

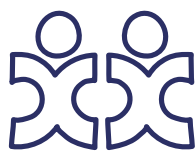


2026

Assemblée Générale

 Adapeila
une existence digne pour chacun





Une transformation de l'offre engagée

L'année écoulée s'inscrit au cœur d'une véritable vague de fond pour la transformation de l'offre médico-sociale. Portées par la Convention internationale des droits des personnes handicapées, les politiques publiques érigent désormais la société inclusive et l'autodétermination en priorités absolues.

Dans ce cadre, notre secteur sort de son fonctionnement traditionnel "en silo" pour s'intégrer directement dans le parcours global de la personne, en appui aux dispositifs de droit commun (école, entreprise, domicile, loisirs). Pour l'Adapeila, la dimension qualitative de nos accompagnements constitue un axe fort de la défense des droits. Ainsi, les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) de la HAS (Haute Autorité de Santé) forment le socle rigoureux de nos interventions et de nos formations.

Si cette dynamique œuvre concrètement en faveur des personnes et de leurs familles, elle s'exerce néanmoins dans **un contexte de fortes tensions : les budgets actuels sont notoirement insuffisants pour couvrir l'ampleur des besoins et des attentes**. Le déploiement de plateformes de services ou dispositifs n'y répondent que très partiellement avec la nécessaire charge accrue pour les aidants familiaux, au détriment de leur vie professionnelle et sociale. Le manque d'attractivité des métiers du CARE vient

également mettre en tension les équipes qui œuvrent au quotidien.

Face à cette réalité, nous restons extrêmement vigilants. Tout en agissant au quotidien, nous rappelons sans cesse aux décideurs politiques et aux financeurs la grande fragilité :

➤ **Des enfants et adultes nécessitent un accompagnement spécialisé intensif (24h/24, 365 jours par an)**. Ils sont aujourd'hui les grands oubliés des politiques dites "inclusives", qui ne proposent que de l'accueil temporaire ou de l'urgence.

➤ **Des ruptures de parcours de vie, à tous les âges**. Elles ont un impact désastreux sur la qualité de vie et les progrès des personnes. L'étendue de nos listes d'attente en est la preuve vivante.

➤ **Des familles, face aux risques d'épuisement et de stigmatisation**. Les politiques actuelles dédiées aux aidants restent très insuffisantes pour pallier la pénurie d'offres.

➤ **Des professionnels, face au risque de dévalorisation de leurs compétences. C'est notamment le cas lorsque** des spécialistes de l'enfance sont contraints d'accompagner des adultes, ou lorsque la complexité de certaines situations n'est pas reconnue à sa juste valeur.



Bilan 2025 du Projet Associatif

01 S'IMPLIQUER ET S'ENGAGER

» La gouvernance

786 adhérents

25 administrateurs

5 Conseils d'Administration en présentiel

3 Conseils d'Administration par correspondance sur des points très ciblés.

4 Bureaux en présentiel, il est composé de la Présidente, du Président Adjoint, du Trésorier, de la Secrétaire et des 8 Présidents de section. Y sont invités les administrateurs représentants de secteur Enfance, Habitat, Vie professionnelle.

1 Assemblée Générale extraordinaire, en septembre, où a été votée à l'unanimité la fusion de SSIDPAH (Service de Soins Infirmiers à Domicile pour Personnes Âgées et Handicapées) et ASS (Accompagnement Soins et Santé) au sein de l'Adapeila .

2 commissions économique sociale et de gestion

4 commissions communication et **6** commissions admissibilité.

2 administrateurs Adapeila et notre membre d'honneur, sont membres du Conseil d'Administration de l'Unapei Pays de la Loire.

La présidente est membre du Conseil d'Administration de l'Unapei. À ce titre, elle est référente TSA-TND (Trouble du Spectre de l'Autisme et autres Troubles du Neuro-Développement) au niveau national. De ce fait, elle siège au Conseil National TND, qui est sous la responsabilité de la Délégation Interministérielle aux TND, au sein du comité opérationnel du Groupement d'Intérêt scientifique TND, au Conseil des usagers du Groupe National des Centres de Ressources Autisme.

L'année a été marquée par de grands chantiers institutionnels et des alliances stratégiques fortes.

Évolution statutaire

Nous avons voté les nouveaux statuts de l'association en juin 2025, puis le Règlement Intérieur Associatif (RIA) en décembre 2025.

Nous avons également engagé la transformation des statuts de l'Entreprise Adaptée (EA) La Forêt et mis en place un conseil de surveillance.

Actions

Militer pour les personnes en situation de handicap et de leurs familles

Nous rappelons sans cesse aux pouvoirs publics locaux et nationaux l'ampleur des listes d'attente. Ainsi fin 2025, **703 inscriptions sur nos listes d'attente de nos ESMS Adultes** (Établissements et Services Médico-Sociaux), avec une pression très forte pour les personnes ayant besoin d'un accompagnement professionnel important dans tous les actes de la vie quotidienne

- SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale) 101,
- ESAT (Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail) 140,
- FAH (Foyer d'Accueil et d'Hébergement) 47,
- FDV (Foyer de Vie) 170,
- FAM (Foyer d'Accueil Médicalisé) 176,
- MAS (Maison d'Accueil Spécialisée) 103 ;

et **1 132 inscriptions sur nos listes d'attente de nos ESMS Enfance**

- SESSAD (Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile) 693,
- IME (Institut Médico-Éducatif) externat 423,
- IME Internat 16.

Nous avons cependant pu répondre à 379 demandes (IME 77, SESSAD 77, ESAT 87, FAH 23, SAVS 40, FDV 54, FAM 5, MAS 9, SAMSAH 7).

Avec une attention particulière aux jeunes adultes en situation d'Amendement Creton. Ainsi fin 2025,

ils étaient 82, âgés en moyenne de 22 ans. 27 % ont une notification FAM ; 12 % MAS ; 33 % ESAT et 28 % FDV. 46 d'entre eux ont eu accès à leur notification dans l'année 2025, mais leur nombre n'a globalement pas diminué et ne diminuera pas, car nous faisons face à une pyramide des âges au sein des IME qui fait que chaque année de plus en plus de jeunes se rapprochent de l'âge de 20 ans. C'est un sujet qui est porté par l'ensemble des associations concernées et qui a fait l'objet d'une étude inter-associative qui a été partagée dans toutes les instances décisionnaires, à ce jour sans effet notable.

Le Fonds d'action sociale de l'Adapeila a soutenu 24 personnes dans la réalisation de leurs projets, pour un montant total de 7 100 euros.

Le service bénévole "Allo Parents", dédié au soutien des démarches auprès de la Maison Départementale des Personnes en Situation de Handicap (MDPH), a accompagné environ 100 familles dans leurs questions et démarches.

Nous soutenons l'association "Nous Aussi", association d'auto-représentants du handicap intellectuel.

Avec Ad'APA, notre association de sport adapté, nous avons pu proposer avec **la Maison du sport**, des séances d'activités physiques à des jeunes les mercredis et samedis.

Les sensibilisations et formations **au S3A** (Symbole d'Accueil, d'Accompagnement et d'Accessibilité) et **au FALC** (Facile à Lire et à Comprendre) se poursuivent.

Les bénévoles (membres du conseil d'administration et des sections, Opération brioches notamment) se sont mobilisés à hauteur **de 14 000 heures d'engagement**, témoignant de la vitalité associative et du rôle essentiel du collectif dans la mise en œuvre de nos actions.

Dans un contexte de baisse importante du soutien des politiques publiques aux investissements immobiliers, les legs de l'année (environ 500 000 euros attendus suite à la vente des biens légués) ont été fléchés vers **le soutien à l'investissement et aux travaux immobiliers**.

Accompagner le domiciliaire

L'Adapeila affirme son engagement dans le soutien des personnes en constituant une offre financée en partie par la Prestation de Compensation du Handicap et par la Sécurité Sociale.

Ainsi en juin 2025, nous avons voté la fusion au sein de l'Adapeila de l'Association Accompagnement – Soins et Santé et du SSIAD (Services de Soins Infirmiers À Domicile) Florence Nightingale.

Et nous avons créé conjointement un consortium SAD (Service Autonomie à

Domicile) – SSIAD, réunissant les SAD Titi Floris, Vie Harmonieuse, Générale des Services, ainsi que le SSIAD Assiel d'Ancenis.

Ceci dans l'objectif **d'étayer l'offre Adapeila dans le domaine de l'accompagnement à domicile**.

Cela vient également renforcer les équipes soignantes de l'association.

Défendre nos valeurs

Association

CORALITA

L'association Coralita, située à Saint-Martin et Saint-Barthélemy, dans les Caraïbes a sollicité l'Adapeila pour une éventuelle reprise de ses agréments : une Plateforme de Coordination et d'Orientation (PCO), une Unité d'Enseignement Maternelle Autisme (UEMA), un Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD) et un Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH).

