



2025

RAPPORT D'ACTIVITE DE L'ASSOCIATION

NOS OFFRES ET SITES

Un soutien pour tous,
un avenir pour chacun

APEAI OUEST HERAULT

SOMMAIRE

Présentation	4
Nos dates clés cette année 2025	6
Offre Soins	7
Offre Habitat et vie sociale	18
Offre Travail	23
Offre Enfance	33
Offre Bien Vieillir	39
Conclusion du Directeur Général	44

ÉDITO

Une dynamique collective

L'année 2025 s'inscrit comme une étape marquante pour notre association, qui fête en 2025 ses 60 ans portée par une dynamique collective forte et un engagement renouvelé au service des personnes accompagnées et de leurs familles. Dans un contexte en constante évolution, nos équipes ont su faire preuve d'adaptabilité, d'innovation et de solidarité pour répondre au mieux aux besoins de chacun.

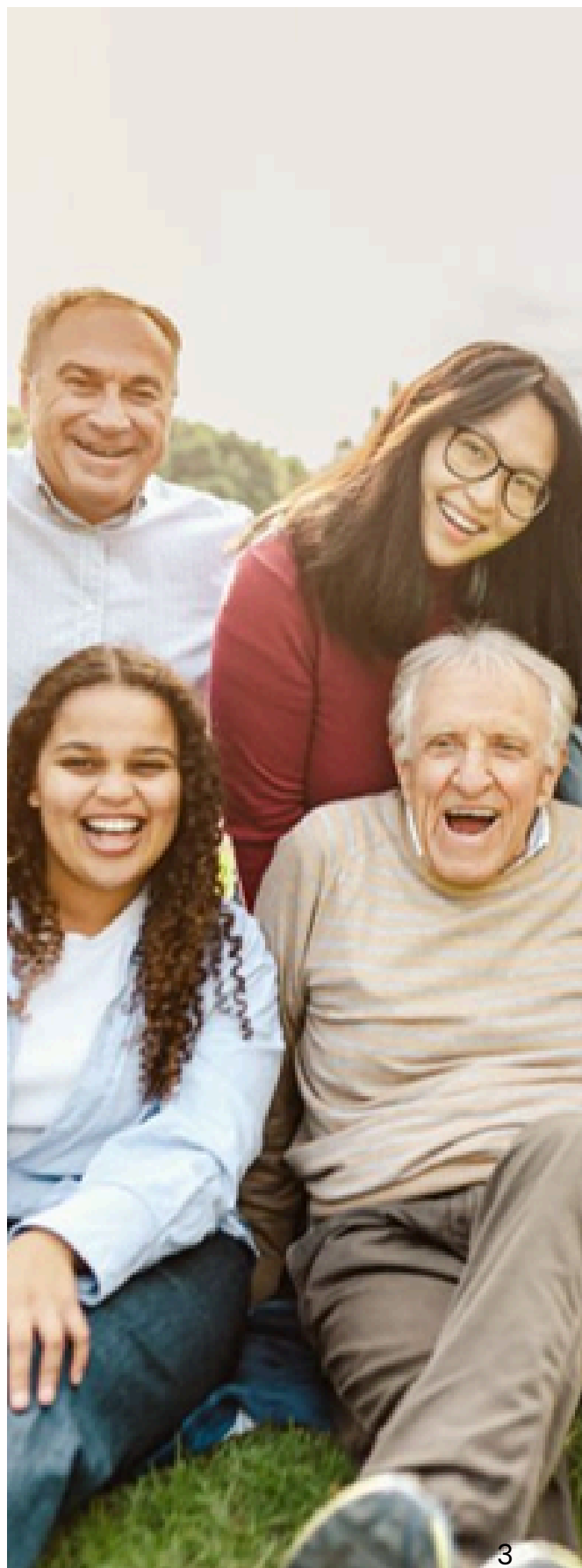
Nos actions et nos offres

Ce rapport d'activité témoigne de la richesse et de la diversité de nos actions. Il met en lumière les temps forts de l'année, nos avancées, mais aussi les défis relevés avec détermination. Les dates clés de 2025 illustrent notre capacité à évoluer, à consolider nos projets et à renforcer nos partenariats au service de notre mission. Nos différentes offres : soin, travail, enfance, habitat et vie sociale traduisent notre volonté d'apporter des réponses adaptées, inclusives et respectueuses aux parcours de vie. Que ce soit dans l'accompagnement thérapeutique, l'insertion professionnelle, le soutien à l'enfance ou encore le développement d'un cadre de vie épanouissant, chaque action menée vise à promouvoir l'autonomie, la dignité et la citoyenneté des personnes.

Plus qu'un bilan

Ce rapport est donc bien plus qu'un bilan : il est le reflet d'une ambition partagée et d'un engagement durable pour construire une société plus inclusive et solidaire.

Nous vous invitons à en découvrir les contenus, avec la conviction que chaque page témoigne de notre volonté d'agir ensemble, aujourd'hui et pour demain.



✦ Présentation générale

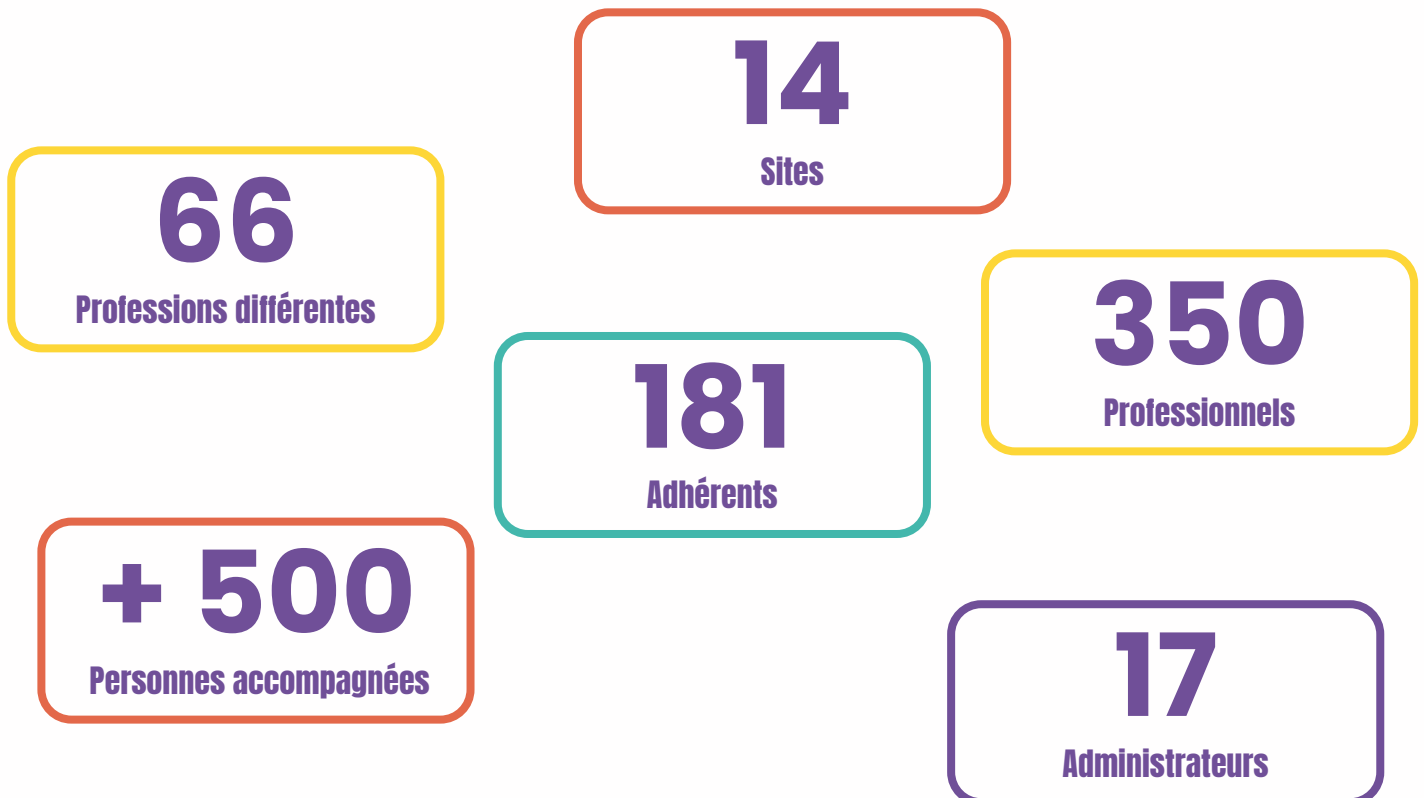
L'Apeai Ouest Hérault (Association de parents et d'amis d'enfants et d'adultes handicapés mentaux) est une **Association loi 1901**, reconnue d'**intérêt général** à caractère social. Elle regroupe des **bénévoles, parents, amis, personnes** elles-mêmes en **situation de handicap mental**.

Elle se bat pour l'**accompagnement**, la **reconnaissance des droits et devoirs** de la personne handicapée mentale et sa **place dans la société**. **Indépendante** de toute doctrine politique, religieuse ou philosophique et de toute personne publique ou privée, elle est **adhérente à l'UNAPEI**.

Grâce à l'engagement depuis **1979** de ses militants et des professionnels qui **œuvrent** avec elle, l'Apeai Ouest Hérault est en mesure **d'accompagner** des personnes en situation de handicap mental de tous les âges.

L'Apeai Ouest Hérault est reconnue, depuis le **1er janvier 2010**, suite à **deux opérations de fusion** absorption réalisées par **l'APEAI du Biterrois avec l'Association Bédaricienne du Centre Éducatif (ABCE)** « Notre Dame de la Salette » et **l'Association Dans l'Intérêt des Handicapés Adultes Profonds (ADIHAP)** « Isabelle Marie ».

✦ Chiffres clés 2025



MEMBRES

Du Conseil d'Administration



Philippe CABUT

Président



Guy CROS

Vice-Président



Richard NEGRI

Trésorier



Martine RODIERE

Secrétaire



Jacqueline VALERO

Trésorière adjointe



Christine BOUVAREL

Membre du bureau



Christiane COLLON

Membre du CA



Maryse DAVID

Membre du CA



Catherine FARO

Membre du CA



Laetitia FENOY

Membre du CA



Isabelle Flecheau

Membre du CA



Laurence LEFEBVRE

Membre du CA



Stephane MATHIEU

Membre du CA



Francis PEREZ

Membre du CA



Danielle PLANCHON

Membre du CA



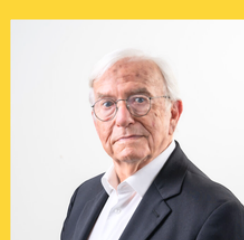
Michel TERRAL

Membre du CA



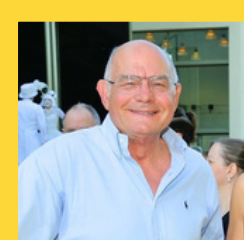
Guy Viala

Membre du CA et
délégué Plaidoyer



Louis BOYER

Président d'honneur



Claude BURLAS

Président d'honneur

DATES CLÉS

de l'année 2025



= Un événement pour nos 60 ans

MAI 2025

Appel à projet (AAP) pour l'UEEA

13 MAI

Journée sensibilisation : Ateliers "Addict"

05 JUIN

Signatures partenariales (Différent&Compétent, Emploi accompagné....) lors du 1 événement de nos 60 ans

28 JUILLET

Validation par le CA du démarrage de la transformation de l'offre

19 SEPTEMBRE

Nouvelle identité visuelle (logo, slogan et nouveau site internet)

29 NOVEMBRE

Marché de Noël à l'extérieur

13 NOVEMBRE

Signature des conventions (CPOM avec l'ARS et le Département, Police Nationale, CAF)

NOVEMBRE

AAP pour le projet VirtySens

06 OCTOBRE

Théâtre des aidants

19 SEPTEMBRE

Coup d'envoi avec l'ASBH par nos résidents

OFFRES DE L' APEAI



MAS de Montflourès



EAM de Montflourès



EAM Isabelle Marie - Quarante

SOIN

Offre SOIN

Sites regroupés dans cette offre :

- MAS de Montflourès
- EAM Isabelle Marie
- EAM de Montflourès

★ La parole à

Madame Bailly

directrice de l'offre Soins

2025 est une année riche en projet, en travail et en changement important. Nous avons réalisé l'évaluation de la MAS avec une participation très importante des salariés, des familles et représentants légaux.

