

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2025

SIEGE ET PLATEFORME DE SERVICES

Un soutien pour tous,
un avenir pour chacun

Sommaire

Edito	3
Apeai Ouest Hérault en bref	4
Nos dates clés 2025	6
Les services	
Gouvernance & direction générale	8
Nos CVS	11
Cellule Risques	13
RGPD	16
Qualité	22
PAR	27
Service social	31
Maintenance	35
Ressources Humaines	38
Finances	44
Communication & Marketing	47
Projet & Développement	55
Nos partenaires	59
Bilan associatif et orientations	61

ÉDITO

L'année écoulée a une nouvelle fois témoigné de la capacité d'adaptation, d'engagement et de mobilisation de l'ensemble des équipes de l'Apeai OH.

Dans un contexte en constante évolution, notre siège et nos services communs ont poursuivi une mission essentielle : soutenir, structurer et accompagner les établissements et services afin de garantir la qualité des accompagnements proposés aux personnes que nous servons.

Au cœur de cette dynamique, les fonctions supports ont joué un rôle déterminant. Qu'il s'agisse de la maintenance, du service social, des ressources humaines, des finances ou encore de la communication & marketing, chaque service a contribué à la solidité et à la cohérence de notre organisation. Par ailleurs, les pôles projet & développement et qualité ont poursuivi leurs actions d'innovation et d'amélioration continue, indispensables pour répondre aux enjeux actuels et futurs. La structuration de notre gouvernance, portée par une direction générale engagée, ainsi que le travail de la cellule risques et la mise en œuvre rigoureuse des exigences en matière de RGPD, renforcent la fiabilité et la transparence de nos pratiques. De même, l'implication de nos Conseils de la Vie Sociale (CVS) illustre notre volonté constante de placer les usagers au cœur des décisions.

Ce rapport met également en lumière la richesse de nos partenariats de cette année 2025, véritables leviers de développement et d'ouverture, ainsi que le bilan associatif de l'année, reflet de notre engagement collectif. Il esquisse enfin les orientations stratégiques qui guideront nos actions à venir, dans un esprit de responsabilité, d'innovation et de fidélité à nos valeurs.

Philippe Cabut
Président de l'Apeai Ouest Hérault

L'apeai OH

L'association propose aux personnes en situation de handicap et à leurs familles des réponses adaptées à leurs besoins

Missions & Valeurs

Des missions associatives, de gestion et politique. Reposant sur des valeurs fortes qui sont le respect, l'inclusion l'innovation, la bienveillance et la continuité de parcours.



+500

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES

14

SITES
D'ACCOMPAGNEMENT

+350

PROFESSIONNELS

Romaric Bruiant
Directeur Général

“

Des actions innovantes à l'échelle nationale et territoriale, centrées sur l'humain.

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



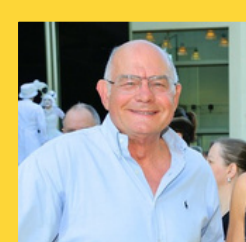
Guy Viala

Membre du CA et
délégué Plaidoyer



Louis BOYER

Président d'honneur



Claude BURLAS

Président d'honneur

Nos dates de 2025

En quelques actions phares



Sans oublier
nos 6 événements
pour nos 60 ans

MAI

Rendu de l'Appel à Projet (AAP)
concernant le projet de UEEA

13 MAI

Journée de sensibilisation
Ateliers "Addict"



05 JUIN

Signatures partenariales
(Différent&Compétent, Emploi
accompagné...)

28 JUILLET

Validation par le Conseil
d'Administration du démarrage
de la transformation de l'offre

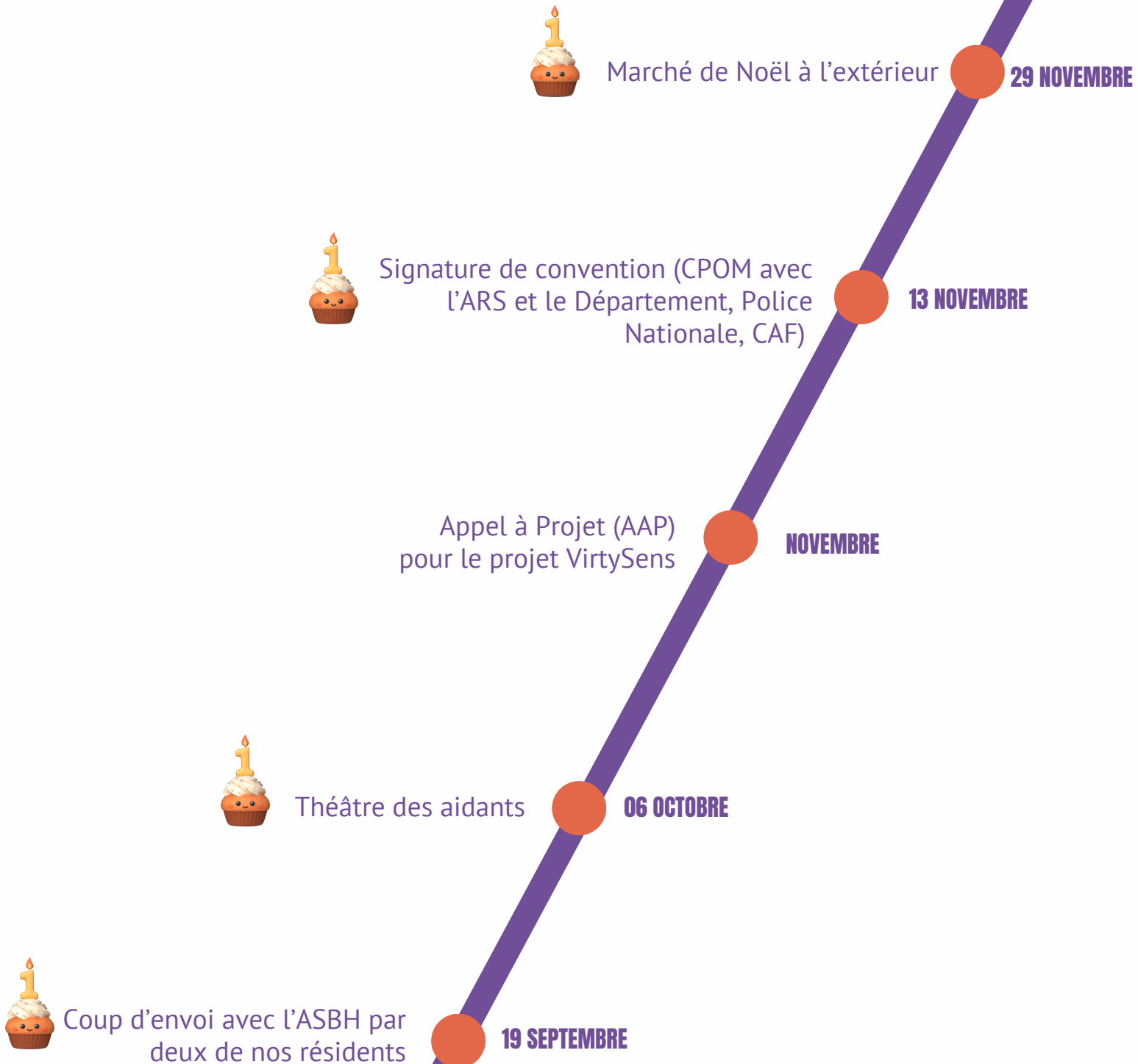


19 SEPTEMBRE

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

Nos chiffres de 2025

En quelques actions phares



GOUVERNANCE

associative et exécutive

Notre gouvernance

Les chiffres clés

◆ **11** Conseils d'administration



35

Nombre de délibérations

Suite aux Conseils d'administration

◆ **4** Bureaux préparatoires des CA

Essentiellement consacrés aux orientations budgétaires.

◆ **1**

Assemblée Générale ordinaire

sur le site des Ateliers VIA EUROPA en juin 2025

◆ **22** Réunions

pour les commissions, la cellule travaux et le projet associatif au travers des mercredis du CA

186

Nombre de participants

au total sur toutes les réunions organisées au sein de l'association.

◆ **1** Séminaire

Comme mentionné dans les objectifs pour l'année 2025, un séminaire a eu lieu le 30 septembre 2025 en présence des administrateurs, des directions des offres et de la direction générale sur le thème de la place des familles. Cette réflexion participe à l'écriture du nouveau projet associatif qui doit sortir en 2026



16 h en 2025

Nombre d'heures de réunions réalisé par les bureaux



près de 40 h

de réunions du conseil d'administration

ZOOM

les délégations



Depuis 2025, certains membres de notre conseil d'administration exercent également des fonctions de délégation du président. Nous comptons ainsi des délégués en charge des domaines suivants :

- **Plaidoyer**
- **Vie associative**
- **Offres**

Orientations de 2026

01. Implication des membres du CA

Les membres du CA représentent l'association. En participant aux manifestations de nos différents sites, ils développeront un lien de proximité avec les familles et proches des personnes accompagnées.

Participation plus active au sein de l'UNAPEI occitanie par la présence d'un administrateur délégué.

02. Évolution des statuts associatifs

Nous prévoyons de présenter une version modifiée des statuts en 2026, afin de prendre en compte les orientations de ces dernières années. Les anciens statuts datant de 2012.

03. Création d'un comité éthique

Un comité éthique est un groupe indépendant chargé de veiller au respect des valeurs humaines dans les décisions d'une organisation. Il analyse les projets sensibles, identifie les risques pour les personnes concernées et propose des recommandations pour garantir bien-être, transparence, équité et responsabilité.

GOUVERNANCE

Nos CVS

Bilan des CVS

Nous retrouvons plusieurs demandes sur différents thèmes concernant notamment l'alimentation, les séjours, la relation aux familles mais aussi de manière générale dans la vie de nos sites.

◆ L'alimentation

Poursuite des rencontres régulières avec l'ESAT en ce qui concerne les repas en vue d'une amélioration ;

- début d'un travail en commission restauration pour améliorer les conditions de restauration sur site
- travail éducatif dans certains établissements pour comprendre l'intérêt de l'équilibre alimentaire ou de certaines décisions prises ; atelier cuisine éducative très apprécié.
- En ce qui concerne les pique-niques, les réponses sont peu claires dans les CR des établissements ou la question se pose, sauf en ce qui concerne les pique-niques fournis par les familles car là se pose un problème de sécurité alimentaire.

