



Adapei
Charente

RAPPORT ANNUEL 2024

ASSEMBLEE GENERALE 2025

SOMMAIRE

04

L'édito

08

Les administrateurs et administratrices

09

La direction générale

10

Les avancées marquantes et les perspectives

12

Les ressources humaines

16

Le pôle Enfance

20

Le pôle Habitats et Vie Sociale

24

Le pôle Travail Adapté

27

L'Action Associative

28

Note d'orientation

HISTORIQUE



4 mamans se sont réunies pour accompagner les enfants en situation de handicap



Mesdames BOURBON,
SAINT-JEAN, VIDAUD,
DELIVERTOUX

1962

permettant la création
de l'ADAPEI Charente
le 05 avril 1962 (Loi 1901).

En 1964, le premier
établissement est créé.



L'association a très vite été
affiliée à l'UNAPEI, ce qui lui
garantit la reconnaissance
d'utilité publique.



Aujourd'hui, l'ADAPEI Charente
accompagne plus de **1200 personnes** en
situation de handicap et gère **32
établissements** et services grâce au
concours de **700 salariés**.

Face à l'urgence, resserrons les rangs autour de la solidarité et de l'engagement !

Chaque année, l'assemblée générale est un rendez-vous important qui permet de faire le point sur nos actions et de vous présenter nos projets.

Chaque année, lors de nos différentes assemblées générales, l'adjectif « difficile » revient et encore plus aujourd'hui dans un climat économique incertain, une conjoncture peu dynamique et des tensions géopolitiques persistantes.

Depuis trop d'années, le handicap est la 1ère source de discrimination en France ! Mais, la loi de 2005 sur l'égalité des droits et des chances et citoyenneté des personnes handicapées (PH) était et est toujours porteuse d'espoir pour nous tous. Où en est-on aujourd'hui ? Malheureusement, trop de personnes handicapées sont encore contraintes à être dépendantes, à ne pas avoir de vie sociale, etc... C'est un constat récurrent depuis des années en raison de budget défaillant ! Est-ce que cela nous a freiné dans nos ambitions d'amélioration du quotidien des personnes que nous accompagnons ? Non ! Et je crois qu'il est le moment de le démontrer par quelques exemples de ce que nous avons fait ensemble en 2024 pour améliorer le statut des personnes accompagnées.

Dès le début 2024, nous avons préparé le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) du Pôle Habitats et Vie Sociale (HVS) en toute conscience des difficultés. Nous nous sommes fait accompagner pour réaliser un diagnostic de fonctionnement de nos établissements. La conclusion, nous la pressentions : décalage entre les moyens alloués et les exigences formulées aux établissements en prenant en considération le nombre de places et les jours d'ouverture. Des rencontres techniques entre le CD et nos équipes ont déjà eu lieu pour préfigurer le CPOM ! La suite en 2025.

Je pense qu'il faut également évoquer les turbulences subies plus particulièrement par le Pôle HVS en raison, entre autres, de turn-over à tous les niveaux de l'organigramme, notamment celui de la direction du complexe Claudine Nebout à Soyaux. En accord avec la directrice, Madame LACHENAUD, en arrêt pour longue maladie, une procédure de recrutement en CDI d'un nouveau directeur a été lancé fin 2024. Madame VERGER a été recrutée et elle assume ces nouvelles fonctions depuis début 2025.

Evoquons maintenant le Pôle Enfance et le Pôle Travail Adapté (TA). Dès 2023 et 2024 l'a confirmé, nous avons connaissance de la nouvelle orientation à la baisse de l'ARS en ce qui concerne sa politique de financement ainsi que d'un recours aux réserves détenues par les gestionnaires. Nous avons décidé de conduire une politique d'investissement volontariste susceptible de mobiliser les excédents réalisés et de justifier les dotations imparties. 2024 a aussi été une année de réflexion au sein d'une commission mixte administrateurs/professionnels sur la création éventuelle d'un fond de dotation pouvant favoriser l'appropriation et la valorisation de l'actif immobilier.

Cependant, sans attendre la fin des réflexions sur cette création, nous avons fait l'acquisition de bâtiments dont le parc immobilier de l'IME des Rochers. Nous nous sommes interrogés sur l'achat d'un local qui permettrait de développer des activités de l'ESAT de Fontgrave en compensation du recul enregistré sur la sous-traitance. Nous avons également travaillé sur un projet de rénovation ambitieux de l'ESAT d'Yviers. 2024 marque donc un tournant dans la gestion patrimoniale de l'association avec une transition amorcée vers une approche davantage tournée vers l'anticipation.

Je tiens à revenir également sur la mise en place du Plan de transformation des ESAT. Un travail remarquable a été effectué par les Equipes du Pôle TA, sous l'impulsion du directeur du Pôle, sur les différents aspects de cette loi comme la sécurisation des parcours en dehors de l'ESAT par exemple, la promotion du travail en milieu ordinaire de nos travailleurs.

D'autres points ont prêté à de longs échanges au sein du CA tel que le contrat collectif obligatoire de santé au profit des travailleurs. Pourquoi discussion ? parce que l'engagement financier de l'Etat dans le contexte politique que nous connaissons a été un frein pour que nous puissions prendre une décision sereine. Nous avons décidé de mettre en œuvre cette loi sans que les décrets d'application soient parus. C'est une réelle avancée pour les Travailleurs.

Je rappelle qu'en 2024 nos établissements ont continué à être évalués dans le cadre d'une démarche qualité nationale. La préparation de ces évaluations a été faite avec rigueur et engagement par tous et nous n'avons pas à rougir des résultats. La campagne d'évaluation se poursuivra en 2025.

La liste de nos actions, de nos engagements en 2024 est longue et souvent se perpétue en 2025. Je tiens à évoquer un dernier exemple : les 50 000 solutions soit la volonté de l'Etat de mobiliser des ressources complémentaires en faveur du Handicap en priorisant certains territoires considérés comme sous-équipés. La Charente a été fléchée. Nous avons accompli un travail concerté entre associations partenaires pour déterminer une stratégie afin de pouvoir ensemble offrir quelques places complémentaires « complexes » sur le territoire charentais.

Je tiens à saluer :

- Tous les professionnels engagés à nos côtés. Je veux leur rendre hommage car ils demeurent la clé de voûte de notre association et je sais que, malgré les difficultés, leur volonté ne faiblit pas, la nôtre non plus !
- Tous les bénévoles, parents, amis... ils jouent un rôle primordial dans notre association. Leur soutien, leur empathie sont essentiels pour améliorer la qualité de vie des personnes en situation de handicap que nous accompagnons. Ils jouent un rôle clé dans l'intégration sociale et l'autonomie des personnes que nous soutenons. Leur implication permet d'organiser des activités adaptées, de favoriser l'inclusion et de renforcer le lien social. Je tiens à leur exprimer notre profonde gratitude, sans eux la vie serait moins gaie !!!
- Les parents référents de pôles pour leur implication sans faille dans la vie de l'association. Ils sont des interlocuteurs incontournables pour nous tous.
- Les administratrices et administrateurs du conseil d'administration. Leur investissement, leur dévouement et leur courage permettent à l'Association d'avancer même lorsque les décisions sont difficiles à prendre. Soyez assurés que nous recherchons toujours « le bien-être des personnes accompagnées » dans une association forte et investie !

Je saluerai particulièrement nos deux administratrices, travailleuses d'ESAT. Elles participent activement aux différents CA et sont source de proposition !