Les EAM et la MAS constituent depuis 2025 le socle de l'offre soins. La construction de cette offre a pour objet de fluidifier le parcours des personnes accompagnées, de permettre le pouvoir d'agir de chacun et d'accompagner le projet de chacun. Nous avons réfléchi l'offre soins avec un fil rouge : le parcours de la personne, son projet de vie et son projet de soins.

Nous avons défini un pilotage en lien avec les spécificités de nos publics accompagnés. Les adultes en situation de handicap psychique, les adultes en situation de polyhandicap les adultes TSA, TND et en situation de handicap mental. La transversalité de nos actions rejoint toujours le parcours des personnes elle peut répondre à des besoins d'ordre médical, social, psychique, relationnel. Le premier temps de travail de l'offre soins s'est situé au niveau de l'équipe de direction. Notre objectif a été d'harmoniser nos organisations sur chacun des sites. Nous avons également repéré les sujets mutualisables : la formation, les groupes de travail et de réflexion, les accueils temporaires, la QVCT, les cafés des familles, le plateau technique.

Concrètement, une mission de coordination de parcours a vu le jour au sein de l'EAM de Montfloures : A partir de cette première expérience autour du parcours de la personne, nous avons pu construire et affiner le processus d'accueil des personnes accompagnées et proposer une planification anticipée des AT. L'accueil, la rencontre des personnes accompagnées s'appuient également sur les personnes accompagnées des différents sites sur leur rôle de pair aidants.

Nous avons acté une instance commission d'admission commune aux 2 EAM qui, notamment permet de traiter l'ensemble des demandes d'admission quel que soit la modalité d'accueil. Cette commission permet de traiter également les demandes de répit et d'adapter les accueils de manière séquencée.

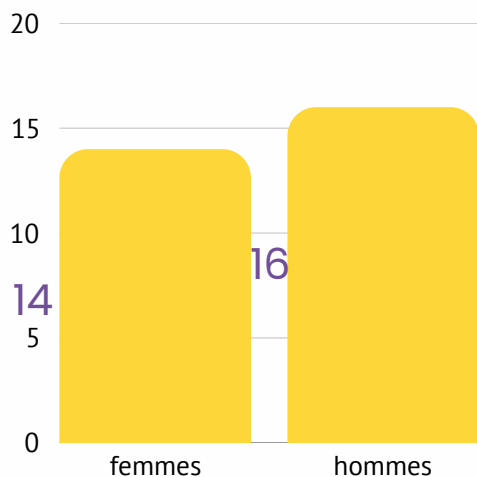
L'offre soins coopère également avec les autres offres de l'APEAI l'offre habitat par le biais de première convention de partenariat. L'offre travail est également un partenaire présent sur le croisement de parcours des personnes accompagnées : essai et immersion dans le monde du travail et accueil de répit et d'évaluation sur l'offre soins. Les comités QVCT sont également actifs au sein de l'offre soins

Un travail de réflexion et d'action autour des améliorations des conditions de travail est à l'œuvre. Plusieurs objectifs sont retenus chaque année et sont portés par ce comité tout au long de l'année.

Enfin, la construction du plan de développement de compétence pensé pour l'offre soins nous a ouvert les premières actions collectives de l'offre soins.

EAM Isabelle Marie

◆ Chiffres clés 2025



Personnes accueillies en internat

Nombre d'hommes ou de femmes accueillis à l'EAM.
La moyenne d'âge est de 43,16 ans

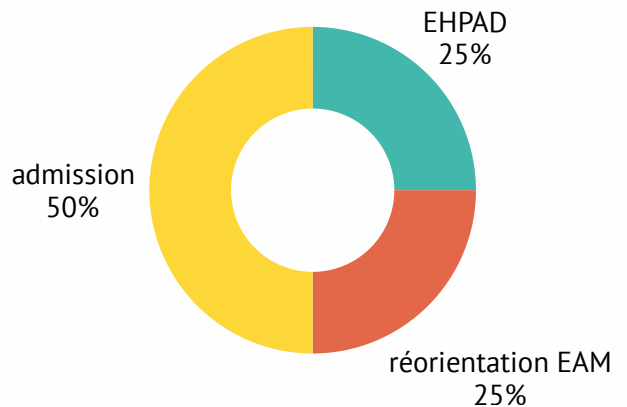


Le **19 septembre 2025** restera une date marquante pour l'APEAI Ouest Hérault. À l'occasion de son 60^e anniversaire, l'association a réuni partenaires, familles, professionnels et personnes accompagnées **sur le site de Quarante** pour une journée riche en émotions, en souvenirs et en perspectives d'avenir. Cette journée anniversaire a permis de retracer le chemin parcouru grâce à des témoignages, des échanges conviviaux et des moments festifs. Les participants ont pu mesurer l'ampleur du travail accompli par l'association, tout en saluant l'engagement de celles et ceux qui, hier comme aujourd'hui, contribuent à faire vivre ses missions.

10 712

Journées réalisées

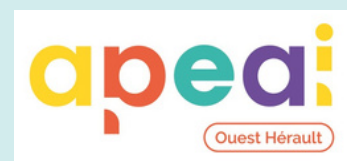
C'est le nombre de jours réalisés au 31/12/25.
Dont **154 jours en Accueil Temporaire.**



Mouvements des personnes accompagnées

Soit : 2 entrées et 2 sorties

◆ Focus : les 60 ans de l'association

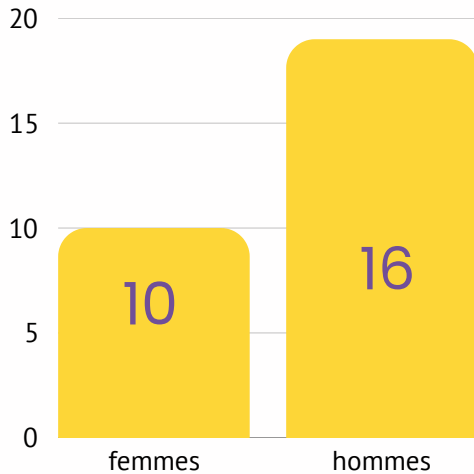


Point d'orgue de cet anniversaire : la **présentation officielle du nouveau logo** associatif. Symbole de modernité et de continuité, cette nouvelle identité visuelle incarne les valeurs et l'élan de l'APEAI Ouest Hérault vers l'avenir. Elle traduit la volonté de l'association de poursuivre son développement tout en restant fidèle à son histoire et à ses engagements.

Au-delà de la célébration, cette journée a également été l'occasion de réaffirmer l'importance du travail collectif mené avec les partenaires institutionnels, les équipes professionnelles, les bénévoles et les familles. Ensemble, tous contribuent à construire une société plus inclusive et solidaire.

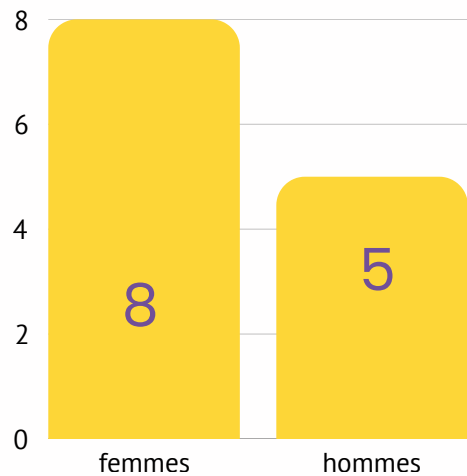
MAS de Montflourès

◆ Chiffres clés 2025



Personnes accueillies en internat

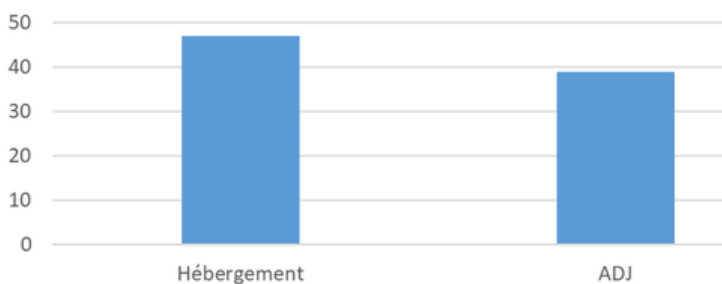
Nombre d'hommes ou de femmes accueillis à la MAS.



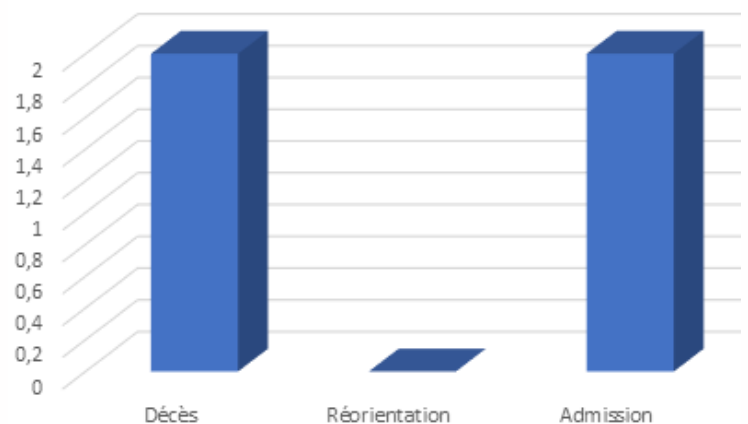
Personnes accueillies en externat

Nombre de personnes en externat.

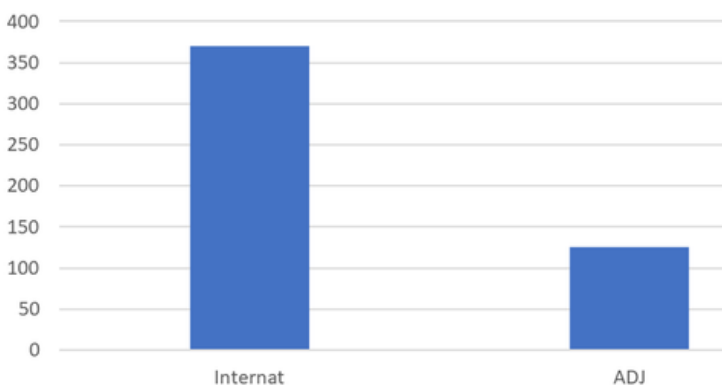
Moyenne d'âge des personnes accueillies



MAS : nombre de résidents sortants 2025



MAS : Nombre de journées en accueil temporaire effectuées en 2025



Les sujets de 2025

✦ L'accueil

Nous avons eu un effectif relativement stable au niveau de l'internat. Au mois d'août 2025 nous avons eu à déplorer le décès d'un adulte accompagné sur l'unité TSA.

De ce fait, 1 admission sur l'internat a été effectuée au mois d'octobre 2025.

L'externat fonctionne avec une modalité de type file active, avec un effectif total de 11 personnes accompagnées.

L'accueil temporaire : nous avons accueilli tout au long de l'année 12 personnes en AT soit 320 journées effectuées.

✦ Accueil de jeune adulte

Il est à noter que nous avons réalisé 232 journées concernant l'accueil d'un adulte de moins de 20 ans. Cet accueil, s'il est possible, pose toutefois une problématique de financement du forfait journalier hospitalier dont sont exonérés les jeunes adultes placés en MAS âgés de 16 à 20 ans s'ils ne perçoivent pas L'AAH. La part obligatoire du forfait est à la charge de notre établissement (car CPOM et donc part obligatoire inclus dans la dotation).

✦ Le personnel

Sur le plan du personnel, notre effectif est stable, l'ensemble des postes ont été pourvus à fin 2025. Néanmoins, nous connaissons un fort taux d'absentéisme (maladies) qui s'élève à près de 12% et qui génèrent de nombreux appels aux remplacements et fragilisent la l'équilibre des équipes auprès des adultes accompagnés.