- Peu de réclamation sur la quantité et la qualité des repas. Les demandes sont plus axées sur des petites améliorations souhaitées par les résidents
- demande d'organiser un brunch
- L'insatisfaction des repas mixés est récurrente.
- Problème soulevé par plusieurs établissements : les pique-niques

◆ Relation famille

Certains établissements proposent des cafés des parents qui semblent être suivis. Il serait utile de savoir la régularité de ces « cafés », le contenu et le retour de satisfaction

- Les fêtes des familles sont très appréciées et donc toujours proposées

Demande des familles pour visiter l'ESAT et les ATO pour se faire une idée concernant la décision d'orientation à prendre pour leur enfant

◆ Séjour

Des efforts importants ont été fait par les équipes de certains établissements pour répondre à ces demandes et des courts séjours ont été organisés cet été allant de trois jours à une semaine

On retrouve toujours des demandes de séjours vacances avec les éducateurs et des transferts

◆ Vie des établissements

- Demande de matériel allant de la simple poubelle, à des demandes plus conséquentes telles que : canapé, ordinateurs ; lecteur DVD , jeux , panneau de basket, city park, achat de plantes vertes ou réparation des matériels existants, (table de ping-pong, vélo...)
- Demande sur les travaux extérieurs et intérieurs (entretien ou rénovation)
- Demande d'organiser des fêtes
- Demande d'autorisation de sortie à la pause méridienne pour les travailleurs de l'ESAT
- Pour les IME, demande de caler les vacances au calendrier des vacances scolaires
Éducation nationale

Nous pouvons constater pléthore d'activités proposées à nos usagers, variables selon les établissements et surtout les capacités de nos résidents.

Notons par exemple :

- semaine citoyenne (*accès à la santé, ateliers dentiste, sport, alimentation etc*)
- toutes les activités d'été (*plage, rivière, pique nique ; sorties extérieures, séjours...*)
- partenariat ASBH pour le rugby adapté ;
- participation aux différents événements pour les 60 ans de l'association
- activité ludothèque ;
- participation à des activités et/ou événement proposés à l'extérieur ou pour l'extérieur
- les travaux d'amélioration de la vie de nos résidents montrent que notre association est vigilante au confort de tous

◆ CONCLUSION :

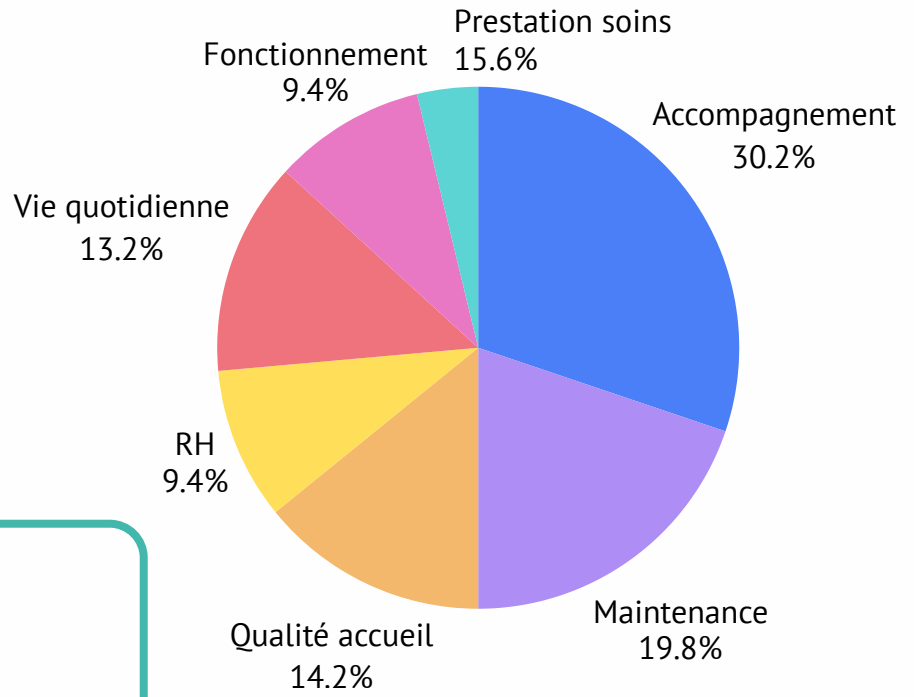
Il est bon de constater que, dans chaque établissement, il y a une véritable volonté dynamique de travail et de proposition pour le bien être de tous (résidents et personnels) Les CVS ne sont plus des lieux de réclamation mais bien des lieux d'échange, d'informations, de communication.

GOUVERNANCE

Cellule risques

RÉPARTITION DES DÉCLARATIONS PAR CATÉGORIE

Sur un total de 64 déclarations

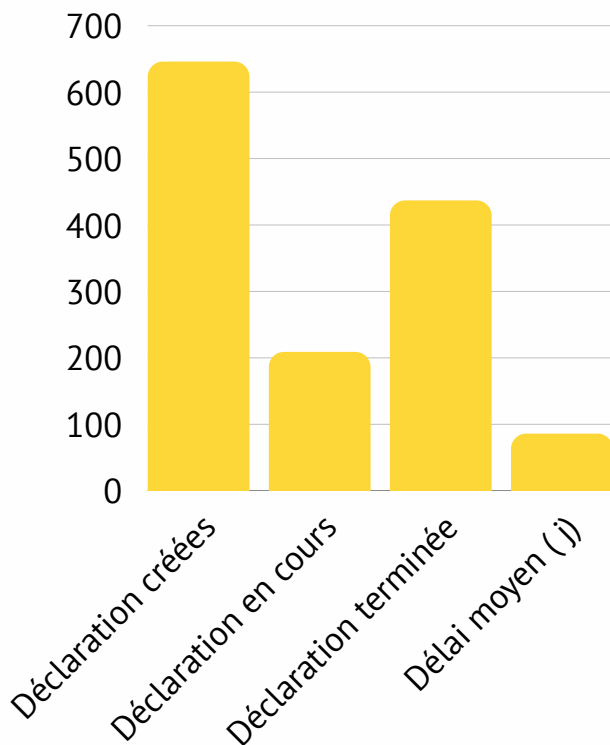


RÉPARTITION PAR PERSONNE CONCERNÉE

45 % les personnes accompagnées

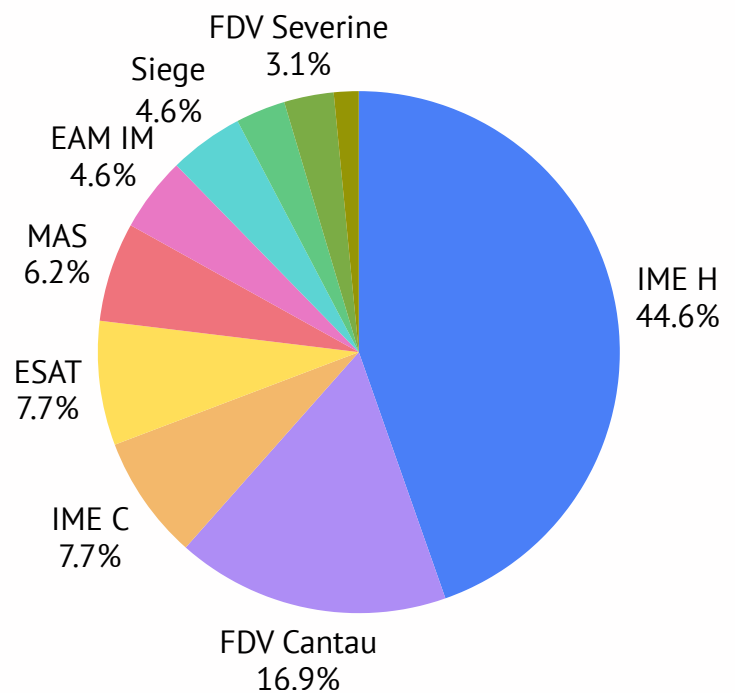
50 % La majorité des déclarations proviennent des familles

ÉVÉNEMENT INDÉSIRABLE 2025



RÉPARTITION DES DÉCLARATIONS PAR ÉTABLISSEMENT

Sur un total de 64 déclarations



Les orientations de 2026

Pour la plateforme Appui & Ressources

✦ Renforcer la prévention des violences, tensions, comportements à risque

Développer des formations ciblées, structurer des protocoles communs de prévention et d'intervention, renforcer l'analyse des causes des Evènements Indésirables Graves, développer des espaces de régulation pour les équipes.

✦ Consolider la qualité des pratiques professionnelles

Harmoniser les pratiques entre les sites, formaliser davantage les repères professionnels, développer les référentiels de pratique interne, renforcer la traçabilité dans le DUI, déployer des audits de terrain ciblés sur les situations.

✦ Développer une culture associative

Valoriser le signalement, simplifier les circuits de déclaration, mieux communiquer sur les suites données aux déclarations, produire des retours d'expérience, construire des indicateurs de pilotage

✦ Prioriser la prévention des risques professionnels

Prioriser les plans d'actions sur les risques récurrents, travailler la charge mentale, renforcer les actions QVCT, adapter les organisations aux profils des publics accompagnés, développer les outils de pilotage, mieux articuler sécurité organisation et accompagnement

GOUVERNANCE

RGPD & Numérique

RGPD

CONTEXTE

+107 % de violations de données

+ 45% de piratages de comptes professionnels

source : [Cybermalveillance.gouv.fr](https://cybermalveillance.gouv.fr)

CHIFFRES CLÉS

5 séances

de travail AFCDP (groupe médico-social national + groupe Gard-Hérault)

0

incident majeur signalé sur l'exercice 2025.



MAIS AUSSI ...

Registre : 8 établissements ont complété 131 fiches de traitement ; 3 établissements ont engagé la qualification (2024–début 2025)

Livrables 2025 : finalisation de la Charte d'utilisation de l'IA (RGPD + AI Act) et diffusion de la politique de gestion des mots de passe.

Sensibilisation aux risques des réseaux sociaux : une trentaine de personnes accompagnées ont été formées aux risques des réseaux sociaux (e-réputation, droit à l'image, vie privée, sécurisation de comptes).

Orientations 2026

RGPD

◆ Relancer la dynamique RGPD

Remobiliser le réseau des RIL, achever la qualification des fiches, puis déclencher un plan de mesures correctives (durées de conservation, minimisation, sécurisation).

◆ Traiter le point critique « durées de conservation »

Sur la trentaine de traitements qualifiés, 1 fiche sur 2 signale une difficulté ; formaliser une méthode commune (référentiel, preuves d'archivage/suppression, contrôles simples)

◆ Accélérer la dématérialisation maîtrisée

Accompagner les équipes sur la suppression progressive des dossiers papier lorsque les conditions de numérisation, d'accès et de sauvegarde sont réunies.

◆ Initier l'encadrement des usages IA

Consolider la charte, cadrer les outils de compte-rendu (analyse des conditions, bonnes pratiques, information des utilisateurs) et maintenir des temps d'échanges dédiés.



En conclusion, il sera essentiel de mettre en œuvre de manière prioritaire ces différentes actions tout au long de l'année 2026.

Numérique

◆ **1 diagnostic**
de maturité du Système de
l'Information (SI)

◆ **1 exercice**
de cybersécurité

SYNTHÈSE DE L'EXERCICE CUBERSÉCURITÉ



Stratégie d'investigation structurée : en concentrant premières analyses sur l'identification du périmètre compromis et des vecteurs d'infection, l'équipe a pu comprendre rapidement et précisément la menace.