Nous avons répondu favorablement, avec la volonté de **défendre les valeurs du mouvement parental** dans des territoires français plus éloignés.

Signer des conventions de partenariats

Dans le cadre d'un projet porté par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) sur la vie intime, affective et sexuelle, mené avec l'Adapeila Corse, nous avons organisé des ateliers et des temps de sensibilisation.

Nous avons également signé une convention de partenariat avec Titi Services (Services à Domicile).



Nous avons signé la Charte Unapei et entreprises.

Nous avons signé trois conventions tripartites avec l'Apei-Ouest 44 :

- avec la Police nationale, dans le cadre de la convention nationale portée par l'Unapei.
- avec l'association de parents Agir et Vivre pour l'Autisme dans le cadre de l'expertise autisme



- et avec l'association Ouest Radio Assistance dont les missions sont la sécurité, l'accueil et orientation de public lors d'événements sportifs, culturels et humanitaires, dans le cadre de la participation de personnes en situation de handicap dans leurs équipes.

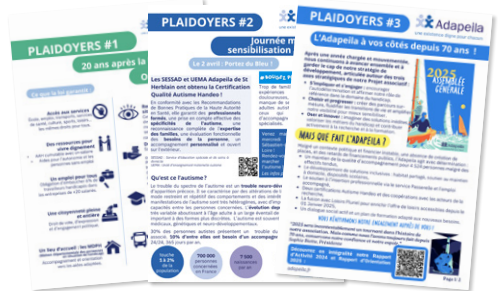
Communiquer

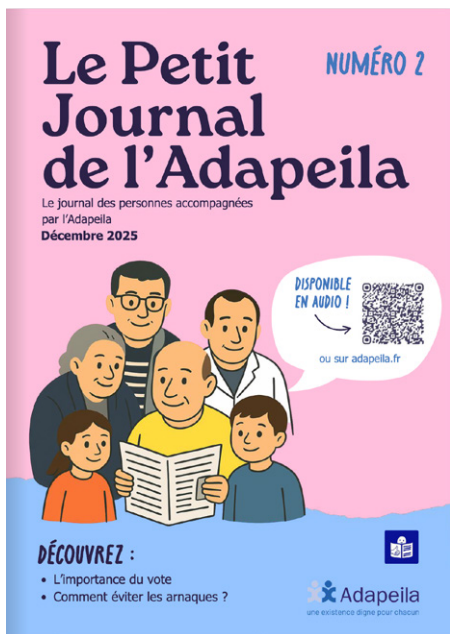
Nous avons créé, édité et diffusé :

- 6 plaidoyers thématiques afin de porter la parole des personnes concernées et de leurs familles, et d'interpeller les décideurs publics sur les enjeux du secteur.



- « 20 ans après la loi Handicap, où en est-on ? », « Journée mondiale de sensibilisation à l'autisme », « L'Adapeila à vos côtés depuis 70 ans », « Journée nationale des aidants », « Associations : Ça ne tient plus », « Travail – Attention fragile »),

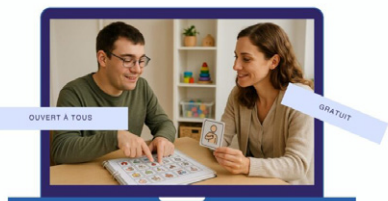




- 2 numéros du « Petit journal », un support conçu par les personnes accompagnées par l'Adapeila, diffusé dans l'ensemble des établissements et services.
- un document « Faits marquants 2025 » adressé en version papier à l'ensemble des adhérents, afin de partager les actions clés de l'année et renforcer le lien associatif.

Webinaire

Communication Alternative Améliorée (CAA) : de quoi parle-t-on ?



MERCREDI 22 OCTOBRE À 12H15

- 2 webinaires : « Communication Alternative et Améliorée (CAA) : de quoi parle-t-on ? » : et « Recruter, intégrer et maintenir en emploi une personne en situation de handicap : Passerelle pour l'emploi vous accompagne ».
- une newsletter mensuelle, reprenant l'ensemble des actualités de l'association.

Nous avons assuré un relais actif des campagnes de l'Unapei (« J'ai pas école », « La voix des frères et sœurs », « Manifeste pour une société inclusive », « Défendre le modèle associatif »), pour contribuer à une mobilisation collective et amplifier la portée des messages au niveau national.



Enfin, nous avons maintenu une présence active sur les réseaux sociaux : Instagram, Facebook et LinkedIn, afin de valoriser les actions de l'association, toucher un public élargi et soutenir la dynamique associative.

Et avons alimenté très régulièrement notre site internet qui a été entièrement rénové en 2025.

02 CHOISIR ET PROGRESSER

» Démarche Qualité

Nous avons structuré la démarche qualité en créant une direction dédiée, afin de renforcer le pilotage et la cohérence des pratiques au service des personnes accompagnées.

Nous avons actualisé les règlements de fonctionnement des différents établissements et services, afin de garantir un cadre clair, partagé et respectueux des droits des personnes.

Nous avons conduit les évaluations de la Haute Autorité de Santé (HAS) pour 11 Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail d'Accompagnement par le Travail (ESAT). Les résultats sont consultables sur le site national Qualiscope, contribuant à la transparence et à l'amélioration continue de la qualité.

Nous avons obtenu la certification Handéo Trouble du Spectre de l'Autisme (TSA) pour le Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM)

Diapason, reconnaissance de la qualité des interventions spécifiques.

Le Groupe de Réflexion Éthique Adapeila s'est réuni à 5 reprises en 2025 et a validé une contribution, publiée



sur le site adapeila.fr, afin d'éclairer les pratiques professionnelles et soutenir la réflexion collective.

» Contrôles

Un contrôle de la Cour régionale des comptes, engagé en mai 2024, s'est poursuivi et a été publié en avril 2025. Bien que très chronophage, il a contribué à l'analyse et à la transparence de nos pratiques.

Nous avons fait l'objet d'un contrôle de l'URSSAF (Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales), qui a constaté de petites erreurs mais aucune infraction.

Des inspections de l'Agence Régionale de Santé (ARS) et du Conseil Départemental (CD) ont été menées, au Foyer de Nort-sur-Erdre et à l'IME de Vallet. Engagées de façon volontariste par les pouvoirs publics, elles participent à l'amélioration continue de la qualité des accompagnements.

Enfin, une inspection du circuit du médicament a été réalisée à la Maison d'Accueil Spécialisée (MAS) de Bouguenais. La sécurité des pratiques et la garantie de la qualité des soins ont été jugées de bonne qualité.

» Dialogue social

Nous avons poursuivi le dialogue social à travers la conclusion et l'évolution de plusieurs accords d'entreprise, contribuant à adapter le cadre de travail aux évolutions de l'association et aux besoins des salariés.

Un avenant à l'accord d'entreprise relatif au Compte Épargne Temps a été signé le 1^{er} octobre 2025, afin d'en faire évoluer les modalités.

Les dispositions de l'accord sur le télétravail ont été prorogées dans le cadre d'un accord à durée indéterminée conclu le 2 juillet 2025, permettant de pérenniser les pratiques mises en place.

Un nouvel accord relatif au forfait mobilité durable a été signé en novembre 2025 par l'ensemble des organisations syndicales. Conclu pour une durée d'un an, il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2026.

Dans le cadre de la fusion de l'association « Accompagnement, soins et santé » et du SSIAD de Carquefou, un accord d'adaptation a été signé en décembre 2025 afin de définir le statut collectif applicable au 1^{er} janvier 2026 aux salariés de l'association. Ce statut a ensuite été étendu aux salariés du SSIAD de Carquefou dans le cadre d'un accord de substitution conclu début 2026.

Enfin, l'accord relatif aux absences rémunérées pour enfant malade a été renouvelé pour une durée de trois ans, avec une signature intervenue le 24 novembre 2025.

» Ressources humaines

1 761 professionnels travaillent au sein de l'Adapeila, en CDI au 31 décembre 2025.

Comme dans beaucoup d'entreprises, l'Adapeila est confrontée depuis la crise sanitaire à une augmentation de son turnover, mais aussi à des difficultés de recrutement sur certains postes pour lesquels il y a une pénurie de candidats. C'est ainsi que dans nos établissements, principalement les maisons d'accueil spécialisées, une quarantaine de postes d'Accompagnement Educatif et Social ou d'aide-soignant ne peuvent à ce jour être pourvus en CDI. Pour remédier à ces difficultés les établissements doivent recourir à l'embauche de personnes non diplômées en CDD.

À cela s'ajoutent également des difficultés à recruter des animateurs au sein de l'activité Loisirs pluriel.

Pour remédier à cette pénurie de candidats, l'Association accompagne tous les ans un certain nombre de ces remplaçants non diplômés dans l'obtention du diplôme d'Accompagnement Educatif et Social qu'elle embauche ensuite en CDI, participe à de nombreuses opérations liées à l'emploi (salons, forum emploi, job dating, rencontres avec les élèves...) afin de développer sa notoriété en tant qu'employeur, et communique régulièrement sur les caractéristiques et l'intérêt de ses différents emplois.