✦ Mixité du public accueilli

3 places d'accueil temporaire existent sur l'une des 3 unités pour personne en situation de polyhandicap. Au cours de l'année 2025, 12 personnes ont bénéficié de périodes d'accueil temporaire. En premier lieu, le projet d'accueil temporaire a pour vocation de procurer des solutions de répit au proche aidant des résidents accueillis au sein de notre externat :

5 personnes sont concernées

5 personnes issues d'IME ou EAP ou au domicile ont bénéficié de cette modalité d'accueil dans le cadre d'une évaluation permettant d'infirmer ou confirmer le caractère opportun d'une orientation en MAS. Cela permet également de proposer une modalité d'essai ou d'expérimentation dans l'accompagnement de la personne, y compris la préparation à entrer dans une structure en hébergement permanent adulte, situation relativement fréquente lorsque, par exemple, les personnes sont en fin de parcours sur les IME ou au domicile.

De plus, 2 personnes ont bénéficié de cette modalité d'accueil dans la perspective d'une période de distanciation et de rupture avec l'environnement familial.

✦ FOCUS : Les fiches individuelles d'accompagnement en MAS

Au cours de l'année 2025, un travail de consolidation des fiches individuelles d'accompagnement a été mené au sein de la Maison d'Accueil Spécialisée (MAS). Ces outils, au cœur de la personnalisation de l'accompagnement, ont permis de mieux formaliser les besoins, les capacités et les modalités de communication propres à chaque personne accompagnée.

L'intérêt de ces fiches s'est particulièrement révélé dans plusieurs dimensions :

- Une meilleure connaissance des personnes accompagnées : en structurant les observations des professionnels, elles favorisent une vision partagée des profils, notamment en matière de communication, souvent complexe en MAS.
- Une harmonisation des pratiques professionnelles : les fiches constituent un support commun facilitant la cohérence des interventions entre les différents membres de l'équipe pluridisciplinaire.
- Un appui à la continuité des accompagnements : elles sécurisent les transmissions et limitent les ruptures dans les pratiques, notamment lors des changements d'intervenants.
- Un support pour le dialogue avec les familles : en rendant visibles les stratégies mises en œuvre, elles facilitent les échanges et la co-construction du projet d'accompagnement.

Dans cette dynamique, ces fiches apparaissent comme un socle pertinent pour impulser le déploiement d'une démarche de Communication Alternative et Améliorée (CAA) au sein de la structure.

En effet, la CAA nécessite :

- une connaissance fine des compétences communicationnelles de chaque personne,
- une formalisation des outils et supports utilisés,
- une cohérence dans leur utilisation au quotidien.

The diagram shows a template for an individual support sheet with the following sections:

- Nom** (Name)
- Photo résident** (Resident photo)
- VIGILANCES** (Vigilances)
- Mon installation** (My installation), containing a **Photos** section.
- Rituel d'endormissement** (Bedtime routine)
- Le sommeil** (Sleep)
- A feedback section with **J'aime** (I like) and **Je n'aime pas** (I don't like) icons.

Les fiches individuelles d'accompagnement offrent ainsi un cadre structurant pour intégrer progressivement ces éléments.

Dans cette perspective, l'année 2026 marquera le lancement d'une démarche institutionnelle de déploiement de la CAA, qui s'appuiera sur un programme de formation dédié. Cette formation sera pensée comme un levier de transformation des pratiques, en associant à la fois :

- les professionnels, afin de renforcer leurs compétences et favoriser l'appropriation d'outils communs,
- les familles, partenaires essentiels dans la continuité des modes de communication, au-delà du cadre institutionnel.

Cette approche inclusive vise à garantir une cohérence des usages et à soutenir l'expression, la participation et l'autodétermination des personnes accompagnées.

The diagram shows a template for an individual support sheet with the following sections:

- Nom** (Name)
- Vigilances :** (Vigilances)
- Vêtements obligatoires** (Mandatory clothing), containing a **P** section.
- Habillage** (Dressing), containing **Déshabillage :** (Undressing) and **Habillage :** (Dressing) sub-sections.
- Et pour la soirée en pyjama** (For the evening in pajamas)
- Et pour la nuit** (For the night)
- A feedback section with **J'aime** (I like) and **Je n'aime pas** (I don't like) icons.

EAM de Montflourès

★ Chiffres clés 2025



Répartition H/F

Nombre d'hommes ou de femmes accueillis à l'EAM.
Soit 30 hommes et 25 femmes.

49 ans

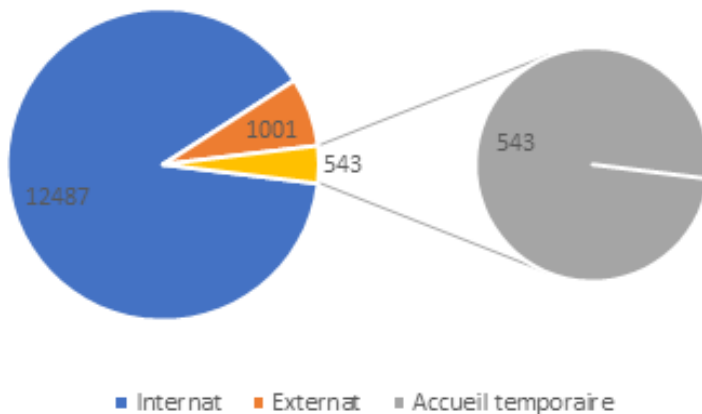
La moyenne d'âge H/F à l'EAM

43 ans en accueil temporaire
53 ans en internat
44 ans en externat

Les sorties

6 résidents sortants :
dont 3 départs en EHPAD
3 essais mais inadaptés sur l'accueil de jour

EAM Montflourès : nombre de journées réalisées 2025



- Nombre de journées effectuées sur l'internat (hors AT) : **12 487**
- Nombre de journée effectuées dans le cadre des AT : **543**
- Nombre de journées effectuées sur l'accueil de jour : **1001**



Moments clés

Cette année a permis à l'ensemble des professionnels de développer des projets autour de la santé mentale. A travers les formations et les groupes de travail menés tout au long de l'année, les équipes et les personnes accompagnées ont élaboré et réalisé des actions sur le rétablissement et la réhabilitation psycho-sociale, l'adaptation du rythme et le vieillissement, la structuration des accompagnements, la pair-aidance, l'activité physique, l'expression et la créativité, l'exercice de ses droits, le vivre ensemble, le soin et la santé, la solidarité et le service aux autres, ...

Le travail de partenariat avec le CH de Béziers s'est poursuivi avec le CMP, l'hôpital de jour, les services d'hospitalisation de Camille Claudel. Plusieurs projets d'accompagnement partagés ont été menés :

- Entre l'accueil de jour, le CMP et l'hôpital de jour pour des situations complexes de plusieurs personnes accompagnées conjointement
- Avec les services hospitaliers pour une admission après plusieurs années de travail en commun, et lors de plusieurs hospitalisations.

◆ L'EAM et la grande cause nationale : la Santé Mentale.



l'exposition L'écho de nos folies, consacrée à la santé mentale.

De même, le travail avec plusieurs partenaires (Clinique de la Pergola, Clinique Saint Clément de Rivière, CHU Montpellier, EAM «Hameau des Horizons», EAM «La Bruyère», EAM de Plaisance, FDV les Aramons, GEM de Béziers, EHPAD, ...) a permis un ancrage plus repéré de l'EAM de Montfleurs sur le biterrois, confortant notre place d'acteurs, d'expertises et de ressources auprès des personnes souffrant de troubles psychiques.

Les personnes accompagnées de l'EAM ont participé grandement à cette visibilité en participant à divers projets les impliquant :

- CLSM Pays Haut Languedoc et Vignobles : Exposition Photographique Itinérante sur la Santé Mentale avec 1 résidente et 2 professionnelles qui ont témoigné de leurs parcours et leurs engagements. Ce projet a permis la rencontre avec d'autres personnes concernées par les questions de santé mentale et de sensibiliser le grand public dans un but d'information et de dé stigmatisation.



Moments clés



◆ Des discours, du partage ...

La Voix est Libre» avec L'Uriopps Occitanie, espace d'échanges et de réflexions entre pairs, majeurs avec une mesure de protection juridique, sur la thématique des droits et libertés des usagers, de l'autonomie, ... : plusieurs résidents de l'EAM sont impliqués et ont partagé leurs expériences et leurs avis sur ces questions.

◆ ... des rencontres !



Dans le cadre de la Semaine d'Information en Santé Mentale –SISM2026–, l'EAM s'est ouvert pour une journée aux collaborateurs professionnels, familles et aux personnes accompagnées pour faire découvrir son travail et les missions de l'établissement autour de tables rondes sur le thème « Comment accompagne-t-on la santé mentale au sein d'un ESMS ? ». Les temps d'échange ont été animés par les résidents et les professionnels au sein des ateliers :

- Vie intime, affective et sexuelle
- Pouvoir d'agir et co-construction du projet personnalisé
- Vie quotidienne à la Villa
- Accompagnement médical et thérapeutique
- Pair Aidance
- Ateliers et Activités

◆ Les journées Nationale de la Santé Mentale

800

PERSONNES RASSEMBLÉES

Participation aux journées Nationales de la Santé Mentale en juin 2025 à Montpellier « *Construire ensemble les politiques de demain pour que la santé mentale soit l'affaire de tous* »

Participation à l'organisation de cette manifestation qui a rassemblé 800 personnes.



FOCUS

parcours de soin, entre expertise, formation et soin

- ✦ L'offre soin a permis plusieurs améliorations :
 - Mettre en commun les procédures des trois établissements de l'offre afin d'harmoniser nos pratiques. Tout en restant spécifique aux fonctionnements de chaque établissement.
 - D'être fonction support pour les établissements non médicalisés
 - De permettre une harmonisation des sensibilisations aux protocoles d'urgence, d'hygiène, circuit du médicament et circuit du linge sur les trois établissements.
 - D'avoir une référence commune des contacts par exemple : l'équipe mobile d'hygiène (EMH) du CH de Béziers, avec une convention établie, auprès de chaque établissement et certains prestataires et services (Les opticiens mobiles, les podos-orthésistes, appareilleurs, ...)
 - De collaborer avec l'HAD de la clinique Saint Privat via une convention en place avec un système d'HAD dormant et HAD active afin de limiter les passages aux urgences.

✦ **COORDINATION DE PARCOURS de SOIN :**

- La mutualisation des commissions d'admission entre l'EAM de Monflourès et de Quarante afin de fluidifier l'étude des dossiers et de permettre des accueils ou stages plus adaptés aux projets des résidents en fonction des services proposés par les différents établissements.

Cela permet également de mutualiser l'avis du médecin psychiatre sur les différents dossiers qui le nécessite.

- Permettre aux résidents déjà accueillis, nécessitant du répit sur une autre structure, de faire des propositions en interne : Proposition d'accueil sur les EAM ou MAS.
- Echanger les contacts pour les orientations en EHPAD ou PHV.

✦ **OPTIMISATION DES PRATIQUES SOIGNANTES :**

- Habituation au soin,
- Mise en place du MEOPA
- Proposition des actions de prévention d'accompagnement à la santé dédiées aux résidents intra ou extra structure APEAI (équilibre alimentaire, santé bucco-dentaire, virus de l'hiver).
- Partage de compétences sur les équipements de soins :
- Formations auprès des équipes sur l'utilisation des concentrateurs d'oxygène proposées par les IDEC, avec la possibilité d'un support de formation via les prestataires, utilisation des obus d'oxygène ou de la cuve d'oxygène, ce qui permet la possibilité d'agir au plus vite par les équipes d'accompagnement en attendant les secours.
- La sensibilisation des équipes à la prise des paramètres vitaux (connaissance de l'utilisation du matériel et interprétation des mesures), ainsi que la mise à disposition des paramètres de base de chaque résident afin de mieux interpréter les variations, réalisée par les IDEC et l'équipe médicale de proximité, permet également une réactivité optimale lors d'un appel au 15 et rassure les équipes quant à la surveillance rapprochée des résidents en l'absence des infirmiers.
- Sensibilisation à l'utilisation des traitements d'urgence, type administration du « Buccolam » en cas de crise d'épilepsie et du « Baqsimi » en cas d'hypoglycémie sévère, en dehors de la présence médicale ou para médicale. Utilisation déléguée sur protocole médical validé.