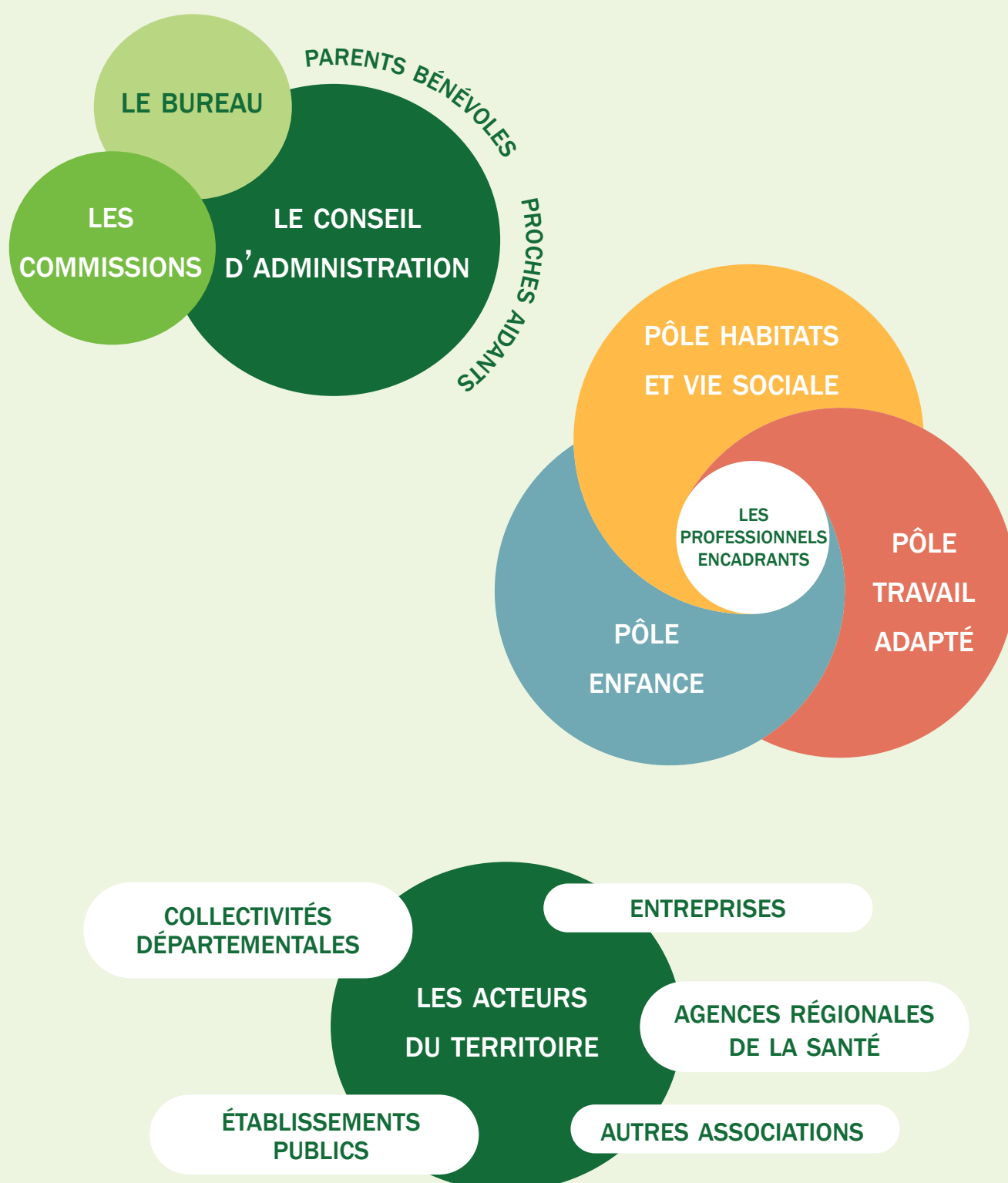
Je terminerai mon propos par un grand remerciement adressé aux Personnes accompagnées dans nos différents Etablissements. Elles font preuve de grandes facultés d'adaptation et montrent une envie de vivre comme les autres que nous ne pouvons que soutenir !

Pour conclure, comme le disait Luc GATEAU, Président de l'Unapei, au congrès 2025, « *face à l'urgence, resserrons les rangs autour de la solidarité et de l'engagement !* ». Nous avons besoin de tous !

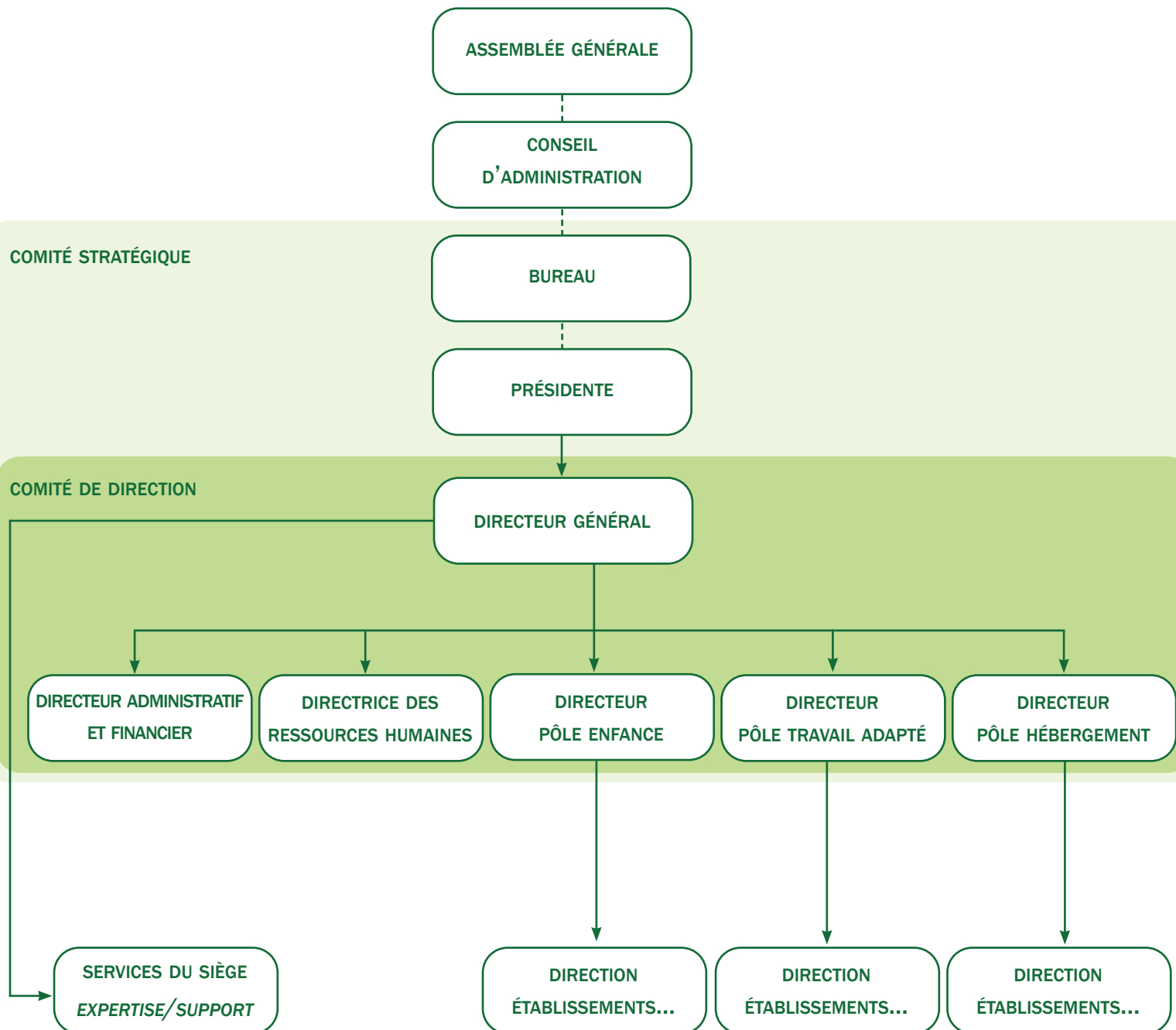
Mme. La Présidente, Chantal ETIENNE.