Nous sommes également impliqués dans toutes les instances locales et nationales qui œuvrent pour développer l'attractivité de nos métiers et de notre secteur d'activité.

Plan de développement des compétences

En 2025, nos établissements et services ont évolué dans un contexte d'orientations nationales en faveur d'une société inclusive, nécessitant de poursuivre la transformation de l'offre déjà engagée, pour un accompagnement plus souple, inclusif et adapté aux situations individuelles.

Parallèlement, les profils des personnes accompagnées évoluent, avec une augmentation des situations de handicap plus complexes et plus sévères, nécessitant un renforcement de nos compétences « spécialisées » et un accompagnement individualisé.

En 2025, 1 846 départs en formation ont été réalisés, permettant à près de 1 153 professionnels de bénéficier d'au moins une action de formation. Le montant du plan de développement des compétences s'élève à 781 K€, traduisant un engagement soutenu en faveur de la montée en compétences des équipes, afin qu'elles puissent se saisir des évolutions liées à la transformation de l'offre. Ainsi les formations sur l'autodétermination, la communication alternative et améliorée, les évaluations du fonctionnement et l'accompagnement agile ont vocation à être maintenues sur une durée pluriannuelle.

L'année 2025 a également permis d'accompagner la montée en compétences de notre équipe de formateurs internes : Autodétermination et Communication Alternative et Améliorée.

Animation des dynamiques professionnelles et managériales

Nous avons organisé, en novembre 2025, un séminaire réunissant les administrateurs, responsables d'établissements, directeurs de territoire et cadres du siège, consacré à l'hybridation des parcours, afin d'accompagner les évolutions des pratiques et des organisations.

Nous avons également tenu trois réunions institutionnelles « Les Innovantes », rassemblant les directeurs de territoire, responsables d'établissements, responsables de production et commercialisation, chefs de service, responsables des pôles de gestion et cadres du siège, pour favoriser le partage d'expériences et l'innovation. Ces journées permettent de partager et de travailler sur des sujets qui impactent nos stratégies et organisations.

Par décret du 30 juin 2025, la Communication Alternative et Améliorée est un droit opposable. Il s'agit de permettre à toute personne de pouvoir comprendre et s'exprimer, ce qui suppose l'usage de toutes les approches non verbales. La démarche ne nécessite aucun prérequis et doit être utilisée par la personne et par tous ses partenaires de communication (tous les aidants familiaux et professionnels)



La Responsabilité sociale des entreprises

Après une première phase d'auto-évaluation des établissements et services, l'association a été auditée par un cabinet d'audit externe, dans le cadre du renouvellement de notre label Lucie. Notre score est de 821/1 000, notre labellisation est renouvelée pour 4 ans.

Des ateliers et jeux autour de l'alimentation ont été créés et sont disponibles toute l'année.

À la suite de la création de la centrale d'achats inter-associative GIE Optimal, un questionnaire RSE à destination des fournisseurs est inclus dans chaque nouvel appel d'offres de l'association.

Deux nouvelles mini-forêts ont été plantées, l'une au FAH de Blain et l'autre à l'IME de Vallet.

L'obtention du prix « Marque Engagée » par Dhandi valorise un modèle alliant emploi de personnes en situation de handicap, production locale et lutte contre le gaspillage. Cette distinction souligne la cohérence entre les engagements RSE de l'Adapeila et ses actions concrètes sur le terrain, tout en renforçant la visibilité de Dhandi comme acteur de l'économie sociale et solidaire.



Dhandi



03 OSER ET INNOVER

Les points forts de l'année



Nous avons intégré **Loisirs Pluriel**, avec une effectivité en janvier 2025, et créé la section dédiée, renforçant ainsi notre capacité à développer des réponses adaptées en matière de loisirs.



Nous avons créé un pôle Santé et Autonomie, afin de structurer et renforcer notre action dans ces domaines.

Nous avons poursuivi et renforcé le travail collaboratif avec l'Éducation nationale, dans une logique de continuité des parcours et de coopération entre acteurs.

Nous avons engagé une ouverture de l'Adapeila vers les Caraïbes, élargissant notre champ d'action et nos coopérations territoriales.



Des soins pour chacun,
**un accueil
pour tous.**

Évolution de l'offre

Cette année, avec 3 702 autorisations/agrèments (soit 70 de plus que l'an dernier), nous avons accompagné 4 506 personnes en 2025 dont 372 par la Plateforme de Coordination et d'Orientation (soit 229 de plus qu'en 2024). Et avons proposé 5 331 réponses d'accompagnement, dont 2 030 en secteur vie professionnelle, 1 594 en secteur enfance - jeunesse, 1 667 en secteur habitat et vie sociale et 40 autres, soit 262 de plus qu'en 2024. Nos 27 centres « Loisirs Pluriel » ont accueilli 995 enfants et 258 adolescents, dont 52 % en situation de handicap.

Enfance, scolarité et loisirs

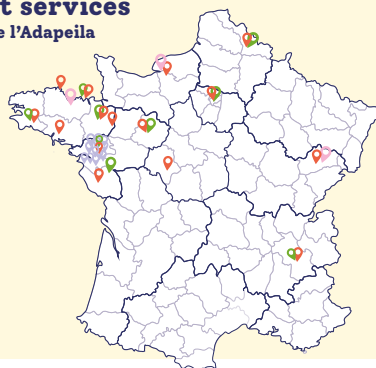
Dans le cadre des mesures Conférence Nationale du Handicap, nous avons pu renforcer notre offre de repérage et intervention précoce par la création de 5 places de SESSAD Très Précoce, et le renforcement de la Plateforme de Coordination et d'Orientation (PCO) 0-12 ans, qui a accompagné en 2025, 372 enfants.

L'IME Ar Mor s'est impliqué dans le travail expérimental de la mesure 13 de la Stratégie Troubles du Neurodéveloppement (repérage, diagnostic et adaptation des interventions), en lien avec le Centre Ressources Autisme Pays de la Loire.

Nous avons ouvert le premier Pôle d'Appui à la Scolarisation (PAS) à Ancenis, ainsi qu'une deuxième Unité Préparatoire à la Vie Sociale (UPAVS) à Saint-Herblain, en partenariat avec le CSC126, afin de soutenir les parcours scolaires et les transitions vers la vie adulte.

Nos 27 centres « Loisirs Pluriel » ont proposé des journées de loisirs à 995 enfants et 258 adolescents, dont 52 % en situation de handicap soit 190 796 heures de loisirs dont 104 903 pour des enfants ou jeunes en situation de handicap.

La carte des établissements et services de l'Adapeila



Jeunes adultes

Nous avons pérennisé la plateforme 16-25 ans. Ce modèle répond à la sécurisation des parcours vers l'âge adulte.

Habitat adulte

Nous avons ouvert le Foyer de Vie – Foyer d'Accueil et d'Hébergement (FDV-FAH) – Plateforme Accueil de Jour (ADJ) Les Colibris, ainsi que des solutions d'habitat avec Hapi'Coop (Sainte-Pazanne pour 10 habitants et Chaumes-en-Retz pour 7 habitants), afin de diversifier les réponses proposées.

Nous avons également, dans le cadre de la Conférence Nationale du Handicap, obtenu l'autorisation d'ouverture de



3 places de Maison d'Accueil Spécialisée (MAS) sur le site de l'Epeau (dont 1 place séquentielle), ainsi que 2 places de MAS et 3 places de Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM), en séquentiel et en urgence, sur le site de Diapason, afin de répondre à des besoins spécifiques et urgents.

Aidants

Nous avons ouvert une antenne Sud de la Plateforme de Répit et d'Accompagnement, en co-portage avec Helyans et Au fil de l'entre deux, afin de renforcer le soutien aux aidants.

Tiers-lieu artistique

Nous avons validé la création de l'association de préfiguration IdéArt, avec les associations T'Cap et L'Étape, pour développer un projet de tiers-lieu artistique. L'objet de cette association est de bâtir un modèle de financement dédié à ce projet.

Recherche

Nous avons organisé la Journée des jeunes chercheurs au sein du Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) Diapason, en coopération avec le Groupement d'Intérêt Scientifique TND, porté par les 4 grands acteurs de la recherche nationale (INSERM, CNRS, CEA et INRIA) contribuant à valoriser les travaux de recherche et à renforcer les liens entre pratiques professionnelles et connaissances scientifiques.

Une démarche de recherche (Étude Sircus) est en cours au sein de l'Institut Médico-Éducatif (IME) de Blain avec le laboratoire Inserm iBRAIN et LIFAT (Intelligence artificielle) de Tours. Cette étude est basée sur des mesures oculaires, avec la technologie un « eye-tracking (suivi du regard) ». Ceci afin de développer une approche de détection précoce de l'autisme basée sur des marqueurs biologiques.



