



Projet Associatif 2026-2031

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

L'Association loi 1901 Adapei 36 regroupe des familles et plus généralement des personnes pour qui la situation du handicap mérite un engagement fort pour **assurer le droit et la citoyenneté des individus ainsi que de leurs proches**.

L'Adapei 36 a donc un rôle **militant, fédérateur, questionnant**, pour toujours **améliorer l'accompagnement** des personnes en situation de handicap.

Le projet associatif définit ce que les bénévoles, les professionnels et tous ceux qui travaillent et contribuent à la vie de l'Association partagent en termes de valeurs et d'objectifs. Il fédère dans une **dynamique commune** et assure la **continuité des actions**.

Le **respect** est la valeur essentielle du premier projet associatif : respect de la personne humaine en tant qu'être individuel et être social. Le deuxième projet associatif avait choisi d'y associer la **citoyenneté** et ambitionné un statut accessible à tous : accès au logement, au travail, à la scolarité, aux soins, à la vie affective et à la vie sexuelle, aux loisirs, aux sports, à la culture. Le troisième projet associatif ajoute la **solidarité** comme valeur indispensable pour l'Association.

Le 4^{ème} projet avait **donné la parole aux usagers** qui sont au cœur de notre engagement associatif.

Dans ce cinquième projet, l'Association tente de répondre aux défis qui s'imposent à elle dans la **responsabilité** vis-à-vis des usagers et leurs familles.

Mais une place importante de ce projet associatif va être centrée sur nos **engagements** en tant qu'employeur dans un secteur médico-social en crise de vocation, d'identité des professionnels et du manque cruel de professionnels qualifiés.

Aider les professionnels à donner du sens à leur engagement, mais aussi les assurer de notre soutien, de notre accompagnement dans la formation et la promotion professionnelle et personnelle, c'est pour l'Adapei 36 les assurer de **notre respect et notre confiance**.

L'accompagnement pluridisciplinaire des usagers et des travailleurs est de plus en plus confus dans une société où l'inclusion, même si elle est portée par la loi, reste un **challenge quotidien**.

Cet **engagement associatif**, dans notre mission d'employeur, est aussi un engagement pour les usagers et les familles mais aussi envers les financeurs, Conseil Départemental et ARS, affichant notre volonté d'un accompagnement professionnel de qualité et un bon usage des fonds publics qui nous sont alloués et dépensés à bon escient dans la mission de service public qui nous est confiée.

Ces efforts combinés vont dans le sens d'un rôle accru de l'Adapei 36 pour que **les personnes en situation de handicap vivent en confiance et en leur citoyenneté dans un monde qui évolue.**

Les personnes en situation de handicap, leurs familles, leurs parents doivent continuer à revendiquer leurs droits et **une vraie place** dans la société et notre Association sera toujours à leur côté.

La situation de handicap impacte les personnes concernées, leurs parents, leurs familles qui s'interrogent sur leur devenir et leur protection. Une nécessaire **société solidaire** pour toutes les personnes en situation de handicap quel que soit leur âge et leur type de handicap est au cœur de nos préoccupations.

L'Adapei 36 est consciente que les seules solutions institutionnelles et légales ne suffisent pas. L'Adapei 36 réitère ses engagements pour **développer l'action associative** au travers de l'entraide familiale, de la recherche de solutions, de sa participation à créer de nouvelles structures qui seraient des passerelles pour que ces personnes accèdent à une vie meilleure.

Le projet de l'Adapei 36 porte des valeurs de solidarité, de respect de la personne dans une éthique de pratique professionnelle et d'accompagnement.

Ce document porteur d'avenir mais aussi de liberté et de créativité, permet une initiative et une indépendance d'entreprendre favorisant les diverses actions des secteurs et établissements.

L'Association est consciente de la nécessité de **transformer l'offre d'accueil**, de modifier et **améliorer les pratiques professionnelles** et **favoriser la participation**, l'efficacité des personnes en situation de handicap et leur famille.

L'Association ne se positionne pas uniquement comme association gestionnaire mais également comme **porteuse de solutions** dans un souci de favoriser la sensibilisation de l'opinion publique et des élus dans la perspective d'un **accompagnement modulé et adapté** aux besoins des personnes accueillies selon leur situation personnelle et familiale, leur projet, leur âge et leur capacité d'autonomie.

Martine Fourré
Présidente



Ce projet a été validé par le Conseil
d'Administration du 28 janvier 2026 et présenté
à l'Assemblée Générale du 18 juin 2026.

SOMMAIRE

PARTIE 1 : L'HISTOIRE.....p.6

- A. 1958-1971 - Les premiers pas
- B. 1971-2003 - La croissance et le développement
- C. 2003-2015 - Le temps du renouveau
- D. 2015-2025- Une association en mouvement pour s'adapter aux nouveaux besoins

PARTIE 2 : LES VALEURS.....p.12

- A. Des valeurs éthiques fortes axées sur le respect et la bienveillance
- B. Citoyenneté et accessibilité
- C. La solidarité

PARTIE 3 : L'ORGANISATION ASSOCIATIVE ET LA GOUVERNANCEp.18

- A. L'accompagnement des personnes en situation de handicap
- B. L'accompagnement et le soutien des familles
- C. Le fonctionnement et l'organisation de l'Association

PARTIE 4 : LA FONCTION EMPLOYEUR.....p.32

- A. Le recrutement et la contractualisation
- B. La formations dans toutes ses dimensions
- C. La qualité de vie au travail
- D. Les spécificités du secteur médico-social
- E. Droits et devoirs des salariés vis-à-vis de l'employeur
- F. Responsabilité sociétale et environnementale

PARTIE 5 : LA GOUVERNANCE.....p.40

- A. La représentation politique
- B. Les ressources de l'Association
- C. Soutenir L'Adapei 36

ANNEXESp.46

- Un projet : pour qui ? Comment et avec qui ?
- Annexe 1 - Charte des droits et libertés de la personne accueillie
- Annexe 2 - Charte pour la dignité des personnes handicapées mentales

L'HISTOIRE

PARTIE

1

1958-1971
LES PREMIERS PAS

1971-2003
LA CROISSANCE ET LE DÉVELOPPEMENT

2003-2015
LE TEMPS DU RENOUVEAU

2015-2025
UNE ASSOCIATION EN MOUVEMENT POUR
S'ADAPTER AUX NOUVEAUX BESOINS

1958-1971

LES PREMIERS PAS

L'histoire de l'Adapei 36 est riche, et ne saurait se résumer aux quelques événements marquants relatés ci-après.

En 1958, quelques parents d'enfants en situation de handicap, préoccupés par l'éducation et l'avenir de leurs enfants, créent « *L'Association des parents d'enfants handicapés mentaux « L'Espoir» - Section de l'Indre* ».

L'Assemblée Générale constitutive se tient **le 5 avril 1959**, sous la présidence de M. Lepetitdidier, en présence de Monsieur le Docteur Benech, Directeur Départemental de la Santé et de Monsieur Jezequel, Président de l'Association nationale « *L'Espoir* ». A la tribune, se trouvent déjà des personnes qui joueront un rôle essentiel dans la vie de l'Association, comme Mme Richer, qui sera élue Présidente au cours de cette même assemblée.

L'objet social est défini : « *L'Assemblée mandate le Bureau pour créer ou faire créer dans le département un centre d'éducation spécialisée pour les enfants déficients mentaux, émet le vœu que soit créée dans chaque hôpital psychiatrique une section spéciale pour les enfants les plus atteints* ».

Le 30 avril 1960, l'ADPAEI « *L'Espoir* » adhère à l'UNAPEI.

Le 9 octobre 1960, le Conseil d'Administration accepte la location du Château de Laleuf à Saint-Maur afin d'ouvrir le centre de rééducation souhaité par l'Assemblée générale constitutive. Le Docteur Hovasse en devient le directeur médical et 2 salariées sont recrutées.

Le 19 septembre 1963, un projet d'extension de la structure est finalisé. Il doit permettre l'accueil de 80 enfants, en internat et en externat. Le financement est assuré à 40 % par le ministère de la Santé, à 40 % par la Sécurité Sociale et à 20 % par l'emprunt.

En 1965, l'Inspecteur d'Académie, en accordant un poste de maître d'école pour le centre de rééducation, consacre l'accompagnement avant-gardiste de l'Association.

Le 3 octobre 1970, Madame Richer abandonne la présidence de l'Association pour devenir la directrice de l'IME « *Les Martinets* » à Saint-Maur. Le Siège Social, qui n'est alors qu'une adresse administrative, est transféré du domicile de Madame Richer à l'IME « *Les Martinets* » qui accueille 80 enfants à partir de 1971

1971-2003

LA CROISSANCE ET LE DÉVELOPPEMENT

En 1972, un partenariat est conclu avec la communauté d'Emmaüs pour faciliter la création du CAT « *L'Espoir* » sur le site de Gireugne. L'établissement ouvre ses portes le 10 septembre 1974 et est suivi en 1975 par le foyer d'accueil « *George Sand* » à Châteauroux.

Le 6 mars 1977, l'Association change de nom et s'appelle officiellement « *Association Départementale des Parents et Amis d'Enfants Inadaptés de l'Indre* ».

En 1979, l'Association accueille 150 enfants et adultes et emploie 70 salariés.

Le 6 avril 1981, le site « *Les Aubrys* », où ont été érigés un CAT et un foyer d'hébergement pour travailleurs handicapés, ouvre ses portes.

Le 5 novembre 1981, le Conseil d'Administration achète un château à Puy d'Auzon sur la commune de Cluis avec comme projet de créer « une maison de retraite pour personnes handicapées associée à un foyer occupationnel ». L'idée originelle se transforme pour aboutir, en 1985, à la création d'un CAT, d'un foyer d'hébergement pour travailleurs handicapés et d'un foyer de vie.

Devant la pénurie de places dans le département et la détresse des parents, l'Association se propose de créer un centre pour enfants polyhandicapés. L'antenne « *Les Alizés* » voit le jour 5 ans plus tard en 1990 et accueille 12 enfants âgés de 3 à 12 ans sous forme d'accueil séquentiel.

Le 18 octobre 1990, un projet de création d'un Atelier Protégé est présenté en Conseil d'Administration. Il ouvre en 1991.

Dès 1991, l'Association déploie, à Châteauroux et à Cluis, des solutions assurant une possibilité de vie autonome des travailleurs en situation de handicap, qui donneront rapidement naissance à deux Services d'Accompagnement à la Vie Sociale. Elles se prolongent en 2008 par la création de la résidence sociale « *Les Noisetiers* » de Saint-Maur, qui propose 7 appartements individuels à des adultes bénéficiant d'un suivi SAVS.

Le 6 juin 1998, l'Association révisé ses statuts et devient l'« *Association Départementale de Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales de l'Indre L'Espoir* ».

2003-2015

LE TEMPS DU RENOUVEAU

Le premier projet associatif **en 2005** et ses effets :

- La création du Siège Social de l'Association, dont le rôle est d'établir un relais entre l'Association et ses établissements et de mutualiser des moyens de gestion ;
- Le travail par commissions (travaux, finances, fonds social...) ;
- La mise en conformité des établissements avec les lois du 2 janvier 2002 et du 11 février 2005 ;
- La réorganisation de la Gouvernance par la définition de 3 secteurs d'activité : Enfance, Travail et Hébergement ;
- La création du journal associatif.

En 2004, consciente de l'évolution du public et en concertation avec les pouvoirs publics, l'Association scinde l'IME « Les Martinets » en deux sections : la première, dite traditionnelle, continue à proposer un accueil pour des enfants et adolescents en situation de handicap, tandis que la seconde, dite « section Autistes » assure un accueil spécialisé pour des enfants souffrant de troubles du spectre de l'autisme ou de troubles envahissants du développement. La section Autistes devient le premier établissement - et à ce jour le seul - dédié aux enfants autistes dans le département.

Le 17 juin 2006, l'ADPAEI L'Espoir devient l'ADAPEI 36 L'Espoir. Le nom évolue, le fonctionnement est dynamisé, les valeurs humanistes demeurent.

En 2009, l'Association inaugure le nouveau Foyer d'Hébergement « Odette Richer », sur le site des Aubrys. Cette structure moderne accueille 45 résidents en chambres individuelles, équipées de salle de bains et toilettes privées.

En octobre 2012, l'ESAT de Cluis, reconstruit au sein de la zone d'activités de la commune, devient le premier établissement équipé d'un matériel professionnel moderne dédié à l'activité professionnelle des travailleurs en situation de handicap de l'Association.

Le 2 mai 2013, l'Association ouvre son treizième établissement, dans le cadre d'un appel à projets régional : le FAM accueille 22 adultes handicapés ayant besoin d'un accompagnement permanent dans les actes essentiels de la vie courante et d'une surveillance médicale constante.