ORGANISATION ET ENVIRONNEMENT



ORGANIGRAMME



----- LIEN FONCTIONNEL
——> LIEN HIÉRARCHIQUE

LES ADMINISTRATEURS ET ADMINISTRATRICES

- **Présidente** - Chantal ETIENNE
- **Vice-président** - Jean-Paul MERCHIER
- **Trésorier** - Jean-Claude MOUREY
- **Trésorier adjoint** - Frédéric LAUGEAY
- **Secrétaire** - Olivier BOISSONNOT
- **Secrétaire adjoint** - Yves CAZAUX

LES MEMBRES DU BUREAU

- **Référent pôle travail adapté** - Joël CHEVOLEAU
- **Référent pôle enfance** - Brigitte GUINGAL
- **Référent pôle habitats et vie sociale** - Patrick MARTINI
- **Déléguée à l'Action associative** - Marie-Ange LEBLANC

LES RÉFÉRENTS

- Sylvie BUISSON
- Didier BERTRAND
- Sabrina DAHMANI (personne accompagnée)
- Monique DUPONT-CUISINIER
- Annick DUPUIS
- Didier GESSON
- Jeanine LAGARDE
- Sabrina MACOUIN (personne accompagnée)
- Albert MARTIN
- Jaqueline MOHABEER
- Marie PARINET

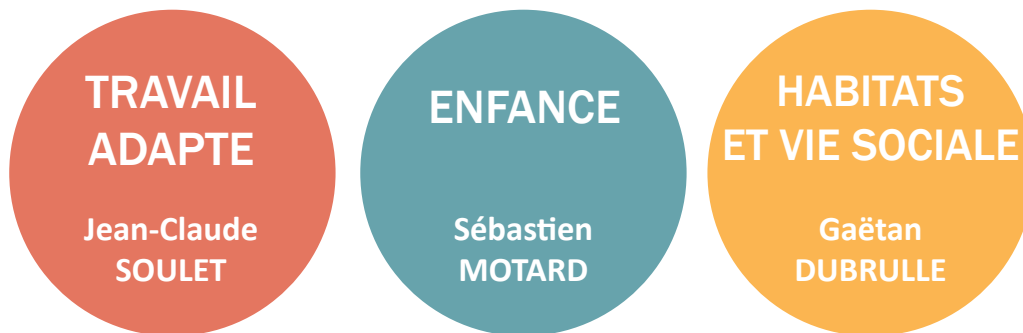
- Jean-Luc EXCOUSSEAU (M.G.E.N)
- Claude BELLIN (Harmonie Fonction Publique)
- Alain BARRAUD (M.G.P.T.T)
- Blandine FARREL (Autisme France)

LES BIENFAITEURS

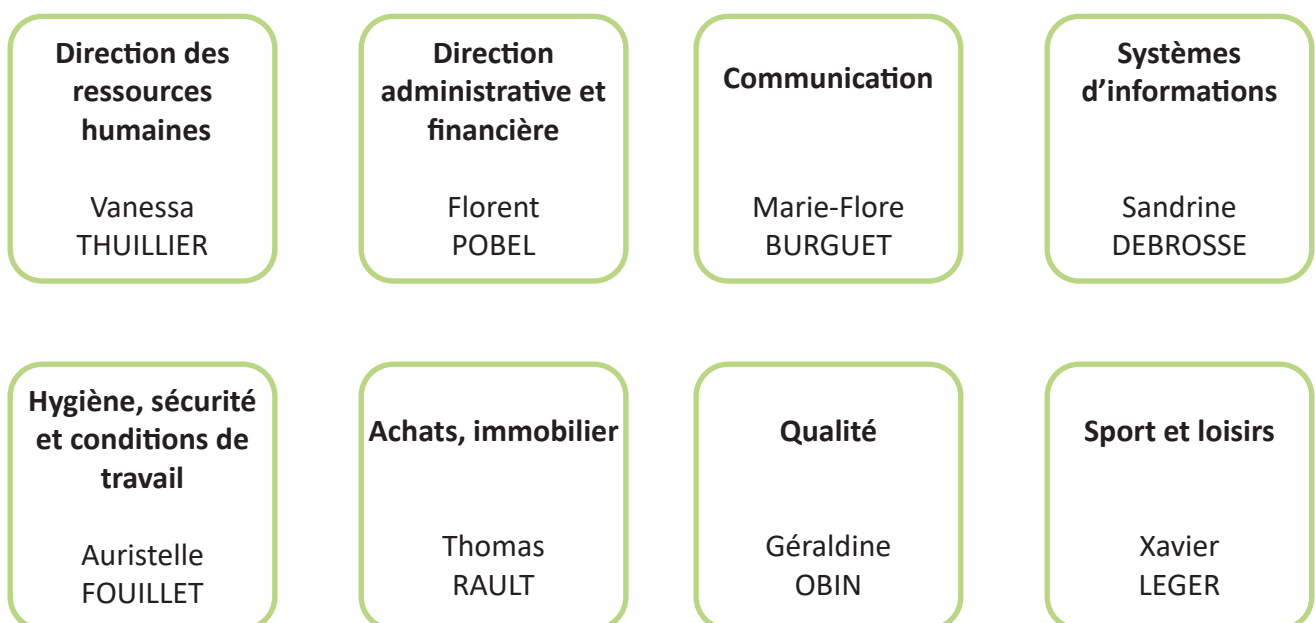


DIRECTION GÉNÉRALE

UNE ORGANISATION PAR PÔLE



LE SIÈGE SOCIAL : 8 UNITES FONCTIONNELLES AU SERVICE DE L'ORGANISATION



LES AVANCEES MARQUANTES DE 2024

Investissement de la démarche « 50 000 solutions pour le handicap »

Définition d'une stratégie associative visant à investir au mieux les opportunités issues du plan gouvernemental en faveur du handicap.

Elargissement des droits des travailleurs d'ESAT

Déploiement des nouvelles instances de représentation des travailleurs d'ESAT, et mise en place d'une couverture santé collective financée en partie par l'association.

Réalisation d'un audit des activités du Pôle Travail Adapté

Intervention d'un consultant du réseau GESAT, destinée à identifier et activer des leviers de progression pour les ESAT en matière de pilotage d'activités.

Reconsidération de la doctrine financière de l'association

Questionnement des modalités de financement et de valorisation des immobilisations détenues par l'association.

Constitution d'une Commission Développement

Mise en œuvre d'une Commission dédiée au soutien de projets innovants finançables par des concours externes, assistée par un cabinet spécialisé.

Création d'un centre de formation

Opérationnalisation de PETRA, centre de formation professionnelle porté par l'ADAPEI Charente.

Kit d'intégration RH

Développement d'outils destinés à faciliter l'intégration des nouveaux embauchés et soutenir la culture d'entreprise de l'ADAPEI Charente.

Prime bas salaires

Versement d'une prime de 200 euros aux salariés non bénéficiaires des revalorisations et percevant moins de 2000 euros mensuels bruts.

Extension des revalorisations Ségur à l'ensemble du personnel

Accord de branche prévoyant un élargissement du périmètre de versement des revalorisations en contrepartie d'une poursuite des négociations en faveur d'une nouvelle Convention Collective.

Restructuration du service Systèmes d'information

Renouvellement de l'équipe et réorientation des priorités du service.

Amorce d'une troisième tranche sur le programme ESMS Numérique

Obtention d'un financement complémentaire de 526 000 euros destiné à la poursuite des travaux et élargissement du partenariat à de nouveaux opérateurs du territoire.

Evaluation des établissements

Poursuite de la démarche d'évaluation des établissements et services sur la base du référentiel HAS.

Projet immobilier Sud-Charente

Amorce d'une réflexion en vue de la modernisation de la résidence Sainte-Marie et de son éventuel redéploiement.

Réinterrogation du modèle de restauration et renouvellement des contrats

Préparation et initiation d'une consultation en faveur du renouvellement des contrats de restauration.

Projet de restauration Sud-Charente

Lancement d'un chantier de refonte du modèle de restauration des établissements du Sud-Charente, axé sur le positionnement d'une nouvelle cuisine au sein de l'ESAT d'Yviers.

Diffusion du film « Le handicap n'est qu'un point de vue »

Mise à disposition du documentaire réalisé par Philippe LABRUNE dans les établissements de l'ADAPEI Charente sur la thématique du handicap.