- **Isolation des sites pour limiter la propagation** : la mise en quarantaine rapide des sites touchés a permis de contenir l'incident et d'éviter sa diffusion vers d'autres établissements, protégeant ainsi l'ensemble du réseau.
- **Communication interne vulgarisée et accessible** : des consignes claires sur les impacts SI et les modalités de fonctionnement en mode dégradé, diffusées largement, ont contribué à mobiliser efficacement les équipes.



Mise en place d'outils de pilotage en cellule de crise : équiper la cellule d'outils structurants (tableau de suivi, check-list, tableau des impacts) permettrait de renforcer la traçabilité et la réactivité des décisions.

- **Clarification du fonctionnement multi-site** : définir les modalités de coordination et de prise de décision (agents de liaison, messagerie sécurisée, ponts visio) faciliterait la gestion en contexte multisite.
- **Optimisation et test régulier des PCA** : la réalisation d'exercices et l'actualisation périodique des plans de continuité favoriseraient leur appropriation par les équipes et amélioreraient la réactivité en situation réelle.



- **Élaborer une stratégie de communication interne et externe en cas de crise** : concevoir des éléments de langage clairs et adaptés aux différents publics (internes, partenaires, autorités).
- **Définir un cadrage du fonctionnement multi-site** : préciser le rôle des acteurs et les modalités de coordination afin de fluidifier les échanges et d'assurer une homogénéité des décisions.
- **Élaborer une cartographie des SI et infrastructures critiques** : partager une vision claire et actualisée des systèmes et ressources prioritaires afin d'anticiper les impacts opérationnels et de prioriser les actions.

◆ Système d'Information (SI)

Aujourd'hui le pivot de l'accompagnement, centralisé autour du **Dossier Usager Informatisé (DUI)** assure la continuité des soins et le partage sécurisé des données entre professionnels. Cependant, cette digitalisation accroît l'exposition aux risques numériques : la **cybersécurité** y est vitale car elle protège des données de santé hautement sensibles, dont la perte ou le blocage par un **rançongiciel** (ransomware : programme informatique malveillant) pourrait paralyser la prise en charge des personnes accompagnées. La stratégie de défense repose sur une infrastructure robuste (hébergement **HDS**, authentification forte), mais surtout sur la **sensibilisation du personnel**, le facteur humain restant le maillon principal pour garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité permanente des informations de santé.

◆ Diagnostic de maturité SI

Est un état des lieux complet qui permet d'identifier les vulnérabilités numériques de la structure avant qu'elles ne soient exploitées. Il consiste à recenser l'ensemble du patrimoine informatique (matériel, logiciels, données de santé), à évaluer la robustesse des protections techniques comme les **sauvegardes** ou les antivirus, et à analyser les comportements des utilisateurs face aux risques d'hameçonnage (phishing : incitation à effectuer des actions qui profitent à l'acteur malveillant).

L'objectif final est de transformer ces constats en un **plan d'action priorisé**, garantissant que les ressources de l'établissement sont investies là où elles protègent le mieux la continuité de l'accompagnement et la confidentialité des personnes accompagnées.

GOUVERNANCE

éxécutive

La direction générale

Le service de direction générale occupe une place clé dans le pilotage et la coordination stratégique de l'organisation.

Ses principales missions sont les suivantes :

DÉFINITION ET PILOTAGE EXÉCUTIF DE LA STRATÉGIE

Détermine l'orientation à long terme ainsi que les objectifs généraux. Prend les décisions stratégiques majeures (organisation, investissements, partenariats, etc.)

COORDINATION DES SERVICES

Encadre l'ensemble des directions, qu'elles soient opérationnelles ou fonctionnelles (Ressources Humaines, finances, animation de l'offre, etc.).
Veille à l'alignement et à la cohérence entre les différents services.

REPRÉSENTATION DE L'ORGANISATION

Agit en tant que représentant de la structure auprès des partenaires externes, des actionnaires, des institutions et du public. Porte et diffuse la stratégie ainsi que les résultats.

GESTION DES RISQUES ET CONFORMITÉ

Repère les risques à la fois stratégiques et organisationnels.
S'assure du respect des lois, des réglementations et des normes en vigueur.

APPUI À LA GOUVERNANCE

Organise et prépare les instances de gouvernance (conseil d'administration, comité de direction, assemblée générale, etc.). Fait le lien entre les équipes dirigeantes et les organes de gouvernance.

SUIVI DE LA PERFORMANCE

Ajuste les actions et met en œuvre des mesures correctives si nécessaire.

PLATEFORME DE SERVICES

Qualité

Données du service Qualité

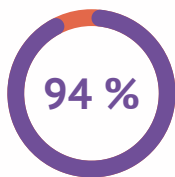
Chiffres clés

Moyennes des résultats des chapitres :

Chapitre 1 : L'audit système : **3.86 / 4**

Chapitre 2 : La traceur ciblé : **3.90 / 4**

Chapitre 3 : L'accompagné traceur : **3.83 / 4**



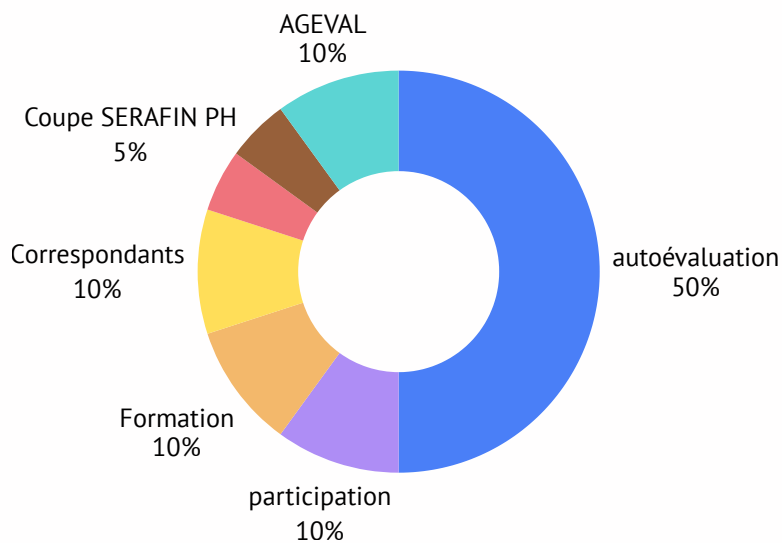
Moyenne des Critères impératifs

La moyenne associative est de **3.77 / 4**



Répartition des actions

- Coupe SERAFIN PH
- Cellule risques
- AGEVAL
- Autoévaluation + préparation évaluation qualité
- Participation évaluation qualité
- Formation
- Correspondants qualité



La parole à

Sophie du service Qualité

LA QUALITÉ EST L'AFFAIRE DE TOUS!



En 2025, les professionnels se sont pleinement impliqués dans les évaluations qualité, sur 7 établissements et 1 service de l'association avec des résultats très satisfaisants qui mettent en valeur leur engagement. Cette mobilisation reflète une vision commune : respecter les droits des personnes accueillies, assurer leur bien-être et garantir un accompagnement de qualité. La finalisation du projet ESMS numérique et l'atteinte des cibles de l'ARS viennent consolider ces réussites. Les écarts identifiés et les points à améliorer serviront de priorités dans nos plans d'actions pour poursuivre le développement d'une amélioration continue.



Évolution 2024 VS 2025



1 alternant
en 2024



2 alternants
en 2025

Depuis septembre, deux personnes ont rejoint l'équipe qualité en apprentissage.

Madame BESSAHA Nadège pour une année et Madame RAFIKI Fatima pour 2 ans.

Les sujets de 2025

◆ Les autoévaluations qualité annuelles

En 2025, les autoévaluations qualité ont été réalisées sur les thématiques :

157 critères évalués

du référentiel de la Haute Autorité de Santé (HAS) selon les méthodes d'évaluation définies :

- *l'audit système* en lien avec la gouvernance,
- *le traceur ciblé* en lien avec les équipes pluriprofessionnelles sur les différentes thématiques,
- *l'accompagné traceur* auprès des personnes accueillies et des familles/proches,
- la rencontre avec les membres du CVS.

3 méthodes d'évaluation

le circuit du bionettoyage,
le circuit du médicament.

500 heures autoévaluations et préparations évaluées

Les plans d'actions émanant des autoévaluations qualité sont intégrés sur AGEVAL dans le cadre de la démarche d'amélioration continue.

◆ Formation OGiRYS



Le service qualité forme en interne les nouveaux professionnels de l'association à l'utilisation du logiciel (Direction, Administratif, Médical/Soins, Éducatif et Référents OGiRYS).

Des formations de 6 participants maximum sont planifiées et proposées aux directions des établissements et services mensuellement.

Le service qualité accompagne également au déploiement sur l'ensemble des établissements et du service, réalise le paramétrage des différents outils et fonctionnalités du logiciel et gère les demandes de support émanant des structures de l'association.

100 heures de formation

82 % de nouveaux professionnels formés

Les sujets de 2025

★ Démarche RABC

La démarche d'amélioration continue à l'ESAT. Au sein de l'atelier Blanchisserie, elle est devenue une culture pour l'ensemble des professionnels et des travailleurs de cet atelier. Le service qualité assure l'accompagnement de cette démarche auprès de la direction et des professionnels. Une équipe RABC est en place avec des réunions trimestrielles. Plusieurs travaux ont été effectués cette année :

- La réalisation de prélèvements microbiologiques avant chaque réunion RABC afin d'assurer un suivi régulier avec l'élaboration d'un plan d'actions de façon systématique en fonction des résultats.
- L'animation d'atelier de formation / sensibilisation des Travailleurs (hygiène des mains, port des EPI, manipulation du linge, bionettoyage, relavage...).
- La réalisation de prélèvements microbiologiques en actions correctives de façon systématique en dehors des contrôles annuels planifiés.
- La mise en place de l'évaluation des fournisseurs au sein de l'équipe RABC.
- L'élaboration et la communication d'une enquête de satisfaction à destination des clients.
- La déclaration des événements indésirables via le logiciel AGEVAL afin de faciliter la saisie et l'extraction des statistiques.

1 audit / 1 formation
(externe)

9 sessions
prélèvements

3 outils en place

4 réunions RABC / an

ZOOM sur le projet ESMS NUMÉRIQUE

Le projet ESMS numérique s'est achevé en juillet 2025 avec l'atteinte des cibles imposées par l'ARS pour l'ensemble des établissements et services de la grappe. L'atteinte des objectifs fixés en matière de développement des usages traduit une appropriation des outils numériques par les professionnels.

90%

cible d'usage
(utilisation du Dossier de
l'Usager Informatisé)

70%

cible des socles
(Messagerie Sécurisée et
Dossier Médical Partagé
(Mon espace Santé))



Cibles atteintes

Les orientations de 2026

En 2026, la mise en place de la politique qualité associative permettra de structurer ces actions autour d'axes stratégiques clairs afin d'ancrer durablement une culture de la qualité.