2015-2025

UNE ASSOCIATION EN MOUVEMENT POUR S'ADAPTER AUX NOUVEAUX BESOINS

2015 : Les grands travaux sont lancés sur le site des Aubrys. Restructuration et agrandissement de l'ESAT/EA. Inauguration de la SIPFP (Section d'initiation à la première formation professionnelle) par le Préfet de l'Indre et les élus locaux.

29 mars 2016 : Lancement officiel de la marque commerciale idHem, acteur unique de l'Adapei 36 dans toutes les activités commerciales et inauguration de l'atelier bois.

4 juin 2016 : L'ADAPEI 36 L'Espoir devient « Adapei 36 ».

2 septembre 2016 : 1^{ère} rentrée pour les élèves de l'Unité d'Enseignement Maternelle pour Enfants Autistes à l'école Jean Zay de Châteauroux. Quatre ans plus tard, les élèves de l'Unité d'Enseignement Élémentaire feront leur rentrée à l'école Montaigne.

Construction de l'unité Le Petit Prince en **Janvier 2017**. L'Esat L'Espoir, ferme définitivement ses portes sur le site de Gireugne et fusionne avec l'Esat Odette Richer. Les bâtiments laissés vacants accueilleront en **août 2018** l'unité autistes.

2018 : l'année du soixantenaire ! les travaux se poursuivent avec la construction du nouveau Siège Social et l'Espace Mikado aux Aubrys. Malgré ses 60 ans l'Association est toujours en construction au sens propre comme au figuré.

2019 sera l'année des inaugurations. Tout d'abord l'unité Le Petit Prince le 2 avril puis en juin le site des Aubrys dans sa globalité. Initialement prévu en novembre 2018 dans le cadre des festivités des 60 ans, cette dernière est reportée suite aux mouvements sociaux qui ont bousculé la France. Dix ans de travaux sur

ce site et environ 16 millions d'euros d'investissements.

2 septembre 2019 : une nouvelle rentrée mais cette fois à l'école élémentaire de Saint-Maur pour les élèves de la classe externalisée.

1^{er} mars 2020 : suite à un appel à projet, l'Adapei 36 obtient l'agrément pour le DHIC (dispositif d'habitat inclusif Châteauroux).

2020 : transformation de l'IME en DAME.

2020 : réponse à un appel à manifestation d'intérêt de l'ARS sur l'implémentation de la pédagogie à la vie autonome (PéVA). Le 30 septembre 2022, signature de l'acte d'engagement avec l'Institut du Mai pour le déploiement de la PéVA au sein du Foyer Odette Richer. Un habitat inclusif qui rend possible le projet de vie autonome sans être seul.

2020 : Gem en chœur. L'Adapei 36 devient la marraine du Groupement d'entraide mutuel porté par l'UDAF 36.

Septembre 2022 : ouverture de l'UEEP : l'unité d'enseignement pour enfant polyhandicapé au sein de l'école Martin Luther King, permettant aux enfants des Alizés d'être accueillis.

1^{er} janvier 2021 : SAASSE : service ambulatoire d'appui à la scolarisation et la socialisation d'enfants présentant un trouble du spectre de l'Autisme, puis en novembre 2022 le Service d'éducation spéciale et de soin à domicile.

1^{er} janvier 2025, les foyers d'hébergement et de vie de Puy d'Auzon deviennent, par agrément, l'EANM (établissement d'accueil non médicalisé) Logis de la Briée, l'inauguration

officielle a lieu en mars après plus de 3 ans de travaux.

2025 sera aussi l'année de la mise en place du PAS (pôle d'appui à la scolarité), l'agrément d'un SAMSAH TND/TSA de 15 places au pôle adultes.

L'Association est respectueuse des hommes et des femmes qui ont écrit chacun des cha-

pitres de son histoire. Les bénévoles rendent hommage à l'action de leurs prédécesseurs et saluent le travail qu'ils ont accompli.

L'Association Adapei 36 est reconnaissante envers celles et ceux qui ont œuvré pour sa construction, son développement et sa pérennité et met un point d'honneur à personnaliser certains établissements ou services en leur attribuant des noms de membres.

LISTE DES PRÉSIDENTS

02/12/1958 - 05/04/1959	André LEPETITDIDIER
05/04/1959 - 03/10/1970	Odette RICHER
03/10/1970 - 07/02/1971	Marie-Louise BAVOUZET
07/02/1971 - 10/06/1982	Docteur Charles HOVASSE
10/06/1982 - 10/05/1984	Jeanne DACQUIN
10/05/1984 - 29/06/1989	Jacques RAYMOND
29/06/1989 - 03/06/1993	Jean MICHELET
03/06/1993 - 31/05/1997	François BAVOUZET
31/05/1997 - 06/06/1998	Jacques RICHER
06/06/1998 - 16/06/2004	Georges BRUNET
16/06/2004 - 22/06/2019	Patrick POUPET
Depuis le 22/06/2019	Martine FOURRE

LES VALEURS

PARTIE

2

DES VALEURS ÉTHIQUES FORTES AXÉES SUR
LE RESPECT ET LA BIENVEILLANCE

CITOYENNETÉ
ET ACCESSIBILITÉ

LA SOLIDARITÉ

L'Association garantit à toute personne accueillie, ou en attente d'accueil, l'exercice de ses droits et libertés. Elle rappelle son attachement sans réserve à la Charte des Droits et Libertés de la Personne Accueillie (Arrêté du 8 septembre 2003) et à la Charte pour la Dignité des Personnes Handicapées Mentales (XXIXème Congrès de l'UNAPEI des 20 et 21 mai 1989).

Pour garantir l'ensemble de ses missions, l'Adapei 36, ses établissements et services s'engagent pleinement à agir avec bientraitance et loyauté.

DES VALEURS ÉTHIQUES FORTES AXÉES SUR LE RESPECT ET LA BIENVEILLANCE

Le respect est la valeur essentielle de l'Association. Il s'impose à l'ensemble des personnes physiques et morales, sous différentes formes.

L'Association affirme un principe général de la **laïcité, d'ouverture** et de **pluralisme**. Elle est respectueuse des valeurs, des croyances, des religions et des philosophies des personnes et de leur famille. Chaque personne accueillie, chaque adhérent, chaque membre du personnel a droit à ce respect et a réciproquement le devoir de reconnaître ce droit aux autres. Les établissements et services gérés par l'Association continueront à appliquer la charte des Droits et des Libertés de la Personne accueillie, garantis par la loi de 2002-2, article 11 - Droit à la pratique religieuse.

« Les conditions de la pratique religieuse y compris la visite de représentants des différentes confessions doivent être facilitées, sans que celles-ci puissent faire obstacle aux missions des établissements ou services. Les personnels et les bénéficiaires s'obligent à un respect mutuel des croyances, convictions et opinions. »

Ce droit à la pratique religieuse s'exerce dans le respect de la liberté d'autrui et sous réserve que son exercice ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et services. »

Les équipes de direction recevront tout le soutien nécessaire de l'Association face à toute demande particulière qui pourrait engendrer des perturbations dans le fonctionnement ordinaire de l'établissement ou du service.

Quelques points sur ces réflexions :

- **Respect des personnes** : connaissance des souhaits et directives anticipées (en cas de décès notamment), de la personne, de la famille ;
- L'Association est une structure privée ayant une mission de service public. A ce titre, elle applique **la notion de neutralité** de ses bénévoles autant que de ses salariés.

> La bienveillance

La bienveillance, selon le Larousse, est une disposition d'esprit inclinant à la compréhension, à l'indulgence envers autrui.

La bienveillance est un concept mais aussi un **principe essentiel** dans le respect de toute personne. Celle-ci se manifeste au travers d'un regard mettant en avant les qualités de la personne mais aussi en organisant les moyens pour favoriser une écoute et un accompagnement spécialisé.



> Le respect de la personne en situation de handicap

Le respect de la personne en situation de handicap induit la nécessité de mettre la protection de la personne accompagnée au cœur des pratiques associatives. La préservation de « l'Eminente Dignité de la Personne », prônée par le philosophe E. MOUNIER, doit inspirer nos pratiques et notre regard sur les personnes accompagnées et leurs familles.

L'Association défend le **respect de la dignité**, de l'**intégrité**, de la **citoyenneté**, de la **sécurité**, de la **vie privée** et de l'**intimité** de la personne en situation de handicap, en tant qu'être individuel et être social. Elle assure la **meilleure qualité d'accompagnement** et d'**accueil** possible, dans le respect des besoins, des demandes, des croyances, du degré de compréhension et du rythme de vie des personnes. Elle promeut des pratiques professionnelles bien-traitantes et socialisantes. Ceci sera décliné au travers des projets personnalisés, obligation légale, mais aussi et surtout à travers des outils d'analyse de la progression et de suivi du parcours des personnes accompagnées.

> Le respect des proches aidants.

Le respect de la personne s'étend à son environnement social, notamment à sa famille. Les parents constituent le socle fondateur de l'Association. Ils ont légitimement le droit de connaître le fonctionnement des établisse-

ments et services et d'obtenir des réponses aux questions qu'ils se posent. Bien évidemment, ils seront impliqués et consultés pour l'élaboration des PAP sauf avis contraire des usagers en capacité de verbaliser leurs souhaits.

Ce respect passe aussi par une aide, un **soutien associatif des familles** qui ne doivent plus être seules dans leur parentalité et dans les démarches administratives. La question du devenir des personnes accompagnées après la disparition des parents est un sujet sensible mais tout à fait légitime. L'Adapei 36 mettra tout en place pour rassurer les proches aidants sur la continuité des parcours et l'engagement de l'Association à trouver des solutions pour les personnes accompagnées vieillissantes.

> Le respect des Partenaires

Tous les partenaires nécessaires à l'autonomie des personnes accompagnées ont une place de coopération importante pour l'Association. Qu'ils soient mandataires judiciaires (privés ou d'organismes tutélaires), travailleurs sociaux, agents de services à la personne, seront impliqués par l'Adapei 36 dans l'élaboration des PAP.

> Le respect des bénévoles

L'action des bénévoles est essentielle aux destinées de l'Association. L'engagement des bénévoles doit être reconnu et respecté par l'ensemble des professionnels et des usagers.

CITOYENNETÉ ET ACCESSIBILITÉ

L'Association milite pour lever les obstacles sociétaux, juridiques et économiques qui entravent la pleine citoyenneté des personnes en situation de handicap et pour leur rendre accessible les droits et obligations, les libertés et responsabilités, qui construisent l'appartenance à la cité dans tous les domaines de la vie. L'Association tient aussi à s'engager de façon pérenne sur la notion d'accompagnement des usagers. **Accompagner c'est faire avec la personne et non pas à la place.** Aucun accès à la citoyenneté ne pourra se faire sans un accompagnement personnalisé en lien avec le projet d'accompagnement personnalisé élaboré avec la personne accompagnée et sa famille.

Cette notion d'accompagnement permanent, au rythme de chacun, est la base de nos valeurs associatives et guide les engagements déclinés ci-dessous.

> L'accès aux droits et aux libertés fondamentales

L'accès à la **citoyenneté** doit être accompagné et reposer sur les droits et libertés fondamentales consacrés par la Charte des droits et libertés de la personne accueillie, ainsi que sur l'exercice des droits civiques.

> L'accès au logement

L'accès au **logement** est une condition indispensable de la participation à la vie sociale. L'Association promeut une vision citoyenne de l'accès à l'habitat, qu'il soit collectif ou individuel.

> L'accès aux soins

L'accès aux soins, génériques ou spécifiques,

doit permettre un parcours de santé adapté, répondant aux problématiques générales et particulières des personnes en situation de handicap, au sein du système de santé de droit commun. L'Association s'engage à constamment militer pour l'accès aux soins des personnes en situation de handicap. Elle s'engage aussi dans l'accompagnement spécifique des bénéficiaires pour des rendez-vous ou examens médicaux.

> L'accès à la scolarité et au travail

Dans le cadre des valeurs de l'Adapei 36 pour une société inclusive, les accès à la scolarisation et au travail seront développés par l'Association de façon constante dans le cadre de l'application de loi 2005.

L'accès à la scolarité doit donner aux enfants en situation de handicap l'opportunité de développer des apprentissages pédagogiques (scolaires et préprofessionnels) et des habiletés sociales afin de **favoriser leur autonomie et leur inclusion sociale.**

L'**activité professionnelle** est un facteur déterminant de la citoyenneté et d'une pleine reconnaissance sociale. Elle valorise les compétences des personnes en situation de handicap et les inscrit dans une participation active à la dynamique socio-économique. Elle se veut la plus inclusive possible avec le monde de l'entreprise.