Projet Associatif Global 2026-2030

Travail d'élaboration d'un nouveau projet associatif quinquennal, associant adhérents, personnes accompagnées et salariés.

Schéma départemental de l'autonomie et de la citoyenneté 2026-2030

Inscription de l'association dans le chantier initié par le Département de la Charente visant à définir les orientations de la collectivité en matière de handicap et de grand âge.

Investissement de la démarche « 50 000 solutions pour le handicap »

Déclinaison de la stratégie associative visant à investir au mieux les opportunités issues du plan gouvernemental en faveur du handicap.

Création de services complémentaires liés à l'enfance

Projet de développement de services additionnels liés au répit et à l'accompagnement périscolaire à partir des budgets non consommés.

CPOM du Pôle HVS

Poursuite du projet d'établissement d'un CPOM pour les établissements du pôle, destiné à assurer un financement par dotation globale et une souplesse accrue dans la gestion de l'offre.

Développement de l'offre d'Habitat Inclusif

Lancement de projets complémentaires sur de nouveaux territoires (Terres de Haute Charente, Ruffec, Chalais).

Affirmation de la stratégie commerciale des ESAT et EA

Valorisation des préconisations de l'audit GESAT, dans la solidification de la stratégie commerciale des établissements du pôle Travail Adapté.

Adoption d'une politique d'investissement plus volontariste

Intention d'engager différents projets d'investissement de nature à améliorer les conditions d'accompagnement et renforcer la solidité de l'association.

Mobilisation de fonds européens

Recours à une expertise externe afin de prétendre à des financements complémentaires destinés à soutenir la stratégie immobilière de l'ADAPEI Charente.

Adaptation des modalités de gestion des congés payés

Projet d'accord d'entreprise permettant un alignement des périodes de congés et une refonte des dispositions relatives aux comptes épargne temps.

Mise en place de la subrogation pour les arrêts maladie

Projet d'accord d'entreprise intégrant la possibilité de faire bénéficier les salariés de la subrogation de leur salaire en cas d'arrêt maladie.

Accompagnement de la mise en place des nouveaux contrats de restauration

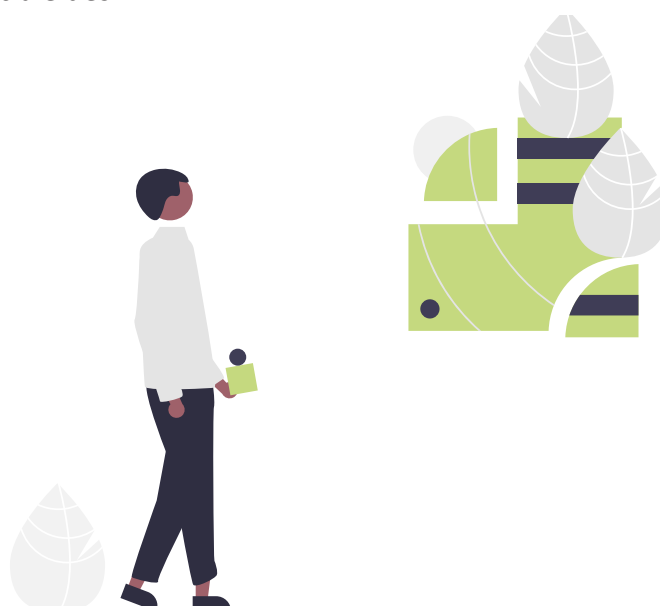
Déploiement des nouveaux contrats de restauration, selon un principe d'amélioration de l'offre existante.

Clôture du cycle d'évaluation des établissements et services

Déploiement des nouveaux contrats de restauration, selon un principe d'amélioration de l'offre existante.

Mobilisation autour du congrès UNAPEI organisé à Bordeaux en 2026

Intention de d'inscrire pleinement l'ADAPEI Charente et ses parties-prenantes sur le congrès et son organisation.



RESSOURCES HUMAINES

Les **effectifs de l'association** sont en légère augmentation (+5.75%) en Equivalent Temp Plein (ETP) par rapport à 2023 (679.87ETP au 31/12/2024 contre 642.91 au 31/12/2023).

Le **Pôle Habitats et Vie Sociale** représente 45 % des effectifs soit 306 ETP au 31 décembre 2024. Le **Pôle Travail Adapté** compte 192 ETP et le **Pôle Enfance** 180 ETP.

LES AVANCEES MARQUANTES DE 2024

P.E.T.R.A « Savoirs et Compétences » : Organisme de Formation interne

Obtention de la certification QUALIOPI et lancement des premières actions de formation : 3 actions de formation à destination des professionnels (Connaissance du handicap, Le cycle de vie du projet personnalisé et Autodétermination), 4 actions de formation à destination des travailleurs d'ESAT (Tri du linge, Entretien des locaux, Vitrierie et Maîtriser les situations imprévues : communication et adaptabilité), 102 heures de formation réalisées, 63 personnes formées (TH et salariés).

Politique RH

Document mis à disposition des établissements visant à offrir à l'ensemble des salariés une meilleure visibilité sur notre politique RH, les grandes orientations qui la composent et particulièrement sur les thématiques suivantes : Recrutement et Intégration, Gestion des Compétences, Prévention des Risques Professionnels, Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), Dialogue Social.

Création de contrats en CDI dits « renfort »

L'association a fait le choix de créer plusieurs postes en CDI dits « renfort », au-delà des effectifs budgétés, pour répondre à des besoins récurrents de remplacement. Ce nouveau dispositif permet de réduire la dépendance à l'intérim et d'améliorer les conditions de travail des équipes permanentes en évitant le turn-over des intérimaires.

Plan de développement des compétences.

La formation occupe une place centrale dans la politique RH de l'association : 23 000 heures de formation, 505 salariés formés soit 70 % de l'effectif total.

Santé, sécurité, conditions de travail

Mise en œuvre d'un diagnostic afin de prévenir les Troubles Musculo Squelettiques à la MAS de Soyaux. Déploiement d'actions de prévention de l'usure professionnelle : formation par P.E.T.R.A, aménagements, accompagnement des équipes.

Renforcement de la politique contre les violences internes : suivi des signalements, sensibilisations de l'encadrement et des professionnels.

Refonte des fiches de fonction du Pôle HVS

Revue complète des fiches de fonction avec le soutien de l'OPCO Santé. Mise à jour du contenu des fonctions au plus près du travail de terrain, clarification du rôle et de la place de chacun en tenant compte des évolutions du secteur, harmonisation au sein du Pôle.

Marque employeur

L'association continue sa promotion par l'organisation de job dating, partenariat avec France Travail, renforcement des relations avec les écoles.

LES PERSPECTIVES POUR 2025

Intégration de deux nouvelles cadres RH

Aurélie Labrot et Auristelle Fouillet ont rejoint la direction des ressources humaines en janvier 2025, respectivement sur les postes de responsable RH Paie, gestion du personnel et responsable SSCT.

Qualité de vie au travail : « épanouissement professionnel »

Première participation de l'association à la semaine de la QVCT : organisation d'atelier (réveil musculaire, boîte à idée, mur des compliments, etc...).

P.E.T.R.A « Savoirs et Compétences » : Organisme de Formation

Déploiement d'un catalogue annuel de formation interne, contractualisation des premières actions de formation auprès de prestataires externes, certification de nouveaux formateurs internes, montée en compétences des animateurs de formation à la ludopédagogie.

Négociations Annuelles Obligatoires

Des avancées significatives avec la mise en place de la subrogation, une nouvelle forme de Compte Epargne Temps, une progression pour les salariés en fin de grille et l'alignement des périodes de congés sur l'année civile.

Marque employeur

Demi-journée d'intégration sous forme ludique à destination des nouveaux collaborateurs. Poursuite de la structuration des parcours d'intégration.





