (vieillesse, habitat...), groupes de paroles, groupes de travail....

S'engager plus activement dans une démarche éco-responsable grâce à des actions concrètes, la sensibilisation...

Faire évoluer le modèle structurel de l'association en adaptant/complétant sa forme juridique pour lui permettre d'étoffer ses services et ses actions

Enrichir l'offre de services : début du chantier « accueil de répit EEAP (Etablissement et services pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés) » sur le site de la MAS de Soyaux, également dédié à l'accueil de répit Handicap Rare.

S'impliquer dans les filières de Santé : accentuer la représentation du Handicap intellectuel dans différentes commissions des établissements hospitaliers (CHCC, GHT...)

Renforcer l'écoute et le soutien aux familles.

- Identifier leurs besoins et attentes
- Déployer une ressource interne pouvant apporter des réponses aux questions des familles (formalités administratives, lien avec la MDPH, retraite, facturation hébergement...)
- Multiplier les partenariats en faveur des aidants (participation au salon des Aidants, mutualisation de services « Bien-être, atelier informatique, nutrition, aide administrative... » avec la Maison de Léa, la Plate-forme des Aidants). Adhésion au programme BREF dont l'objectif est de mieux accompagner les familles, les aider à préserver leur santé comme leur qualité de vie et soutenir leur capacité à aider au mieux leur proche souffrant de handicap
- Démultiplier sur l'ensemble du territoire charentais les cafés Parents...

S'approprier et continuer à déployer la nouvelle démarche Qualité dans le cadre de la maîtrise des risques pour l'utilisateur et du déploiement de la Bienveillance :

- Poursuivre l'action des commissions Qualité en cours
- Organiser un séminaire de formation « évaluations externes » en partenariat avec le CHCC...

Mieux prévenir la maltraitance

- Démarche Qualité
- Actions relatives « Après-colloque » novembre 2021: intensifier l'information des Personnes accompagnées sur la contraception et l'éducation à la sexualité (partenariat Planning familial), sensibiliser et/ou participer au suivi gynécologique des femmes et



adolescentes en situation de handicap, former les professionnels à la spécificité des violences sexuelles commises contre les femmes en situation de handicap, au décryptage du langage non verbal, établir des partenariats avec les acteurs en lien avec le handicap (police, justice...), informer les personnes en situation de handicap sur leurs droits avec des outils adaptés....

Continuer à faire évoluer les systèmes d'information de l'association pour mieux accompagner les usagers : poursuite du déploiement voire élargissement du Programme numérique en Santé, sécurisation des systèmes...

Soutenir le personnel par des actions spécifiques : soutien et renforcement de la mobilité interne, volonté de dialogue social apaisé dans un cadre contraint, revalorisations salariales, médailles du travail, création et budgétisation d'un fonds de solidarité...

Consolider notre « identité » UNAPEI

- Participer aux séminaires (webinaires : exemples transition inclusive et autodétermination, Accompagner la transformation des Esat...) régionaux ou/et nationaux
- S'inscrire dans des démarches Projets, exemple : Proposition projet concernant l'aide aux Aidants
- Valoriser les actions de l'ADAPEI Charente auprès des instances UNAPEI régionales et nationales.

L'ADAPEI Charente œuvre sans relâche pour que l'inclusion des personnes en situation de handicap qu'elle accompagne soit une réalité. Mais, n'oublions pas, qu'encore aujourd'hui, le handicap reste le principal motif de discrimination en France. L'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'Education ou dans l'emploi, est largement insuffisante. La société se doit donc d'être à la hauteur de cet enjeu d'égalité et d'accessibilité fondamentale.

« Ce n'est qu'ensemble que nous construirons l'avenir de chacun pour une société plus solidaire et inclusive ! »



La Présidente, les administrateurs et l'équipe de direction de l'ADAPEI Charente tiennent à remercier ses adhérents, ses financeurs et l'ensemble de ses partenaires pour l'intérêt qu'ils portent à l'association et à son projet, et notamment :

Le Directeur général de l'Agence Régionale de Santé de Nouvelle Aquitaine, La Directrice de la Délégation Départementale de la Charente de l'Agence Régionale de Santé de Nouvelle Aquitaine et leurs équipes.

Le Président du Conseil départemental de Charente, La Vice-Présidente du Conseil départemental de Charente en charge de la Solidarité, la Directrice de l'autonomie de la Charente et leurs équipes.

Le Directeur de la MDPH de la Charente et ses équipes

La Présidente et la directrice de l'ADIMC16 et leurs équipes

Le Président et le Directeur général de l'Arche en Charente et leurs équipes

Le Président, le Directeur général d'ARDEVIE et leurs équipes

Le Président et la Directrice générale de l'APEC et leurs équipes

La Présidente, le Directeur général de l'EIRC et leurs équipes

La Présidente, le Délégué général, les directeurs de la FCOL et leurs équipes

Le Président, le Directeur de l'Association Fraineau et leurs équipes

La Directrice Générale de l'Association Agir et Vivre l'Autisme et ses équipes

Le Président, la Directrice générale de la Mutualité française de Charente et leurs équipes

Le Président et le Directeur général de l'Association Le Père le Bideau et leurs équipes

Le Président et la Directrice générale d'Ohé Prométhée Charente et leurs équipes

Le Président, le Directeur général de l'UDAF de Charente et leurs équipes

Le Président, le Directeur de l'Association Pierre Rouge et leurs équipes

La Présidente du Comité Départemental du Sport Adapté de Charente et ses équipes