✦ Déployer et consolider une culture qualité partagée

Faire de la démarche qualité un levier collectif d'amélioration continue, compris, et porté par l'ensemble des professionnels.

- *En accompagnant les directions et les équipes dans l'appropriation des outils qualité, en animant des temps d'échanges, et en s'appuyant sur des autoévaluations et audits réguliers pour identifier les axes d'amélioration et accompagner les professionnels dans leur mise en œuvre.*

✦ Optimiser la maîtrise du risque alimentaire dans le cadre de la démarche HACCP

Garantir la conformité des pratiques alimentaires aux exigences réglementaires et aux référentiels en vigueur, à travers une démarche de formation, d'évaluation et d'amélioration continue.

- En accompagnant les directions et les équipes dans l'application des bonnes pratiques d'hygiène, en s'appuyant sur des audits et en exploitant les résultats pour identifier les axes d'amélioration, et suivre les actions correctives.

+ Mettre à jour les outils de la loi 2002.2 (règlement de fonctionnement)

✦ Renforcer la culture de la traçabilité dans les pratiques professionnelles

Fiabiliser le suivi des accompagnements et sécuriser les prises en charge grâce à une traçabilité rigoureuse.

- En accompagnant les professionnels à l'utilisation du DUI OGiRYS en fonction des besoins sur les différents outils (écrits professionnels, transmissions, calendrier, ...), en proposant des sessions de formations pour les nouveaux professionnels, et en s'appuyant sur des évaluations pour améliorer la qualité et l'harmonisation des pratiques.

✦ Mettre en place des communications qualité

Déployer et mettre en place des communications qualité régulières et accessibles.

PLATEFORME DE SERVICES

**Plateforme
Appui & Ressources**

Données du service PAR

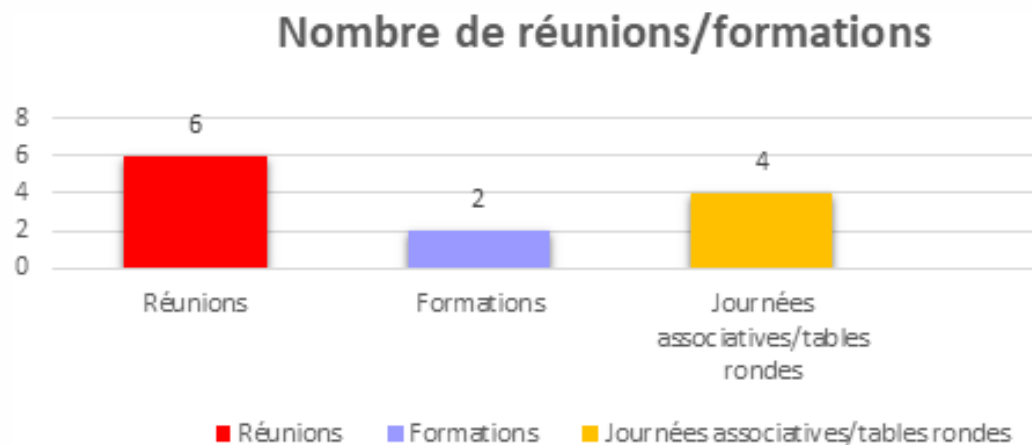
L'équipe P.A.R (Plateforme d'Appui et de Ressources) a été créée le 27 août 2025. Elle est pour le moment composée d'une éducatrice spécialisée et d'un moniteur éducateur.

◆ Chiffres clés

Nombre d'interventions par offre de septembre à décembre 2025:

	Offre Enfance	Offre Travail	Offre Soins	Offre Hébergement	Offre Bien Vieillir
Nombre d'interventions	26	0	2	1	0
Réunion/concertation pluridisciplinaire	17	0	1	1	0

Nombre de réunions et de formations de septembre à décembre 2025:



Explication des chiffres :

Au cours de cette période, notre plateforme a été sollicitée de manière significative par l'offre enfance, bien plus que par d'autres. Cette différence d'intervention semble s'expliquer par le fait que, pour l'instant, cette offre est plus concernée par l'accompagnement des personnes porteuses de Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA). Ainsi, nos actions ont surtout été concentrées au sein des deux IME de l'association afin de répondre aux besoins spécifiques de ces établissements. Les directeurs de l'offre enfance, ayant en tête différentes situations complexes, ont rapidement saisi l'opportunité de collaborer avec nous. Après ces premières rencontres et la mise en place de nos interventions, la suite de la collaboration s'est donc trouvée facilitée et fluidifiée. Dans les autres établissements, où nous étions jusque-là intervenu de manière ponctuelle, l'accompagnement commence à se développer.

Les différents sujets

L'équipe P.A.R a été sollicitée à différents niveaux afin de :

OUTILLER

Pour le besoin d'outils, de ressources et/ou de supports éducatifs et visuels dans l'accompagnement des personnes TSA ou situations complexes

ACCOMPAGNER

Pour le besoin d'accompagnement au parcours, faciliter les transitions et la fluidité du parcours (particulièrement du milieu enfant au milieu adulte)

SENSIBILISER

Pour la sensibilisation à l'autisme auprès des usagers et professionnels

ZOOM sur la formation VirtySens

Nous avons participé à la formation VirtySens le 9 septembre 2025, organisée au sein de notre ESAT.

À cette occasion, nous nous sommes portés volontaires pour transmettre différents pictogrammes afin qu'ils soient intégrés et modélisés sur la plateforme VirtySens au niveau national.

À la suite de cette formation, un appel à participation autour de la CAA (Communication Alternative et Améliorée) a été lancé. Nous y avons répondu en octobre 2025.

Les orientations de 2026

Pour la plateforme Appui & Ressources

✦ Objectifs orientation 1

Poursuivre le déploiement et la mise à disposition d'outils et supports pratiques (grilles d'observations, protocoles, fiches techniques, ...).

✦ Objectifs orientation 2

Proposer des actions de formations et de sensibilisation à destination des professionnels de l'association sur les TSA.

✦ Objectifs orientation 3

Renforcer le rôle de la plateforme comme ressource transversale au service des équipes et des publics accompagnés. En 2026, la plateforme vise à renforcer son rôle de ressource structurante et facilitatrice, tant au sein de l'association qu'auprès de partenaires externes.

✦ Objectifs orientation 4

Constituer un appui identifié et mobilisable pour les équipes pluridisciplinaires.

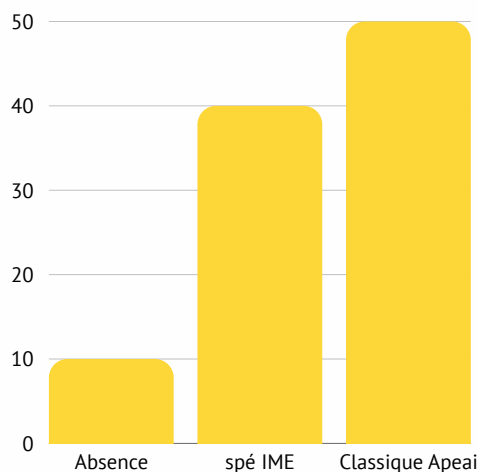
PLATEFORME DE SERVICES

social

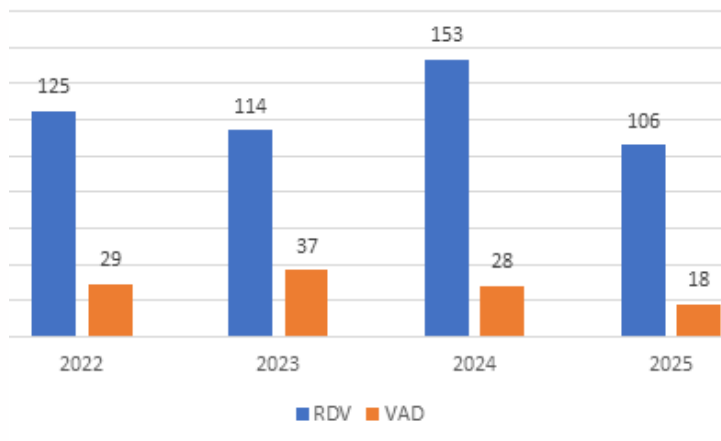
Données du service social

◆ Chiffres clés

Comme l'indique ce graphique le service social a consacré 40% de son activité totale à une mission spécifique dévolue à l'offre enfance et 50% aux missions classiques d'interventions auprès des publics et d'actions supports à destination des offres.



Evolution du nombre d'interventions directes

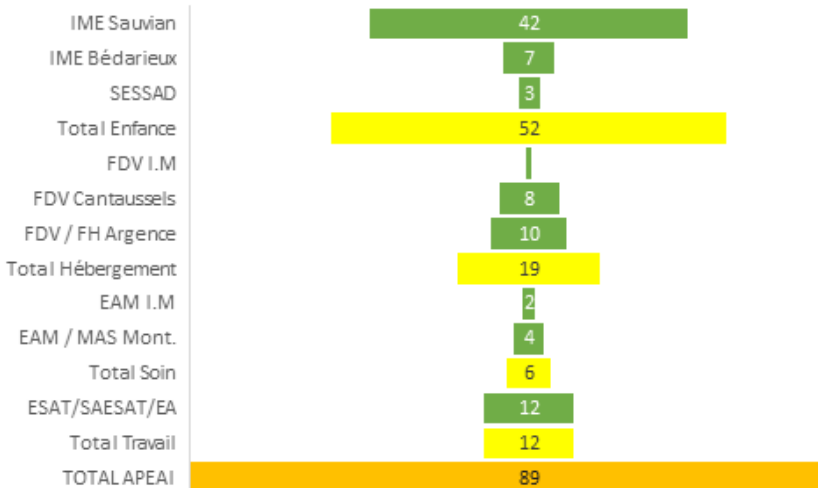


106 rendez-vous et 18 visites à domicile ont eu lieu en 2025. La moyenne de ce type d'intervention des 3 années précédentes se trouvant à 162.

224

Nombre total d'interventions directes

Nombre de personnes ayant bénéficié d'une intervention



◆ Évolution 2024 VS 2025

personnes bénéficiant d'une intervention

➡ **144 personnes**
en 2024

38 %
en moins

➡ **89 personnes**
en 2025

Les motifs d'intervention

OFFRE ENFANCE

Sur l'offre enfance, 19 % des motifs d'intervention correspondent à une problématique autour de l'accès aux droits de la MDPH (orientations, recours aux dispositifs spécifiques tels que la PCH, l'AAEH...), 12.5 % au parcours (information orientation, mise en relation, rupture de parcours) suivi de près par les situations à double vulnérabilité (12 %).