PÔLE ENFANCE



LE CAMSP

332 enfants ont été suivis tout au long de l'année 2024, un chiffre en constante évolution depuis quelques années. Nous constatons de réelles difficultés pour l'orientation des jeunes en attente de place en IME, SESSAD DI, SESSAD TSA, SESSAD TCC, SESSAD moteur. Cette situation nous amène à alerter la MDPH et à solliciter l'organisation de groupe opérationnel de synthèse (GOS) pour ces situations.

Le CAMSP propose une intervention hebdomadaire en néonatalité, une consultation conjointe avec le neuropédiatre pour les enfants vulnérables et éventuellement des visites à domicile pour les bébés sortant de néonatalité. Dans le cadre des 50 000 solutions, un service public du repérage précoce est envisagé, auquel le CAMSP pourrait prétendre légitimement.

PCO TND 0-6ANS

En 2024, c'est plus de 170 enfants de 0 à 6 ans qui ont bénéficié de l'appui de la plateforme de coordination et d'orientation TND (Trouble du neurodéveloppement). Cette plateforme est maintenant bien repérée par nos différents partenaires et reçoit en moyenne cinq demandes d'adressage par semaine.

Pour répondre aux besoins de prise en charge, nous disposons d'un bon réseau de paramédicaux pour la réalisation de bilans et séances, afin de parfaire le diagnostic et bénéficier d'un parcours de soin dans l'attente d'une orientation adaptée.

SESSAD

Le SESSAD suit 60 enfants sur le territoire du grand Angoulême et du nord Charente, ce qui représente un peu plus de 13 000 actes directs sur l'année 2024. Nous sommes amenés à proposer de plus en plus de parcours mixtes éducation nationale et médico-social pour favoriser les parcours inclusifs. Les délais de nos listes d'attente restent longs, 18 mois pour les enfants TDI, et plusieurs années pour les enfants TSA.

Nous souhaitons, à l'orée d'un nouveau CPOM, que le SESSAD soit rattaché à une entité DAME, pour le grand Angoulême, reliée à l'IME les Rochers de Soyaux ; et pour le territoire du nord Charente rattaché à l'IME Andrée Delivertoux de Confolens. En 2025, nous envisageons, grâce à nos fonds de réserve, le recrutement d'une éducatrice spécialisée pour développer et concrétiser le projet handisitting.

IME SOYAUX

73 enfants étaient accompagnés au sein de l'établissement, et 44 enfants étaient accompagnés par un dispositif inclusif, type UEE (Unité d'enseignement Externalisée) rattaché à un établissement scolaire. Nous pouvons faire le constat d'une aggravation des profils accueillis, nécessitant un accompagnement renforcé. La liste d'attente est importante, et les entrées des enfants se font à des âges de plus en plus avancés.

Si nous avons pu développer des dispositifs inclusifs au sein des écoles primaires et secondaires, nous manquons aujourd'hui de poste d'enseignants, alloués par l'éducation nationale, pour garantir des apports pédagogiques suffisants aux enfants que nous accueillons. Enfin nous espérons formaliser dans les meilleurs délais la constitution d'un DAME territorial rassemblant les entités IME, SESSAD Inclusif et SESSAD.

IME CONFOLENS

51 enfants étaient accueillis sur l'IME de Confolens, pour moitié au sein de l'établissement et pour l'autre moitié sur les deux UEE implantées au sein d'une école primaire et d'un collège.

La troupe de cirque est régulièrement sollicitée pour des spectacles et associée à des représentations d'ampleur, notamment lors de la journée organisée à Montbron avec l'école de musique du département.

A nouveau le projet de l'IME de Confolens a été sélectionné pour le budget participatif du département. Nous disposerons d'un budget d'un peu plus de 14000 euros pour l'installation d'un mur d'escalade dans la salle de sport de l'IME. Une activité sportive complémentaire que nous pourrions proposer aux jeunes et aux différents partenaires du territoire.

EEAP SOYAUX CONFOLENS

Fin 2024, 32 enfants étaient accueillis sur les deux EEAP, 27 enfants sur l'EEAP les Rochers à Soyaux et 5 sur l'EEAP Andrée Delivertoux à Confolens. Des difficultés demeurent pour recruter des temps de kinésithérapeute et d'orthophoniste.

Le temps de psychomotricienne est également resté vacant sur l'EEAP de Confolens tout au long de cette année 2024 réduisant encore un peu plus, sur cette antenne, les prises en charge thérapeutiques.

La construction du bâtiment accueil de répit, a été engagé en début d'année 2024. Le projet pourrait se concrétiser à la rentrée de septembre 2025. Il nous permettra de proposer des accueils pour des nuitées 3 jours par semaine sur 28 semaines à l'année et répondre ainsi aux demandes des jeunes et de leur famille pour du répit. Au-delà de l'évaluation HAS, l'EEAP reste mobilisé pour la validation de la certification Handéo polyhandicap.

PCPE (PLATEFORME DE COMPETENCES ET DE PRESTATIONS EXTERNALISEES)

Afin de soutenir la montée en puissance de l'activité des deux PCPE (TSA et zéro sans solution) des CNR (Crédits non reconductibles) nous ont été attribués en 2024 pour un montant de 340 000 euros,

permettant d'augmenter la file active et assurer le suivi de 45 situations d'usagers présentant un TSA et 41 usagers sans solution.

Malgré des fonds non pérennes, nous avons souhaité recruter des postes éducatifs en CDI pour répondre aux besoins de prise en charge, qui ne peuvent être assurés par des professionnels libéraux trop peu nombreux sur le département et parfois absents sur certains territoires.

Deux tiers des enfants que nous suivons sont déscolarisés, faisant reporter des difficultés majeures sur la sphère familiale. Pour les adultes, il existe peu de solution d'orientation ou d'insertion dans le cadre institutionnel. Nous envisageons sur l'année 2025 la création d'un accueil temporaire de jour et de semaine pour développer l'autonomie des bénéficiaires dans la gestion de leurs activités quotidiennes, pour améliorer les compétences en communication, optimiser les comportements sociaux et relationnels et ainsi renforcer l'inclusion, et proposer des temps de répit aux aidants.

COMMUNAUTE 360

La communauté 360 est un outil flexible au service de la population. Elle permet un accès simplifié à l'information en limitant le nombre d'interlocuteur, une coordination au service des parcours et apporte un soutien aux professionnels de droit commun.

Après deux années d'existence la communauté 360 est mieux identifiée, et les appels directs sur le numéro vert ou directement auprès des coordinateurs de parcours, ont augmenté sur l'année 2024. Ce dispositif novateur, co-porté par l'ADAPEI Charente, le DAC-PTA, l'APEC, l'EIRC et la MDPH, a apporté 148 solutions suite à ces appels. Ces derniers ont pour objet une demande d'information ou de mise en relation avec un partenaire ou nécessitent un besoin de coordination, ou encore d'aller vers les « invisibles » pour leur permettre à minima une ouverture de leurs droits.





PÔLE HABITATS ET VIE SOCIALE



LE CPOM, UNE NOUVELLE ETAPE EN CONSTRUCTION ?

En 2023, nous avons mené un important travail de préparation, appuyés par Frédérique GAGNOU, consultante indépendante spécialisée dans ce domaine.

La signature du CPOM devrait s'accompagner d'une mise en œuvre rétroactive au 1er janvier 2025. Depuis le début de l'année, la phase de négociation avec les services du Conseil Départemental est en cours. Ainsi, au cours du premier semestre 2025, plusieurs visites de nos établissements ont été organisées. Cette initiative, portée par le CD16, visait à permettre une meilleure connaissance de nos structures par une équipe départementale en partie renouvelée et amorcer des réflexions conjointes sur nos pratiques, nos réussites en matière d'accompagnement, mais aussi sur les difficultés rencontrées.

Les prochaines étapes ? La finalisation des fiches Actions, qui viendront appuyer le dialogue budgétaire et la négociation avec les services du département à mettre en adéquation nos savoir-faire avec un budget nécessaire alloué.

DES OFFRES D'HABITATS DIVERSIFIEES !