FOCUS

◆ DOSSIER UNIQUE DE L'USAGER :

- Mise à jour des plans de soins en proposant des réunions IDE/AS pour un meilleur suivi des résidents avec des points réguliers avec les équipes.
- Alimentation des projets de soin directement sur le dossier unique informatisé, et en lien avec le projet personnalisé du résident.
- Harmonisation de l'alimentation du DLU.
- Accès aux dossiers de soin de toute l'offre soin pour les IDEC.

◆ PARTICIPATION A DES CAMPAGNES DE PREVENTION :

- Handirect pour le dépistage du cancer colorectal avec intervention auprès des équipes d'accompagnement et des résidents (support FALC et support ludique).
- Oncodéfi sensibilisation sur tout type de cancer (un support en FALC et support ludique),
- Handigynéco convention avec une sage-femme en cours sur la MAS et l'EAM de Montflourès et convention avec une sage-femme de proximité sur l'EAM de Quarante.
- Handident et Handiconsult pour la prévention de la toilette bucco-dentaire, avec des référents sur chaque site, avec formation par des organisme (handident, les mutualistes occitanie, ...), pour une remise à niveau des référents.

◆ COLLABORATION AVEC LES IFMS (de Béziers, de Narbonne, de Sète, et de Grabels)

- Interventions, auprès des étudiants en cours magistraux, auprès des AS/AP, IDE, sur la prise en soin d'une personne en situation de handicap dans les ESMS, les TND, les Maladies Chroniques, en fonction de la demande des IFMS et toujours en lien avec l'accompagnement des personnes en situation de handicap (IDEC de Quarante).
- Accueil et encadrement des stagiaires (IDE et AS) au sein des établissements de l'offre soin, avec un rappel de l'objectif principal : savoir prendre en soin les personnes en situation de handicap lorsqu'elles sont hospitalisées en services ou aux urgences.



ATO de Montflourès

OFFRES DE L'APEAI



Foyer Séverine



Foyer de Vie Cantaussels

**HABITAT &
vie sociale**

Offre habitat vie sociale

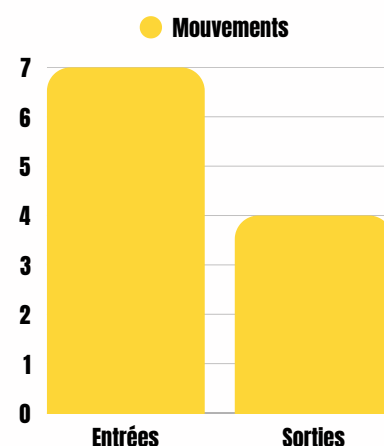
◆ Chiffres clés 2025

4 sites d'accueil :

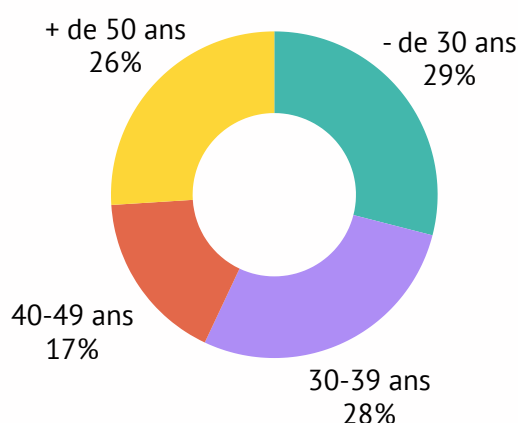
- 2 internats
- 2 accueils de jour

142
personnes accompagnées

dont 7 entrées et 4 sorties



Répartition par âge



3 agréments pour :

128 places autorisées

121 places déficience intellectuelle

7 places "handicap psychique"

◆ La parole au

Monsieur Sangouard

directeur de l'offre Habitat & Vie sociale



La création de l'Offre Habitat Vie Sociale en 2025 marque une nouvelle étape de notre prise en compte des évolutions à la fois de l'évolution des attentes des personnes que nous accompagnons, et aussi la transformation des établissements médico-sociaux attendue par les pouvoirs publics.

Au travers de cette réorganisation enclenchée, nos objectifs principaux sont :

- de nous appuyer sur les projets d'établissement déjà existants des structures de l'Offre Habitat Vie Sociale, de les lier pour favoriser et fluidifier les parcours des personnes entre les différents sites d'accueil,
- de développer l'offre de possibles pour les personnes accompagnées, en leur proposant, en fonction de leurs aspirations, des solutions intermédiaires entre l'établissement médico-social collectif et le milieu ordinaire, et des réponses toujours plus inclusives et graduées selon l'intensité de leurs besoins.

L'évolution de notre offre médico-sociale va de pair avec la poursuite de l'appropriation de la notion d'autodétermination. C'est à nous de créer les conditions pour que chaque personne accueillie puisse être actrice de sa vie et prendre ses propres décisions. Cela implique la mise en place d'accompagnements et d'apprentissages orientés sur l'exercice de ses droits, mais aussi sur l'éclairage et la compréhension des risques auxquels ses choix l'exposent.

La (re)conquête de la juste place de chacun dans la société était déjà au cœur de notre action, elle reste le moteur de nos ambitions pour les années à venir.



◆ Formations collectives

- Autodétermination
- Elaboration d'un projet d'Habitat inclusif
- Maîtrise de la remise en température
- Equipier Premier intervention (Incendie)
- Sauveteur Secouriste du travail

◆ Formations individuelles

- Surveillant de Nuit Qualifié
- Maîtresse de maison

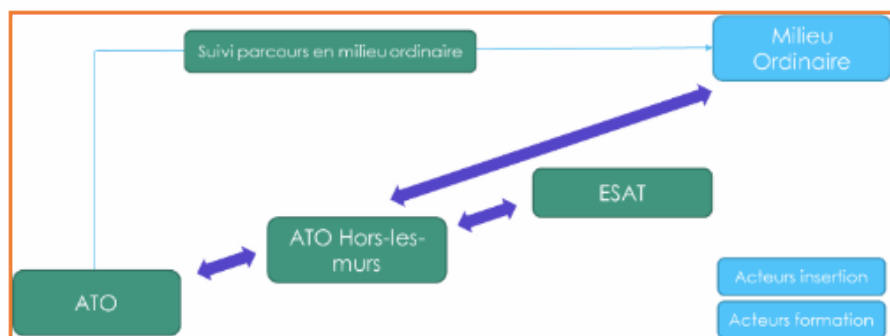
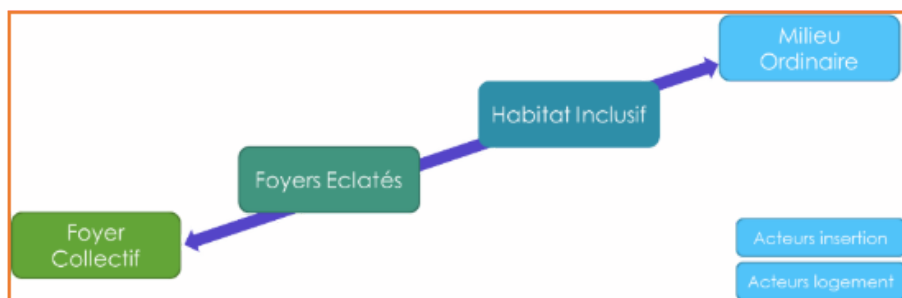
Moments clés 2025

◆ L'organisation en offre «Habitat et vie sociale»

L'ensemble des établissements d'accueil non médicalisés (Foyer de vie/Foyer d'Hébergement) sont désormais regroupés sous une seule et même équipe de direction. Cette nouvelle organisation représente une nouvelle étape dans l'ouverture des établissements, à la fois dans le périmètre associatif et vers le milieu ordinaire.

Les 3 projets de développement portés par l'Offre Habitat Vie Sociale :

- **La diversification des modes d'habitat proposés**, vers de nouvelles solutions d'hébergement intermédiaires (foyers éclatés, habitats inclusifs),



- **La déclinaison inclusive des prestations et la valorisation des rôles sociaux**, vers de nouveaux parcours hors-murs

- **La coordination des parcours au sein de l'offre**, vers une transversalité des accueils et des interventions.



✦ L'Évaluation HAS des établissements en 2025

Les évaluations des 3 agréments composant l'Offre Habitat Vie Sociale ont été réalisées en juin 2025. Elles ont nécessité la participation des personnes accompagnées, des CVS et de l'ensemble des professionnels.

Les résultats obtenus sont à la hauteur de l'engagement de l'ensemble des acteurs, notamment lors des nombreux entretiens et groupes de travail qui ont été menés sur ces 6 jours intensifs.

Ils ont permis à la fois de mettre en lumière la conformité des prestations proposées par les établissements en rapport avec le référentiel de la HAS et aussi de dégager des actions à mettre en œuvre pour alimenter la démarche d'amélioration continue de la qualité.

FH SEVERINE

Résultat de l'évaluation
à la date du 08/08/2025

Évaluation réalisée par ELSE CONSULTANTS



Qualité d'accompagnement

Notes attribuées d'après l'avis des personnes accompagnées, des professionnels et de la gouvernance, sur une échelle allant de pas du tout satisfaisant 1/4, à tout à fait satisfaisant 4/4

Bienveillance et éthique	4/4
Droits de la personne accompagnée	4/4
Expression et participation de la personne accompagnée	3,96/4
Coconstruction et personnalisation du projet d'accompagnement	3,89/4
Accompagnement à l'autonomie	4/4
Accompagnement à la santé	3,96/4
Continuité et fluidité des parcours	3,96/4
Politique ressources humaines	3,98/4
Démarche qualité et gestion des risques	3,75/4

Tous les 5 ans, des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) sont évalués par un organisme indépendant selon les méthodes et outils publiés par la HAS. Les résultats de cette évaluation montrent la qualité de l'accompagnement proposé par l'ESSMS au moment de la visite.

Après avoir reçu le rapport d'évaluation, la structure doit définir et prioriser des actions pour améliorer continuellement la qualité de l'accompagnement.

Contactez la structure pour connaître les actions mises en place depuis l'évaluation. Conformément au décret du 4 décembre 2014 la structure doit afficher de manière accessible, dans ses locaux, la présente affiche.



Retrouvez tous les résultats sur www.has-sante.fr/qualisque

FOYER DE VIE "CANTAUSSELS MONTFLOURES"

Résultat de l'évaluation
à la date du 08/08/2025

Évaluation réalisée par ELSE CONSULTANTS



Qualité d'accompagnement

Notes attribuées d'après l'avis des personnes accompagnées, des professionnels et de la gouvernance, sur une échelle allant de pas du tout satisfaisant 1/4, à tout à fait satisfaisant 4/4

Bienveillance et éthique	4/4
Droits de la personne accompagnée	3,99/4
Expression et participation de la personne accompagnée	3,97/4
Coconstruction et personnalisation du projet d'accompagnement	3,88/4
Accompagnement à l'autonomie	4/4
Accompagnement à la santé	3,93/4
Continuité et fluidité des parcours	3,92/4
Politique ressources humaines	3,98/4
Démarche qualité et gestion des risques	3,75/4

Tous les 5 ans, des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) sont évalués par un organisme indépendant selon les méthodes et outils publiés par la HAS. Les résultats de cette évaluation montrent la qualité de l'accompagnement proposé par l'ESSMS au moment de la visite.

Après avoir reçu le rapport d'évaluation, la structure doit définir et prioriser des actions pour améliorer continuellement la qualité de l'accompagnement.

Contactez la structure pour connaître les actions mises en place depuis l'évaluation. Conformément au décret du 4 décembre 2014 la structure doit afficher de manière accessible, dans ses locaux, la présente affiche.