Événements et Actions Marquantes

★ Janvier

- Exposition photo de l'atelier esatco Chaumes, valorisant les talents des travailleurs.
- Galette des rois à l'IME des Sorinières.

★ Février

- Sébastien Marsset boucle le Vendée Globe après 91 jours de course.
- Plantation d'une mini-forêt au FAH de Blain, en faveur de l'environnement.
- Inauguration de l'épicerie-restaurant "Dhandi" à Nantes.
- Lancement du nouveau site internet Adapeila.
- Loto annuel organisé par la section Grand Lieu – Pays-de-Retz.

★ Mars

- Organisation de job dating dans les MAS de Montbert, Bouguenais et Diapason.
- P'tit dej des pros à esatco Nantes.
- Inauguration de la Chocolaterie "Dhandi".
- Ouverture de 3 logements inclusifs avec Habitat et Humanisme.
- Nouvelle création "Baraque" du Cercle Karré.
- Mobilisation sur l'opération "Tous en chaussettes dépareillées" pour la journée de la Trisomie 21.

★ Avril

- Forum Parcours Handicap avec la ville de Thouaré.
- Développement de partenariats entre esatco et des écoles/entreprises locales (Saint Jean Bosco, Truffraut).
- Représentation théâtrale par la Résidence Korïa au Théâtre Boris Vian de Couëron.
- Tombola organisée par la section d'Ancenis.
- Marche et mobilisation "Bougez pour l'autisme" à l'occasion de la Journée mondiale de sensibilisation sur l'autisme.
- Intervention au colloque 20 ans Autisme 44.
- Intervention retour d'expérience mesure de repérage adultes TSA en ESMS - Centre de ressources autisme Pays de la Loire.

★ Mai

- L'Adapeila reconnue "Entreprise Accueillante" par Nantes Métropole.
- Traversée de la baie par les jeunes de Loisirs Pluriel Saint-Brieuc.
- Virée en voitures de collection pour les habitants des MAS et FAM Loges et Lucines.
- Inauguration du "Grand Fief" (habitat inclusif Hapi'Coop) à Chaumes-en-Retz.
- Déménagement des habitants du Foyer St-Donatien aux Colibris.

★ Juin

- Participation au Congrès Unapei.
- Accueil à l'IME de Blain du Tour de France à vélo d'Adrien Charles.
- Assemblée Générale Adapeila.



Sébastien Marsset boucle le Vendée Globe



Inauguration de l'épicerie-restaurant Dhandi

Adapeila
Association pour l'Autisme

JOB DATING

SAMEDI 29 MARS
MAS DE BOUCUENNAIS

Adapeila
Association pour l'Autisme

etic
Partenariat

JOB DATING FAM / MAS DIAPASON

PREMIER MARS 2025
28 mars 2025
de 14h30 à 17h

Organisation de job dating



Inauguration de la Chocolaterie "Dhandi"

Adapeila
Association pour l'Autisme

Journée mondiale de la trisomie 21

21 MARS

OPÉRATION CHAUSSETTES DÉPAIRELLÉES

Opération pour la journée de la Trisomie 21



Marche et mobilisation "Bougez pour l'autisme"



Inauguration du "Grand Fief" à Chaumes-en-Retz



Nouvelle création "Baraque" du Cercle Carré



Assemblée Générale Adapeila

- Prix Unapei-GMF pour la plateforme Ker'Age, "un avenir après le travail".
- Présence au salon du "Grand rendez-vous des engagés" (Dhandi, Cercle Karré, esatco).
- Célébration des 10 ans de l'UEMA Stéphane Hessel.

★ Juillet

- Implication bénévole de personnes en situation de handicap au festival Hellfest.
- Immersion professionnelle Erasmus en Hongrie pour esatco Blain.
- Célébration des 15 ans de la Résidence Erdam.
- Réalisation du podcast "Sur la route des rêves" par les jeunes des IME et collèves.

★ Septembre

- Célébration des 40 ans de la MAS l'Epeau.
- Célébration des 10 ans du Centre Multi-Accueil de Vallet.
- Participation de Diapason au Triathlon de la Baule.
- Inauguration de "la résidence Pacha" (habitat inclusif) à Ste-Pazanne.



Célébration des 10 ans du Centre de Vallet

★ Octobre

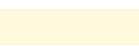
- 70 ans Adapeila
- Déploiement de la traditionnelle Opération Brioches : 94 000 € de bénéfice.

26 400 brioches vendues ; 250 bénévoles, 68 journées de vente grand public, 24 points de vente en entreprises, Achats : 2 % salariés ; 22 % familles ; 51 % grand public ; 25 % entreprises.

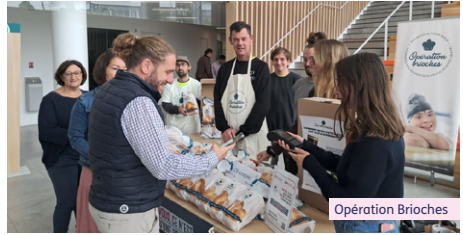
- Théâtre-débat autour de l'autodétermination en Pays-de-Retz.
- Inauguration des nouveaux locaux de Loisirs Pluriel à Vitré.
- Anniversaire et exposition photo pour les 5 ans de l'UPAVS en partenariat avec le Centre Socioculturel (CSC) Bugallière d'Orvault.
- Lancement du projet Générateur de solidarité : Ecole de la triple expertise.
- Participation au forum du Handicap organisé par le contrat local de santé de la Communauté de Grand Lieu.

★ Novembre

- 2^{ème} prix du court-métrage de l'ESAT de Blain au festival "Regards Croisés".
- Conférence sur la dépression et la trisomie 21
- Semaine "Cultivons la Bienveillance" à Diapason.
- Conférence-débat CCAPH sur la loi de 2005.
- Concert Chorale proposé par la section d'Ancenis.
- Loto à l'ESAT de Gétigné et soirée dansante à Montbert.



Prix Unapei-GMF pour la plateforme Ker'Age



Opération Brioches



Bon anniversaire !
10 ans UEMA

Célébration des 10 ans de l'UEMA



Inauguration Loisirs Pluriel à Vitré



Immersion professionnelle Erasmus en Hongrie



*Cet espace est réservé à nos seuls membres. Toute utilisation non autorisée sera sanctionnée.
C'est un traitement réservé. C'est le droit de notre Fédération. Merci d'être un membre actif et responsable.

Anniversaire et exposition photo pour les 5 ans de l'UPAVS



15 ans de la Résidence Erdam



Festival "Regards Croisés"



40 ans de la MAS*
de Bougenais

*Maison d'Accueil Spécialisée



70 ans Adapeila

- Séminaire Cadres Administrateurs.



★ Décembre

- Communauté de pratiques sur les situations complexes sur le Communication Alternative et Améliorée (CAA).
- Co-organisation de la journée annuelle du Centre d'Excellence TND EXACT à Nantes.
- Campagne de Noël de la section Grand-Lieu Pays-de-Retz.
- Chalet de Noël Dhandi.
- Arbre de Noël organisé à Diapason pour les enfants des salariés.
- Journée Jeunes Chercheurs organisée au sein du FAM Diapason en partenariat avec l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM)/ le Groupe d'Intérêt Scientifique TND.

Et toute l'année, participation active aux instances territoriales

- Conseil Nantais de l'Accessibilité Universelle (CNAU), (Caroline Ancé-Ferrière)
- Conférence Régionale de la Santé et de l'Autonomie (CRSA), (Sophie Biette)
- Commission Spécialisée Médico-Sociale de la CRSA (Sophie Biette)
- COMité EXécutif (COMEX) de la MDPH (Sophie Biette/Dominique Moreau)
- Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), (Claudette Stefani, René Reculeau, Sylvie Malfi)
- Conseil Départemental Métropolitain de la Citoyenneté et de l'Autonomie (CDMCA), (Sophie Biette/ Dominique Moreau)
- COMité de Pilotage (COPIL) du Centre de ressources autisme Pays de la Loire (Sophie Biette)
- de divers Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS)
- et Commissions d'accessibilité,
- et de diverses organisations telles que :
 - Différents et Compétents (Guy-Luc Fradin), Comité de Coordination des Associations pour Personnes Handicapées de Loire Atlantique (CCAPH) (Florence Parois, Claudette Stefani)
 - Union Départementale des Associations Familiales (UDAF) (Françoise Belin)
 - Centre Régional d'Etudes, d'Actions et d'Information (CREAI),
 - Union Régionale Interfédérale des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux (URIOPSS).
- Commission Métropolitaine de l'Accessibilité Universelle (CMAU), (Caroline Ancé-Ferrière)



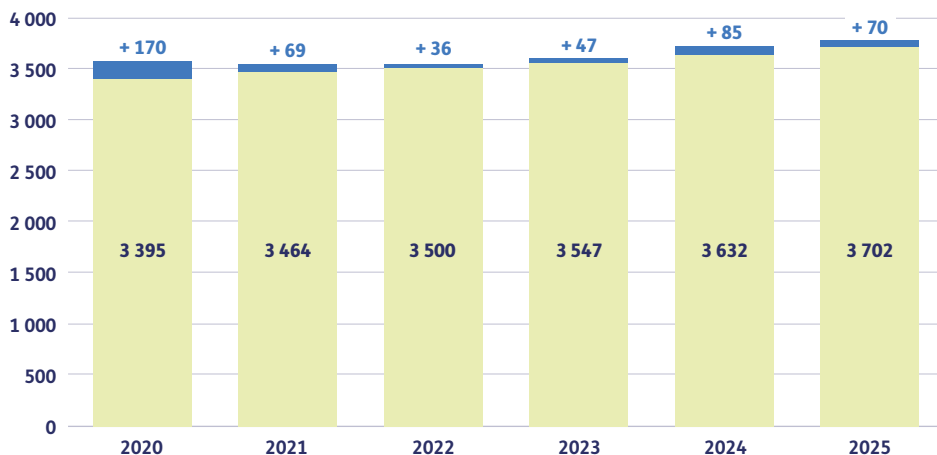
Bilan 2025

Financier et social

Tous les chiffres suivants sont
datés du 31/12/2025.