Le pôle Habitats & Vie Sociale de l'ADAPEI Charente c'est aujourd'hui l'accompagnement de près de 500 personnes à travers une pluralité de solutions adaptées à chaque parcours de vie.

Parmi elles, 416 personnes sont accueillies dans nos établissements médico-sociaux répartis sur 8 sites dans le département de la Charente : Accueils de jour, Foyers de vie, Foyers d'hébergement pour travailleurs, Foyers d'accueil médicalisé (FAM) et Maison d'accueil spécialisée (MAS).

Dans le sud du département, 22 travailleurs d'ESAT bénéficient d'un accompagnement FHT « Hors les murs ». Hébergés en colocation au sein de la commune de Chalais, ils expérimentent peu à peu les conditions d'une vie plus autonome.

À cette offre s'ajoute un Service d'Accompagnement

à la Vie Sociale (SAVS) pour 80 personnes, vivant à domicile, en colocation ou en famille. Depuis 2021, une dynamique d'Habitat Inclusif a également vu le jour à Ruelle-sur-Touvre, où 8 personnes vivent aujourd'hui dans un cadre pensé pour allier autonomie et sécurité.

EVALUATIONS HAS, UN LEVIER D'AMELIORATION CONTINUE

Obligatoires dans le cadre de la réglementation médico-sociale, les campagnes d'évaluations menées par la Haute Autorité de Santé (HAS) constituent aussi une opportunité précieuse de progresser dans nos pratiques. Avec l'appui de Géraldine OBIN, responsable Qualité au sein de l'ADAPEI, 10 établissements et services ont été évalués cette année par un cabinet extérieur, mobilisé pendant 17 jours d'intervention au total.

Les rapports issus de ces évaluations ont souligné la qualité de l'accompagnement dans nos structures, les compétences et le professionnalisme des équipes. Des axes de progrès font actuellement l'objet de réflexions collectives et d'ajustements internes, afin de répondre pleinement aux attentes du référentiel HAS. En 2025, seule l'évaluation de la MAS a été programmée, pour clôturer ce premier cycle. Le second cycle, prévu tous les cinq ans, débutera à partir du second semestre 2028.

DES REFLEXIONS, DES COMMISSIONS ... INSTANCES INDISPENSABLES

Les rencontres mensuelles des directeurs et directeurs adjoints des complexes en Comité Technique HVS sont essentielles pour échanger sur les thématiques opérationnelles et stratégiques qui concernent le pôle. Deux à trois fois par an, ce comité accueille les chefs de services, permettant un dialogue enrichi autour des problématiques rencontrées sur le terrain.

Parallèlement, d'autres commissions travaillent sur des enjeux spécifiques comme l'avenir des personnes Handicapées vieillissantes, réunissant

professionnels et administrateurs. Fin 2024, les 50 000 solutions (suite à la CNH de 2023) déclinées en Charente prévoient la création d'équipes mobiles ou de dispositifs spécifiques pour ces personnes.

La Vie Relationnelle Affective et Sexuelle (VRAS), au cœur de nos préoccupations pour les personnes que nous accompagnons. Chaque établissement dispose de référents formés sur cette thématique, chargés d'accompagner les personnes, répondre au mieux à leurs interrogations et d'organiser ateliers, et groupes de parole. Ces référents, coordonnées par David THEPAULT (chef de service à la résidence MOSAÏQUE, sont régulièrement soutenus par Mme LASSAGNE, psychothérapeute et sexologue.

LA VIE DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES, UNE RICHESSE D'ACTIVITES AU QUOTIDIEN

Activités, repas, séjours mais aussi action de prévention, accompagnement au quotidien... Chaque année, les rapports d'activités détaillent ces initiatives, témoignant du dynamisme et de l'engagement des équipes.



L'AVENIR ET LES PERSPECTIVES

La mise en œuvre en Charente des 50 000 solutions et la transformation de l'offre constituent un véritable moteur de changement à partir de 2025 et pour les années à venir.

Des places en Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) dédiés aux personnes porteuses de Troubles du Spectre Autistique (TSA) ou de troubles psychiques devraient être déployées par appel à projet. Une étude est en cours pour l'implantation sur le site d'Entreroches.

Des actions envers les personnes Handicapées Vieillissantes sont également à l'œuvre. Nous prévoyons de répondre à un projet de création d'une équipe mobile à destination de ces personnes, en collaboration avec des partenaires dont Les jardins de La Garenne.

Sortir du FHT pour « vivre sa vie » mais en toute sécurité. Cela passe par la mise en place de modes d'habitats diversifiés et adaptés, avec un accompagnement ajusté selon les besoins des personnes. C'est un des enjeux clés de la transformation de l'offre ! L'occasion également de continuer à œuvrer activement à la mise en place d'Habitats Inclusifs sur le territoire.



ZOOM SUR 2024 :

- Le projet de construction, sur le site de la MAS le lagon, du bâtiment d'accueil de répit pour les personnes reconnus « Handicap rare ».
- La finalisation en septembre 2024 du chantier de création du nouveau bâtiment Foyer de vie Les Côtes ainsi que la réhabilitation en grande partie du bâtiment principal du site de Saint-Claud. L'inauguration est programmée le 19 septembre prochain.
- Le voyage en Andalousie (Espagne) en Avril 2024 de 5 personnes et 3 professionnels de Mosaïque dans le cadre d'un partenariat d'échanges européens.
- Les échanges en 2024 pour 16 personnes de La Gachère avec d'autres établissements du pôle et particulièrement avec le foyer de vie Entreroches.
- Le programme de soutien à la qualification au sein du complexe Sud a permis à 4 salariés en formation d'obtenir leur diplôme d'AES (Accompagnement Educatif et Social) et à 3 autres professionnels d'entamer une démarche de formation (AES, surveillant de nuit et Moniteur Educateur).
- La proposition sur le complexe Sud d'un dispositif d'Habitat élargie.
- La mission de direction intérimaire à temps partiel de Didier LESTRAT sur le complexe Claudine Nebout face à l'absence de direction (avec une pensée émue pour Elisabeth LACHENAUD). En 2025, l'arrivée d'Emilie VERGER, en tant que nouvelle directrice marque une étape importante.
- Le spectacle de danse « Changeons de regard, dansons au rythme de la musique ». Cet événement a donné lieu à une exposition photos par la compagnie KAOS.



PÔLE TRAVAIL ADAPTÉ



EFFECTIFS AU 31/12/2024

- ESAT : 455 personnes accompagnées et 128 salariés pour 97 ETP.
- EA : 62 salariés dont 4 encadrants.
- PEA : 77 personnes accompagnées

ACTIONS VISANT L'INCLUSION

- 154 travailleurs bénéficient des prestations individuelles ou collectives en entreprises.
- 62 personnes ont participé aux journées DUODAY dans le cadre de la Semaine Pour l'Emploi des Travailleurs en situation d'Handicap.
- Réalisation de DUODAYS inversée auprès des conseillers de la PEA.
- 64 personnes ont réalisé des stages en dehors de l'ESAT.
- Formations : 2200 heures de formations (365 travailleurs en ESAT et 455 heures de formation pour 30 salariés de l'EA) ; 25 travailleurs diplômés de la Reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE).
- Déploiement du dispositif « **un avenir après le travail** », pour accompagner les personnes accompagnées proches de la retraite.

PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2025

- Préparation des Evaluations qui se sont déroulés entre le 1er et second trimestre 2025.
- Appropriation et plan d'actions à l'issue des évaluations à communiquer au 30/06 à l'ARS.
- Appropriation de l'audit commercial, GESAT

(HOSMOZ) en vue de déployer la mise en œuvre des axes stratégiques et des objectifs opérationnels au sein d'un CPOM Commercial 2026-2030.

- Mise en place d'un retroplanning pour la démarche d'écriture du projet de pôle, des projets d'établissements en vue de la préparation du CPOM 2027-2031.
- Poursuite du déploiement du numérique en santé et l'adaptation de l'outil au niveau du pôle.
- Signature et déploiement de la convention de partenariat entre les ESAT et France Travail, CAP EMPLOI et les Missions Locales pour garantir la continuité entre le milieu protégé (ESAT) et le milieu ordinaire de travail.
- Participation aux instances locales et régionales ainsi que dans les réseaux du secteur (ANDICAT, EESS, Différent et Compétent, Un avenir après le travail...)