L'accès aux diverses activités socialisantes impose la mise en place d'un certain nombre de services par l'Association : l'accès à un self pour les travailleurs et plus généralement la proposition de repas équilibrés et de bonne qualité, voir adaptés aux besoins et contraintes médicales que peuvent avoir certains est une priorité.



Il faut reconnaître que ce domaine est actuellement un point saillant de faiblesse dans le fonctionnement des établissements et services et l'Adapei 36 s'engage à y remédier.

> L'accès à la vie affective et sexuelle

La **vie affective et sexuelle** est affirmée comme un droit, une liberté et doit trouver sa place dans un accompagnement et une démarche respectueuse et responsable.

L'Association ne peut que soutenir l'accès à une vie affective pour les personnes accompagnées, mais cette vie « ordinaire d'un adulte » doit être l'objet d'une attention particulière. L'écueil essentiel pour l'accès à une vie affective et sexuelle demeure la réalité du **consentement partagé et éclairé**. L'Adapei 36 est soucieuse de veiller à l'accompagnement des personnes en situation de handicap et leur famille dans la recherche de la compréhension de ce qu'est le consentement. En effet certaines pathologies des personnes accompagnées peuvent entraver leur capacité à envisager et exprimer librement un consentement éclairé dans une relation ou une vie de couple.

L'Association demande donc à la Direction Générale, aux cadres, aux équipes, de tout mettre en œuvre pour favoriser le consentement éclairé. Ce consentement doit être formalisé et non pas tacite. C'est un devoir que d'**être vigilant** dans cette démarche aussi bien dans la prévention que dans l'accompagnement, en s'assurant que cette vigilance ne soit jamais intrusive dans l'intimité des personnes.

> L'accès aux loisirs, au sport et à la culture

Être inclus dans la ville, dans le milieu ordinaire, c'est faire Société, voilà une des **ambition forte** portée par l'Association.

Pour ce faire, l'accès aux loisirs, à la culture, au sport doit être favorisé mais aussi personnalisé au mieux de l'intérêt des personnes en lien avec le milieu associatif et les moyens mis à disposition pour le réaliser. Des actions comme Vent d'Avril, Capables, Hondi' Cap foot.... sont à encourager et à développer. De nouveaux partenariats sont à construire en privilégiant le milieu ordinaire.

La Culture, sous toutes ses formes, reste un formidable moyen d'inclusion mais aussi d'épanouissement et d'apprentissage. L'Adapei 36 s'engage à constamment favoriser l'accès à la culture des personnes en situation de handicap à travers des partenariats et la mobilisation de ses salariés et ses bénévoles.

Le bien-être physique et mental d'une personne est modulé par le contexte affectif mais aussi les amitiés et le contexte social dans lequel elle évolue. N'oublions pas que le sport est nécessaire à la prévention de certains accidents de santé et permet de se dépasser, voire de se sublimer, mais surtout de partager des moments intenses avec d'autres personnes.

LA SOLIDARITÉ

La solidarité entre ses membres est une valeur essentielle portée par l'Adapei 36. Elle est une réponse légitime, naturelle mais exigeante dans laquelle l'Association s'engage résolument car la citoyenneté et l'inclusion commencent par la solidarité.

> La solidarité avec les personnes en situation de handicap

L'Association milite pour l'organisation d'une **réponse évolutive et adaptée aux besoins** des personnes accueillies. Elle initie et participe aux évolutions sociétales fondées sur le principe de solidarité nationale, garantissant la compensation du handicap et favorisant la pleine citoyenneté des personnes en situation de handicap.

> La solidarité avec les familles

Le mouvement parental est à l'origine et au cœur de l'action de l'Association. L'Association propose et anime des **actions d'aide**, de **soutien** et de **médiation** au bénéfice de toutes les familles, adhérentes ou non, des personnes en situation de handicap.

> La solidarité sociale

L'Association défend l'idée que si chacun reçoit à hauteur de ses besoins, il doit donner à hauteur de ses capacités. Dans cette perspective, elle favorise et accompagne des **actions d'entraide** entre les personnes accueillies, ou

au profit d'autres publics vulnérables ou non. Acteur majeur de l'Économie Sociale et Solidaire, elle place « **l'humain au centre de la décision économique** » et garantit la finalité sociale de son action.

> Des partenariats solidaires

Sur le fondement « **d'Aider à Aider** », l'Association soutient l'ensemble des acteurs associatifs du territoire, en proposant des partenariats, des actions communes et de la mutualisation. L'Adapei 36 est consciente qu'elle ne peut agir seule et qu'elle s'inscrit dans un **maillage territorial** de réponses aux besoins des usagers et que celui-ci nécessite souvent l'intervention d'autres acteurs, d'autres accompagnements de ceux proposés par l'Association.

A ce titre depuis septembre 2020 l'Adapei 36 est marraine du GEM en Chœur porté par l'UDAF. Ce Groupe d'Entraide Mutuelle permet de rompre l'isolement et de participer aux différents temps d'échanges, d'activités et de rencontres. Les personnes qui fréquentent le GEM sont des adultes autonomes souffrant de troubles du neuro développement. Une administratrice, élue, est référente de ce dispositif.

L'Association est partie prenante de toutes collaborations avec l'État, les collectivités locales, les commerçants pour favoriser l'accessibilité universelle et la prise en compte de tous les types de handicaps.

L'ORGANISATION ASSOCIATIVE ET LA GOUVERNANCE

PARTIE

3

| L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP

| L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SOUTIEN
DES FAMILLES

| LE FONCTIONNEMENT ET L'ORGANISATION
DE L'ASSOCIATION

L'action de l'Adapei 36 est « d'utilité sociale » : elle s'exerce au profit des personnes en situation de handicap et de leurs familles, et vise à la satisfaction de leurs besoins et à la défense de leurs intérêts. Conformément aux recommandations de l'Unapei à ses associations adhérentes, l'Adapei 36 décline son action en quatre axes majeurs.

« Il ne peut y avoir de gouvernance sans participation effective des personnes directement concernées ».

Après avoir travaillé avec un grand nombre de personnes touchées par toutes formes de handicap, nous avons essayé d'arrêter les principes fondamentaux du « Rien sans nous ».

ÊTRE ACTEUR DE SA VIE. D'abord, c'est répondre aux attentes légitimes des personnes en leur apportant tous les éléments concrets, simples, lisibles, compréhensibles qui leur permettront de décider en fonction de leurs souhaits et des contextes expliqués et éclairés. C'est associer les personnes à toutes les décisions qui les impactent. C'est ne jamais laisser une question sans réponse. C'est s'assurer de manière permanente que ce qui est exprimé est compris (principe de reformulation), c'est construire, pas à pas et avec elles la démarche qui mène à la décision. C'est aussi expliquer les conséquences, les intérêts, les inconvénients de chaque décision. C'est développer concrètement une communication adaptée à toutes les différences.

Cette communication adaptée ne peut se résumer à un interprétariat, mais doit être une juste expression sans infantilisation, sans banalisation. Cette communication valorise ceux pour qui elle est mise en œuvre.

L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

> La gestion d'établissements et services

L'Association confie la mise en œuvre de son projet politique à la Direction Générale et par délégation aux directions des établissements et services regroupés en pôles : Enfance-Adolescence et Adultes, le tout épaulé par le Siège social. Cela permet de répondre aux besoins d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap et de leurs familles. Dans les établissements et services gérés par l'Association, une attention particulière est portée :

- Au **respect** de la dignité, de la vie privée, de l'intimité et de la sécurité de la personne accueillie ;
- À la **personnalisation** de l'accueil et de l'accompagnement favorisant l'autonomie et l'inclusion sociale et adaptés à l'âge, aux besoins et aux attentes de la personne accueillie et de sa famille ;
- À la **logique** de parcours de vie, basée sur le projet de vie de la personne en situation de handicap et compatible avec l'orientation prononcée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées. Chaque dispositif possède sa spécificité et l'Association s'attache à rechercher en permanence la structure la plus adaptée à ses besoins et à ses attentes ;
- Au **territoire** d'intervention.





SIÈGE SOCIAL

- Administration et gestion
- Ressources humaines et budget
- Qualité et projet
- Communication
- Restauration collective

2 bis avenue de la Forêt
36250 Saint-Maur
Tél. 02 54 22 99 33
accueil@adapei36.fr

ENFANCE ADOLESCENCE



- DAME Les Martinets
- Le Petit Prince
- UEE Les Planches
- UEE EREA
- Accueil de jour Les Alizés
et UEEP Martin Luther King
- UEMA Jean-Zay
- UEEA Montaigne
- SESSAD

Gireugne
36250 Saint-Maur
Tél. 02 54 08 57 57
lesmartinets@adapei36.fr



HABITAT VIE SOCIALE

- Foyer d'Hébergement Odette Richer
- Foyer d'Accueil Médicalisé Renée Gilbert
- Service d'Accompagnement
à la Vie Sociale L'Espoir
- Etablissement d'Accueil
Non Médicalisé Logis de la Briée
- Dispositif d'Habitat Inclusif Châteauroux
- SAMSAH TSA-TND

2 avenue de la Forêt
36250 Saint-Maur
Tél. 02 54 34 52 22
accueil.o.richer@adapei36.fr

TRAVAIL



- Etablissement et Services d'Aide
par le Travail Odette Richer
- Entreprise Adaptée Odette Richer
- Etablissement et Services d'Aide
par le Travail Cluis

idhem
Adapei 36

Cap Sud SAINT-MAUR
02 54 34 52 24
contact@idhem.fr

2 avenue de la Forêt
36250 SAINT-MAUR
02 54 34 85 84
esat@adapei36.fr

Par essence, l'Adapei 36 est attachée à sa vocation départementale. Son action est diffusée et relayée à l'échelle régionale et nationale par l'intermédiaire des réseaux dans lesquels elle s'inscrit. Elle souhaite devenir un acteur majeur du territoire et de son attractivité.

L'Association gère aujourd'hui 18 établissements et services, répartis sur 4 implantations géographiques.

> Prestations du siège social et des établissements et services

L'Association est structurée autour d'un siège social situé à Saint-Maur.



LE SIÈGE SOCIAL

Le Siège Social assure les **fonctions supports** et les missions transversales d'administration, de centralisation, d'harmonisation, de contrôle et/ou de conseil dans différents domaines : comptabilité, gestion administrative, ressources humaines, démarche qualité, système d'information, communication, développement juridique, travaux, hygiène, maintenance, ; auprès des établissements et services gérés par l'Adapei 36.

Le siège se fixe aussi comme objectif de **pérenniser** et **développer**, en plus de sa fonction administrative, sa fonction ressource.

Il **accompagne** également les directions et les équipes de direction des différents secteurs dans le pilotage de leurs activités.

Enfin, le Siège Social assure la gestion de la Cuisine Centrale en charge de la restauration collective des usagers des établissements de l'Adapei 36 et soutient l'action bénévole de l'Association.

A travers ses fonctions support et ressources, les professionnels du Siège Social de l'Adapei 36 contribuent à la réalisation des missions suivantes :

- Assurer l'interface avec les partenaires institutionnels (autorités de tarification, élus locaux, partenaires médico-sociaux ou de soins) ;
- Fournir et garantir aux établissements et services de l'Adapei 36 des prestations mutualisées et spécialisées ;
- Garantir la cohérence de la politique associative dans l'application du Projet d'associatif, de la Convention Collective, de la gestion des investissements et de la gestion financière ;
- Accompagner les évolutions en matière de services rendus aux personnes accompagnées et leur famille ;
- Garantir la qualité du système d'information, du traitement des données recueillies.



LE PÔLE ENFANCE

Dispositif d'Accompagnement Médico-Educatif Les Martinets (DAME)

L'IME Les Martinets est le **premier établissement de l'Adapei 36**, il ouvre ses portes le 3 octobre 1970.

A présent, le Pôle Enfance de l'Adapei 36 dénommé le DAME regroupe **six établissements** et services avec un **agrément de 110 places** autorisées pour l'accompagnement d'enfants, adolescents et jeunes adultes en situation de handicap présentant un Trouble du NeuroDéveloppement (TND), du Développement Intellectuel, et d'un Polyhandicap.

Des accompagnements personnalisés et adaptés sont proposés selon leurs besoins, leurs compétences et leurs potentialités. Pour offrir à tout enfant, adolescent ou jeune adulte le maximum de chances et de moyens dans son accompagnement, nous veillons à mettre en œuvre un projet d'accompagnement personnalisé, en développant les compétences de l'enfant au travers d'apprentissages pédagogiques et éducatifs, en veillant à la protection et à la sécurité de l'enfant, tout en recherchant son bien-être.