BILAN FINANCIER

Évolution du nombre de places agréées depuis 2020



Évolution du nombre de places agréées

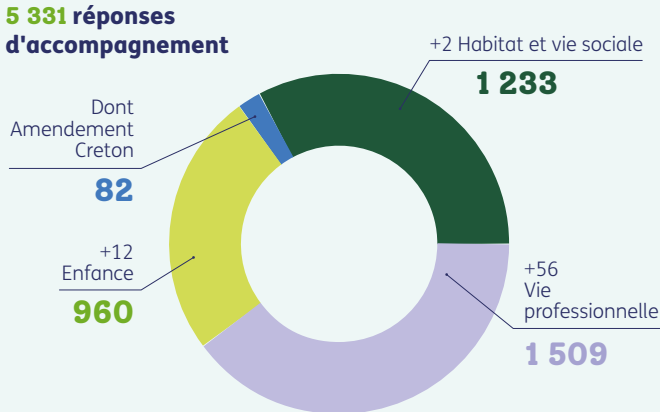
3 702

places agréées en 2025
contre 3 632 en 2024

- UEEA Les Plantes : 7 agréments
- Extension SESSAD Nantes très précoce : + 5 agréments
- SASP : + 2 agréments
- MAS Bouguenais : + 3 agréments
- Emploi Accompagné : + 56 places
- Ouverture du Foyer de Vie – Foyer d’Accueil et d’Hébergement (FDV-FAH) – Plateforme Accueil de Jour (ADJ) Les Colibris : transfert de 6 agréments ADJ en 3 agréments Hébergement

Répartition des places agréées

Nos 27 centres de Loisirs Pluriel ont accueilli 995 enfants et 258 adolescents, dont 52 % en situation de handicap, et ont proposé 190 796 heures de loisirs dont 104 903 pour des enfants ou jeunes en situation de handicap.



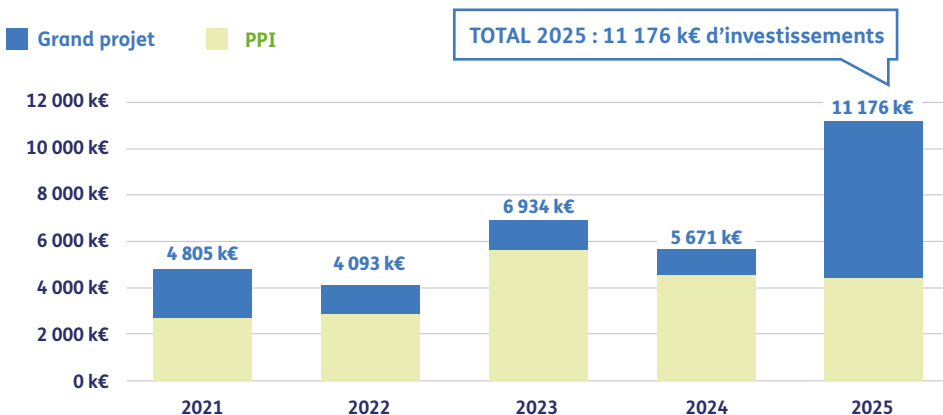
Répartition des réponses d'accompagnement

- **Hébergement et vie sociale :** établissements et services financés par le Département (FDV, FAH, SAVS, SAESAT, SASP), places appartements Gambetta (plateforme Ker'age)
- **Secteur enfance :** IME, UE, UEE, SESSAD, CAFS, et autres dispositifs, enfance (plateforme TND, USAH, UPAVS, PAS...)

- **Secteur vie professionnelle :** places ESAT et EA + Emploi accompagné + Diapsah + Pop'inclu
- **Accueil médicalisé :** FAM, MAS

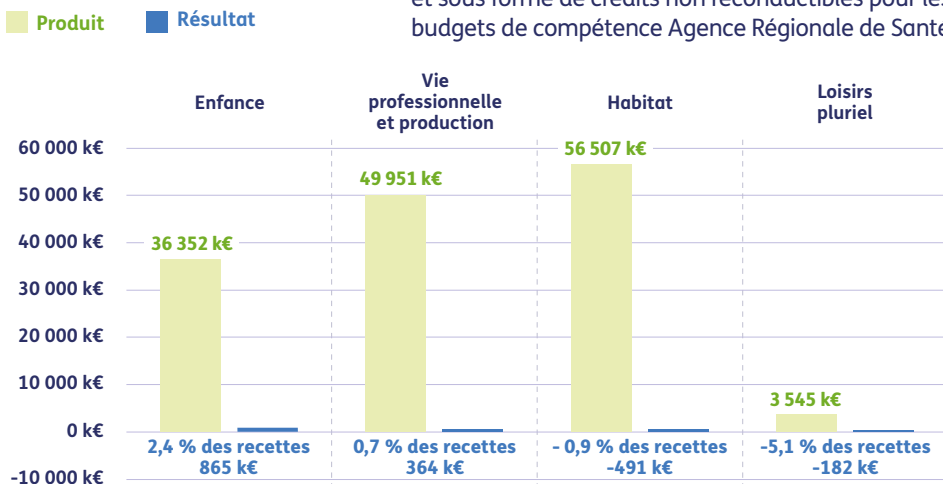
Évolution des investissements : 33 millions d'€ sur 5 ans

Les principales dépenses d'investissement en 2025 correspondent à la construction du multi-accueil (FDV/FAH), Les Colibris à Orvault, mis en service en mai 2025, ainsi qu'aux travaux de rénovation de l'ESAT d'Ancenis. Les investissements courants représentent 4,7 M€.



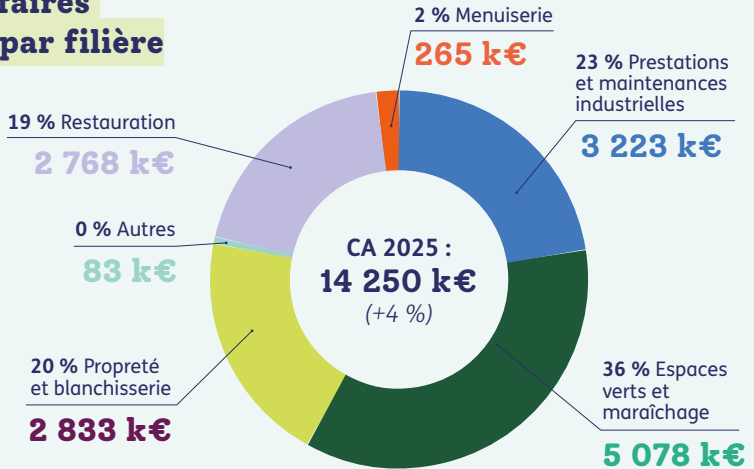
Recettes et résultats par secteur d'activité en k€

Le résultat 2025 est à l'équilibre au global des activités. Les mesures de revalorisations salariales Ségur sont totalement financées sur l'exercice, à la différence de 2024 : de manière pérenne sur les budgets de compétence du Conseil Départemental et sous forme de crédits non reconductibles pour les budgets de compétence Agence Régionale de Santé.