AU NIVEAU DES ÉTABLISSEMENTS

EA MA CAMPAGNE

- Une activité commerciale très soutenue, avec une montée en cadence de la nouvelle ligne éco-blisters mais un résultat 2024 en demie teinte du fait de l'impact SEGUR pour tous.
- Suite des travaux de rénovation pour l'amélioration des conditions de travail.
- Réflexion et étude sur le projet de réfectoire.
- L'EA s'est remise en dynamique sur l'embauche de CDD Tremplin.
- L'embauche de la Conseillère en Insertion Professionnelle
- Avec l'aide de l'UNEA (Union Nationale des EA), l'EA s'engage dans une démarche de professionnalisation afin de mieux accompagner les collaborateurs et tracer/formaliser le processus d'accompagnement, en prônant le principe d'autodétermination.

ESAT DE FONTGRAVE

- Le Chiffre d'Affaires de Fontgrave se maintient en 2024 (excédent de 460K€ en 2024 contre 465K€ en 2023).
- Les 145 personnes accueillies sont invitées à s'orienter, à temps plein ou temps partiel, vers des activités porteuses mises en place pour répondre à la détérioration de la sous-traitance.



- Rachat des locaux de l'ATPEC, situé rue de Fontgrave, où il envisage de développer des activités ouvertes à un public nouveau.
- L'ESAT s'asseyait dans sa démarche Eco-Responsable avec la mise en place du Parcours Environnement sur le parc de Fontgrave, qui a été inauguré en juin 2025.

ESAT DE MAGNAC

- Mise en place de nouvelles activités avec des prestations externes à l'Esat : entretien des locaux à l'ESAT et à l'EIAG, préparation de commande à l'ESAT ou en prestations ponctuelles chez le client OYAT (Fabricant de BRASERO), la gestion et l'approvisionnement sur le site de SHNEIDER ISLE ESPAGNAC des Equipements de Protection Individuelle (EPI).
- Mise en place d'un partenariat avec l'IME desbrosses dans le cadre de projets individuels d'inclusion pour des jeunes adultes porteurs de TSA.
- Accueil de Travaux d'Intérêt Général (TIG).

ESAT DE SAINT-CLAUDE

- En 2024, l'ESAT a accompagné 73 travailleurs.
- L'autonomie en logement et transport reste un enjeu majeur.
- Des actions ont été menées sur l'autodétermination et les droits civiques.
- Les portes ouvertes d'octobre ont été à nouveau un grand moment d'inclusion inversée pour mettre à l'honneur les travailleurs de l'ESAT.
- Un groupe de travail sur la restructuration de la sous-traitance a été lancé et des investissements notables ont amélioré les conditions de travail.
- Le Manuel de Gestion de Crise a été instauré
- Malgré une baisse globale de 3,6 % du chiffre d'affaires, notamment en prestations extérieures, le résultat net reste positif grâce à des hausses sur les activités blanchisserie et espaces verts.

ESAT D'YVIERS

- Déploiement du dispositif « *un avenir après le travail* » pour accompagner les personnes accompagnées proches de la retraite.
- Mise en place des CVS en mars 2024 avec une participation accrue des élus dans la préparation, l'animation et le suivi des actions.
- Mise en place des instances mixtes et accompagnement du délégué aux personnes accompagnées.
- Formation des professionnels à la gestion des événements indésirables, au secret partagé, aux droits et libertés des personnes

- Déploiement des usages dans le cadre du programme du numériques en santé via le logiciel institutionnel IMAGO.
- Journées portes ouvertes en octobre.
- Poursuite des réflexions sur les projets immobiliers dans le cadre du PPI (2025-2030) : rénovation locaux espaces verts, cuisine centrale, agrandissement blanchisserie.

PLATEFORME EMPLOI ACCOMPAGNÉE

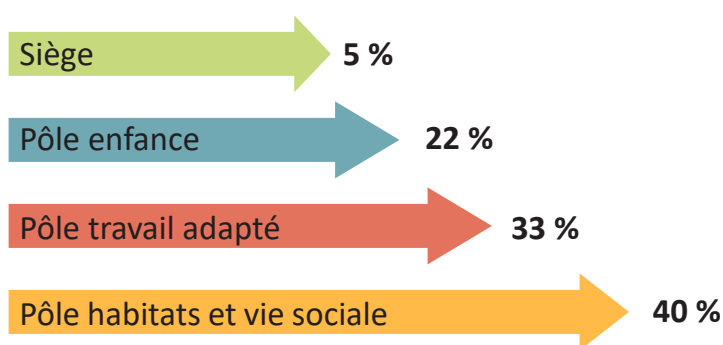
- Montée en charge : agrément passé de 74 à 83 personnes accompagnées en file active sur la Charente.
- Renfort d'équipe : recrutement d'une 5^e Conseillère Emploi Accompagnée (CEA), portant l'effectif à 5.
- 78% des orientations proviennent des Services Publics de l'Emploi et de la MDPH. La part des jeunes (- de 26 ans) représente 50% des personnes accompagnées.
- La PEA conserve une « spécialisation TSA », qui représente 30 % des personnes accompagnées.
- 57% des personnes ont retrouvé un emploi ou une formation en 2024.
- Innovation : lancement du projet « Ambassadeurs de l'Emploi Accompagné » avec le soutien du CFEA, impliquant des personnes en situation de handicap pour promouvoir l'Emploi Accompagné auprès des entreprises et partenaires.



RAPPORT DE GESTION

TOTAL DES CHARGES 2024

- 54 MILLIONS D'EUROS (51 MILLIONS D'EUROS EN 2023)



RÉSULTATS 2024

RÉSULTAT GLOBAL (À AFFECTER)

1,24 millions d'euros
(1,9 millions d'euros en 2023)

RÉSULTAT SOUS CONTRÔLE DES FINANCEURS

785 000 euros

RÉSULTAT ASSOCIATIF

461 000 euros

Valorisation du résultat : Compensation des déficits, trésorerie, investissements, mesures sociales (primes, contribution CSE)

ACTIFS 2024

Immobilisations (bâtiment,
machines, logiciels...)
19,7M€

55,4M€ ACTIF NET
(54M€ EN 2023)

Stock et créances
5M€

Trésorerie
30,5M€

ACTION ASSOCIATIVE

Des parents et amis bénévoles qui agissent au bénéfice des personnes accompagnées

LES RESSOURCES DE L'ACTION ASSOCIATIVE

Les financements de l'Action Associative sont globalement en baisse, de nouvelles ressources seront à trouver sous peine de devoir limiter les animations proposées.

- L'opération Brioches a permis de récolter un bénéfice de 6 500€ (8 800€ en 2023) dont 4 980€ grâce au partenariat avec les magasins Lidl et 600€ avec Leclerc La Rochefoucauld.
- La campagne de Noël s'essouffle. Les bénéfices 2024 ne sont que de 315€ (1 686€ en 2023).
- Poursuite de l'utilisation de la subvention du Crédit Mutuel versée fin 2022 : initiations à la sculpture dans de nombreux établissements, partenariat avec l'école des Beaux-Arts...
- Reconstitution de la subvention de 10 000€ (pas d'augmentation depuis plusieurs années malgré l'inflation) votée par le CA, destinée à financer les sorties et autres événements organisés par l'Action Associative.
- Reconstitution de la subvention votée par le CA destinée à financer l'emploi d'une assistante 3 demi-journées par semaine.

LES ACTIONS MENÉES AU BÉNÉFICE DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR L'ASSOCIATION

Les actions menées des actions au bénéfice des personnes accompagnées par l'association, toujours très attendues !