Le DAME Les Martinets propose une ouverture d'environ 223 jours par an dont 18 jours en accueil partiel dans le cadre de son projet de soutien aux aidants familiaux. Sur le site des Martinets ou Touvent, l'accompagnement des enfants, adolescents et jeunes adultes s'organise du lundi au vendredi de 9h à 16h30 avec une possibilité de prestation de nuit séquentielle ou de semaine. Cette offre d'accompagnement est complétée par l'accueil pendant 15 jours l'été, en accompagnement de jour, depuis 2012 et des propositions de week-ends « répit » dans l'année, du vendredi au samedi après-midi depuis 2020. Les UE étant copilotées avec l'Education Nationale, l'accueil se conforme aux horaires des établissements scolaires (scolarisation 24h par semaine). Un accompagnement médico-social peut être proposé une partie des vacances scolaires. Un calendrier de fonctionnement est établi pour chaque service par la Direction et soumis au Comité Social et Economique. Il est transmis aux familles chaque année.

Une astreinte médicale et de direction est mise en place sur toute la période d'ouverture des ESMS du DAME Les Martinets.

Le DAME Les Martinets est également autorisé à assurer une **fonction ressource** auprès des acteurs du territoire d'intervention du DAME. Il assure dans ce cadre une mission de formation, d'information, de conseil, d'expertise ou de coordination au bénéfice d'autres établissements ou services en vue de l'accueil de ces publics, ou auprès des personnes accompagnées directement.

LE PÔLE ADULTES

> Secteur travail

L'ESAT est né sous l'impulsion de **Mme Odette Richer**. Le projet initial est celui d'un « foyer à vie ». Mme Richer est partie du constat que les parents vieillissants, ne pourraient plus continuer à assurer l'accueil familial de leurs enfants. Par conséquent, le « foyer à vie » proposait un accueil institutionnel où les adultes pourraient

finir leur vie, et où les ateliers ne représentaient qu'une activité occupationnelle. Ce projet ne fut pas retenu par les autorités de l'époque, et l'Institut ergothérapique devint le premier **Centre d'Aide par le Travail** « fermé » de l'Indre.

L'établissement a ouvert ses portes en avril 1981. Les ateliers pensés pour des activités occupationnelles ne sont alors pas appropriés pour le travail protégé. Les salariés comme les travailleurs se sont adaptés à ces locaux.

Les premiers mois de fonctionnement sont difficiles dans la recherche de marchés. Les personnes accueillies ne sont pas payées, on assiste à des fugues et à des détériorations. Pour convaincre des capacités de travail, l'ensemble des professionnels, y compris ceux du foyer, se regroupent au sein des ateliers afin d'assurer la production et le respect des délais de livraison. Cette valorisation du travail offre, après deux années d'efforts, la possibilité de maximiser les revenus des personnes accueillies qui atteignent en 1983, 20 % du Salaire Minimum de Croissance (SMIC). La valorisation du travail devient la pierre angulaire du travail socio-éducatif développé dans l'établissement. En 1991, le site s'agrandit par l'ouverture d'une entreprise adaptée.

En 2005, la loi du 11 février 2005 transforme les Centres d'Aide par le Travail (CAT) en **Etablissement et Service d'Aide par le Travail** (ESAT), la création du siège social, d'une direction générale reconfigure les établissements avec des directions par secteur d'activité. Le site des Aubrys accueille d'une part l'Esat et, d'autre part, le foyer d'hébergement.

En 2012, un atelier Ergothérapique est créé pour répondre à l'évolution des besoins des personnes accueillies de l'Esat. Les travailleurs en fin de carrière, ou en phase de réorientation bénéficient, dans cet atelier, d'un accompagnement adapté facilitant la cessation d'activité professionnelle. Aussi, une nouvelle activité est créée, MHL (Maintenance et Hygiène des locaux). Le travail en Esat est alors considéré comme toutes autres prestations effectuées

par une entreprise du milieu ordinaire. L'activité prestations en entreprise par de la mise à disposition de travailleurs est aussi proposée.

De son côté, l'ESAT l'Espoir a été créé, le 10 septembre 1974, afin de proposer un accueil « aux enfants du début devenus adultes ». Installé sur le site de Gireugne à Saint-Maur, il est composé d'un atelier sous-traitance et d'un atelier espaces verts avec deux équipes. Il s'agrandit, en 1988, d'un atelier bois ouvert pour réparer des palettes (lié au surplus d'activités du CAT O. Richer). L'agrément était de 40 places, il a évolué au fil des années pour atteindre 66 places en 2006. Dans les années 2000, une nouvelle équipe d'espaces verts est créée. Progressivement, les activités ont évolué, l'activité bois a cessé, une cinquième équipe espaces verts a vu le jour en 2011 ainsi que la création de l'activité MHL (Maintenance et Hygiène des locaux). Avec l'augmentation de la capacité d'accueil, les locaux sont devenus exiguës et ne sont plus adaptés aux différentes activités.

En 2014, l'étude et la mise en perspective de l'évolution de l'offre de service des ESAT conduit au projet de **fusion des ESAT O. Richer et l'Espoir**.

2017 marque l'histoire du secteur travail de l'Adapei 36. L'Esat l'Espoir a fermé ses portes, pour rejoindre le **projet du Grand ESAT / EA des Aubrys**. Une réorganisation complète des services a été menée. Le secteur travail est désormais composé de trois établissements (deux Esat et une Entreprise adaptée). L'Esat O. Richer devient le plus gros Esat de l'Indre avec un **agrément à 149 places**.

2017 signe également le déploiement de la marque commerciale de l'Association, **idHem**. Grâce à une communication efficace menée par la Direction Générale, idHem a fait sa place dans le paysage Castelroussin.

En 2024, la direction générale décide de créer le **pôle adulte** regroupant ainsi l'ensemble des établissements du secteur habitat vie sociale

et le secteur travail afin de favoriser la fluidité de parcours et la mutualisation des moyens.

> Secteur Habitat-Vie Sociale

Le foyer d'hébergement (FH) :

Le foyer d'hébergement est une structure d'accueil collectif ayant pour objectif de placer la personne ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé dans une dynamique d'insertion sociale et d'appropriation du droit commun. Les personnes accueillies bénéficient, le soir et le week-end, d'un accompagnement et d'un encadrement par une équipe de travailleurs sociaux autour des prestations suivantes :

- Vie quotidienne,
- Vie domestique,
- Gestion administrative et financière,
- Déplacement et mobilité,
- Parcours de santé : foyer non médicalisé avec intégration dans le droit commun,
- Vie sociale et citoyenne,
- Vie affective, relations familiales.

Source :

Arrêté d'autorisation n°2013-D-2671 du 14 novembre 2013

Etablissement d'accueil Non Médicalisé (EANM) :

La réforme du décret n°2017-982 du 9 mai 2017 a pour objectif de simplifier les nomenclatures des établissements, des services sociaux et médico-sociaux accompagnant les personnes en situation de handicap, dorénavant moins adaptées à la multitude de structures existantes. Les Etablissements d'Accueil Non Médicalisés (EANM) regroupent les établissements qui n'assurent – en théorie – pas de soins médicaux. Il s'agit des FH (Foyers d'Hébergement) et FV (Foyers de Vie). En ce sens, l'Adapei36 gère un EANM, le logis de la Briée se compose d'un foyer de vie et d'un foyer d'hébergement.

L'histoire de l'établissement : les principales évolutions

Le 5 novembre 1981, le Conseil d'Administration achète le château de Puy d'Auzon sur

la commune de Cluis avec comme projet de créer « une maison de retraite pour personnes handicapées associée à un foyer occupationnel ». L'idée originelle se transforme en 1985, pour aboutir au projet de création d'un CAT, d'un foyer d'hébergement pour travailleurs handicapés et d'un foyer de vie.

L'association entreprend alors de nombreux travaux d'aménagement et d'accessibilité sur le site de Puy d'Auzon pour y installer en septembre 1985 un Centre d'Aide par le Travail avec sa structure d'hébergement de 10 places.

Parallèlement un foyer de vie accueillera en pension complète dès mars 1986 ses 8 premiers résidents pour atteindre 26 résidents en 1990.

A partir de 2019, un projet de reconstruction de nouveaux foyers débute. Il sera terminé en décembre 2024, avec une prise de possession à la même date et une inauguration en mars 2025. Cette date sera marquée par une modification terminologique : Le Foyer de vie et d'hébergement de Puy d'Auzon deviennent le logis de la Briée. Une briée est « un passage » en berrichon. Cette terminologie vise à rappeler les missions de l'établissement comme une étape dans le parcours de vie des personnes.

Le logis de la Briée est établi à Cluis, commune rurale du sud de l'Indre d'environ 1000 habitants. Cette commune se situe à 35 km de Châteauroux, la préfecture du département, 20 km d'Argenton et La Châtre (Sous-préfecture).

La commune de Cluis allie un panel important de prestations de droit communs : loisirs et culture, soins, commerces, services publics, transports, parc locatif.

Le foyer de vie (FV)

Le foyer de vie s'adresse à des personnes handicapées relevant d'un accompagnement au parcours de santé et non d'une surveillance ou de soins médicaux constants. L'accompa-

gnement proposé par le foyer de vie/EANM est centré sur les actes de la vie quotidienne, l'animation du lieu de vie et l'organisation d'activités support visant au développement ou au maintien de l'autonomie, la socialisation et la citoyenneté (activités physiques, occupationnelles, culturelles, de loisirs...). Les personnes accueillies peuvent acquérir une reconnaissance de travailleur handicapé s'ils souhaitent s'inscrire dans un projet d'insertion professionnel.

Source :

Arrêté d'autorisation n°2013- D-2671 du 14 novembre 2013

Le foyer d'accueil médicalisé (FAM)

Le Foyer d'Accueil Médicalisé accueille des personnes en situation de handicap physiques, mentales ou atteintes de handicaps associés.

Pour les personnes qu'il accueille le Foyer d'Accueil Médicalisé :

- Favorise, quelle que soit la restriction de leur autonomie, leur relation aux autres et l'expression de leurs choix et de leur consentement en développant toutes leurs possibilités de communication verbale, motrice ou sensorielle, avec le recours à une aide humaine et, si besoin, à une aide technique ;
- Développe leurs potentialités par une stimulation adaptée tout au long de leur existence, maintiennent leurs acquis et favorisent leur apprentissage et leur autonomie par des actions socio-éducatives adaptées en les accompagnants dans l'accomplissement de tous les actes de la vie quotidienne ;
- Favorise leur participation à une vie sociale, culturelle et sportive par des activités Adaptées ;
- Porte une attention permanente à toute expression d'une souffrance physique ou psychique ;
- Veille au développement de leur vie affective et au maintien du lien avec leur famille ou leurs proches ;
- Garantit l'intimité en leur préservant un espace de vie privatif ;
- Assure un accompagnement médical coordonné garantissant la qualité des soins ;
- Privilégie l'accueil des personnes par petits

groupes au sein d'unités de vie.

Sources :

Article D. 344-5-3 du CASF

Arrêté n°2009-D-1558 du 27 Mai 2009,

Arrêté n°2015 OSMS PH36-0110 et n°2015-D-3348

Le service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS)

Les services d'accompagnement à la vie sociale ont pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie de personnes adultes handicapées par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité.

Les services mentionnés à l'article D. 312-162 prennent en charge des personnes adultes, y compris celles ayant la qualité de travailleur handicapé, dont les déficiences et incapacités rendent nécessaires, dans des proportions adaptées aux besoins de chaque usager :

- Une assistance ou un accompagnement pour tout ou partie des actes essentiels de l'existence ;
- Un accompagnement social en milieu ouvert et un apprentissage à l'autonomie.

Le SAVS intervient sur un périmètre spécifique couvrant les communes de Châteauroux, Déols, Saint Maur, Niherne, Luant, Velles, Bouesse, Maillet, Cluis, Mouhers et le canton d'Aigurande.

Sources :

Décret 2005-11-35 du 07 septembre 2005 art. D312-162 à 163

Arrêté n° 2012-D-796 du 19 avril 2012 modifié par l'arrêté

n° 2013-D-2549 du 21 octobre 2013

Le service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (SAMSAH TND/TSA)

Ce SAMSAH s'adresse à des adultes à partir de 20 ans, résidant dans le département de l'Indre, présentant un TSA diagnostiqué ou suspecté, et plus largement un trouble du neurodéveloppement assimilable ayant un retentissement significatif sur la vie sociale. Tous

bénéficient d'une orientation CDAPH vers un SAMSAH.