Retrouvez tous les résultats sur www.has-sante.fr/qualisque

FV ISABELLE MARIE

Résultat de l'évaluation à la date du 18/08/2025

Évaluation réalisée par ELSE CONSULTANTS



Qualité d'accompagnement

Notes attribuées d'après l'avis des personnes accompagnées, des professionnels et de la gouvernance, sur une échelle allant de pas du tout satisfaisant 1/4, à tout à fait satisfaisant 4/4

Bienveillance et éthique	3,92/4
Droits de la personne accompagnée	3,98/4
Expression et participation de la personne accompagnée	3,97/4
Coconstruction et personnalisation du projet d'accompagnement	3,79/4
Accompagnement à l'autonomie	4/4
Accompagnement à la santé	3,74/4
Continuité et fluidité des parcours	4/4
Politique ressources humaines	3,7/4
Démarche qualité et gestion des risques	3,73/4

Tous les 5 ans, des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) sont évalués par un organisme indépendant selon les méthodes et outils publiés par la HAS. Les résultats de cette évaluation montrent la qualité de l'accompagnement proposé par l'ESSMS au moment de la visite.

Après avoir reçu le rapport d'évaluation, la structure doit définir et prioriser des actions pour améliorer continuellement la qualité de l'accompagnement.

Contactez la structure pour connaître les actions mises en place depuis l'évaluation. Conformément au décret du 4 décembre 2014 la structure doit afficher de manière accessible, dans ses locaux, la présente affiche.



Retrouvez tous les résultats sur www.has-sante.fr/qualisque

✦ L'inscription dans l'économie circulaire du territoire



Suite à la mise en place d'actions de traçabilité dans son activité de démontage/recyclage, le Foyer de Vie a signé un contrat avec ECOLOGIC, organisme agréé par l'Etat. Cette signature atteste de la conformité de la bonne prise en charge des déchets tout au long de leur traitement, en interne et chez nos partenaires.

Concrètement, chaque équipement démonté par l'atelier (ordinateurs, imprimantes, téléphones...) est recyclé selon les exigences du code de l'environnement.



Ce savoir-faire reconnu nous a permis de rejoindre en septembre 2025 le comité de pilotage du groupe de travail :

Numérique Responsable et Solidaires
& Filières de reconditionnement



Ce réseau de partenaires vise à mettre en place des conditions sur le territoire pour :

- prolonger la durée de vie des équipements informatiques,
- limiter les déchets électroniques,
- favoriser l'accès solidaire au numérique sur le territoire.

C'est dans le prolongement de ces différentes démarches qu'est né le projet de développer cette activité en dehors des murs de l'établissement dans les années à venir.

◆ Les investissements dans le cadre de vie et d'activité des personnes accueillies

En 2025, des investissements à hauteur de 220 000 euros ont été engagés pour maintenir et améliorer la qualité d'accueil et la sécurité des locaux. Ils ont concerné les travaux suivants :

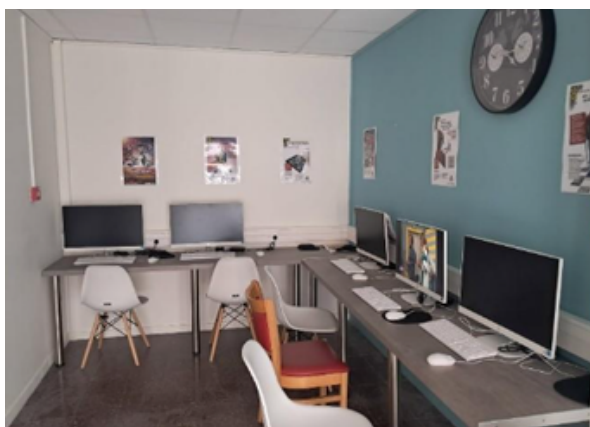


Aménagement paysager au Foyer Cantaussels
Financé par les Brioches 2024 et réalisé par les résidents

- rénovation de d'espaces privatifs (*sols, murs, cuisines, électricité*),
- rénovation d'espaces collectifs (*salle à manger, atelier informatique, atelier pâtisserie*)
- mise en place de systèmes d'accès par badge
- travaux d'accessibilité
- aménagement extérieurs



Mobilier de la salle à manger ATO Monflourès
choisi par les personnes accompagnées

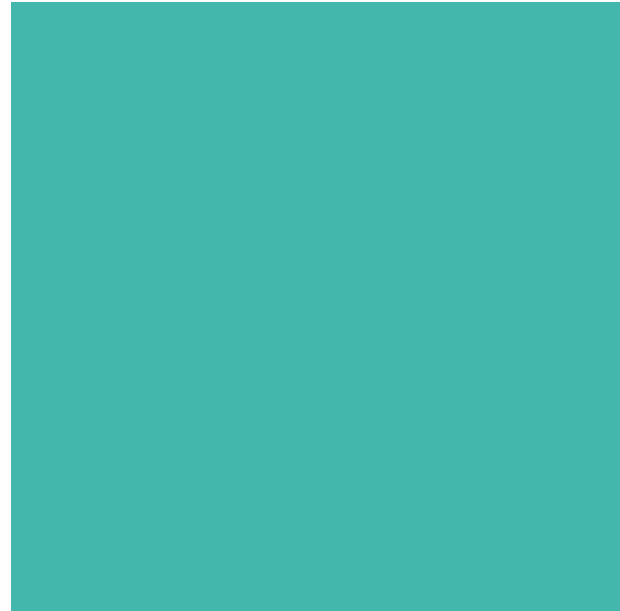


Nouvelle salle informatique au Foyer Séverine



Tableau du site réalisé par Cassandra,
travailleuse de l'ESAT

OFFRES DE L'APEAI



TRAVAIL

Offre TRAVAIL

◆ Sites regroupés dans cette offre :

- L'Entreprise Adaptée (EA)
- L'Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT)
- La Section Annexe (SA ESAT)



◆ La parole à

Madame Leroy

directrice de l'offre Travail



Au sein de l'offre travail, nous croyons profondément que le travail prend des formes multiples, et qu'il mérite, partout, d'être reconnu et valorisé. Derrière chaque activité, chaque geste, chaque progression, il y a une personne, des compétences, des envies et souvent une belle dose de courage. Notre responsabilité est de créer les conditions pour que chacun puisse trouver sa place, renforcer son estime de soi et avancer avec confiance. Cela suppose d'agir avec bienveillance au quotidien, de rester à l'écoute, et de ne jamais oublier que les travailleurs sont au centre des décisions qui concernent leur parcours. C'est à partir de leurs choix, de leurs rythmes et de leurs projets que nous construisons des réponses souples, modulables et adaptées. Les parcours professionnels ne sont pas des lignes droites, heureusement, car la vie aime parfois faire quelques détours. C'est justement tout l'enjeu de notre engagement : offrir un accompagnement qui s'ajuste, qui respire et qui permette à chacun d'évoluer à son propre pas, avec exigence, respect et humanité.



Une activité adaptée

L'Apeai Ouest Hérault affirme son engagement en faveur de la **reconnaissance du travail** sous toutes ses formes. Elle veille à garantir à chaque personne accompagnée **l'accès à une activité professionnelle adaptée**, en cohérence avec ses capacités, ses aspirations et son projet de vie.

Inclusion et Continuité

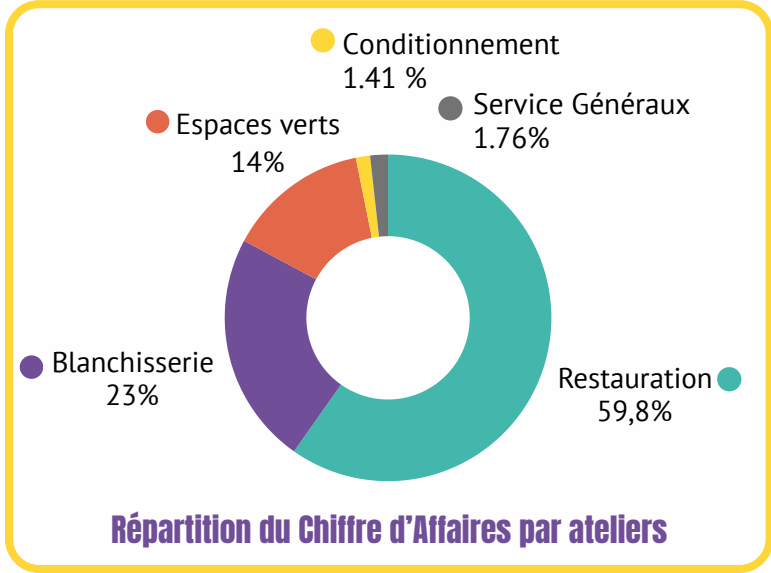
La diversité des dispositifs et structures proposés favorise la construction de **parcours professionnels individualisés, évolutifs et sans rupture**, en facilitant notamment les passerelles entre les différents modes d'accompagnement, y compris vers le milieu ordinaire de travail lorsque cela est possible.

Autonomie et pouvoir d'agir

Dans ce cadre, le secteur Travail s'inscrit pleinement dans une logique de parcours, visant à **renforcer l'autonomie**, le **pouvoir d'agir** et les **droits des personnes**, depuis la participation à des activités ponctuelles jusqu'à l'élaboration et la mise en œuvre d'un **projet professionnel et de vie inclusif**.

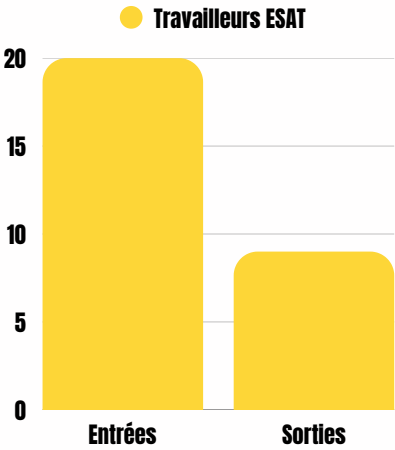
121

Travailleurs accompagnés



Mouvements des travailleurs :

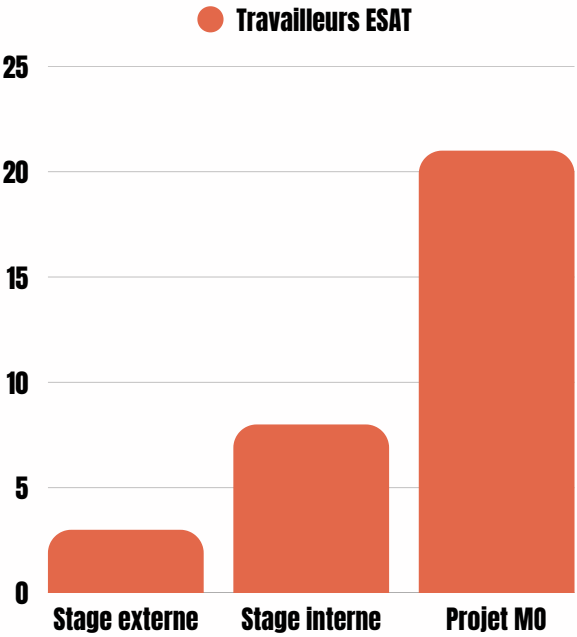
20 entrées et 9 sorties



- 36** Travailleurs en Temps partiel
- 16** Nombre de travailleurs + de 50 ans (travailler le départ à la retraite)

37,81 ans
Moyenne d'âge sur le site

★ Inclusions et insertion professionnelle



- Soit :
- 8** Travailleurs de l'ESAT en stage interne
 - 3** Travailleur de l'ESAT ayant fait un stage à l'extérieur
 - 21** Travailleurs d'ESAT avec projet de stage en MO (Milieu Ordinaire)

- Mais aussi :
- 19** Stagiaire venant de l'extérieur
 - 2** Mise à disposition

✦ Évolution 2024/2025

● Renforcer l'offre médico-sociale

- **Création de l'Espace Accompagnement** animé par une éducatrice spécialisée afin de renforcer l'accompagnement médico-social pour favoriser l'autonomie dans la vie quotidienne, soutenir le maintien à domicile, accompagner les projets de vie et renforcer les compétences sociales et pratiques des personnes accompagnées.



- **Recrutement d'un poste d'Éducateur Technique Spécialisé**

afin d'accompagner les travailleurs vers l'autonomie professionnelle, en adaptant les activités de travail à leurs capacités et en favorisant leur épanouissement et leur inclusion sociale tout en collaborant avec les équipes pluridisciplinaires pour un parcours personnalisé.