- Diverses animations ont été proposées tout au long de l'année : Spectacles (Ruffectival, Festival Fou d'Humour, Comédie Musicale « Le Roi Lion » avec les Joyeux Farfadets Théâtre avec la compagnie Méli-Mélo), Bowling, Laser Games, Equitation, Journée en bord de mer avec sortie en bateau, Repas Dansant, après-midi Dansant...
- Nouveauté : Week-end au Puy du Fou ouvert aux personnes accueillies et aux familles qui a rencontré un vif succès. Les participants espèrent que cette expérience sera reconduite.
- Enfance : Un travail commun entre des mamans de l'Action Associative et le pôle enfance a débouché sur un projet de handisitting qui verra le jour à la rentrée scolaire 2025.
- L'Arbre de Noël des enfants se pérennise avec un spectacle et une distribution de chocolats.
- L'Action Associative a aussi apporté son aide financière à des établissements pour l'organisation d'animations, sorties et transferts.
- Soutien actif (financier et aide à l'organisation de représentations) à la Compagnie des Joyeux Farfadets. Un voyage à Paris pour aller voir la comédie musicale « Le Roi Lion » a été organisé pour toute la troupe.

NOTE D'ORIENTATION

Les orientations 2025 s'appuient sur les grands axes de notre projet associatif 2021-2025, fil conducteur de toutes nos actions depuis 5 années. Comme vous pouvez le constater, ce projet arrive à son terme et, en 2025, nous nous sommes engagés dans la formalisation du PAG 2026-2030.

Pour rappel, le projet associatif repose sur un travail collectif engageant toutes les parties prenantes. Nous avons eu le plaisir de vous présenter en Assemblée Générale Extraordinaire le fruit de nos réflexions et les priorités stratégiques de l'association pour les 5 années à venir, évolution de l'offre, militantisme, ressources humaines et RSE, développement des ressources et moyens.

Pour cette dernière année de notre PAG 2021-2025, 4 orientations ambitieuses, claires, mais dans un contexte incertain voire critique sont à privilégier :

1ère orientation : une anticipation des réponses aux problématiques de demain

Je reprendrai quelques propos avancés par Luc GATEAU, Président de l'UNAPEI, lors du congrès 2025 à Caen :

« Nous croyons encore qu'il est possible de faire autrement. Depuis de nombreuses années, nous sommes engagés dans de profondes mutations... Il existe la voie de la Société du choix, à mi-chemin entre les habitudes d'hier et une vision dogmatique de la désinstitutionnalisation qui voudrait nous faire croire que tout type de structure soit contraire au Droit... Nous croyons en une société respectueuse de l'autodétermination et capable de répondre à la diversité des attentes et des besoins tout en respectant ceux qui ont envie de vivre en collectif... ».

A nous de développer des ressources dédiées d'expertise pour aider à l'enrichissement de l'offre mais il faut être conscient du désengagement des financeurs et conscient également que nous ne pouvons le faire seuls !

Nos principales réponses pour 2025 s'appuient sur :

- Un enrichissement de l'offre de services en faveur de propositions partenariales, par exemple les « 50 000 solutions », l'aide aux Aidants en concertation avec la Maison de Léa...
- De nouveaux services portés par le Pôle Enfance comme l'accueil de répit, le PCPE, le handisitting...

2ème orientation : un modèle économique robuste au service de projets

« Nous savons tous qu'en France, il manque 12 milliards d'euros pour financer une réelle politique inclusive du Handicap... la politique de financement en faveur d'ajustement des budgets est à la baisse et le recours aux réserves détenues par les organismes gestionnaires est de plus en plus à l'ordre du jour » rappelle Luc GATEAU.

Avoir des projets semble donc plutôt déraisonnable. Le Conseil d'Administration de notre association en a décidé autrement puisqu'il s'est prononcé pour une politique d'investissement volontariste susceptible de mobiliser les excédents réalisés. 2025 est donc une année de projets, avec, par exemple, le lancement de nouveaux programmes immobiliers dédiés à la rénovation et au développement économique de nos ESAT.

Nous devons aussi statuer sur le « Habiter Ensemble, chez soi et dans la cité » c'est à-dire que nous devons amener à maturation une nouvelle conception de l'habitat par et pour les citoyens en situation de handicap. Le « chez soi » et les services indispensables à l'accompagnement des personnes en situation de handicap ne doivent plus passer par une mise à l'écart (même protectrice) mais par une solidarité dans la cité et donc de faire évoluer tous les lieux de vie.

3ème orientation : une entreprise bienveillante

L'organisme interne de formation PETRA (Professionnalisation et Evolution Pour Tous grâce à une Reconnaissance par l'Apprentissage) est né en 2024. Son objectif est de soutenir les salariés et les Travailleurs dans une démarche d'épanouissement au travail, mais également de prévention d'usure professionnelle et de valorisation des métiers.

2025 doit être l'année de sa certification QUALIOPF donc d'une reconnaissance d'actions de développement de compétences conformes aux obligations en Formation professionnelle. Il devra ainsi être un acteur de la formation dans le champ du Handicap sur le Territoire.

4ème orientation : une démarche d'amélioration continue

Notre association mène des actions permanentes pour améliorer son fonctionnement. Elle cherche à éliminer les dysfonctionnements et à renforcer les atouts générateurs de valeur. Ainsi, la restauration dans nos différents établissements est un service « sensible ».

Elle doit être de qualité, à un prix maîtrisé et permettre également à des travailleurs d'ESAT de découvrir les métiers de la préparation et du service. Le contrat de restauration de l'ADAPEI Charente parviendra à son terme en mars 2025.

Une réflexion a été engagée sur l'évolution du modèle de restauration à mettre en place en privilégiant l'amélioration de la qualité des repas servis, la restauration sur place pour les établissements d'hébergement et l'adaptation des préparations en liaison froide. Des cuisines de « proximité » seraient également implantées dans certains établissements avec



l'assistance du prestataire. L'objectif est double : le « Bien manger » mais aussi le « Bien former » puisque la multiplication des lieux de cuisine impliquera le recours à plus d'équipes de restauration avec de nouvelles compétences.

Autre exemple, la démarche d'évaluation portée par la HAS, processus initié à l'ADAPEI Charente en juin 2023 et qui doit s'achever en septembre 2025 avec le Pôle Enfance. Elle a pour objectif de s'assurer qu'un accompagnement de qualité soit apportée aux personnes avec une réponse adaptée à l'expression de ses souhaits, ses besoins et ses projets.

Les résultats partiels sont très satisfaisants et confirment la conformité des pratiques des établissements avec le référentiel, parfois assorties de « distinctions ». Ces évaluations ont également permis d'identifier quelques ajustements qui sont des axes de travail pour 2025 et entrent dans notre démarche d'amélioration continue. Il faut saluer l'investissement exemplaire de tous lors de ces évaluations. Service qualité, Professionnels, Administrateurs, Parents et personnes accompagnées ont tenu à soutenir le travail accompli au quotidien dans notre association.

Conclusion

Le secteur du médico-social connaît une mue plutôt radicale puisqu'il doit passer d'une logique de place à une logique de parcours ! Deux mots doivent guider nos actions : Autodétermination et autoreprésentation sans oublier que nous devons être les garants d'une forme de protection en milieu ordinaire. Que nous soyons Familles, professionnels ou autres acteurs de son environnement, nous devons accompagner chaque personne en situation de handicap à être actrice de sa vie, à pouvoir s'autoreprésenter à tous les niveaux. Mais, nous devons leur donner les moyens de pouvoir faire des choix éclairés.

La société tarde à être à la hauteur de ses engagements pour respecter la loi 2005 sur l'égalité des chances. A nous de nous mobiliser pour imposer l'inclusion, à nous d'être innovants pour sortir de la logique comptable des choix actuels !



REMERCIEMENTS

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.

La Directrice de la MDPH de la Charente et ses équipes

La Présidente et le Directeur 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 le Directeur général 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



ADAPEI Charente

**25 rue Chabernaud
16340 L'ISLE D'ESPAGNAC**

—

**contact@adapei16.asso.fr
adapei-charente.fr
05 45 68 51 97**