OFFRE HEBERGEMENT

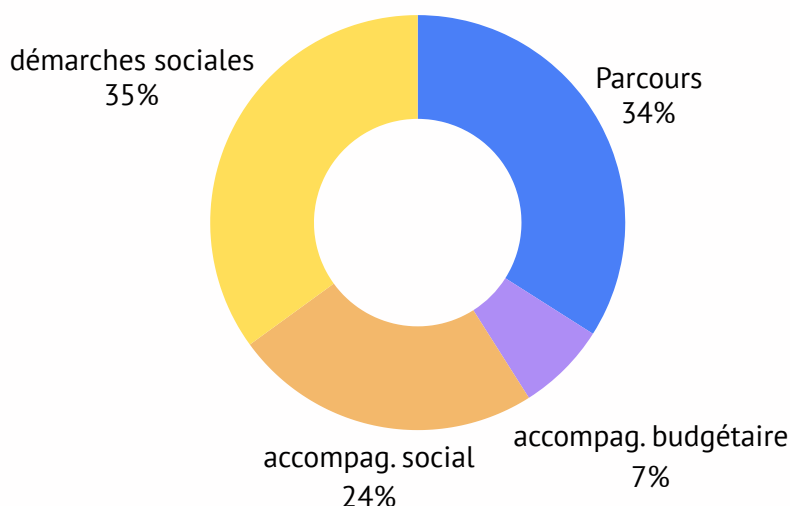
Pour l'offre hébergement, les interventions se sont largement portées sur le parcours (29 %) et l'accès aux droits sociaux et santé (27 %) principalement s'agissant des personnes accueillies en externat. Autour du parcours, il apparaît des besoins lors des moments de transition dans le parcours tels que les réorientations vers un autre type d'établissement, (les arrivées du milieu enfant au milieu adulte, le passage à l'âge de la retraite...) pouvant être à l'origine de rupture d'accompagnement demandant l'ouverture de nouveaux droits sociaux.

OFFRE TRAVAIL

17 % des motifs d'intervention sur l'offre travail sont en lien avec une problématique liée au logement (accès au logement autonome). L'accès aux droits (information, aide à l'accès droits sociaux et santé) est moins représenté cette année avec la création du pôle social créé au sein de l'ESAT ainsi que l'accès à la mutuelle obligatoire. Les interventions en faveur des parcours ont représenté 21 % des interventions totales menées conjointement avec l'établissement.

OFFRE SOIN

Au sein de l'offre soin, les interventions ont été particulièrement orientées vers l'accès au droit (information et accompagnement à l'accès PCH essentiellement) à hauteur de 72 %. L'appui aux parcours est également représenté à hauteur de 18 %.



La part consacrée à l'accompagnement des situations budgétaires est en forte baisse en partie liée à la création du pôle social sur l'ESAT.



Orientations de 2026



01. Actions d'appui & ressource

Renforcer les actions d'appui et de ressource au sein des établissements et des offres.

02. Les familles

Développer la notion "d'aller vers" à destination des familles et des aidants. En 2026, nous développerons une réflexion autour de la notion d'aller vers à des fins de communication, d'information et de conseils.

Le service social se voudra développer son offre vis-à-vis des familles et des aidants en œuvrant davantage sous la forme d'actions collectives.



03. Accès aux informations

Favoriser l'accès à l'information et aux droits dans un cadre collectif en co-animant des temps d'échange tels que des cafés des familles au sein de l'ensemble des offres.

04. Fluidité de parcours

Maintenir les interventions favorables à la fluidité de parcours.

PLATEFORME DE SERVICES

Travaux & Maintenance

Service Maintenance

Chiffres clés



2

Commissions de sécurité

Réalisées : le FH Séverine et
l' EAM Isabelle Marie



1572 tickets

d'intervention résolus
sur les 1600 tickets



RÉALISATIONS EN 2025

- Mise en conformité de la cuisine de l'ESAT (SAS, carrelage...)
- Lingerie éducative au FH Séverine
- Sécurisation des accès à l'IME Les Hironnelles
- Jardin méditerranéen à la MAS de Montflourès

Synthèse managériale

L'intégration de la structure au GCSMS ISI permet à l'établissement d'implémenter des mesures de sécurité avancées. Toutefois il faudra réaliser des chantiers de consolidation pour atteindre un niveau de sécurité optimal. Ces chantiers sont de 3 types :

- Mener des actions de vérification (compte, revue)
- Des actions de remédiation (gestion de l'obsolescence)
- Initier ou terminer des chantiers en cours déjà identifiés

L'établissement possède des bases de gouvernance qu'il faudra parfaire (politique, revue)

L'identification d'un relais IT local apporte une valeur ajoutée non négligeable permettant de suivre les projets et investir du temps pour accompagner les équipes du GCSMS ISI.

Nous remercions les participants pour leurs disponibilités et leur transparence lors des échanges.



6,2 / 10

Moyenne des ESMS*

5,05/10

Les objectifs de 2026

TRAVAUX À VENIR

- Construction d'un internat pour l'IME Les Hirondelles à Cazouls-lès-Béziers
- Rénovation de la pâtisserie du FDV Isabelle Marie
- Sécurisation et protection des quais de chargement/déchargement de l'ESAT
- Déplacement du Siège social
- Réfection des façades de l'IME Les Capitelles avec l'assurance Dommage Ouvrage



PLATEFORME DE SERVICES

Ressources Humaines

Ressources humaines

Contexte générale

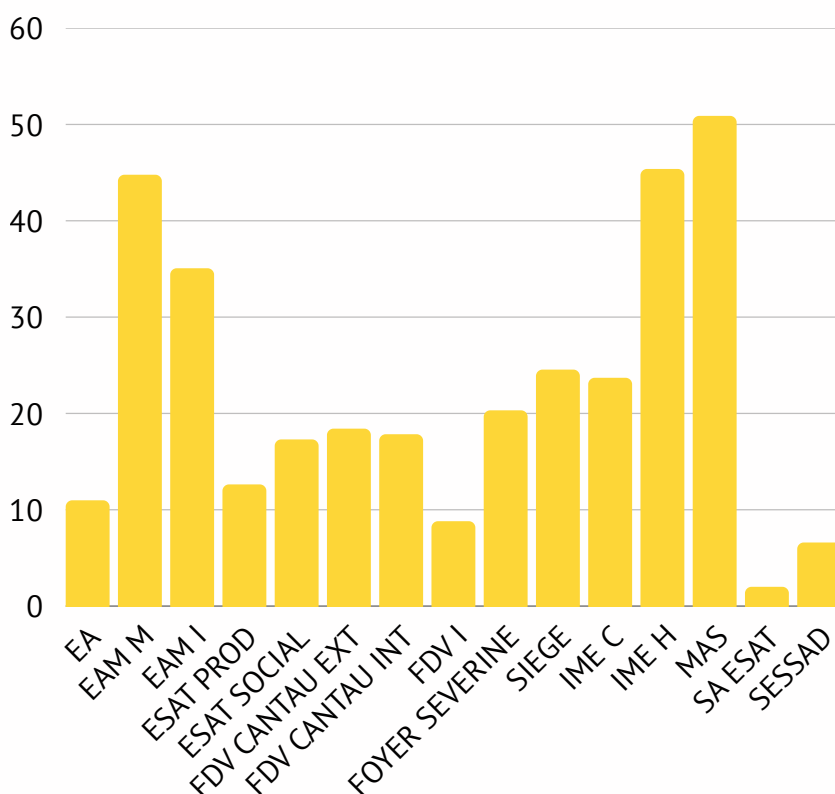
*Chiffres au 31 décembre 2025

339.24 ETP

nombre total de salariés

- CDI : 356 salariés
 - CDD : 35 CDD
- soit 873 CDD
- avec 152 personnes distinctes sur l'année 2025
- Alternants : 23 alternants

- 74% de femmes
- 84% de salariés à temps plein
- 51% des salariés travaillant soirée et/ou nuit
- 38% des salariés travaillant le dimanche et/ou jours fériés



Organisation interne

- **Absence prolongée d'un poste clé** : la fonction de RRH est vacante depuis juillet 2024, ce qui a entraîné un report significatif des missions stratégiques et opérationnelles vers l'équipe RH/paie.
- **Montée en compétence des adjointes** : pour maintenir la continuité de service, les adjointes ont vu leurs missions évoluer et se renforcer, assumant davantage de responsabilités dans le suivi RH, la gestion administrative et l'appui aux établissements.
- **Augmentation de la gestion quotidienne** : l'assistante RH et la gestionnaire paie ont absorbé une charge accrue de demandes, de mouvements mensuels, de suivi des absences, de paramétrages et de coordination avec les établissements.
- **Renforts temporaires** : pour faire face à cette nouvelle organisation et éviter une rupture de service, l'Association a dû recourir à plusieurs **CDD**, mobilisés sur des missions de quelques mois afin de soutenir l'équipe dans les périodes de forte activité.

Cette réorganisation, bien que contrainte, a permis d'assurer la continuité et la qualité du service RH/paie dans un contexte exigeant, tout en préparant les bases d'une structuration plus durable.

Ressources humaines

★ Activité Paie

Nombre de bulletins produits :

- 4 412 bulletins CDI soit 368 bulletins en moyenne/mois
- 1 446 bulletins CDD soit 120 bulletins en moyenne/mois
- 1 194 bulletins TH soit 100 bulletins en moyenne/mois

7 052 bulletins soit 587 bulletins en moyenne/mois

La totalité de ces bulletins est réalisée en seulement 3 jours ouvrés chaque mois, par le gestionnaire paie et l'adjointe paie.

DSN mensuelles et événementielles transmises dans les délais qui sont à établir avant le 04 de chaque mois avant 00h malgré toutes les difficultés techniques rencontrées.

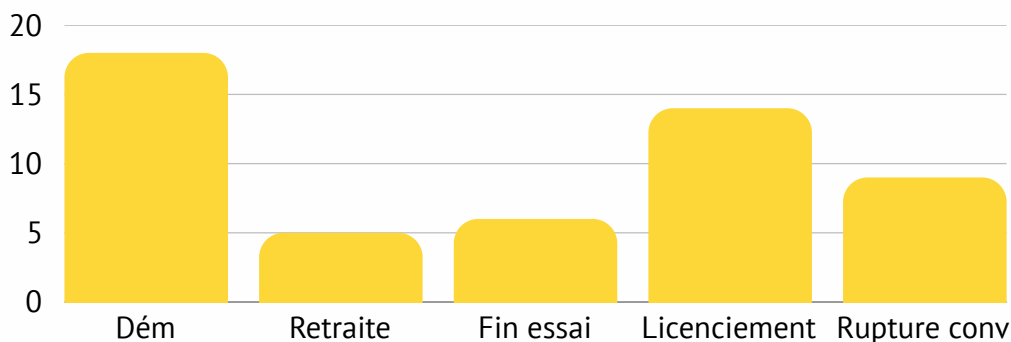
Intégration des revalorisations salariales, SMIC, mesures gouvernementales et évolutions CCN.