- **Structuration de l'espace insertion, formation et qualification**

avec un éducateur spécialisé dédié ainsi qu'un contrat d'apprentissage afin d'assurer un rôle de levier essentiel pour transformer le potentiel des travailleurs en situation de handicap en opportunités concrètes, tout en créant des ponts entre le milieu protégé et le milieu ordinaire. Ses actions portent sur le développement des compétences et la qualification renforçant l'employabilité et la confiance des personnes accompagnées. Il a également un rôle de médiateur avec les entreprises et les partenaires.

● Promouvoir la formation et la qualification des travailleurs

- Déploiement d'une politique de formation portée par des formations internes et l'implication dans le dispositif Différent et Compétent avec la Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience (RAE). Ces actions représentent un pilier fondamental pour l'épanouissement professionnel et l'inclusion sociale. En acquérant des compétences techniques, théoriques et sociales, les travailleurs gagnent en autonomie et en employabilité, ce qui leur ouvre des perspectives d'intégration en milieu ordinaire ou de progression au sein même de l'ESAT.
- Ces formations permettent de valoriser leur savoir-faire et d'offrir également des espaces d'apprentissage et de connaissances sur les droits et l'adaptation des postes. Enfin, en investissant dans la qualification, l'ESAT renforce son rôle d'acteur clé de l'inclusion économique et sociale, prouvant que le handicap n'est pas un frein à la performance, mais une richesse pour la diversité des équipes.

● Réalisation d'une prestation de service extérieur en milieu ordinaire

Une équipe de **cing travailleurs est détachée** une à deux semaines dans le mois pour se rendre **au sein d'une entreprise locale** afin de réaliser du travail de conditionnement. Cette expérience est riche et porteuse de sens pour chacun.

● Renforcement de la QVCT

L'établissement accorde une importance toute particulière à l'adaptation des conditions de travail et ainsi favoriser la qualité de vie de chacun. Dans ce cadre des actions ont été menées à destination des travailleurs et des salariés notamment **la formation sur les TMS** (Troubles Musculo-Squelettiques) ainsi que **les gestes et postures**. L'accent a été mis sur **l'aménagement des postes de travail** (bureautique et production). Les salariés ont la possibilité de **bénéficier gratuitement de la salle de sport** pendant la pause méridienne et en fin de journée.

● Modification des activités de l'Entreprise Adaptée



L'année 2025 a débuté par **l'arrêt d'une activité historique** pour l'Entreprise Adaptée à savoir la **collecte de déchets de soins à risques infectieux (DASRI)**. En raison du non-renouvellement de notre autorisation de transport de matières dangereuses pour l'année 2025 par les autorités compétentes.



◆ L'ESAT a réalisé son évaluation HAS en octobre 2025

L'évaluation menée par la Haute Autorité de Santé (HAS) représente une étape clé pour notre ESAT, offrant une reconnaissance officielle de la qualité de notre accompagnement et de notre engagement envers les travailleurs en situation de handicap. Ce processus rigoureux nous permet de mesurer nos pratiques, d'identifier nos forces et nos axes de progression, et surtout, de garantir un service toujours plus adapté aux besoins des personnes accompagnées. Les recommandations issues de cette évaluation sont autant d'opportunités pour renforcer notre professionnalisme et optimiser nos méthodes.

Nous tenons à saluer chaleureusement l'implication des équipes dont le travail au quotidien a permis de relever ce défi. Un merci tout particulier aux travailleurs de l'ESAT, dont l'implication, les compétences et les projets sont au cœur de notre mission. Leur participation active et leurs retours ont été précieux pour enrichir cette démarche qualité.

Enfin, ce succès doit beaucoup au soutien du service qualité, qui a su organiser et valoriser les efforts de chacun. Leur expertise et leur rigueur ont été déterminantes pour transformer cette évaluation en une véritable dynamique collective, porteuse de sens et de fierté pour notre établissement.

Cette évaluation aura permis de mettre en lumière le travail réalisé avec la volonté et l'engagement de tous pour l'épanouissement et l'autonomie des travailleurs.

Félicitations à tous pour ce beau travail !

◆ Journée porte ouverte à l'occasion des 60 ans de l'association

Le 15 juin 2025, l'ESAT Ateliers Via Europa a ouvert ses portes à l'occasion des 60 ans de l'association, offrant un moment fort de partage et de valorisation du travail accompli par les travailleurs en situation de handicap. Cet événement a mis en lumière la diversité des activités proposées au sein de l'ESAT, démontrant ainsi le savoir-faire et l'engagement des travailleurs au quotidien. Certains d'entre eux ont d'ailleurs été honorés par la remise de médailles du travail, une reconnaissance bien méritée de leur assiduité et de leur contribution à la vie de la structure. L'après-midi a aussi été marqué par la signature de nouvelles conventions de partenariat, soulignant la volonté de l'APEAI OH de renforcer les liens entre le secteur médico-social et le tissu économique local. Une exposition photographique retraçant les métiers exercés dans l'ESAT a permis aux visiteurs de découvrir l'étendue des compétences et la richesse des parcours accompagnés. Cette journée, à la fois festive et symbolique, a rappelé l'importance de l'inclusion et des compétences détenues par les travailleurs en situation de handicap.



Une exposition photo



Des équipes soudées



Une reconnaissance pour nos travailleurs



Un moment de partage avec les familles



De nouveaux partenariats

◆ Manifestations et actions collectives

L'offre travail a organisé différents moments collectifs et conviviaux au cours de l'année comme des sorties, des fêtes ou des activités partagées. Les travailleurs et les salariés ont pu ainsi participer à une sortie au **Laser Game** ainsi qu'aux **Salins de Gruissan** et partager un repas tous ensemble pour clôturer l'année. Ces temps de convivialité, choisis par les travailleurs, renforcent la cohésion d'équipe. Ils créent un climat de confiance et de bienveillance, favorisant une meilleure communication et une collaboration plus fluide au quotidien. Ces moments sont aussi l'occasion de développer des compétences sociales (échanges, partage, respect des règles de vie collective) dans un cadre informel et rassurant. Ces événements peuvent également valoriser l'estime de soi et développer un sentiment d'appartenance. Participer à une sortie culturelle, un repas festif ou une activité ludique permet aux travailleurs de se sentir reconnus en tant qu'individus, au-delà de leur statut ou de leur handicap. Cela contribue à rompre l'isolement et à créer du lien social, un aspect crucial pour leur épanouissement personnel. Ils rappellent que l'accompagnement ne se limite pas à l'aspect technique ou professionnel, mais inclut aussi une dimension humaine et joyeuse, indispensable à la qualité de vie au travail. En résumé, ces temps partagés sont bien plus que des pauses ludiques : ils sont un levier d'inclusion, de motivation et de construction d'une communauté solidaire, où chacun trouve sa place.



Laser game



Salins de Gruissan



FOCUS

MASTERCLASS AVEC LES CHEFS POUR LES TRAVAILLEURS DE L'ATELIER RESTAURATION

Dans le cadre du Projet Alimentaire Territorial La Domitienne a organisé la deuxième édition du ciné-débat pendant le festival AlimenTERRE. Un projet à la croisée de la culture, de l'alimentation et de l'inclusion. A cette occasion, une masterclass a été proposée aux travailleurs de l'atelier Restauration des Ateliers Via Europa avec les Chefs Patrick OLRÉY, Philippe CAGNOTI et Jean-Marc BONANO.

Les travailleurs ne sont pas restés spectateurs : ils ont participé à la confection des plats, au dressage et au service. Aux côtés des chefs, ils ont découvert de nouvelles techniques, appris des gestes professionnels et partagé leur savoir-faire. Un moment riche en échanges, en découvertes et en bonne humeur ! Le film projeté a également permis de réfléchir à des sujets importants comme le gaspillage alimentaire et à l'importance de consommer de manière responsable. Au-delà de la cuisine, c'était surtout un moment de valorisation, de confiance et de fierté.

La parole à nos travailleurs :

- Cassandra : *« J'étais impressionnée par les Chefs mais ils sont très sympas. »*
- Damien : *« Un peu de stress mais une super expérience de travailler en dehors de l'ESAT avec des professionnels. »*
- Bryan : *« C'est agréable de faire autre chose que le quotidien. »*
- John : *« Une bonne entente, une équipe soudée et un super accueil. »*



Fort de cette belle dynamique, un nouveau projet verra prochainement le jour, toujours autour de l'alimentation et du partage. Une belle suite à venir pour continuer à valoriser les compétences des travailleurs et à renforcer les partenariats sur le territoire. Vous l'aurez compris, un moment inspirant qui ne restera pas sans lendemain !



Orientations de 2026

✦ Adapter nos outils en Facile à lire et à comprendre (FALC) ou en Communication Alternative Augmentée (CAA)

Afin que les travailleurs soient auteurs de leur histoire et ainsi garantir leur compréhension des informations et de ce fait la prise en compte de leur projet, envie et besoin. Il est essentiel d'adapter les outils issus de la loi 2002-2 ainsi que les projets personnalisés d'accompagnement (PPA) ou les grilles d'évaluation, en les rendant accessibles via le Facile À Lire et à Comprendre (FALC) ou la Communication Améliorée et Alternative (CAA). Ces adaptations permettent de lever les barrières cognitives ou linguistiques, assurant que chaque travailleur puisse comprendre ses droits, exprimer ses envies et ses choix afin de formuler des objectifs adaptés. En traduisant ces documents en FALC, nous permettons une clarté visuelle et lexicale, tandis que la CAA, qu'elle soit visuelle, gestuelle ou numérique, permet d'inclure les personnes avec des troubles de la communication. Ces démarches offrent la possibilité pour chacun d'être auteur de son parcours professionnel en favorisant leur expression, leur compréhension et leur participation. Cette accessibilité est un gage de respect des principes d'égalité et de participation, au cœur de la philosophie de la loi 2002 et de l'éthique des ESAT. Une approche qui transforme l'accompagnement en une démarche véritablement collaborative et inclusive.

✦ Définir le projet de service de la SA ESAT en vue de son évaluation HAS

Dans une volonté constante d'amélioration et d'adaptation, nous engageons une réflexion approfondie pour retravailler le projet de service de la SA ESAT, afin de l'aligner toujours plus précisément sur les besoins évolutifs et les aspirations des travailleurs. L'enjeu principal de cette révision sera d'introduire une modularité accrue dans nos dispositifs d'accompagnement, permettant de proposer des parcours sur-mesure, flexibles et réactifs. Cette approche vise à mieux répondre à la diversité des profils, des rythmes et des projets professionnels, en offrant des solutions adaptables, qu'il s'agisse de formations, d'aménagements du temps de travail, ou de passerelles vers le milieu ordinaire. En plaçant les travailleurs au cœur de cette réflexion, nous souhaitons renforcer leur autonomie et leur implication dans la construction de leur parcours, tout en consolidant la cohérence entre nos actions et les principes d'inclusion et d'innovation sociale. Ce projet de service repensé sera ainsi un levier pour concilier performance, bien-être et épanouissement, tout en affirmant notre engagement à accompagner chaque personne vers une intégration professionnelle et sociale durable.

✦ Développer et stabiliser la situation financière des ateliers

Conscients de l'enjeu majeur que représente la stabilité financière pour la qualité de notre accompagnement et la pérennité de nos activités, nous nous engageons à développer et consolider la situation économique de nos ateliers. Dans cette optique, nous avons décidé de mener deux audits approfondis, ciblant spécifiquement les ateliers restauration et blanchisserie, deux secteurs clés de notre ESAT. Ces audits permettront d'analyser en détail les aspects structurels, organisationnels et économiques, afin d'identifier les leviers d'optimisation, de rationaliser les coûts et d'améliorer la rentabilité, sans jamais compromettre la qualité de l'accompagnement ni les conditions de travail. Cette démarche s'inscrit dans une volonté de modernisation et de professionnalisation de nos activités, tout en garantissant leur viabilité sur le long terme. En revisitant nos modèles économiques et en renforçant notre compétitivité, nous serons en mesure de sécuriser les emplois des travailleurs, d'investir dans de nouveaux projets innovants et de poursuivre notre mission sociale avec sérénité. Une approche équilibrée, alliant rigueur financière et engagement humain, pour assurer l'avenir de notre établissement et de ceux qui en font la richesse au quotidien.