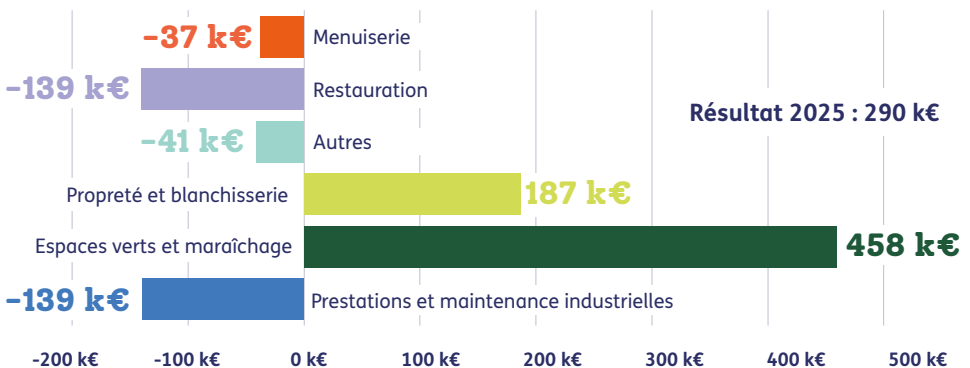
Focus sur l'activité économique

Chiffre d'affaires production par filière



CA 2025 : 14 250 k€ (+4 %)
CA 2024 : 13 786 k€ (+4 %)
CA 2023 : 13 254 k€

Résultats production par filière





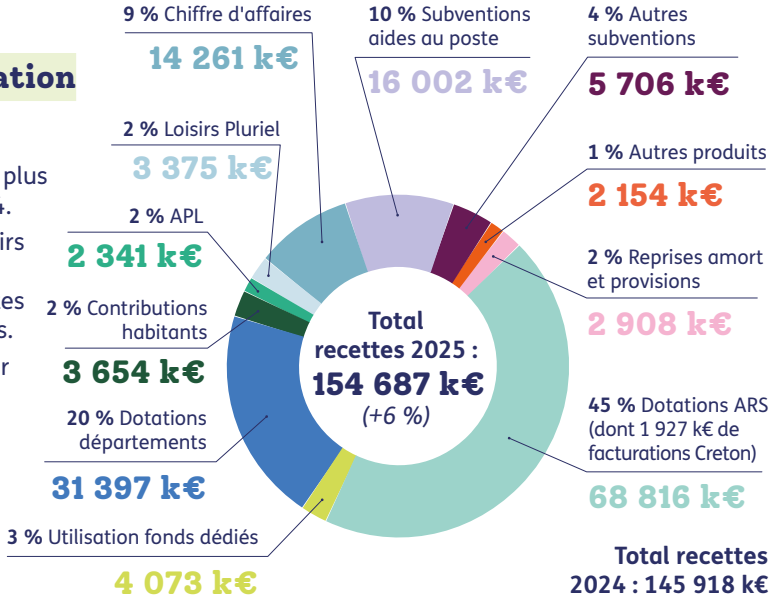
Analyse du compte de résultat

Recettes de l'association

L'augmentation des recettes est plus forte qu'en 2024.

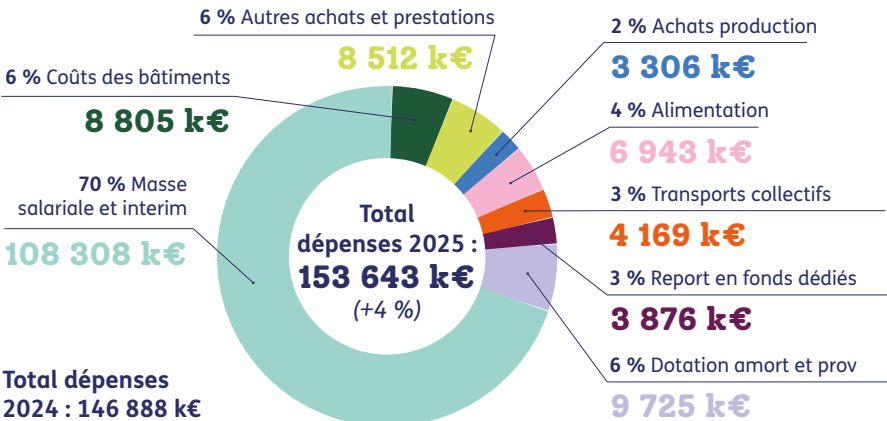
L'arrivée de Loisirs Pluriel apporte 3,4 M€ de recettes supplémentaires.

Le taux directeur de l'ARS est de 0,93 %, celui du CD étant à 0 %.



Dépenses courantes de l'association

L'augmentation de la masse salariale est principalement liée à l'arrivée de Loisirs Pluriel. L'impact de l'inflation reste significatif notamment sur l'alimentation, le transport, l'énergie, l'entretien et la maintenance des bâtiments.



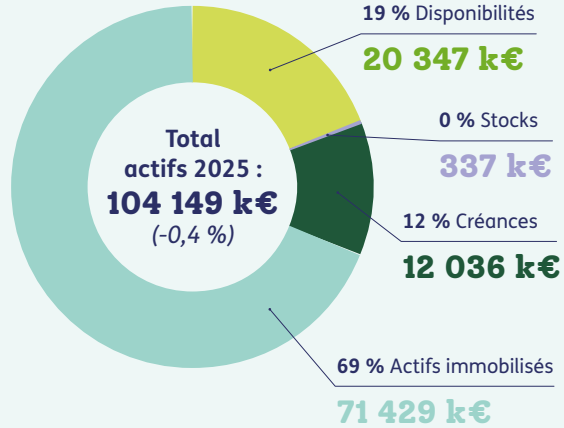
Analyse du bilan

Répartition des actifs du bilan au 31 décembre 2025

Les immobilisations
sont stables.

La trésorerie baisse
de 1 M€.

Le niveau de trésorerie
permet de couvrir 50 jours
de fonctionnement
contre 59 en 2024.



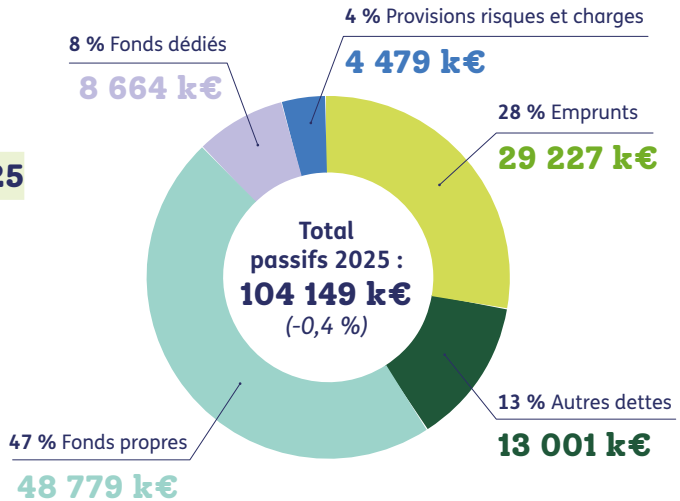
Total actifs
2024 : 104 593 k€

Répartition des passifs du bilan au 31 décembre 2025

Les emprunts
diminuent de 1 M€

Le taux d'endettement
passe de 64 % à 60 %

Les fonds propres
augmentent de
0,7 M€, principalement
du fait du résultat
légèrement
excédentaire
de l'année.



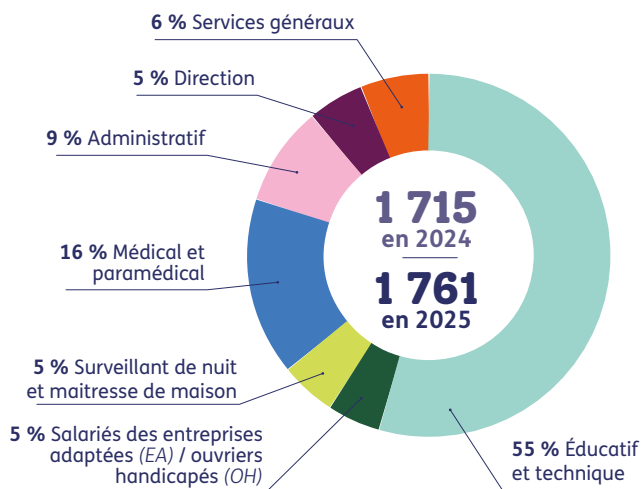
Total passifs
2024 : 104 593 k€

BILAN SOCIAL

Répartition des effectifs en CDI

Les effectifs en CDI au 31 décembre de l'année ont augmenté.

soit 83 % en accompagnement direct des personnes en situation de handicap.



La diversité

L'association a décidé de procéder tous les ans à une « auto-évaluation diversité » qui s'articule autour de quatre dimensions :

■ L'égalité professionnelle hommes/femmes :

La note obtenue par l'Adapeila à l'index égalité demeure élevée (93/100) et de nombreux accords d'entreprise permettent aux parents de concilier vie professionnelle/vie personnelle.

■ L'âge :

Les effectifs de moins de 25 ans représentent 4,88 % des effectifs en CDI et les salariés de plus de 57 ans représentent quant à eux 18 % des effectifs en CDI. Ce pourcentage est en augmentation par rapport à l'année 2024.

■ Le handicap :

Nous avons un taux d'emploi des personnes en situation de handicap parmi l'ensemble des salariés qui est supérieur au seuil légal de 6 % des effectifs.