Relations avec les organismes

- Gestion des affiliations/radiations mutuelle/prévoyance.
- Traitement des incidents (ex. retards, anomalies) et actions correctives engagées.

★ Recrutement et gestion des emplois

- Nombre de recrutements : 61 dont 22 CDD
- 52 Départs :
- Promotions : 16
- Mutation : 7



★ Taux d'emploi handicap :

300% du taux légal

Taux légal (6%) : 21 personnes
Apeai : 63 personnes CDI, CDD et apprentis :
300% du taux légal / sans EA : 46 personnes : 219%

★ Égalité H/F

98%

Index égalité professionnelle

Les sujets de 2025

★ Formation et développement des compétences

- Taux de réalisation du plan de formation : 80%
- Plus de 65% des salariés ont suivi au moins une formation

★ Dialogue social

- Réunions CSE, NAO, actions QVCT.

Signature de 4 accords d'entreprise :

Accord sur la mutuelle avec l'augmentation de la prise en charge par l'employeur et de meilleures garanties

Accord GEPP (Gestion prévisionnelle des Emplois et Parcours Professionnels)

- Véritable parcours intégration avec référent d'accueil, journée d'intégration, etc
- Création d'une Académie interne
- Promouvoir et faciliter la mobilité interne
- Mesures emploi des seniors : avec un référent senior

Accord QVCT (Qualité de vie et des Conditions de Travail)

- Mesures pour accompagnement à la parentalité,
- Mesures pour accompagnement aux aidants familiaux
- Renforcement des actions de préventions : santé mentale, sommeil, nutrition, etc

Accord Outils organisation du temps de travail

- Création d'un service remplacement
- Heures de volontariat
- Nouvelles dispositions pour le télétravail
- Flexibilité (heures / jours)
- Expérimentation des équipes autonomes
- Appui juridique et opérationnel aux managers.

★ Actions QVCT

Les lundis du handicap Bbird

Ambassadeurs Exosquelette

Addiction (jeux et écrans) Episode 34 et GAE Conseil

Prévention routière GMF

Semaine de la QVCT Malakoff Humanis

Réunion information retraite Malakoff Humanis

Journée des Aidants Malakoff Humanis

Santé Mentale Movinda & URIOPSS

Communication information et sensibilisation

Malakoff Humanis

★ Amélioration de la communication interne

- Mail d'informations à l'ensemble des salariés

- Mail d'informations à destination des directions d'établissement et personnel RH

Projets structurants 2025

★ Harmonisation et simplification des processus RH/paie

- Mise en place d'un logiciel de planning commun

Un nouveau logiciel de planning, partagé par tous les sites, est en cours de déploiement afin d'unifier les pratiques et de sécuriser la gestion du temps de travail.

- Le projet a démarré en **septembre 2025** avec la formation de deux premiers groupes pilotes.
- À ce jour, **environ 30 collaborateurs** ont été formés et accompagnés conjointement par l'éditeur et le service RH.
- L'objectif est une mise en service **pour l'ensemble des établissements et services** à l'ouverture de la nouvelle période d'actualisation **juin 2026 – mai 2027**.

Ce déploiement représente un levier essentiel pour fiabiliser les données transmises à la paie, réduire les ressaisies et harmoniser les pratiques de planification.

★ Déploiement du Portail Salariés

En parallèle, l'Association a lancé fin 2025 le **Portail Salariés**, destiné à renforcer l'autonomie des collaborateurs et à fluidifier les échanges RH.

- Le déploiement se poursuit jusqu'en **avril 2026** afin que chaque salarié soit formé et dispose d'un accès opérationnel à son espace personnel.
- Ce portail permettra, dès la nouvelle période d'actualisation, une meilleure circulation de l'information (bulletins, documents RH, demandes diverses) et une réduction des délais de traitement.



Portail Salariés

★ Bulletins dématérialisés

Nous avons déployé le **bulletin de paie dématérialisé**, accompagné de l'ouverture d'un **coffre fort numérique sécurisé** pour les salariés souhaitant s'inscrire dans cette démarche digitale. Cette évolution permet à chacun d'accéder à ses documents à tout moment, de manière confidentielle, tout en simplifiant la diffusion et l'archivage des bulletins.

FOCUS

La DSN

DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE

C'est le fichier mensuel qui met à jour automatiquement les droits de chaque salarié auprès de tous les organismes sociaux (Sécurité sociale, mutuelle, prévoyance, retraite, France Travail)

- Chaque DSN contient des milliers de données individuelles : identité contrat, salaire, cotisation, absence,
- Chaque erreur peut bloquer les droits du salarié IJSS non versées, retraite mal calculée, mutuelle inactive....
- Chaque mois, le service RH-paie doit contrôler, corriger, vérifier et sécuriser l'ensemble des informations avant envoi.

En résumé le DSN n'est pas juste un fichier envoyé chaque mois c'est un travail quotidien, technique et stratégique garantissant que chaque salarié bénéficie de ses droits sans retard, ni erreur.

Orientations de 2026

01. Automatisation des processus paie

La sécurisation du flux paie grâce au **déversement automatique des éléments variables** issus du logiciel Planning Next vers le logiciel de paie. Ce chantier vise à réduire les ressaisies manuelles, limiter les erreurs, harmoniser les pratiques entre établissements et améliorer la qualité des données transmises chaque mois.

+ Lancement du nouveau Logiciel Planning et du Portail Salarié

02. QVCT +

En 2026, nous poursuivons nos actions d'amélioration de la qualité de vie et condition de travail en mettant en places :

- Stage 50 points - AG2R
- Comportement sexiste et violences conjugales
- Parentalité : vie pro/vie perso
- Sensibilisation au sommeil
- Formation Secouriste en Santé Mentale

03. Sécurisation des DSN

Un travail spécifique sera engagé pour renforcer la qualité des données transmises :

- contrôles internes renforcés,
- fiabilisation des données individuelles,
- traitement des anomalies récurrentes,
- Suivi des retours organismes

Ce chantier est essentiel pour sécuriser les droits des salariés et éviter les rejets ou pénalités.

04. Création EARE

des équipes à responsabilités élargies

05. Hublo

Utilisation d'une plateforme pour la gestion des remplacements

PLATEFORME DE SERVICES

Finances

Service finances

Les comptables de notre association sont essentiels, alliant rigueur et expertise. Ils sécurisent les informations, construisent des projets solides, et garantissent la fiabilité des données financières. Leur rôle est indispensable au bon fonctionnement de l'association, contribuant indirectement au bien-être des personnes accompagnées.

Chiffres clés

16
bilans

12
budgets



24 495 K€

8 306
écritures d'achats

116 430
lignes saisies

29 477 K€
produits de fonctionnement

**1 nouveau
salarié**
CDI temps partiel (0,8 ETP)

La masse salariale



La masse salariale représente **58,86 %** du budget total de l'association en 2025

Contre 58,53 % en 2024

Principales actions

- La réalisation des arrêtés,
- L'élaboration des budgets,
- La gestion et l'élaboration de tableaux de bord
- Aide à la décision de la Direction Générale
- Communication avec les tiers extérieurs pour les questions financières
(Banques, Expert Comptable, Commissaires aux comptes, Financeurs).

RÉSULTATS

Les résultats administratifs des établissements conventionnés

ARS : **9 141 €**

Département : **9 397 €**

- Cette année Le résultat consolidé 2025 est une perte de **17 956 €** contre un excédent de 76 986 euros en 2024.

Capacité autofinancement importante **2 040 K€**

Un fond de roulement net global de **11 420 K€**

Un excédent de fond de roulement de **1 318K€**

Une trésorerie importante de **12 738 K€**
dont une partie déjà mobilisée sur des projets futurs

Orientations de 2026

01. Finalisation du dossier siège

02. Mise en place du contrôle de gestion

03. Développement de la dématérialisation

Nos orientations concrètement,

✦ 01. Finalisation du dossier siège

L'obtention de l'autorisation de « siège agréé » est un des objectifs prévus au CPOM signé en 2025 entre l'ARS, le Conseil départemental et notre association.

Il devient de fait l'un des objectifs prioritaires de l'année 2026.

L'obtention de cette autorisation est importante pour notre association car c'est une des voies qui nous est offerte pour optimiser et sécuriser notre organisation. (Possibilités d'inscrire des frais de siège dans le budget des établissements, définition des DUD, du contrôle interne...).

C'est un dossier long et complexe, soumis à d'après négociation entre notre association et nos financeurs.

✦ 02. Mise en place du contrôle de gestion

L'année 2025 a été une année de réflexion pour la mise en place d'un contrôle de gestion.

Elle a été consacrée à :

- Définir les besoins
- Choisir les indicateurs
- Définir les moyens et outils.

L'année 2026 sera l'année de la phase de test et de mise en place

- Automatisation des tableaux de bord à partir de pyramide
- Validation de la fiabilité des informations recueillies

✦ 03. Développement de la dématérialisation

2025 a été la phase de test sur les établissements de l'ESAT et du siège.

Nous devrions être prêt à répondre à l'obligation légale et être opérationnel au 01/09/2026 en émission et réception.

PLATEFORME DE SERVICES

**Marketing
& Communication**

Marketing

Le marketing permet de mieux faire connaître l'APEAI Ouest Hérault, ses missions et les actions menées auprès des personnes accompagnées, tout en valorisant l'image de l'association sur le territoire. Il contribue également à renforcer la visibilité de ses établissements et à développer son attractivité, notamment pour recruter de nouveaux professionnels et mobiliser des partenaires.



Création d'une stratégie RSO

- Gouvernance participative
- Engagement social fort
- Responsabilité environnementale
- Gestion économique durable
- Ancrage territorial

+ 3

Politiques réalisées

+ 1

Nouveau livret d'accueil



1er

Questionnaire Image de Marque

ACCÉDEZ AUX DOCUMENTS

Retrouvez l'ensemble de ces documents disponibles sur notre site internet.

Politique RH, politique paie...



◆ La parole à Marie BILLIERES

Alternante chargée de Marketing

“ Au sein de l'APEAI Ouest Hérault, le marketing permet avant tout d'avoir un rôle de structuration et de valorisation. Il permet de clarifier l'identité de l'association, de rendre ses actions plus lisibles et de renforcer sa cohérence de communication.



Évolution du logo entre 2024 et 2025

2024



2025



Les différents sujets

QUESTIONNAIRE IMAGE DE MARQUE

Ce questionnaire avait pour objectif d'évaluer l'image interne et le fonctionnement global de l'association, afin d'identifier les forces et les axes d'amélioration.

Il a permis :

- D'identifier les points forts et les axes d'amélioration,
- De mettre en lumière des problèmes de communication et de cohérence,
- De faire ressortir des besoins en innovation, coordination et visibilité,
- De recueillir les attentes des équipes pour améliorer les pratiques internes.

AUDIT EXTERNE ET INTERNE

Un audit externe permet d'analyser l'environnement d'une organisation (marché, concurrence, opportunités et menaces) afin d'orienter sa stratégie.