◆ Promouvoir et favoriser la formation, la qualification et l'insertion

Notre engagement en faveur de l'épanouissement et de l'autonomie des travailleurs passe avant tout par une politique ambitieuse de formation, de qualification et d'insertion. Pour y parvenir, nous renforçons nos **formations internes**, conçues pour **répondre aux besoins spécifiques** de chaque travailleur, qu'il s'agisse d'acquérir de nouvelles compétences techniques ou de développer des savoir-faire et savoir-être essentiels à leur parcours professionnel. Nous mettons également en place un **dispositif de reconnaissance des acquis et des expériences (RAE)**, permettant de valoriser officiellement les compétences acquises au fil du temps, qu'elles soient formelles ou informelles. Cette reconnaissance offre aux travailleurs une visibilité et une légitimité accrues, facilitant ainsi leur **mobilité interne** ou leur **insertion en milieu ordinaire**.

Par ailleurs, nous déployons **des outils numériques** innovants, comme le logiciel Auticiel, pour proposer des formations accessibles, interactives et adaptées aux différents profils. Ces solutions permettent de travailler de manière **ludique et personnalisée** sur les **compétences professionnelles et sociales**, renforçant ainsi la confiance en soi et l'autonomie des travailleurs. En combinant ces approches, nous créons un écosystème d'accompagnement dynamique, où chaque travailleur peut **progresser à son rythme, se qualifier et s'insérer durablement**, tout en contribuant activement à la richesse de notre structure. Une démarche qui allie innovation pédagogique et engagement social, pour un avenir professionnel inclusif et porteur de sens.

◆ Passerelles inter-offres : vers une logique de parcours global

L'offre Travail s'inscrit dans une dynamique de coopération avec les autres offres de l'association. Ces passerelles permettent de construire des parcours individualisés, souples et cohérents pour chaque personne accompagnée.

● Offre Habitat et vie sociale

Passerelles professionnelles et modularité des parcours : passages à temps partiel pour découvrir le travail, ou transition progressive vers une fin de carrière. Articulation entre lieu de vie et activité professionnelle.

● Offre soin

Sécurisation de certains parcours professionnels et passages modulables selon l'état de santé. Coordination renforcée pour garantir la continuité de l'accompagnement.

● Offre Bien vieillir

Repérage et accompagnement des personnes sur des points de vigilance liés au vieillissement. Adaptation des activités et des rythmes de travail.

● Offre enfance

Travail conjoint sur les activités pré-professionnelles. Préparation progressive à l'entrée dans le monde du travail dès le plus jeune âge.

Partage d'outils de formation identiques pour les activités professionnelles et pré-professionnelles, garantissant cohérence et continuité des apprentissages entre les offres.

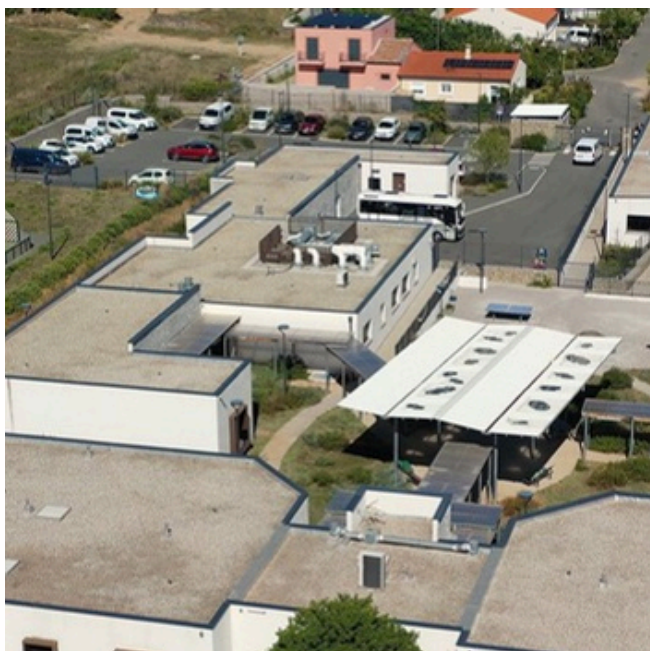


SESSAD - Thézan les Béziers

OFFRES DE L'APEAI



IME les Hirondelles - Sauvian



IME les Capitelles - Bédarieux

ENFANCE

OFFRE ENFANCE

◆ Chiffres clés 2025

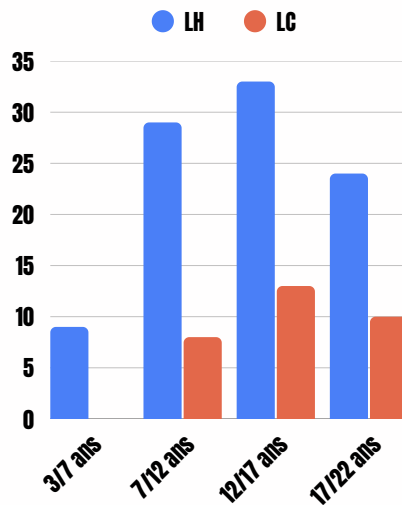
	IME les Hirondelles	IME les Capitelles	SESSAD
Entrées	0	5	4
Sorties	4	6	4

7 961

séances réalisées au SESSAD

L'objectif était de 5 850 séances. Cela fait une moyenne de 7 à 8 actes par semaine et par enfants.

Répartition par âge



LH : IME les Hirondelles (Sauvian)

LC : IME les Capitelles (Bédarieux)

◆ La parole au Monsieur Henry directeur de l'offre Enfance

“ Mot du Directeur,

L'année 2025 s'inscrit dans la transformation de l'offre de service proposée aux personnes accompagnées en lien avec la réécriture du Projet d'Établissement et des Projets de Services. L'objectif est de sortir d'une logique de places au profit d'une logique de parcours individualisé, centré sur la réponse aux besoins de la personne accompagnée par des prestations réalisées en interne ou en externe, par nos partenaires. Le point d'orgue sera le passage en dispositif ; projet de l'année 2026.

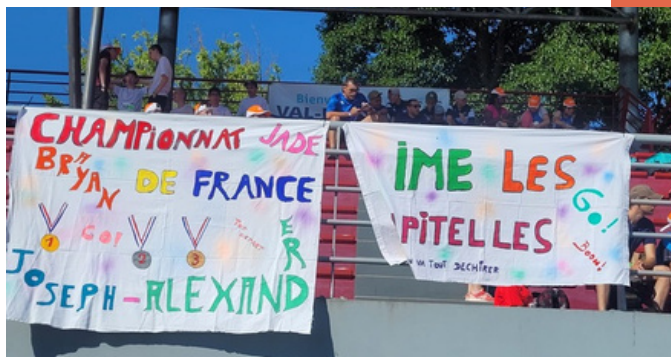
Les accompagnements se veulent modulables, individualisés et souples.

L'accompagnement de cette transformation, par un organisme extérieur, se veut large par une implication des familles et des professionnels de terrain.

Nous avons poursuivi la montée en compétences des professionnels par le déploiement d'un plan de développement des compétences à la hauteur de nos objectifs que nous nous sommes fixés.

”

IME les Capitelles



◆ Championnat de France

Dans le cadre du Championnat de France Sport Adapté 2025 à Val de Reuil, 3 jeunes accompagnés par L'IME, ont été médaillés
Joseph CITTEE : Médaillé or au 200 mètres, médaillé argent au 100 mètres et médaillé d'argent en saut en longueur - catégorie U18
Jade MEILLEUR : Médaillé Or au quadrathlon - Catégorie U16
Brayan RIET : Médaillé argent quadrathlon - catégorie U14



◆ Lac du salagou

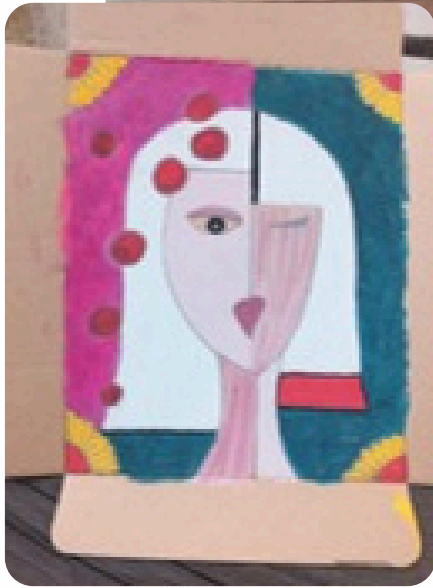
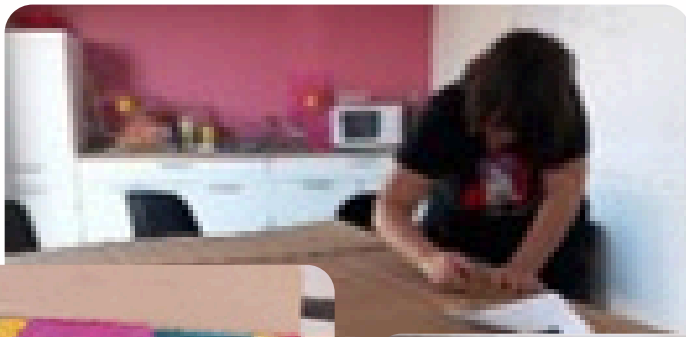
De plus, un deuxième transfert a été réalisé, sur deux jours, au lac du Salagou au mois d'août avec le groupe POUDLARD. Ce transfert a permis de travailler l'autonomie, hors les murs et les habilités sociales. Ces transferts sont toujours très enrichissants pour les jeunes accompagnés.



◆ Évolution structurelle

Depuis septembre 2025, 2 jeunes de l'IME Les Hirondelles, sont accompagnés sur l'IME Les Capitelles au sein de la nouvelle unité TND. La création de cette unité a nécessité des adaptations au niveau de l'organisation des espaces disponibles au sein de l'établissement. Elle s'inscrit dans une réponse spécifique aux besoins d'internat des jeunes accompagnés. L'ouverture de cette unité a nécessité l'embauche de nouveaux salariés.

Une structuration des accompagnements a été menée en concomitance avec une supervision des salariés. La création de cette unité s'inscrit dans le cadre de la transformation de 4 places « Déficience intellectuelle » en « Trouble du Spectre de l'Autisme ». De plus, elle répond à une logique de parcours des jeunes accompagnés



SESSAD

◆ service d'éducation spécialisée et de soin à domicile

Sur 2025, les jeunes accompagnés ont participé à la foire de la Grenouille de St Genies de Fontedit, par la réalisation de différents décors. C'est toujours, avec engouement que les jeunes se mobilisent pour cette foire.

l'IME Les Hirondelles

L'année 2025 a été particulièrement dynamique pour l'IME, marquée par des avancées significatives tant sur le plan institutionnel que dans l'accompagnement des enfants et adolescents.

◆ Célébration des 60 ans de l'Apeai

L'IME a participé à la célébration des 60 ans de l'Apeai, temps fort de l'année, à travers l'organisation d'une journée anniversaire au sein de l'établissement au cours de laquelle les 60 bougies ont été soufflées.

Cet événement a rassemblé les jeunes accompagnés, les familles, les professionnels ainsi que les partenaires, permettant de valoriser l'histoire associative, les évolutions du secteur médico-social et les valeurs portées par l'association.

Au cours de cette célébration, l'Association a contractualisé le CPOM avec l'Agence Régionale de Santé Occitanie et le Conseil Départemental de l'Hérault.



◆ Renforcement de l'accès à la scolarisation en lien avec l'Éducation Nationale

Le mois de septembre 2025 a été marqué par l'arrivée d'une enseignante détachée de l'Éducation nationale.

Ce renfort a permis :

- l'accès à la scolarisation pour des enfants jusqu'alors peu ou pas scolarisés,
- l'augmentation du temps de scolarisation pour plusieurs jeunes, pouvant atteindre 12 heures hebdomadaires.