Les personnes présentant un TSA ou un autre trouble du neurodéveloppement présentent souvent des besoins complexes en matière de santé, à la fois somatique et psychique, qui nécessitent un accès coordonné, continu et adapté aux soins. Le SAMSAH a un rôle essentiel à jouer dans la structuration de ce parcours de soins, en favorisant la prévention, le repérage précoce, l'orientation et la continuité des prises en charge médicales et paramédicales et dans un département avec une très faible démographie médicale.

Au-delà des soins les personnes présentant un TSA ou un autre trouble du neurodéveloppement rencontrent de nombreux obstacles dans la vie quotidienne et sociale, nécessitant un accompagnement global, individualisé et coordonné. Le SAMSAH a ainsi pour mission de soutenir l'autonomie, la participation citoyenne et l'inclusion dans tous les domaines de la vie, en s'appuyant sur les ressources du territoire et les compétences propres de la personne.

L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SOUTIEN DES FAMILLES

L'originalité, la spécificité et la valeur ajoutée de l'Association résident dans son identité et son action parentale et familiale. Des hommes et des femmes touchés par le handicap sont à l'origine de sa création. La loi de 1901 leur a donné un cadre juridique permettant, avec l'aide des pouvoirs publics, d'innover et de créer. Ils ont œuvré pour assurer eux-mêmes l'éducation et le devenir de leurs enfants. Ils ont souhaité et permis à d'autres parents de prendre le relais. Les temps ont changé, mais la volonté d'être force de proposition et d'innovation sociale reste intacte. Tout bénévole qui œuvre au sein de l'Association s'engage à **promouvoir et respecter cet esprit militant**, en faveur de la cause. Une réflexion sur la fidélisation et le recrutement de nouveaux adhérents doit être menée. Il est nécessaire d'expliquer ce qu'apporte notre Association, d'étendre ou rendre plus visible le service rendu et de développer la communication. Il faut susciter l'adhésion et ne pas l'attendre. Ce renforcement est indispensable pour permettre de renouveler les forces et assurer la pérennité de l'Adapei 36.

Les parents ont des compétences parce qu'ils sont confrontés quotidiennement aux problématiques liées à l'accueil des enfants et adultes très vulnérables, ainsi qu'à celles du vieillissement. Qui peut mieux partager, comprendre, écouter, soutenir des parents d'enfants ou d'adultes en situation de handicap que des parents vivant la même situation ?

Si elle reste fidèle à l'esprit originel, l'Association prend en considération les **évolutions des notions de Parentalité et de Famille**, qui peut être aujourd'hui monoparentale, divorcée, éclatée ou recomposée.

La notion de « Parent » renvoie directement

aux liens de parenté, et a un rôle plus statutaire au sein de l'Association (Conseil d'Administration notamment). Cet éclaircissement rompt l'idée d'une assimilation possible entre un Parent et un tuteur au sein des instances de Gouvernance de l'Association, spécialement au sein du Conseil d'Administration.

L'Adapei 36 se veut un lieu d'accueil, d'information, d'entraide, de médiation et de solidarité avec les familles touchées par le handicap de leur enfant ou de leur proche. Elle reconnaît aux familles **une place privilégiée** dans l'accompagnement des personnes accueillies au sein de ses établissements et services.

Depuis une quinzaine d'années, le cadre légal et les recommandations de bonnes pratiques obligent à associer les familles dans les accompagnements éducatifs et thérapeutiques de leurs proches. A ce titre l'Adapei 36 est très attachée à ce paradigme et souhaite développer la capacité et le pouvoir d'agir des familles afin que ces dernières apportent toute leur expertise dans cet accompagnement qui s'effectue dans une étroite collaboration avec les différents professionnels.

- Le maintien des liens familiaux ;
- Les familles ont accès aux établissements et services d'accueil dans le respect des dispositions des règlements de fonctionnement ;
- Les professionnels facilitent les visites dans les structures, par exemple en proposant d'assurer leur transport ;
- La participation des familles aux activités de l'établissement est également encouragée.

L'écoute et le soutien aux familles investies dans l'accompagnement est un des axes majeurs de l'Association.

> L'accès à l'information

Les familles sont destinataires, de plein droit ou à leur demande :

- Des documents leur permettant de mieux connaître l'Association, ainsi que l'établissement ou le service d'accueil (journal associatif, projet associatif, projet d'établissement et de service, livret d'accueil...) ;
- Des informations relatives à leur proche (vie institutionnelle, dossiers...) dans la limite des lois et règlements en vigueur.

L'Adapei 36 de par son histoire et ses valeurs est très attachée au bon fonctionnement des CVS mais aussi au suivi des demandes et avis émis par les membres du CVS. Les Directions sont chargées d'organiser les CVS, d'en faire les comptes rendus et de veiller au suivi des demandes et des avis.

L'instance primordiale favorisant le dialogue et l'échange avec les personnes accueillies et les familles reste le CVS (Conseil à la Vie Sociale).

Cette instance créée par la loi 2020-2 et rendue obligatoire par la loi 2005 reste un lien majeur pour le fonctionnement de l'Adapei 36.

Pour rappel ses principales missions sont :

- Les droits et libertés des personnes accompagnées ;
- L'organisation intérieure et la vie quotidienne ;
- Les activités, l'animation socio-culturelle et les prestations proposées ;
- Les projets de travaux et d'équipements ;

- La nature et le prix des services rendus ;
- L'affectation des locaux collectifs ;
- L'entretien des locaux ;
- Les relogements prévus en cas de travaux ou de fermeture ;
- L'animation de la vie institutionnelle et les mesures prises pour favoriser les relations entre les participants ;
- Les modifications substantielles touchant aux conditions de prises en charge ;
- Le projet d'établissement ou de service et notamment sur le volet portant sur la politique de prévention et de lutte contre la maltraitance ;
- Le plan d'organisation des transports des personnes adultes handicapées bénéficiant d'un accueil de jour.

> La participation

Pour développer les échanges au bénéfice de l'accompagnement des personnes accueillies, les bénévoles et les professionnels se rendent disponibles pour toute rencontre avec les familles. Pour l'élaboration du Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP), le recueil préalable de leur avis et leur participation active à son élaboration contribuent à la mise en œuvre du projet de vie.

> La représentation légale

En cas de représentation légale, les parents d'enfant mineur ou les tuteurs exercent, au nom de la personne accueillie, les droits dont cette dernière est titulaire au sein des établissements et services, tels que consacrés par la loi du 2 janvier 2002.

LE FONCTIONNEMENT ET L'ORGANISATION DE L'ASSOCIATION

L'Adapei 36 n'est pas une association isolée, elle est **adhérente à l'UNAPEI** et membre actif de l'UNAPEI Centre Val de Loire. Elle participe aux différentes réunions statutaires, commissions de réflexions, formations et a des administrateurs élus et membres du Bureau.

Dans ce cadre elle veille à la mise en place une politique nationale visant :

- **À développer la participation** des personnes accompagnées dans les instances institutionnelles par notre centre de formation ;
- **Faciliter l'accès** à leurs droits et à l'information ;
- **Poursuivre des programmes** de communication alternative, de formation des professionnels et de traduction des documents en Facile À Lire et à Comprendre (FALC) ;
- **Amplifier** l'utilisation d'autres formes de communication (ex. : tablettes, bornes interactives) pour fluidifier l'accessibilité à l'information et conforter l'implication des bénéficiaires dans la réalisation de leur projet ;
- **Développer des accompagnements** spécifiques pour les parents d'un enfant en situation de handicap, afin de les soutenir dans leurs capacités éducatives ;
- **Développer l'offre de formation** en direction des bénéficiaires, travailleurs d'ESAT et familles ;
- **Permettre** à des travailleurs d'ESAT de participer à l'animation de formation.

La politique d'inclusion passe concrètement par la possibilité des personnes accompagnées, qu'elles soient accueillies en établissement ou vivant à domicile, de développer plus d'autonomie et de pouvoir d'agir.

Le fonctionnement de l'Adapei 36 est décliné comme suit :

> **L'Assemblée Générale** (Articles 7 à 9 des statuts)
Instance souveraine de l'Association, elle réunit au moins une fois par an l'ensemble des adhérents de l'Association. Elle dispose d'une compétence générale et prend les décisions les plus importantes de la vie de l'Association.

> **Le Conseil d'Administration** (Articles 10 à 12)
Il est composé de 18 membres, renouvelés par tiers à chaque Assemblée Générale et dont au moins deux tiers doivent avoir la qualité de parents de personnes en situation de handicap. Il bénéficie de pouvoirs d'administration étendus et nécessaires au bon fonctionnement de l'Association. Son fonctionnement est régi par un règlement intérieur.

> **Le Bureau** (Articles 13 à 15)
Le Bureau est composé d'un(e) Président(e), d'un(e) Président(e)-adjoint(e), d'un(e) Trésorier(e), d'un(e) Trésorier(e)-adjoint(e), d'un(e) Secrétaire et d'un(e) Secrétaire-adjoint(e). Véritable organe exécutif de l'Association, il assume la gestion courante de l'Association et veille à la mise en œuvre des délibérations du Conseil d'Administration et de l'Assemblée Générale. En outre, il garantit le bon fonctionnement statutaire de l'Association et le respect de la réglementation.

> L'organisation et le fonctionnement des instances associatives non-statutaires

Le Conseil d'Administration est **soutenu dans ses missions** par des référents de secteurs et des commissions techniques, chargées pour son compte de préparer, d'organiser et de mettre en œuvre, ses décisions sur différentes thématiques (cf. liste ci-après). Leur création et leur fonctionnement sont prévus par le règlement intérieur de l'Association.

• Les référents de Secteurs

Nommés par la Présidence et validés par le Conseil d'Administration, au nombre de deux ou trois par secteurs, ils sont compétents dans leur domaine pour être le lien entre les professionnels et le Conseil d'Administration. Un point trimestriel est effectué par la Présidence, le Directeur Général, le Directeur de secteur et les référents.

• Les Commissions Associatives

Chaque commission est animée par un(e) administrateur(trice) référent(e) et composée, au cas par cas, de membres bénévoles et/ou de professionnels de l'Association. Au nombre de 6, elles se réunissent sur demande de l'administrateur(trice) référent(e) ou du (de la) Président(e) sur un sujet ressortant de leur compétence. Elles sont évolutives selon les besoins. L'Association a pour projet la création d'un comité d'éthique composé d'Administrateurs, de cadres, de salariés et de personnes qualifiées.

• Les outils associatifs de la gouvernance

Direction Générale et Directions, rôle et modalités : la mission d'encadrement technique et de mise en œuvre opérationnelle des objectifs fixés au projet associatif est confiée à la Direction Générale de l'Association. Elle constitue l'interface privilégiée entre les instances politiques et les Directions techniques de l'Association et le Conseil d'Administration.

Nommée par le Bureau et révoquée par le Conseil d'Administration, la Direction Générale reçoit ses pouvoirs par délégation du Président, qui fixe le périmètre de ses prérogatives. Celles-ci peuvent être amendées si besoin. Elle rend compte périodiquement et répond de son action devant le Bureau et le Conseil d'Administration de l'Association. Elle exerce sa mission directement pour ses domaines réservés, et par délégation permanente aux Directions ou par délégation temporaire à des chargés de mission. La Direction Générale et les autres Directions doivent être force de proposition auprès du Conseil d'administration pour de nou-

veaux projets, des réponses à appel à projets ou manifestation d'intérêt.

> Instances politiques et gouvernance

La régulation et le contrôle de la gouvernance par les instances politiques reposent sur des process internes et externes et sur une déontologie partagée par l'ensemble des acteurs.

En interne, l'action des dirigeants professionnels reste sous le contrôle du Bureau et du Conseil d'Administration et par les administrateurs référents de secteur :

- L'activité globale par le(la) Président(e) de l'Association ;
- L'activité économique et contrôle de l'exécution budgétaire par le(la) Trésorier(e) ;
- L'activité sociale par les Administrateurs référents de secteur.

Les Directions informent et rendent compte régulièrement et spontanément de leur action aux instances associatives, en parallèle de la Direction Générale, sur la base de rapports d'activités et de réunions de secteur périodiques.

En externe, l'action des dirigeants professionnels est soumise au respect des procédures issues de la réglementation en vigueur, notamment en matière d'évaluations externes, de contrôles des autorités de tutelle et de tarification et de commissariat aux comptes.

La régulation et le contrôle de l'action des Directions sont animés par un esprit de loyauté des professionnels vis-à-vis des instances politiques associatives et, réciproquement, de confiance des instances associatives dans l'action de leurs Directions. Dans cet esprit, les rapports entre les instances associatives et les dirigeants professionnels sont établis sur une logique de perméabilité relative, qui autorise, en bonne intelligence, des relations libres et directes entre les acteurs au sein de l'organigramme.

Les Directions doivent s'engager à piloter et participer à des actions associatives en lien à la finalité de l'Adapei 36.