Dans le cas de l'APEAI, il a permis :

- De comprendre que l'association évolue dans un secteur porteur mais fortement contraint, notamment par le manque de personnel et la dépendance aux financements publics,
- D'identifier ses points forts, comme son ancrage territorial, la qualité de son accompagnement et la diversité de ses services,
- De connaître les principaux enjeux à venir, notamment en matière de recrutement, d'innovation et de visibilité.

STRUCTURATION ET HARMONISATION DES PRATIQUES

Conception de politiques internes et d'un livret d'accueil en coordination avec l'ensemble des services pour centraliser les informations essentielles :

- Formalisation des procédures et des bonnes pratiques afin de renforcer la structuration de l'association,
- Uniformisation des pratiques et alignement des équipes sur les valeurs et objectifs communs,
- Outil facilitant l'intégration des nouveaux collaborateurs et la cohérence organisationnelle,
- Contribution à un fonctionnement harmonisé et à une culture partagée au sein de l'association.

Zoom sur les chiffres

76,6 milliards d'euros
consacrés à l'autonomie*

8 270
structures adultes

4 030
structures enfants

+ de 495 000
personnes accompagnées

317 900
salariés dans le secteur

118 000
places en ESAT

0,10 %
personnes accompagnées

0,11 %
salariés dans le secteur

0,84 %
places en ESAT

Les orientations de 2026



◆ Orientation 1

Renforcer l'attractivité et la fidélisation des ressources humaines

Contexte : Pénurie de personnel, turnover élevé, conditions de travail éprouvantes.

Objectif : Développer une marque employeur forte, avec une meilleure intégration des nouveaux salariés, des parcours de formation internes, une valorisation des métiers en interne...

Résultat attendu : Réduction du turnover, amélioration de la motivation, renforcement des compétences et meilleure capacité d'innovation dans les projets.

◆ Orientation 2

Digitalisation et modernisation des pratiques et de la communication

Contexte : Digitalisation des parcours, outils d'aide à la décision, attentes accrues des familles pour plus de transparence et de coordination.

Objectif : Mettre en place des outils numériques pour l'accompagnement des usagers (NetVie, IMAGO DU, Microsoft Teams, Slack), améliorer le site internet et les réseaux sociaux, structurer la communication interne et externe.

Résultat attendu : Meilleure visibilité, efficacité opérationnelle, coordination facilitée et modernisation de l'image de l'association

◆ Orientation 3

Innovation sociale et projets différenciants centrés sur l'inclusion et la qualité

Contexte : Priorités politiques (handicap, vieillissement), attentes sociétales d'inclusion et qualité, pression sur l'efficacité et la performance.

Objectif : Développer des projets innovants (insertion en milieu ordinaire, co-organisation avec familles et partenaires, démarches RSE), mutualiser des ressources pour optimiser l'organisation.

Résultat attendu : Positionnement différenciant sur le territoire, attractivité renforcée pour les partenaires et financements, meilleure qualité de service et impact social accru.

Communication

La communication interne et externe est importante au sein de l'association. Elle vise à nous faire connaître en augmentant notre visibilité, à faire passer des messages et à promouvoir nos actions quotidiennes.

◆ **106**

Posts sur les réseaux sociaux

Posts créés et diffusés sur l'ensemble des comptes officiels de l'association

Soit 2 posts par semaine

◆

+ de 30

Documents de communication

créés et diffusés pour un ou plusieurs services de l'association

Soit + de 2,5 documents par mois



YouTube

Depuis 2025, l'association a maintenant une page Youtube alimentée avec des vidéos de l'association.

◆ **1 nouveau site internet**

avec notre prestataire KG

En plus de la nouvelle identité graphique : logo, slogan, couleurs, un nouveau site repensé avec une arborescence structurée fruit d'une année de réflexion a pu voir le jour en septembre 2025

4300

utilisateurs

C'est le nombre d'utilisateurs ayant visité le site internet entre son lancement mi-septembre et décembre 2025.

◆

6

Événements anniversaire créés

Les établissements, la Direction Générale le service développement de projet, et le service communication ont organisé plus de 6 événements pour les 60 ans de l'association.



Événement n°5 de nos 60 ans le 13 novembre à l'IME les Hirondelles de Sauvian

Les différents sujets

NOS 60 ANS ASSOCIATIFS !

1965 - 2025

À l'occasion de nos 60 ans, l'Apeai Ouest Hérault a organisé six événements marquants tout au long de l'année, permettant de valoriser nos actions, de renforcer les liens avec les publics et de célébrer cet anniversaire.

Nos événements :

05
JUN

LES ATELIERS VIA EUROPA

- Exposition photos par Richard Negri
- Remise des médailles du travail
- Verre de l'amitié



19
SEPTEMBRE

ON SE REFAIT UNE BEAUTÉ

- Nouvelle identité visuelle ! Découvrez notre nouveau logo et nouveau site internet...



19
SEPTEMBRE

COUP D'ENVOI AVEC L'ASBH

- Ouverture de la saison à domicile du match de rugby PRO D2 par une personne en situation de handicap accompagnée à l'Apeai OH.



06
OCTOBRE

THÉÂTRE DES AIDANTS

- Réunissons-nous autour d'une pièce de théâtre suivi d'un temps d'échange pour la journée des aidants.



13
NOVEMBRE

SOUFFLONS NOS 60 BOUGIES

- Soufflons nos 10 bougies sur 6 structures pour les 60 ans !



29
NOVEMBRE

LE MARCHÉ DE NOËL

- Flânez au marché de Noël, découvrez les stands et les créations de nos résidents.



Les différents sujets

LE SITE INTERNET

Véritable vitrine de notre association, le site internet reflète l'ensemble de nos actions, de nos valeurs et de nos engagements. Sa conception a nécessité un travail approfondi de la part du service communication, qui assure désormais une mise à jour régulière et structurée des contenus.

Cet outil permet aujourd'hui à un large public (usagers, partenaires, salariés, institutions et grand public) de :

- Découvrir nos offres ainsi que les différents sites de nos structures
- Candidater à nos offres d'emploi ou soumettre une candidature spontanée
- Suivre nos actualités et événements
- Accéder à nos différentes plateformes (réseaux sociaux, HelloAsso, YouTube, etc.)
- Partager des idées via une boîte à idées dédiée
- Nous contacter facilement



Ainsi, le site internet constitue un levier essentiel de visibilité, de communication et d'interaction avec nos différents publics.

ZOOM sur le projet “Immersion dans nos sites”

1 chaine Youtube
Apea! Ouest Hérault Officiel

1 prestataire
en externe : LDS DRONE

13 Vidéos

Avec l'appui du service communication, du prestataire externe et de l'ensemble de nos équipes, 13 vidéos ont été réalisées afin de présenter les différents sites de notre association.

Ces vidéos immersives ont pour objectif de faire découvrir concrètement nos structures : **ATO, FDV, MAS, EAM, IME, SESSAD, ESAT, EA** 54

en offrant une meilleure compréhension de nos accompagnements et de nos environnements.

Les objectifs de 2026

✦ **Réalisation de visites virtuelles**

En 2026, il conviendra de poursuivre la dynamique d'immersion au sein de nos structures. Le service communication vise ainsi à améliorer l'attractivité, renforcer la transparence et offrir une expérience innovante aux utilisateurs, notamment à ceux à distance ou ayant des besoins particuliers.

✦ **Création d'une politique de communication**

En 2026, le service communication créera un protocole et recensera les informations à respecter afin d'assurer une communication homogène, efficace et alignée avec la stratégie globale. Dans ce cadre, la création d'un outil de ce type permettra de garantir une communication pérenne.

✦ **Développement des réseaux sociaux** en collaboration avec un prestataire externe

L'objectif consiste également à renforcer la présence digitale en s'appuyant sur une collaboration avec un professionnel externe spécialisé. Le recours à un prestataire permettra d'optimiser la qualité des contenus et de bénéficier d'un appui venant soutenir la production.

✦ **Créer et déployer la signalisation du site de Montflourès**

Concevoir et déployer les panneaux de signalisation de l'ensemble du site de Montflourès, puis, dans un second temps, l'ensemble de la signalétique de l'association, en cohérence avec la nouvelle identité visuelle mise en place.

✦ **Création d'une lettre qualité annuelle**

PLATEFORME DE SERVICES

Développement & Projets

Développement & Projets

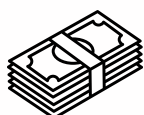
En 2025, le service de développement a poursuivi une dynamique d'innovation, centrée sur l'amélioration de l'accompagnement des services pour les personnes en situation de handicap et l'ouverture vers le territoire. Plusieurs projets structurants ont été menés, combinant inclusion, transition écologique et partenariats locaux.

20

en 2025



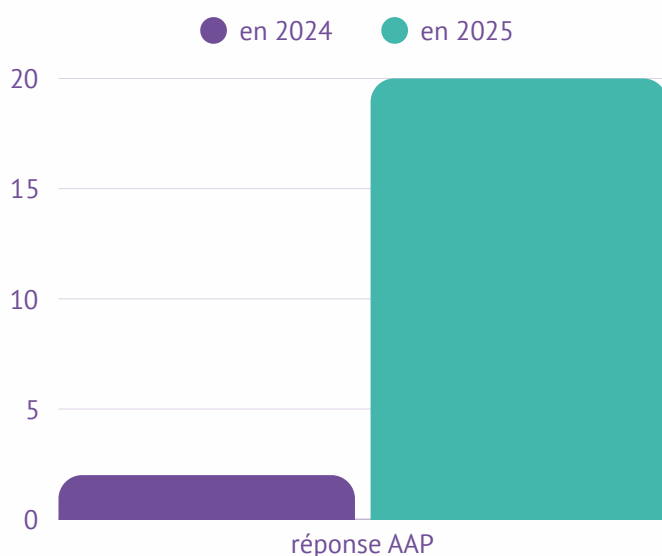
Nombre d'appel à projet (AAP) répondu



30 000 €

en 2025

C'est la somme d'argent récoltée



+900%

Une hausse en 1 an

Cette hausse peut s'expliquer par la création de ce service en septembre 2024. L'année 2024 n'est composée que de quelques mois.

Les différents sujets

FORMATION FORÊT NOURRICIÈRE

Nous avons lancé le projet de forêt nourricière inclusive, visant à créer un espace écologique, pédagogique et accessible aux personnes accompagnées. A la fin d'année, nous avons bénéficié d'une formation en conception design animée par Franck Nathié, le pionnier de ce concept en France renforçant ainsi les bases du projet.

DÉPÔT ET RÉPONSE D'APPELS À PROJETS

Nous avons identifié et déposé plusieurs réponses d'appels à projets auprès de divers organismes tels : l'ARS, le CNSA, AG2R, Total Énergie, la région Occitanie, la fondation Orange et bien d'autres. L'objectif étant de mobiliser des financements et soutenir le développement de nos diverses actions.