■ La nationalité

21 nationalités différentes sont présentes au sein des professionnels de l'association et au 31 décembre 2025, 32 salariés de nationalité étrangère étaient présents dont 29 en CDI.

Pour l'association, la diversité représente une richesse.

Qualité de vie au travail

Renouvellement de l'accord sur le télétravail

Après avoir eu recours de façon massive au télétravail pendant le 1^{er} confinement imposé par la crise sanitaire (Covid), et après une phase d'expérimentation réalisée par un groupe de collaborateurs volontaires, l'Adapeila dans un souci d'amélioration de la qualité de vie au travail a souhaité promouvoir et encadrer le recours au télétravail.

C'est donc par un accord d'entreprise conclu en 2022 pour une durée déterminée, que le télétravail a été officiellement institué au sein de l'Adapeila.

Même si cet accord d'entreprise ne concerne pas tous les salariés, il constitue un avantage indéniable pour ceux qui exercent une fonction en partie « télétravaillable ».

Et l'évaluation faite en 2025 a montré que ce dispositif répond bien aux objectifs initiaux mentionnés dans le préambule de l'accord d'entreprise de 2022 :

- Tenir compte de l'évolution des modes de travail et ainsi contribuer à l'attractivité des emplois proposés par l'association (globalement, on constate que les candidats sont attentifs à l'existence ou non du télétravail dans l'entreprise où ils postulent) ;
- Améliorer les conditions de travail des salariés en permettant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ;

- Limiter les déplacements entre le domicile et le lieu de travail et ainsi contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre et renforcer notre action en matière de prévention (réduction des risques d'accident routier, diminution de la fatigue et du stress lié au trajet domicile-travail...).

Direction Générale et organisations syndicales ont donc convenu de pérenniser ce dispositif par la signature d'un accord à durée indéterminée qui a été signé par l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, Sud santé sociaux, CGT et CGC).

Poursuite du Forfait Mobilité Durable

Consciente des enjeux en matière de développement durable, l'Adapeila en tant qu'entreprise engagée dans une démarche de RSE, invite ses professionnels à recourir à des modes de transport plus respectueux de l'environnement pour venir au travail.

Elle a donc mis en place en 2023 une incitation financière pour les professionnels qui, au moins 9 fois dans le mois, viennent au travail en mode de « transport doux » (transports collectifs, vélo, trottinette, véhicule électrique, co-voiturage...).

Cette mesure permet de répondre aux enjeux RSE de l'association et le bilan effectué montre que tous les territoires et tous les secteurs bénéficient du dispositif.

À l'initiative de la Direction, ce dispositif a été suspendu une partie de l'année 2025 en raison des incertitudes sur le contexte économique et le financement de certaines mesures par les pouvoirs publics (ARS et Conseil Départemental).

En novembre 2025, la Direction a proposé aux organisations syndicales, la signature d'un nouvel accord d'entreprise qui a été signé par toutes les organisations syndicales. Cet accord est conclu pour une nouvelle durée d'un an et a pris effet au 1^{er} janvier 2026.

Renouvellement de l'accord absences rémunérées pour enfant malade

En complément des différentes autorisations d'absences prévues par le code du travail ou la convention collective, liées à des événements survenant dans la vie personnelle, l'Adapeila a mis en place la possibilité pour chaque salarié de bénéficier d'une absence rémunérée lorsque son enfant est malade ou accidenté (de moins de 14 ans ou de 20 ans si l'enfant est en situation de handicap).

La Direction a proposé la reconduction pour trois ans de l'accord prévoyant des absences rémunérées pour enfant malade, en maintenant les modalités en vigueur et un nouvel accord d'entreprise a été signé en novembre 2025.

Droit à la déconnexion

Lors de la dernière édition du Baromètre Social, il est apparu que 2 salariés sur 5, et 1 cadre sur 2, estiment que leur travail « encombre psychologiquement leur vie personnelle ».

Durant l'année 2025, un travail collectif associant des salariés cadres et non cadres a donc élaboré une proposition de guide destiné à favoriser la déconnexion et ainsi à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Le droit à la déconnexion est défini comme le droit pour les salariés de ne pas se connecter aux outils numériques professionnels et de ne pas être joignables durant les temps de repos (pauses, soirées, week-ends, congés).

Le droit à la déconnexion concerne un droit à la déconnexion tourné vers l'externe. En effet, il s'agit du droit pour les salariés de se déconnecter numériquement et de la garantie de ne pas être joignable en dehors de leurs horaires de travail.

Néanmoins, une autre forme du droit à la déconnexion est également essentielle : le droit à la déconnexion à l'interne. Avec celui-ci, il s'agit de pouvoir se déconnecter des outils numériques, de temps en temps, durant le temps de travail (temps de pause réguliers, désactivation des notifications...).

La Direction Générale promeut le droit à la déconnexion. Le travail collectif ainsi conduit par un groupe de salariés, doit déboucher en 2026 sur la définition des modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion au sein de l'Adapeila, auxquelles seront associés les partenaires sociaux.

» Développement des compétences

Mise en place d'un logiciel de gestion des compétences

En 2025, le recueil des besoins de formations s'est effectué de manière entièrement dématérialisée via le portail CEGID-Talentsoft. Ce changement marque une évolution importante dans nos pratiques RH.

Le déploiement progressif de ce nouveau logiciel dédié au développement des compétences doit permettre :

- d'avoir un meilleur suivi des actions de formation suivies par chaque collaborateur (mais aussi des demandes),
- de mieux accompagner l'évolution des compétences de nos professionnels,
- de développer de nouvelles modalités d'acquisition des compétences,
- de proposer aux nouveaux embauchés via des modules courts en e-Learning, le moyen d'acquérir un socle de compétences de base nécessaires à leur activité au sein de l'Adapeila,
- de rendre le salarié de plus en plus acteur dans la gestion de ses compétences et de son parcours professionnel.

La formation est un moyen au service de la mise en œuvre du Projet Associatif

En 2025, l'association a continué à maintenir un effort important en faveur du développement des compétences de ses professionnels. C'est ainsi que 1 153 salariés ont pu bénéficier de formations et pour certains de plusieurs formations dans l'année, puisqu'il y a eu 1 846 départs en formation.

L'année 2025 a vu notamment l'engagement de formations destinées à favoriser la mise en œuvre du Projet Associatif et du projet du secteur « habitat », avec la mise en œuvre des formations sur :

- L'autodétermination,
- Les bases de la Communication Alternative Augmentée,
- La réalisation des évaluations fonctionnelles,
- L'accompagnement agile,

qui ont vocation à être maintenues sur une durée pluriannuelle.



» Mise en place des représentants de proximité

L'organisation des instances représentatives du personnel au sein de l'Adapeila repose sur la mise en place :

- de CSE de Secteur,
- d'un CSE associatif, dit CSE central.

En complément de ces instances constituées de représentants du personnel élus, Direction Générale et organisations syndicales ont convenu de la nécessité de mettre en place des représentants de proximité.

Ceux-ci sont des représentants du personnel désignés par les CSE de secteur dans les établissements où aucun salarié n'est membre du CSE de secteur (titulaire ou suppléant). Le représentant de proximité est un représentant du personnel protégé qui bénéficie d'un crédit d'heures spécifique pour assurer son mandat.

Son rôle principal est de faire le lien entre l'établissement et le CSE de secteur.

» Fusion-absorption au 1^{er} janvier 2026

Le 2^{ème} semestre de l'année 2025 a été consacré au plan RH à la préparation de la fusion-absorption des associations « Accompagnement, soins et santé » et Florence Nightingale – SSIDPAH Loire.

Ces deux associations qui ont rejoint au 1^{er} janvier 2026 l'Adapeila, appliquaient des dispositions conventionnelles différentes (CCN 51), de celles de l'Adapeila (CCN 1966).

Des négociations ont donc été engagées avec les organisations syndicales, afin de définir le statut collectif applicable au 1^{er} janvier 2026 aux salariés de l'association « Accompagnement Soins et Santé ». Celui-ci a été défini dans le cadre d'un accord dit « d'adaptation ».

Ce statut collectif a pu être ensuite étendu aux salariés du SSIDPAH Loire dans le cadre d'un accord dit « de substitution » conclu début 2026.





Rapport d'Orientation 2026

RAPPORT D'ORIENTATION 2026

Le cœur de métier en mutation

La transformation de l'offre médico-sociale n'est pas une simple réorganisation technique. Il s'agit d'une refonte profonde de notre manière d'agir, inspirée par les politiques publiques françaises et portée par les principes de la Convention Internationale des Droits des Personnes Handicapées, ratifiée par la France en 2016. A ce titre, il est de notre devoir d'intervenir au cœur de la cité pour rendre partout effectif, le droit à l'école, au travail, à l'habitat et à la santé.