COMMISSIONS ASSOCIATIVES

Commissions	Administrateurs référents	Domaines de compétences
Copil, Prospectives et politiques publiques	<u>Réft</u> : Présidence	• Thématiques sur ordre du jour • Compétence générale (thème ou projet ne rentrant pas dans le champ de compétences des autres commissions)
Instance de Médiation	<u>Réft</u> : Référent désigné par la Présidence <u>Réft-adj</u> : Présidence et référents de secteurs concernés	• Prévention et Médiation • Droits et libertés des personnes accueillies • Maltraitance / Bientraitance • Ethique et responsabilité • CVS • Droits et devoirs des salariés
Patrimoine Sécurité Travaux Projets	<u>Réft</u> : Référents désignés par la Présidence	• Gestion patrimoniale • Sécurité des ESMS • Projets et Travaux
Budget et finances	<u>Réft</u> : Trésorier <u>Réft-adj</u> : Présidence, Trésorier -Adjoint	• Budgets prévisionnels • Suivi des budgets exécutoires • Gestion d'investissement
Partenariat et communication	<u>Réft</u> : Référents désignés par la Présidence Chargé de communication	• Actions associative • Partenariats • Mécénat
Unapei Unapei Centre Val de Loire	<u>Réft</u> : Présidence <u>Réft-adj</u> : Référents élus	• Relations Unapei / Unapei Centre Val de Loire
CDAPH	<u>Réft</u> : Référents désignés par la Présidence <u>Réft-adj</u> : Présidence	• Prendre les décisions relatives aux droits pouvant être attribués aux personnes en situation de handicap

LA FONCTION EMPLOYEUR

PARTIE

4

LE RECRUTEMENT ET LA
CONTRACTUALISATION

LA FORMATION DANS
TOUTES SES DIMENSIONS

LA QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL

LES SPÉCIFICITÉS DU SECTEUR
MÉDICO-SOCIAL

DROITS ET DEVOIRS DES SALARIÉS
VIS-À-VIS DE L'EMPLOYEUR

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET
ENVIRONNEMENTALE

LE RECRUTEMENT ET LA CONTRACTUALISATION

L'Association veille à offrir aux professionnels des conditions de travail aussi favorables que possible dans l'organisation de l'accompagnement des personnes accueillies. L'Association témoigne régulièrement de sa reconnaissance pour le travail accompli.

> Le respect de la fonction employeur

La fonction « Employeur » est remplie collectivement par le Conseil d'Administration, qui délègue une partie de ses prérogatives au Président et au Directeur Général, ainsi qu'aux équipes de direction. Chacun est reconnu et respecté dans son rôle et dans son action.

L'ASSOCIATION Adapei 36 : UN EMPLOYEUR QUI S'ENGAGE !

L'Adapei 36 est une **association gestionnaire** à vocation parentale qui gère **18 établissements et services** répartis sur **4 sites géographiques** afin d'être au plus près des besoins des territoires et des usagers.

Pour accompagner les **500 personnes en situation de handicap** elle dispose de **250 professionnels**, effectif complété par **210 salariés en situation de handicap**.

L'Adapei 36 est un employeur du secteur médico-social qui applique la Convention Collective Nationale de Travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, mise à jour du 15 septembre 1976.

L'association porte un principe incontournable d'**égalité Hommes-Femmes** dans la carrière, de protection contre toutes formes de violences sexistes ou discriminatoires. Le respect des salariés entre eux est une condition indispensable pour un travail d'équipe de qualité au service des usagers.

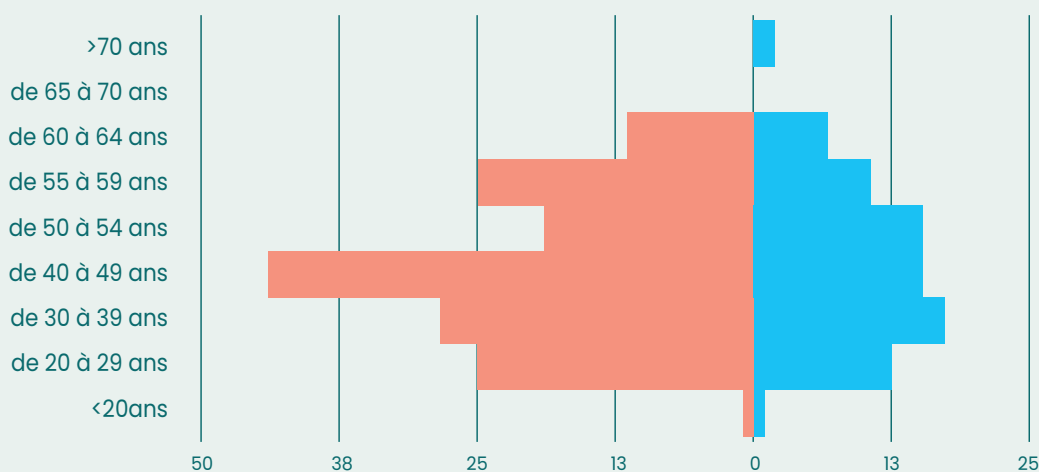
Ce tableau ci-dessous présente la pyramide des âges et montre que comme dans l'ensemble des établissements médico-sociaux, la proportion des salariés femmes est plus importante.

► Pyramide des âges

au 01/06/2026

Femmes

Hommes



> Le recrutement, un acte en lien avec les valeurs de l'Adapei 36

L'Adapei 36 est convaincue que les femmes et les hommes qui œuvrent chaque jour dans ses structures et services donnent vie aux valeurs qui sont portées et aux missions d'accompagnement des personnes en situation de handicap. C'est pourquoi **l'humain est au cœur de la politique** de Gestion des Ressources Humaines.

Rejoindre l'Adapei 36, ce n'est pas seulement intégrer une structure, c'est faire le choix d'un **engagement** dans une association créée par des familles et parents de personnes en situation de handicap.

Veiller à ce que chaque recrutement puisse être une rencontre entre les valeurs portées par l'Association et des compétences au service de celles-ci doit être essentiel.

> Le dispositif mis en place pour les recrutements

Les offres d'emplois sont systématiquement et prioritairement diffusées en interne, permettant aux collaborateurs d'**évoluer au sein d'un réseau pluriel**. Cette logique de mobilité interne reflète la volonté associative de favoriser la mobilité, de faire acquérir un maximum d'expérience aux salariés. Cela permet ainsi la **montée en compétence** et l'**accès à des formations diplômantes** tout au long de la carrière des professionnels.

L'Adapei 36 souhaite **encourager** et **accompagner** les professionnels en désir d'améliorer leur savoir et de prendre des responsabilités plus importantes sur le plan technique ou managériales.

Ces possibilités d'évolution permettent également de lutter contre une forme de routine préjudiciable au salarié, à l'équipe avec qui il travaille et, bien évidemment, aux personnes

en situation de handicap dont il participe à l'accompagnement. L'Adapei 36 privilégie toutes formules permettant le **développement de compétences** et le **bien-être au travail**.

Chaque candidature est examinée avec attention dans une démarche de diversité, d'équité et de respect en conformité avec la loi : L1221.6 du code du travail. En garantissant également le respect strict du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)-règlement VE (2016/679 du parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, notamment en ce qui concerne les données personnes des candidats et des salariés).

Par délégations les directeurs et les cadres ont la capacité de recruter les salariés mais le règlement intérieur de l'Association stipule que le Président dispose, notamment, des attributions suivantes : « *Il nomme aux emplois et signe les engagements du personnel cadre, sur proposition du Directeur Général* ».

> La formalisation du contrat des salariés.

Après l'entretien de recrutement durant lequel les missions sont exposées, le salarié, s'il maintient sa candidature, est informé par écrit (message informatique) de la volonté de son recrutement.

Un second entretien est souvent nécessaire pour définir les éléments de mission, de rémunération contractuelle et de date de prise de fonction. Après celui-ci le recrutement est acté par une promesse d'embauche.

Le salarié reçoit un contrat complet avec tous les éléments légaux et doit le retourner signé et paraphé.

Dès leur arrivée, les salariés bénéficient d'un **parcours d'intégration prédéfini**, qui facilite la découverte de l'Association, de ses valeurs, et de son fonctionnement.

LA FORMATION DANS TOUTES SES DIMENSIONS

Au-delà de l'accueil du salarié, l'Adapei 36 **encourage et développe la formation continue** tout au long du parcours comme levier de l'épanouissement professionnel et personnel. Ceci est aussi un moyen pour l'Association d'**améliorer l'efficacité de l'accompagnement** des usagers et la fidélisation des professionnels. Le secteur médico-social est en effet marqué par une **très forte mobilité** voire un nomadisme des professionnels qualifiés, qui sont peu nombreux dans le département.

Chaque année, un plan de formation et de développement des compétences est proposé à tous les salariés pour offrir à celles et ceux

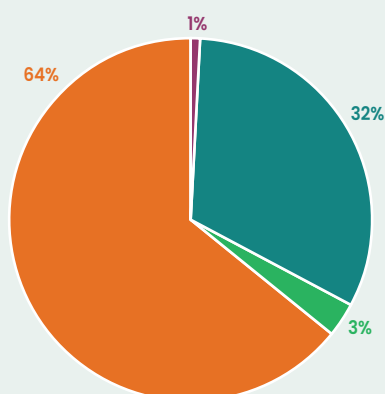
qui le souhaitent des opportunités **d'évolution**, de **spécialisation**, ou de **reconversion**. Qu'il s'agisse de renforcer une expertise, de découvrir de nouvelles fonctions, ou d'acquérir de nouvelles compétences transversales, chaque salarié, en CDI ou en CDD, peut construire une trajectoire professionnelle à son image.

Selon les besoins et/ou nouveaux projets, le Conseil d'Administration pourra être amené à proposer aux directions un financement exceptionnel de formations spécifiques et nécessaires pour répondre aux besoins des personnes accompagnées par la mise à disposition d'une enveloppe fonds associatifs propres.

► Formations 2024

358 salariés formés pour un budget de près de 200 000€

- Adaptation au poste
- Développement compétences
- Formations obligatoires
- Formation diplômante



LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L'Adapei 36 se propose de mettre en place une véritable relation de confiance entre l'organisation et celles et ceux qui la font vivre. Elle a le souhait d'un **engagement réciproque** pour que chaque salarié puisse se projeter sur du moyen et long terme pour trouver un sens à son travail et savoir que sa place compte dans l'organisation associative.

Faire que l'Adapei 36 soit un employeur de référence dans le secteur médico-social départemental passe par un engagement associatif pour que les **professionnels se sentent reconnus, valorisés et utiles** dans leur mission. Ceci passe aussi par une volonté d'organisation stable autour d'une gouvernance et d'un

siège social mobilisés mais sans cesse en cohérence avec les besoins et les souhaits des usagers et de leurs familles.

Le principe de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail ne doit pas être qu'un affichage de bonnes intentions mais un concept concret pour garantir de bonnes pratiques. L'Association se propose de mener une réflexion avec les organisations représentatives du personnel, le CSE et les Directions afin de développer une politique concrète de QVCT. Un référent QVCT au sein du siège, des formations, des réflexions sur les missions proposées aux professionnels et leur valorisation pourront être envisagés.

LES SPÉCIFICITÉS DU SECTEUR MÉDICO-SOCIAL

> L'adaptation aux besoins des usagers

Le secteur Médico-social est soumis, de fait, à plusieurs contraintes : l'évolution constantes des politiques publiques et leur financement, mais aussi et surtout la modification des besoins des usagers et de leurs attentes ainsi que celles des Familles.

Pour ce faire l'Adapei 36 prend plusieurs engagements :

- Une **veille constante** sur la déclinaison des politiques publiques, Etat et Département,

et une formalisation de cet engagement par des réponses aux Appels à Projets ou Appel à Manifestation d'intérêt et un lien pérenne avec l'ARS et le Conseil Départemental ;

- Une **réflexion permanente** sur les éventuelles modifications de l'organisation de nos établissements et services afin d'être au plus près des besoins des usagers et des attentes des financeurs ;
- Une **participation de l'Association**, tous secteurs confondus, aux instances de réflexions et de concertation organisées par le Département ou l'Etat ;

- Un **engagement associatif incitatif** pour la formation diplômante, qualifiante et technique de nos personnels afin que ceux-ci aient la capacité de répondre aux problématiques, aux attentes et aux besoins des personnes accueillies.

Une réflexion sur le bâti et le patrimoine doit être menée en permanence pour avoir des locaux adaptés aux différents modes d'accompagnement des usagers. Ceci doit permettre aussi une souplesse dans la modularité des bâtiments qui est aujourd'hui un enjeu majeur que ce soit pour le secteur enfance ou adulte. L'Adapei 36 ne doit pas être « contrainte » de garder des bâtiments non utiles qu'il est nécessaire d'entretenir au détriment d'utilisation de ressources à d'autres fins.