ÉVOLUTION DE L'ÉQUIPE

L'équipe a connu une évolution en 2025 avec le départ d'une collaboratrice Madame Lamolinairie et l'arrivée d'une nouvelle recrue en septembre Madame Bokoli, contribuant ainsi à la continuité et au bon développement des projets.

ZOOM Don - Adhésion en ligne

En 2025, l'APEAI Ouest Hérault a innové en proposant pour la première fois le don et l'adhésion en ligne via Hello Asso. Cette nouvelle modalité facilite l'engagement de nos soutiens et renforce notre dynamique participative.

181 adhérents

1 500 € de dons

Sur la période l'année 2025, l'association compte **181 adhérents** et a collecté **plus de 1 500 € de dons**, témoignant de la confiance accordée à nos actions.

La parole à

Mathieu At & Julie Bokoli



“

Depuis plus d'un an, l'Apeai Ouest Hérault nous permet de contribuer au développement de projets favorisant l'autonomie et l'inclusion des personnes accompagnées, notamment à travers VirtySens, la forêt nourricière, la réponse à divers AAP et bien d'autres.

Cette mission s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue que nous souhaitons poursuivre et renforcer au cours de l'année à venir, en portant des initiatives toujours plus porteuses de sens.

Orientations de 2026

01. Acquisition de capsules VirtySens

En 2026, l'APEAI Ouest Hérault poursuivra le développement du projet VirtySens, l'acquisition de capsules immersives et sensorielles destinées à améliorer le bien-être des personnes accompagnées. Cet outil innovant permettra de proposer de nouvelles expériences adaptées aux besoins sensoriels, favorisant l'apaisement, la stimulation et l'éveil. L'objectif est d'intégrer progressivement cet équipement dans les pratiques d'accompagnement afin d'en faire un véritable support thérapeutique et pédagogique.

02. Forêt nourricière

En 2026, l'APEAI Ouest Hérault poursuivra le développement du projet de forêt nourricière inclusive. Cet espace écologique et pédagogique permettra aux personnes accompagnées de participer à des activités liées au vivant, favorisant l'éveil sensoriel, l'apprentissage et l'inclusion. L'année 2026 marquera une étape importante avec l'objectif de planter les premiers arbres et de concrétiser les premières phases d'aménagement du site.

03. UEEA

En 2026, l'APEAI Ouest Hérault souhaite poursuivre le développement du projet d'Unité d'Enseignement Élémentaire Autisme (UEEA). Ce dispositif vise à favoriser l'inclusion scolaire des enfants présentant des troubles du spectre de l'autisme, en renforçant la coopération entre l'Éducation nationale et le secteur médico-social. Ce projet s'inscrit dans la volonté de l'association de proposer des réponses toujours plus adaptées aux besoins des enfants et de leurs familles.

NOS PARTENAIRES

Ils nous font confiance

Nouveaux partenaires

Partenariats cette année

- Signature d'une convention avec la clinique champeau (domaine du soin)
- Signature d'une convention avec Différents et compétents (domaine de la formation)
- Signature d'une convention avec l'Emploi Accompagné (domaine du travail)
- Signature du CPOM avec l'ARS
- Signature avec la Police Nationale
- Signature avec la Caisse d'Allocation Familiale



Les orientations 2025

près de
90 %

D'OBJECTIFS RÉALISÉS

Axe 1 Gouvernance & Place des familles

CVS

- Former et accompagner les présidents de CVS afin qu'ils gagnent en autonomie
- La validation par les CVS des orientations transports

Familles

50%

- Réflexion et lancement de l'offre famille
- Pique-nique des familles

En cours sur 2024/2025

83%

- Mise en place de la cellule parcours
- Finalisation du CPOM, des PPI et du dossier siège
- Création du nouveau site internet

Organisation associative

100%

- Lancement des réflexions sur le nouveau projet associatif
- Réalisation d'un séminaire
- Décentralisation des conseils administration au sein des établissements
- Réflexion sur une gouvernance inclusive
- Réflexion sur une offre "bien vieillir"

Axe 3 Travaux

Travaux

81%

- Engager le travail pour la réalisation du bâtiment accueillant les nuits de l'offre enfance
- Fin des travaux sur le bâtiment de l'ATO de Quarante
- Espaces extérieurs site de Montfloures (ATO, MAS)
- Mise en place bornes électriques
- Début des travaux de rénovation IME les capitelles

Axe 2 Marketing / Communication & Développement

85%

- Création du nouveau site internet
- Refonte de la charte graphique associative
- Augmentation de la fréquence de publication de supports de communication interne
- Création d'une forêt nourricière
- Amélioration de la marque employeur
- Création d'un club des partenaires
- Répondre au projet d'UEEA en lien avec l'offre enfance

Partenariats

100%

- Signature d'une convention avec la clinique champeau (domaine du soin)
- Signature d'une convention avec Différents et compétents (domaine de la formation)
- Signature d'une convention avec l'Emploi Accompagné (Domaine du Travail)

Axe 4

Services communs

Ressources Humaines 90%

- Mise en place d'un Logiciel commun de planning
- Action d'information et de sensibilisation
 - Les lundis du handicap
 - Ambassadeurs Exosquelette
 - Journée prévention addiction : jeux et écrans
 - Journée prévention routière
 - Réunion information retraite
 - Journée nationale des aidants
 - Les gestes qui sauvent
- Digitalisation des processus RH
- Réflexion sur la mise en place d'un coffre fort numérique
- Formation des directeurs "éthique et management"

Cellule risques 75%

- Sensibilisation et accompagnement des familles sur la violence, la VIAS et l'autodétermination
- Sensibilisation sur l'identité-vigilance
- Procédure sur les impayés (résidents)
- Réfléchir à l'organisation d'un exercice plan bleu

RGPD 87,5%

- Cartographie des traitements
- Limiter les risques et sécuriser les données personnelles
- Formation et sensibilisation des professionnels
- Transparence des traitements et respect des droits des personnes accompagnées.

Qualité et conformité 100%

- Autoévaluations annuelles
- Fin du projet ESMS numérique
- Évaluation de la MAS, l'ESAT, les foyers de vie et d'hébergement, des ATO, des IME et du SESSAD
- Amélioration des indicateurs liés à la cellule risque
- Analyse du premier questionnaire APEAI OH à destination des familles et des personnes accompagnées

Finances 87,5%

- Finalisation du CPOM, des PPI et du dossier siège
- Finalisation du contrôle de gestion piloté par les services transverses
- Mise en place de la dématérialisation des factures d'achat

Social 100%

- Accompagnement des familles de personnes accompagnées
- Limiter les interventions dans le cadre de la référence de parcours
- Maintenir les relations partenariales et de réseaux
- Assurer la veille sociale en rapport avec la transformation de l'offre

Les orientations 2026

Axe 1

Gouvernance & Place des familles

CVS

Etablir un bilan annuel à transmettre aux familles

Organiser les élections des CVS

Mettre à jour le règlement intérieur des CVS

Organisation associative

- Implication des membres du CA
- Participation au CCAS
- Suivi du CPOM
- Organisation du séminaire liberté d'aller & venir
- Mise en oeuvre des cellules de parcours associative
- Inscription des membres du CA dans l'organisation Unapei Occitanie
- Evolution des statuts associatifs
- Mise en place d'un comité éthique

Familles

- Café des familles dans chaque établissements
- Fête annuelle avec participation des membres du CA

En continuité sur l'année

- Projet associatif 2027/2036
- Création forêt nourricière et d'un club des partenaires
- Digitalisation des processus RH
- Dématérialisation des factures d'achat
- IFCA : APM pour les équipes de direction
- Travaux de rénovation à l'IME les Capitelles

Axe 3

Partenariats et travaux

Travaux

- Réalisation des travaux de la toiture à la MAS de Montflourès
- Obtention du permis de construire à Cazouls lès Béziers pour l'internat de l'IME les Hirondelles

Axe 2

Marketing / Communication

Marketing :

- Créer une politique permettant de développer la marque employeur (l'attractivité et la fidélisation)
- Mettre en place des outils numérique pour accompagner les usagers (NetVie, IMAGO DU, Microsoft Teams, Slack)

Communication :

- Réalisation de visites virtuelles
- Concevoir et déployer une nouvelle signalisation extérieure sur l'association
- Création d'une lettre qualité annuelle
- Création d'une politique communication
- Développement des réseaux sociaux

Développement & Partenariat

Développement :

- Acquisition de capsules VirtySens
- Projet de Forêt Nourricière
- Ouverture d'une UEEA

Partenariats :

- Création de nouveaux partenariats dans différents secteurs (espace renaissance, charte romain jacob, charte 50+)

Axe 4

Services communs

Ressources Humaines

- Sécurisation des DSN et des personnes
- Développer nos actions de QVCT et de sensibilisation :
 - Stage 50 points
 - Atelier sensibilisation équilibre vie pro/perso
 - Sensibilisation sommeil
 - Formation Secouriste santé mentale
- Automatisation des processus de paie
- Utilisation d'Hublo : plateforme gestion des remplacements
- Création des équipes à responsabilités élargies
- Lancement du nouveau logiciel Planning accompagné du Portail Salarié

Cellule risques

- Renforcer la prévention des violences, tensions, comportements à risque
- Consolider la qualité des pratiques pro
- Développer une culture associative
- Prioriser la prévention des risques pro

Numérique

- Système d'information (refonte de l'architecture SI)
- Réalisation d'un diagnostic de maturité SI

RGPD

- Poursuivre la dynamique RGPD
- Traiter le point critique « durées de conservation »
- Poursuivre l'encadrement des usages IA
- Accélérer la dématérialisation maîtrisée

Qualité et conformité

- Déployer et consolider une culture qualité partagée
- Optimiser la maîtrise du risque alimentaire dans le cadre de la démarche HACCP
- Renforcer la culture de la traçabilité dans les pratiques professionnelles
- Mettre en place des communications qualité (régulières et accessibles)
- Mettre à jour les outils de la loi 2002.2 (règlement de fonctionnement)

Finances

- Finalisation du dossier siège
- Mise en place du contrôle de gestion
- Développement de la dématérialisation

Social

- Maintenir les interventions favorables à la fluidité de parcours
- Favoriser l'accès à l'information et aux droits dans un cadre collectif en co-animant des temps d'échange tels que des cafés des familles
- Renforcer les actions d'appui et de ressource au sein des établissements et des offres
- Développer la notion "d'aller vers" à destination des familles et des aidants

PAR

- Poursuivre le déploiement et la mise à disposition d'outils et supports pratiques
- Renforcer le rôle de la plateforme comme ressource transversale au service des équipes et des publics accompagnés.
- Constituer un appui identifié et mobilisable pour les équipes pluridisciplinaires.
- Proposer des actions de formation et de sensibilisation à destination des professionnels



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.



“

Un soutien pour tous,
un avenir pour chacun !