Pour les jeunes, l'heure est à l'action

Nous devenons des architectes de parcours, en collaboration avec les Plateformes de Coordination et d'Orientation et les Pôles d'appui à la Scolarité, les coordinateurs avec les Equipes Mobiles d'Appui à la Scolarisation et les Dispositifs Intégrés ; plus largement, des assembleurs de solutions aux côtés des aidants familiaux, de l'Éducation nationale, de l'aide à domicile, de l'Aide Sociale à l'Enfance et des autres acteurs du médico-social et du droit commun.

Cette approche s'inscrit dans une responsabilité populationnelle partagée, où chaque acteur devra jouer son rôle, pour la qualité de vie des jeunes, et pour permettre aux familles d'être juste parent. L'enjeu est de taille, nous comptons sur nos partenaires ARS, Education Nationale et Collectivités pour faciliter le mouvement.

Pour les adultes, la mutation est en marche

L'habitat inclusif se développe, notre pôle santé et autonomie se structure, et les dispositifs liés à la vie professionnelle évoluent. En revanche, pour les adultes nécessitant un accompagnement plus intensif, les politiques publiques restent floues et peu sécurisées. Une chose est sûre : les réponses ne résident pas seulement dans des accueils temporaires ou séquentiels, aussi utiles soient-ils. Ces solutions ne garantissent pas une vie digne, stable et de sérénité pour leurs familles. Un soutien fort des pouvoirs publics est attendu pour relever le double défi qui impacte lourdement sur les parcours. Il s'agit de l'entrée dans la vie adulte, qui a pris un retard important dans notre département et de la synergie avec le secteur des personnes âgées, pour accompagner dignement les personnes en situation de handicap vieillissantes.

Nous pensons que la transformation de l'offre va dans le sens d'une société plus inclusive et d'une meilleure qualité de vie pour une grande majorité des personnes en situation de handicap, à condition qu'elle ne se résume pas à des économies réalisées au détriment des droits des familles, les assignant à un devoir d'aidant non choisi. Nous avons la responsabilité de la rendre possible.

Un point de vigilance majeur

Un défi critique prend de l'ampleur et doit être placé au cœur de nos préoccupations. **Il s'agit des enfants, adolescents et adultes, dont les comportements, souvent qualifiés de "problématiques", nécessitent un accompagnement spécialisé, continu, 24 heures sur 24 et 365 jours par an.** Faute d'offres adaptées, ces personnes et leurs familles se retrouvent souvent livrées à elles-mêmes, dans un silence assourdissant.

Dans un contexte où les politiques publiques prônent l'inclusion, ces personnes restent paradoxalement invisibilisées. Leur réalité ne s'inscrit pas dans le cadre idéalisé de l'autodétermination et du pouvoir d'agir, tant leurs besoins dépassent les nouveaux modèles existants. Au-delà du manque criant de moyens, c'est aussi une carence de connaissances et d'outils généralisables qui se fait sentir. Leur accompagnement exige une expertise pointue, tant sur le plan individuel

qu'environnemental ; qu'il s'agisse d'adapter les espaces de vie ou de repenser les dynamiques collectives.

Ces situations nous obligent à remettre en question nos modèles, y compris les plus ancrés. En tant que militants, il est de notre devoir de porter leur voix auprès des pouvoirs publics et de les placer au cœur de nos priorités, même dans un contexte budgétaire tendu. Chaque professionnel rejoignant l'Adapeila se doit d'en avoir conscience : ce sont ces personnes qui justifient le plus profondément la défense du secteur médico-social. L'innovation doit aussi leur être destinée. Or, aujourd'hui, elle en est encore à ses balbutiements.



Handicap Agir Ensemble
Adapeila une existence digne pour chacun 

Paul n'est pas invisible, il fait juste partie des oubliés.

Soutenez Paul et toutes les personnes en situation de handicap accompagnées par l'Adapeila pour une vie digne.

Faites un don sur handicapagirensemble.fr

  
handicapagirensemble.fr
agirensemble@adapeila.fr



L'exigence Qualité comme boussole

Notre plus grande force réside dans notre expertise

Pour concilier la transition vers une société inclusive sans jamais laisser de côté les plus fragiles, le socle non négociable est la mise en œuvre pour chacun, des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) de la HAS.

Ces recommandations, adaptées à chaque public que nous accompagnons, ne sont pas de simples formalités administratives.

Elles incarnent notre ambition et nos repères éthiques, garants d'un accompagnement respectueux des droits fondamentaux. Dans un contexte où les ressources sont limitées, elles nous guident pour concentrer nos efforts sur l'essentiel. Elles sont au cœur de nos actions de formations continues et de supervisions.

Ainsi, notre plan de développement des compétences pour 2026 prévoit 2 450 départs en formation, destinées à 1 300 professionnels. Les thèmes prioritaires, proposés en formation interne, portent sur : l'autodétermination des personnes accompagnées et les bases de la Communication Alternative et Améliorée (CAA). En formation externe, nous poursuivons les modules dédiés aux évaluations du fonctionnement, y compris pour les responsables d'établissement et les chefs de service.

Enfin, nous mettrons l'accent sur l'application des connaissances acquises en formation dans le cadre professionnel et le déploiement du e-learning.

Aussi, nous proposons aux équipes de s'engager dans les certifications Handéo. Elles offrent aux équipes un outil concret pour ancrer ces bonnes pratiques dans leur quotidien et valoriser leur expertise. Deux équipes les ont déjà adoptées avec succès, démontrant leur impact positif pour les personnes accompagnées et leur dynamique d'équipe. Deux nouvelles équipes s'engagent en 2026, dans cette démarche.

Pour valoriser nos savoirs, nous misons aussi sur la recherche participative. Nos savoirs expérientiels, aidants familiaux et professionnels aidants sont une richesse à faire valoir. Nous sommes ainsi engagés, dans le temps long, dans plusieurs projets de recherche.

- Un projet de recherche européen (8 pays) explorant les liens entre prématurité, microbiote et autisme.
- Une étude inter-Adapei sur l'autodétermination et le polyhandicap.
- Une collaboration avec le laboratoire TENS (CHU de Nantes) pour mieux comprendre les interactions entre troubles du sommeil, digestifs et le rôle des microbiotes (ces bactéries naturellement présentes dans notre intestin, notre bouche et nos voies urinaires) chez les adultes autistes, avec le FAM Diapason.
- Une construction d'un projet de recherche dit de conception de modèle, à partir de notre SESSAD Très Précoce aggro Nantes avec le Centre d'Excellence TND EXACT de Tours.
- Une écoute attentive aux projets de recherche qui permettent l'accès au diagnostic de précision.

Le déploiement de la Communication Alternative et Améliorée, socle de l'auto-détermination pour tous

Le décret du 30 juin 2025 marque un tournant historique : il consacre officiellement la Communication Alternative et Améliorée (CAA) comme un droit opposable pour toutes les personnes dont l'expression ou la compréhension doit être soutenue. C'est un pas de géant dont nous nous saisissons pour chaque personne accompagnée. En 2025, nous avons constitué une **équipe de formateurs**, en 2026, la démarche poursuit son déploiement et tout le monde a un rôle à jouer.



Agir local, penser national : renforcer notre impact pour 2026

Nos axes d'actions pour 2026 sont :

- **Consolider notre pôle santé et autonomie** : Les besoins en offres domiciliaires des personnes en situation de handicap sont importants.
- **Répondre au défi générationnel de l'accompagnement des adultes vieillissants** : Nous sommes la première génération à vivre cette réalité à grande échelle, et les familles nous le rappellent avec urgence : l'angoisse de l'« après eux » ne peut rester sans réponse. Notre objectif actuel est de coconstruire avec le secteur des personnes âgées, une offre intelligente, évolutive et rassurante.
- **Intégrer l'offre Coralita** : Notre cœur de métier s'étend jusqu'aux Caraïbes françaises, où l'offre de Coralita va rejoindre l'Adapeila. C'est une nouvelle dimension pour notre expertise, une opportunité unique pour enrichir nos pratiques et élargir notre impact.
- **Renforcer l'impact de Loisirs Pluriel** : Nous travaillons à une présence accrue de l'Adapeila, dans les départements où sont situés nos centres de loisirs parce que la vie des enfants ne se limite pas à la scolarisation. Nous agissons pour que les loisirs puissent s'intégrer dans l'offre globale inclusive des enfants.

**« L'espérance
est le seul vrai
bien que l'on
puisse posséder »**

Alfred de Musset



une existence digne pour chacun

Adapeila

11, rue Joseph Caillé - BP 30824

44008 NANTES CEDEX 1

Tél. 02 40 12 22 90

e-mail : communication@adapeila.fr

adapeila.fr



handicapagirensemble.fr



esatco44.fr



loisirs-pluriel.com



Dhandi

dhandi.fr



Compagnie de théâtre

lecerclekarre.com



horticat.fr



Affiliée à l'Unapei



Partenaires financeurs



labellucie.com