L'inclusion doit dorénavant constituer un objectif qui ne passe pas forcément par l'acquisition ou la construction de biens immobiliers.

> Valorisation des métiers

Les valeurs et principes d'organisation de l'Association ne peuvent être déclinés que s'ils sont accompagnés d'une valorisation des métiers du secteur médico-social. Cette valorisation est nécessaire pour un bon accompagne-

ment des usagers et leurs familles mais aussi pour l'attractivité du secteur et de l'Adapei 36.

> Les risques psycho-sociaux.

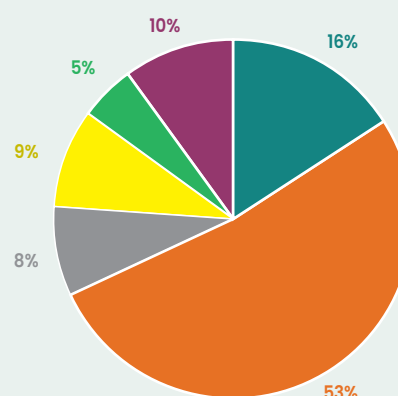
Le travail auprès de personnes vulnérables mais aussi parfois avec des pathologies comportementales ou psychiques très sévères entraîne, de fait, des risques psycho-sociaux pour les professionnels. L'Association se fait un point d'honneur à **accompagner les personnels** par un fonctionnement permanent du CSE, un **dialogue** et une **veille sur les alertes** posées par les personnels et / ou leurs représentants.

Des rencontres ponctuelles ou extra-légales sont aussi prioritaires en cas de besoin afin d'être **à l'écoute de salariés et des cadres**.

Des séances autour de l'Analyse des pratiques seront proposées aux équipes et un lien constant avec la médecine du travail est fait afin de garantir l'accompagnement des personnels. Si besoin est, et en lien avec la Prévoyance, des **accompagnements individuels** sont proposés tout comme une étude et une formation en cas d'inaptitude au poste et de besoin de reclassement.

► Répartition des métiers au sein de l'Association

- Services Généraux
- Educatif
- Administratif
- Médical / Paramédical
- Encadrement
- Ouvriers



LES DROITS ET DEVOIRS DES SALARIÉS

La déclinaison des droits des personnels est fournie par la Loi et par le respect de la convention de 66, référence et engagement de l'Adapei 36.

Mais l'Association entend aussi que les devoirs des salariés soient respectés :

- **Devoir de confidentialité** sur les informations reçues dans le cadre du travail ;
- **Devoir de respect** de l'Association en tant qu'employeur et de la hiérarchie ;
- **Respect**, sans conditions, des valeurs associatives d'une association de parents ;
- **Participation aux actions associatives** historiques ou ponctuelles dans le cadre du temps de travail ou d'un volontariat ;
- **Respect des usagers**, de **leurs familles** et des **proches aidants** qui sont le ciment de l'action associative.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Dans un contexte international marqué par l'accélération des dérèglements climatiques, la raréfaction des ressources naturelles et l'évolution constante des exigences réglementaires et sociétales, l'Adapei 36 affirme son engagement en faveur d'une démarche de **Responsabilité Sociétale des Organisations** (RSO) ambitieuse, structurée et transversale. Consciente de son rôle d'acteur médico-social de proximité et de son impact environnemental, l'Association inscrit son action dans une logique d'**amélioration continue** visant à concilier **performance environnementale**, **qualité de service** et **utilité sociale**.

L'Association veille à la stricte conformité aux cadres législatifs et réglementaires en vigueur. Au-delà de ces obligations, elle déploie des actions concrètes et mesurables : **adaptation progressive des bâtiments** au changement climatique, **amélioration** de leur **efficacité énergétique**, **optimisation** des **systèmes** de **chauffage** et **d'éclairage**, et **suivi rigoureux** des consommations afin de maîtriser l'usage des ressources en énergie et en eau. Une attention particulière sera également portée à la **qualité de l'air intérieur**, par le contrôle des systèmes de ventilation, le choix de matériaux et produits à faible émission de composés volatils,

et la mise en œuvre de pratiques d'entretien respectueuses de la santé des occupants.

La sensibilisation constitue un levier essentiel de cette transformation. Les professionnels comme les travailleurs en situation de handicap sont accompagnés dans **l'adoption d'écogestes quotidiens** : tri sélectif, réduction des déchets, sobriété énergétique, préservation de l'eau. **La gestion responsable des espaces extérieurs**, incluant l'entretien raisonné des espaces verts et la plantation régulière d'arbres, participe à la préservation de la biodiversité et à l'amélioration du cadre de vie. Le **renouvellement progressif du parc automobile** vers des véhicules labellisés CRIT'AIR 1 s'inscrit également dans cette dynamique de réduction des émissions polluantes.

Dans une perspective à moyen terme, l'Association entend **renforcer et structurer** davantage sa politique environnementale. Le développement des énergies renouvelables, notamment par l'installation de panneaux photovoltaïques sur son site principal, constitue un axe prioritaire afin de réduire sa dépendance aux énergies fossiles et de maîtriser durablement ses coûts énergétiques. La formalisation d'une **politique d'achats responsables** sera approfondie : intégration de critères environnementaux et sociaux dans les consultations, recours accru aux circuits courts, évaluation des pratiques des fournisseurs et sous-traitants, et augmentation progressive des exigences en matière de performance environnementale et d'éthique. Cette dynamique vise à inscrire l'ensemble de la chaîne de valeur dans une logique responsable et cohérente.

L'**amélioration de l'environnement de travail** est un engagement prioritaire. En proposant des locaux plus sains, plus confortables et plus performants sur le plan environnemental, l'Association contribue au bien-être, à la santé et à la sécurité des professionnels et des travailleurs en situation de handicap qu'elle accompagne. Les métiers du secteur médico-social, profondément humains et non délocalisables, portent une utilité sociale majeure.

Leur exercice dans un cadre respectueux de l'environnement et de la qualité de vie au travail renforce leur attractivité et leur sens.

Dans cette dynamique globale, le pôle travail s'est engagé dans une démarche structurée visant l'obtention de la **certification ISO 14001 à l'horizon 2027**. Cette orientation traduit la volonté de doter l'Association d'un système de management environnemental reconnu, fondé sur l'identification et la maîtrise des impacts, l'évaluation des risques, la définition d'objectifs mesurables et l'amélioration continue.

Par cette stratégie ambitieuse et cohérente, l'Adapei 36 entend se démarquer durablement dans le paysage médico-social. En intégrant pleinement les enjeux environnementaux à son projet associatif, en mobilisant ses équipes et ses partenaires, et en innovant dans ses pratiques, elle affirme sa capacité à anticiper les évolutions sociétales, à renforcer son exemplarité et à demeurer un acteur engagé et responsable, au service des personnes en situation de handicap et du territoire.

LA GOUVERNANCE

PARTIE

5

LA REPRÉSENTATION
POLITIQUE

LES RESSOURCES
DE L'ASSOCIATION

SOUTENIR
L'ADAPEI 36

L'organisation et le fonctionnement des différentes instances associatives, leurs relations et la répartition des pouvoirs entre elles, sont essentiellement définis par les statuts de l'Association

LA REPRÉSENTATION POLITIQUE

L'Adapei 36 se veut être un représentant politique majeur des personnes en situation de handicap et de leurs familles. Depuis plus de soixante ans, elle incarne et revendique devant les pouvoirs publics et les instances de la société civile **la défense des intérêts** des personnes en situation de handicap.

L'Association souhaite **poursuivre et accroître ses actions de sensibilisation**, de **communication et de lobbying** sur ses valeurs et sur les besoins des personnes en situation de handicap, notamment sur la question du vieillissement ainsi que sur la question du plein développement d'une société inclusive. Par exemple ; la retraite des ouvriers handicapés accueillis en foyer d'hébergement, en particulier, génère une fracture à la fois professionnelle et sociale intolérable, l'accueil en foyer étant souvent indissociable du statut de travailleur il est important que l'Association continue à travailler sur ce sujet.

L'Adapei 36 revendique un **engagement politique pour l'inclusion des personnes accueillies** mais est totalement neutre dans le soutien quel qu'il soit à un parti politique.

> Pérenniser et se développer

- **Favoriser l'arrivée** de nouveaux adhérents pour prolonger la dynamique soixantenaire ;
- **Elargir le réseau** afin d'associer et rassembler de nouveaux partenaires ;
- **Développer les coopérations** avec d'autres partenaires médico-sociaux, associatifs et publics, en conservant l'identité de l'Adapei 36 ;

- **Consolider les actions** en direction des parents et des familles ;
- **Former** de nouveaux professionnels et de nouveaux bénévoles ;
- **Favoriser la participation** des administrateurs aux différentes instances et administrations (Unapei Centre val de Loire, CDAPH...) ;
- **Renforcer** la veille stratégique et la méthodologie de réponse aux appels à projet ;
- **Être acteur** de nouvelles solutions d'accompagnement et l'effort d'innovation sociale dans le cadre de la transformation de l'offre médico-sociale ;
- **Poursuivre la réhabilitation** des structures telles que les sites des Martinets, des Alizés...

> Communiquer

- **Favoriser la reconnaissance** de l'utilité sociale du mouvement d'association de parents ;
- **Collaborer** et être force de proposition auprès des instances décisionnelles et des pouvoirs publics ;
- **Permettre l'accès** des personnes accueillies aux nouvelles technologies ;
- **Valoriser** les potentialités des personnes accompagnées ;
- **Informier et sensibiliser** le grand public sur l'action de l'Adapei 36 et contribuer à la diffusion des connaissances sur le handicap ;
- **Conduire une politique de communication** en partenariat avec les médias et les acteurs économiques et sociaux ;
- **Organiser l'accueil et la rencontre** de publics variés à l'intérieur de l'établissement, organiser des portes ouvertes, des expositions ...



> Promouvoir

- **Promouvoir les droits** des personnes en situation de handicap, leur rendre accessible la citoyenneté et garantir le respect de leur dignité ;
- **Favoriser l'autonomie** et **l'inclusion** sociale des personnes en situation de handicap ;
- **Affirmer** la place de l'Adapei 36 au sein des ESS (Economie Sociale et Solidaire) par la valorisation d'idHem ;
- **Encourager** l'autoreprésentation des personnes en situation de handicap ;
- **Soutenir** l'action associative ;
- **Favoriser** pleinement l'autodétermination ;
- **Faire évoluer** les représentations de la société sur les valeurs, compétences et talents des personnes en situation de handicap ;
- **Valoriser** leur rôle social à travers leurs qualités humaines, dans les activités professionnelles, artistiques, sportives, culturelles et dans leur vie quotidienne ;
- **Développer** l'information grand public afin de permettre cette participation et rendre possible le «vivre ensemble» ;
- **Faire appel au bénévolat** dans le cadre d'activités régulières ou ponctuelles notamment les activités sportives et culturelles ;
- **Se faire reconnaître** comme acteur de proximité auprès des élus, des médias locaux, des secteurs économiques, sociaux, associatifs et scolaires ;
- **S'inscrire** dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale d'Association ;
- **Diminuer** dans notre activité quotidienne **notre empreinte environnementale** ;

- **Réaliser** des achats, des travaux et des constructions socialement et éthiquement responsables ;
- **Valoriser la responsabilité sociale** et l'éthique de l'accompagnement ;
- **Intégrer** la démarche de développement durable à l'ensemble des projets ;
- **Continuer** d'être une « **association apprenante** » (formation, recherche-action, apprentissage...).

Dans l'exercice de ses missions, l'Adapei 36 cherche constamment à concilier activité économique et utilité sociale, et adhère aux thèses de l'Economie Sociale et Solidaire :

- **L'indépendance politique** ;
- La **poursuite** d'une **utilité sociale et collective**, empreinte d'innovation et d'adaptation sociale ;
- La **non-lucrativité** (pour le secteur Travail, la lucrativité limitée, c'est-à-dire le réinvestissement des bénéfices réalisés au service du projet collectif) qui prône et respecte un engagement militant, basé sur un bénévolat strict et sur un parfait désintéressement ;
- **L'ancrage territorial et local.**

En outre, l'Association soutient concrètement les acteurs du monde associatif. Sur les modèles issus de l'Economie Collaborative, elle organise la mise à disposition réciproque de biens et de services avec des collectivités ou d'autres associations.

LES RESSOURCES DE L'ASSOCIATION

L'Association est consciente qu'il n'est pas d'actions sans ressources, qu'il s'agisse de celles des établissements et services ou de celles des bénévoles.