De plus, l'année 2025 a vu une consolidation des dispositifs d'inclusion, avec 12 enfants bénéficiant d'un parcours partagé (ULIS/IME ou IME/milieu ordinaire), illustrant une adaptation des accompagnements aux besoins de chacun.

Enfin, le déploiement du kit de sensibilisation de l'Éducation nationale a permis de renforcer la coopération avec les équipes pédagogiques et de soutenir les pratiques inclusives.

◆ Ouverture vers le milieu ordinaire et insertion

L'IME a renforcé son ouverture vers le milieu ordinaire en développant des partenariats diversifiés (piscine de Sauvian, ASBH, Football Club de Sauvian, O2 Form, SICA, ESAT, entreprises adaptées).

Ces collaborations ont permis la mise en place de stages et de temps d'immersion réguliers, contribuant au développement des compétences sociales et professionnelles des jeunes et soutenant leur projet d'insertion.

◆ Évolution des modalités d'accompagnement

Plusieurs enfants ont pu sortir du dispositif PAG pour être accueillis à temps plein au sein de l'IME, traduisant une amélioration de la structuration des réponses et de la fluidité des parcours.

De plus, une démarche institutionnelle en faveur de l'autodétermination a été engagée, visant à renforcer la participation des jeunes, leur capacité à faire des choix et leur pouvoir d'agir dans leur parcours.

Enfin, le déploiement de pratiques de pair-aidance en interne permet de valoriser l'expérience des jeunes, de favoriser l'entraide et de renforcer leur implication dans la vie institutionnelle.

◆ Formation des professionnels

L'établissement a engagé un déploiement progressif de la communication alternative et améliorée (CAA), afin de mieux répondre aux besoins des enfants présentant des troubles de la communication.

Parallèlement, 30 professionnels ont bénéficié d'une formation spécifique à l'accompagnement des enfants présentant un trouble du spectre de l'autisme (TSA). Ces actions contribuent à renforcer les compétences des équipes, à améliorer la qualité des interactions et à favoriser une meilleure participation des enfants dans leur parcours.

L'IME a également renforcé les dynamiques de formations partagées avec ses partenaires, notamment avec la Croix-Rouge (site de Sol'N...).

Ces coopérations favorisent :

- Le développement des compétences croisées entre professionnels,
- Une meilleure interconnaissance des pratiques,
- La montée en qualité des accompagnements dans une logique territoriale et partenariale.

◆ **Faits marquants communs à l'offre enfance**

L'année 2025 s'inscrit dans une dynamique de **transformation progressive de l'offre**, avec une bascule vers un **fonctionnement en dispositif**.

Cette évolution vise à proposer des **réponses plus souples, modulaires et individualisées**, en cohérence avec les besoins des personnes accompagnées et les orientations nationales.

En parallèle à cette dynamique, l'année 2025 a été marquée par le lancement de **l'écriture du projet de service et du projet d'établissement** dans une logique participative associant professionnels, personnes accompagnées, familles et partenaires.

Cette démarche vise à définir les **orientations stratégiques** et à renforcer la **cohérence des accompagnements**.

Ensuite, 2025 a été marqué par la **démarche d'évaluation des 2 IME et du SESSAD**.

Elle s'est réalisée sur le mois de novembre 2025. **Centrée sur la personne accompagnée** et fondée sur le référentiel unique HAS et des méthodes qualitatives approfondies, elle a permis d'identifier les forces et les faiblesses des établissements et service. Etant un levier structurant de **qualité, de transparence et de pilotage**, un **plan d'action** en a découlé pour inscrire durablement les établissements et services dans l'amélioration continue des prestations proposées aux personnes accompagnées.

Enfin, l'année 2025 a vu le lancement du projet de **construction de l'internat** sur la commune de Cazouls-lès-Béziers. Ce projet permettra d'**accueillir 18 personnes** accompagnées en internat de semaine. Il se veut ouvert sur son environnement, par la création d'un tier lieu ; **adaptatif aux besoins** des personnes accompagnées et **modulable** par la réalisation de prestations quotidiennes.

Le projet se verra collaboratif par la constitution de groupes de travail conjoints entre les personnes accompagnées, les familles et les professionnels





OFFRES DE L'APEAI



BIEN VIEILLIR

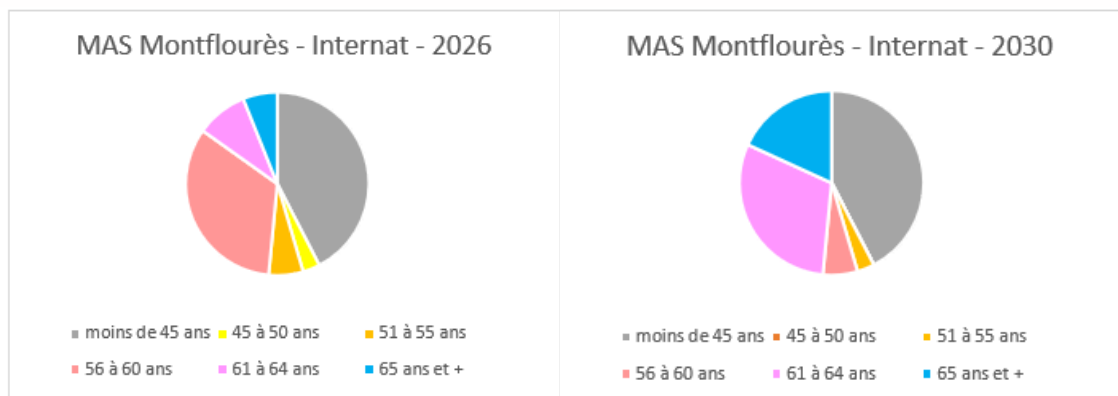
OFFRE BIEN VIEILLIR

★ Contexte

Le 1er travail de l'Offre Bien Vieillir a été le recensement des personnes concernées sur chaque Offre "adultes" ainsi qu'une information des professionnels des établissements du secteur adultes à la construction de l'Offre Bien Vieillir :

présentation de la projection auprès des professionnels des Offres Habitat, Soins et Travail permettant d'envisager l'évolution des personnes accompagnées de 40 ans et plus de 2026 à 2030.

Exemple avec la MAS de Montflourès :



★ La parole à

Madame Salinas

directrice de l'offre Bien Vieillir



Dans le cadre de la construction de l'Offre Bien Vieillir, se documenter sur les évolutions de la médecine a été l'un des 1ers supports pour la construction de cette nouvelle Offre :

J'ai participé à la conférence ARS sur la thématique des Personnes Handicapées Vieillissantes. Lors de la conférence, ont été présentés les travaux du Dr Stéphanie MIOT du Centre Antonin Balme au CHU de Montpellier, qui est gériatre et psychiatre, spécialisée dans l'évaluation gériatrique des adultes en situation de handicap et les troubles psycho-comportementaux liés aux troubles cognitifs.

Les constats sont sans appel sur les effets du vieillissement chez la personne en situation de handicap : vieillir entraîne la survenue de handicaps ajoutés, de maladies dégénératives, de déficiences sensorielles et d'incapacités fonctionnelles impactant leur autonomie. Le processus de vieillissement peut s'avérer plus complexe ou plus précoce pour certaines personnes handicapées, avec des situations très différentes selon le type de handicap, les pathologies associées et le parcours de vie. Ce processus de vieillissement s'accompagne souvent d'une évolution de la situation et des besoins de la personne handicapée qu'il est nécessaire d'anticiper pour éviter des ruptures dans le parcours.

C'est sur ce travail de connaissances, de développement de compétences, d'organisation de nos pratiques et de développement que l'Offre Bien Vieillir prend tout son sens pour formaliser nos pratiques, les développer et faire connaître notre accompagnement pour cette catégorie de personnes accompagnées.

**Comment répondre aux besoins spécifiques d'aide à l'autonomie de ces personnes ?
Quelles solutions d'accompagnement pour éviter des ruptures dans leurs parcours de vie ?**

C'est en ce sens, que le travail de l'Offre Bien Vieillir se construit et s'organise.



PRÉVENTION

Favoriser les changements de comportement

ACCOMPAGNEMENT

Améliorer les modes de vie

FIN DE PARCOURS

Préserver la capacité de décision

PRÉVENTION

RÉUNIONS d'INFORMATION – SENSIBILISATION

- Prévention sur la santé physique et sur la Santé Mentale
- Diffusion résidents familles, professionnels

INNOVATIONS

- En terme de matériels
- Nouveaux Outils
- Recherche
- Evaluations

LOGEMENTS

- Identification de travaux d'adaptation au vieillissement
- Projet d'Habitat Inclusif à destination des personnes vieillissantes.

AIDE AUX AIDANTS

- Dispositif de répit et projection de parcours (Familles d'Accueil)

ACCOMPAGNEMENT

REPÉRAGE & ÉVALUATION

à partir de 40 ans ou selon le retour des professionnels.

Pour dessiner un PARCOURS Bien Vieillir :

- Grille des besoins BV
- Plan de prestations BV
- Grille des compétences

SPÉCIFICITÉS D'ACCOMPAGNEMENT

- Formation spécifique au DU PHV des professionnels
- Développement des partenaires sur le territoire

FIN DE PARCOURS

SORTIE VERS UN EHPAD

- Circuit de Sortie à formaliser
- Catalogue EHPAD
- Projet Equipes Mobiles / Plateforme d'Appui Paramédicale

FIN DE VIE

- Que fait on déjà ?
- Vers quoi veut on tendre ?

Sujets

◆ Le parcours des résidents

Un travail de partenariat en lien avec l'assistante de service social de l'APEAI a été effectué pour permettre d'identifier et de se faire connaître auprès des EHPAD de notre territoire avec un document interne à destination des professionnels qui permet de visualiser les établissements qui souhaitent effectuer un travail de parcours avec nos structures.



◆ Rencontre extérieure

En février 2026, une rencontre est prévue avec le Dr Miot afin de développer un partenariat, le but est pour nos professionnels de bénéficier de son expertise, notamment par le biais du DU PHV (Diplôme Universitaire - Personne Handicapée Vieillissante) qu'elle dispense à la Faculté de médecine de Montpellier.



Conclusion

L'année 2025 marque une étape importante pour l'APEAI Ouest Hérault, qui a fêté ses 60 ans, tant par l'ampleur des actions menées que par la solidité des dynamiques collectives qui ont porté l'ensemble de nos missions. Tout au long de l'année, nos équipes se sont mobilisées avec constance, professionnalisme et humanité pour répondre aux besoins des enfants, des jeunes, des adultes et des familles que nous accompagnons. Leur engagement quotidien, souvent dans des contextes exigeants, constitue le socle de la qualité de nos interventions et de la confiance que nous accordent nos partenaires institutionnels et associatifs.

Les projets développés en 2025 témoignent d'une volonté affirmée d'innover, d'adapter nos pratiques et de renforcer la cohérence de nos actions sur le territoire. Qu'il s'agisse de l'amélioration de l'accompagnement éducatif, du développement de nouvelles modalités de soutien, de la consolidation des partenariats locaux ou de la montée en compétence des professionnels, chaque initiative a contribué à enrichir notre réponse aux besoins des personnes accompagnées. Cette dynamique s'est appuyée sur une gouvernance attentive, soucieuse de maintenir un cadre éthique, transparent et rigoureux.

Dans un contexte social en évolution, marqué par des attentes croissantes et des situations parfois complexes, l'association a su faire preuve de réactivité et de créativité. Elle a également poursuivi son travail de réflexion stratégique, indispensable pour anticiper les transformations à venir et garantir la pérennité de ses actions. Les retours des familles, des partenaires et des équipes confirment la pertinence de nos orientations et la valeur ajoutée de notre présence sur le territoire ouest-héraultais.

À l'issue de cette année dense et constructive, l'APEAI OH aborde l'avenir avec détermination. Consciente des défis qui se profilent : évolution des besoins, attractivité des métiers, adaptation des dispositifs, elle reste résolument engagée dans une démarche d'amélioration continue. Forte de l'implication de ses professionnels, du soutien de ses administrateurs et de la confiance des familles, elle poursuivra sa mission avec la même exigence : protéger, accompagner et favoriser l'épanouissement de chacun, dans le respect des valeurs humaines qui fondent son action depuis toujours.