L'Adapei 36 finance son action bénévole au moyen :

- Des adhésions de ses membres ;
- De la perception de dons et legs ;
- D'opérations spécifiques nationales ou locales, telles que l'Opération Brioches, marchés de Noël, lotos, ou d'autres projets ...

De plus, elle mobilise et développe son réseau en tous domaines, et fait du partenariat une ressource à part entière, sur les bases de l'**Economie Collaborative**.

Pour le fonctionnement de ses établissements et services autorisés, l'Association veille à l'**équilibre et à la bonne gestion des financements** alloués par les pouvoirs publics. Pour rappel, dans ce cadre les établissements et services sont de fait une délégation de services public. L'Adapei 36 applique, dans le respect du cadre normatif existant et des pouvoirs des différentes autorités de tarification, les principes de **mutualisation**, de **rationalisation des dépenses** et d'**optimisation des ressources** allouées. La mise en œuvre de ces principes bénéficie à la collectivité et à une juste gestion des deniers publics. L'Association cherche à compléter utilement ces moyens autorisés par la recherche de financements alternatifs, économiquement et éthiquement compatibles avec sa mission.

SOUTENIR L'ADAPEI 36

Adhérer à l'Association, faire un don ponctuel, rejoindre nos bénévoles, devenir entreprise partenaire ou encore transmettre votre patrimoine...

Différentes possibilités s'offrent à vous pour vous engager à nos côtés au profit des personnes en situation de handicap.

En adhérant, vous aidez l'Adapei 36 à affirmer **sa force militante** auprès des diverses instances, à faire respecter les droits des personnes handicapées mentales, à les défendre et à obtenir les solutions d'accueil et d'accompagnement qui leurs sont nécessaires. Vous participez également à l'Assemblée générale et aux différentes rencontres et manifestations festives de l'Association, tout en étant informé de notre actualité.

En nous soutenant financièrement, **vous permettez à nos actions de voir le jour** : financement d'activités de loisirs, acquisition d'équipements pour les établissements, extension de structures spécialisées...

Votre adhésion et/ou votre don ouvre droit à une réduction d'impôt, à hauteur de 66 % de leur montant pour les particuliers et 60 % pour les entreprises.

Vous pouvez aider l'Adapei 36 en donnant de votre temps, selon vos possibilités, pour mener

une activité ponctuelle ou plus durable en lien direct avec la mission de l'Association.

En participant à des actions évènementielles - comme l'opération Brioches ou les journées de solidarité vous contribuez directement à l'amélioration de la vie quotidienne des personnes tout en sensibilisant un large public à une meilleure inclusion.

Vous pouvez désigner la Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle du DAME Les Martinets en tant que bénéficiaire de tout ou partie de votre taxe d'apprentissage. Les moyens supplémentaires ainsi mis à notre disposition contribuent directement à augmenter les capacités de réponses pédagogiques et à améliorer la qualité de nos équipements (aménagement des locaux, renouvellement du matériel, achat d'outils pédagogiques performants...).

Ainsi vous **développez les chances** d'adaptation et de prises d'autonomie des jeunes accueillis et **participez à leur insertion sociale et professionnelle**.

Pour donner du sens à vos biens ou placements, vous pouvez transmettre un legs, une donation ou le bénéfice d'une assurance-vie à l'Adapei 36. Consultez votre notaire, il vous assistera dans vos démarches et vos choix.

ANNEXES

Un projet : pour qui ? comment ? et avec qui ?

Ce projet, qui est de fait un engagement de l'Adapei 36, a pour fonction d'éclairer sur les missions, l'organisation de la gouvernance de l'Association.

Il fixe aussi une ligne de conduite, une éthique, les principes de bienveillance et de solidarité qui sont les axes fondamentaux de notre mouvement parental.

Les sujets du handicap et de l'accompagnement des usagers, de leur famille, la valorisation et la formation des professionnels ainsi que la mobilisation des bénévoles sont étroitement liés car complémentaires et indissociables les uns des autres.

C'est ensemble et avec les partenaires et financeurs que l'Adapei 36 veut agir pour une meilleure inclusion, une citoyenneté reconnue, un accompagnement de qualité et des professionnels engagés au service des personnes en situation de handicap.

C'est collectivement, par un travail partenarial et réfléchi, que la préservation de la dignité de toute personne en situation de handicap sera effective pour un engagement sociétal commun.

ANNEXE 1

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE ACCUEILLIE

Article 1 : Principe de non-discrimination

Dans le respect des conditions particulières de prise en charge et d'accompagnement, prévues par la loi, nul ne peut faire l'objet d'une discrimination à raison de son origine, notamment ethnique ou sociale, de son apparence physique, de ses caractéristiques génétiques, de son orientation sexuelle, de son handicap, de son âge, de ses opinions et convictions, notamment politiques ou religieuses, lors d'une prise en charge ou d'un accompagnement, social ou médico-social.

Article 2 : Droit à une prise en charge ou à un accompagnement adapté

La personne doit se voir proposer une prise en charge ou un accompagnement, individualisé et le plus adapté possible à ses besoins, dans la continuité des interventions.

Article 3 : Droit à l'information

La personne bénéficiaire de prestations ou de services a droit à une information claire, compréhensible et adaptée sur la prise en charge et l'accompagnement demandés ou dont elle bénéficie ainsi que sur ses droits et sur l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, du service ou de la forme de prise en charge ou d'accompagnement. La personne doit également être informée sur les Associations d'usagers œuvrant dans le même domaine.

La personne a accès aux informations la concernant dans les conditions prévues par la loi ou la réglementation. La communication de ces informations ou documents par les personnes habilitées à les communiquer en vertu de la loi s'effectue avec un accompagnement adapté de nature psychologique, médicale, thérapeutique ou socio-éducative.

Article 4 : Principe du libre choix, du consentement éclairé et de la participation de la personne

Dans le respect des dispositions légales, des décisions de justice ou des mesures de protection judiciaire ainsi que des décisions d'orientation :

- La personne dispose du libre choix entre les prestations adaptées qui lui sont offertes soit dans le cadre d'un service à son domicile, soit dans le cadre de son admission dans un établissement ou service, soit dans le cadre de tout mode d'accompagnement ou de prise en charge.
- Le consentement éclairé de la personne doit être recherché en l'informant, par tous les moyens adaptés à sa situation, des conditions et conséquences de la prise en charge et de l'accompagnement et en veillant à sa compréhension.
- Le droit à la participation directe, ou avec l'aide de son représentant légal, à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne lui est garanti.

ANNEXE 1

- Lorsque l'expression par la personne d'un choix ou d'un consentement éclairé n'est pas possible en raison de son jeune âge, ce choix ou ce consentement est exercé par la famille ou le représentant légal auprès de l'établissement, du service ou dans le cadre des autres formes de prise en charge et d'accompagnement. Ce choix ou ce consentement est également effectué par le représentant légal lorsque l'état de la personne ne lui permet pas de l'exercer directement. Pour ce qui concerne les prestations de soins délivrées par les établissements ou services médico- sociaux, la personne bénéficie des conditions d'expression et de représentation qui figurent au code de la santé publique.
- La personne peut être accompagnée de la personne de son choix lors des démarches nécessitées par la prise en charge ou l'accompagnement.

Article 5 : Droit à la renonciation

La personne peut à tout moment renoncer par écrit aux prestations dont elle bénéficie ou en demander le changement dans les conditions de capacités, d'écoute et d'expression ainsi que de communication prévues par la présente charte, dans le respect des décisions de justice ou mesures de protection judiciaire, des décisions d'orientation et des procédures de révision existantes en ces domaines.

Article 6 : Droit au respect des liens familiaux

La prise en charge ou l'accompagnement doit favoriser le maintien des liens familiaux et

tendre à éviter la séparation des familles ou des fratries prises en charge, dans le respect des souhaits de la personne, de la nature de la prestation dont elle bénéficie et des décisions de justice. En particulier, les établissements et les services assurant l'accueil et la prise en charge ou l'accompagnement des mineurs, des jeunes majeurs ou des personnes et familles en difficultés ou en situation de détresse prennent, en relation avec les autorités publiques compétentes et les autres intervenants, toute mesure utile à cette fin.

Dans le respect du projet d'accueil et d'accompagnement individualisé et du souhait de la personne, la participation de la famille aux activités de la vie quotidienne est favorisée.

Article 7 : Droit à la protection

Il est garanti à la personne comme à ses représentants légaux et à sa famille, par l'ensemble des personnels ou personnes réalisant une prise en charge ou un accompagnement, le respect de la confidentialité des informations la concernant dans le cadre des lois existantes.

Il lui est également garanti le droit à la protection, le droit à la sécurité, y compris sanitaire et alimentaire, le droit à la santé et aux soins, le droit à un suivi médical adapté.

Article 8 : Droit à l'autonomie

Dans les limites définies dans le cadre de la réalisation de sa prise en charge ou de son accompagnement et sous réserve des décisions

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE ACCUEILLIE

de justice, des obligations contractuelles ou liées à la prestation dont elle bénéficie et des mesures de tutelle ou de curatelle renforcée, il est garanti à la personne la possibilité de circuler librement. A cet égard, les relations avec la société, les visites dans l'institution, à l'extérieur de celle-ci, sont favorisées.

Dans les mêmes limites et sous les mêmes réserves, la personne résidente peut, pendant la durée de son séjour, conserver des biens, effets, et objets personnels et, lorsqu'elle est majeure, disposer de son patrimoine et de ses revenus.

Article 9 : Principe de prévention et de soutien

Les conséquences affectives et sociales qui peuvent résulter de la prise en charge ou de l'accompagnement doivent être prises en considération. Il doit en être tenu compte dans les objectifs individuels de prise en charge et d'accompagnement.

Le rôle des familles, des représentants légaux ou des proches qui entourent de leurs soins la personne accueillie doit être facilité avec son accord par l'institution, dans le respect du projet d'accueil et d'accompagnement individualisé et des décisions de justice.

Les moments de fin de vie doivent faire l'objet de soins, d'assistance et de soutien adaptés dans le respect des pratiques religieuses ou confessionnelles et convictions tant de la personne que de ses proches ou représentants.

Article 10 : Droit à l'exercice des droits civiques attribués à la personne accueillie

L'exercice effectif de la totalité des droits civiques attribués aux personnes accueillies et des libertés individuelles est facilité par l'institution, qui prend à cet effet toutes mesures utiles dans le respect, si nécessaire, des décisions de justice.

Article 11 : Droit à la pratique religieuse

Les conditions de la pratique religieuse, y compris la visite de représentants des différentes confessions, doivent être facilitées, sans que celles-ci puissent faire obstacle aux missions des établissements ou services. Les personnels et les bénéficiaires s'obligent à un respect mutuel des croyances, convictions, et opinions. Ce droit à la pratique religieuse s'exerce dans le respect de la liberté d'autrui et sous réserve que son exercice ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et services.

Article 12 : Respect de la dignité de la personne et de son intimité

Le respect de la dignité et de l'intégrité de la personne est garanti.

Hors la nécessité exclusive et objective de la réalisation de la prise en charge ou de l'accompagnement, le droit à l'intimité doit être préservé.

ANNEXE 2

CHARTRE POUR LA DIGNITE DES PERSONNES HANDICAPEES MENTALES

La personne handicapée mentale est citoyenne à part entière de France, d'Europe et du Monde.

La personne handicapée mentale bénéficie des Droits reconnus à la personne humaine :

- Droit à la Vie,
- Droit à l'Education et à la Formation,
- Droit au Travail et à l'Emploi,
- Droit au Logement,
- Droit aux Loisirs,
- Droit à la Culture,
- Droit à l'Information,
- Droit à la Santé,
- Droit à des Ressources décentes,
- Droit de se déplacer librement.

La personne handicapée mentale remplit les Devoirs auxquels tout citoyen est tenu.

Les obligations de la société envers la personne handicapée mentale sont :

- De lui donner les moyens, adaptés à la nature et au degré de sa déficience, qui lui permettent d'exercer ses Droits et d'accomplir ses Devoirs,
- De veiller à ce qu'elle soit connue et respectée,
- De lui apporter la protection qui la mette à l'abri de toute exploitation.

REMERCIEMENTS

“

*Au nom du Conseil d'administration,
je dois remercier tous les acteurs
qui se sont mobilisés pour ce projet :
administrateurs, professionnels, et surtout les personnes
accueillies qui par la sincérité et la pertinence de
leur réflexion nous ont permis d'alimenter notre travail.*

*Il me faut aussi remercier
C. Potier et D. Perriot pour le travail
et la constance qu'ils m'ont apporté
dans l'élaboration de ce projet.*

Martine Fourré
Présidente

”



Projet Associatif 2026-2031

Édition Juin 2026

