



**Rapport**

**d'activité 2025**



8 000

**Brioche vendues en 2025**



# Sommaire

**4**

Avenir Apei  
en chiffres

**5**

Le mot du Président

**6**

Événements  
marquants 2025

**10**

Les rapports

**18**

Les orientations  
stratégiques  
2026-2027

**27**

Le conseil  
d'administration

**28**

Rapport de la directrice  
générale

**30**

Données sociales  
2025

**32**

Organigramme  
des directions

**34**

Bilan des établissements  
générale

**90**

Compte administratif  
2025

**100**

Nos principaux  
partenaires

**101**

Glossaire



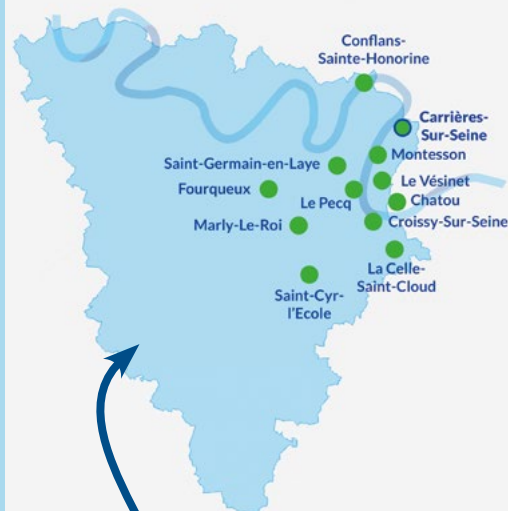
**1050**

places agréées



**49 M€**

de budget  
annuel



Présence dans le Nord-Est  
du département des Yvelines



**21**

établissements  
et services



**Chiffres  
Clés**

**200**

bénévoles  
réguliers et  
ponctuels en 2025



**300**

adhérents



**550**

professionnels



## « 2025 : consolider nos fondations pour construire l'avenir ! »

Chères adhérentes,  
Chers adhérents,  
Mesdames, Messieurs,

### **Une année de redressement, d'innovation et de préparation du projet associatif 2028-2032**

Cette assemblée générale est avant tout l'occasion de revenir sur une année particulièrement riche pour notre association, marquée par de nombreux projets, une forte mobilisation collective et des avancées importantes dans l'ensemble de nos établissements et services.

Tout au long de l'année 2025, les professionnels, les directions, les administrateurs, les bénévoles et les familles se sont engagés avec détermination afin de poursuivre notre mission d'accompagnement des personnes en situation de handicap intellectuel, avec toujours la même exigence de qualité, d'humanité et d'innovation.

Cette année aura notamment été marquée par de nombreuses initiatives autour de la citoyenneté, de la communication adaptée, de l'ouverture sur la cité, de l'inclusion et de la participation des personnes accompagnées.

Sur le plan financier, notre association a poursuivi un important travail de maîtrise de ses équilibres. Après plusieurs années de déficits significatifs, nous pouvons constater en 2025 avec satisfaction un retour à un équilibre positif de 408 874 €.

Il est important de rappeler qu'une association comme la nôtre n'a pas vocation à réaliser des bénéfices, mais à consacrer ses moyens à la qualité des accompagnements, au développement des activités, à l'innovation et à l'amélioration continue de nos établissements.

Ce résultat est avant tout le fruit d'un important travail collectif mené par la direction générale, les directions, les cadres et les professionnels, que je remercie sincèrement pour leur engagement et leur sens des responsabilités. Un important travail d'optimisation des dépenses et de mutualisation a également été réalisé sans diminuer la qualité du service rendu.

L'année aura également été marquée par la poursuite du projet du nouvel ESAT du Pecq. Malgré des retards liés à des contraintes administratives, techniques et réglementaires importantes, notre mobilisation reste entière afin de mener à bien ce projet structurant pour l'avenir de notre pôle travail.

En 2025, Avenir Apei a également souhaité réaffirmer sa dimension d'association militante, fidèle aux valeurs fondatrices du mouvement parental. Le Manifeste adopté lors de notre précédente assemblée générale a continué à être enrichi et partagé avec d'autres associations des Yvelines dans le cadre du mouvement Handi Social 78. Ce travail vise à mobiliser les familles, sensibiliser les élus et défendre les droits des personnes accompagnées face aux nombreuses difficultés rencontrées dans la construction de leurs parcours de vie. Cette réflexion est désormais partagée plus largement au niveau régional avec l'Unapei Île-de-France.

Notre association poursuit également son engagement dans une dynamique de développement durable. Avec l'accompagnement du dispositif ACT Pas à Pas, nous avons engagé un travail important autour de notre empreinte carbone afin de construire progressivement un véritable plan de décarbonation de nos activités pour les années à venir.

Enfin, cette assemblée générale marquera le lancement officiel de la réflexion autour de notre futur projet associatif 2028-2032. Nous souhaitons construire ce projet dans une démarche participative associant personnes accompagnées, familles, professionnels, administrateurs et partenaires.

Ce futur projet devra accompagner les grandes transformations de demain : transformation de l'offre médico-sociale, inclusion, autodétermination, ouverture vers le grand public, participation des personnes accompagnées et innovation sociale.

Depuis plus de 65 ans, notre association avance grâce à l'engagement collectif de toutes celles et tous ceux qui la font vivre au quotidien.

Je remercie chaleureusement chacun d'entre vous pour votre confiance, votre engagement et votre fidélité à nos valeurs associatives.

Je vous souhaite une très belle assemblée générale.

**Jean-Michel Reiter**  
Président de l'association

Mobilisez-vous dès maintenant à nos côtés en adhérant à l'association via ce qrcode :



# Événements marquants

# 2025

## Janvier

### Journées des nouveaux salariés

En 2025, Avenir Apei a accueilli ses nouveaux collaborateurs lors de trois journées d'intégration.

Au programme : découverte de l'association et immersion sur le site de la Roseraie.

Ces temps d'échange ont favorisé la compréhension des missions et créé du lien dès leur arrivée.



## Février



### Développement durable

En 2025, Avenir Apei accélère sa démarche développement durable.

Audits énergétiques, sensibilisation, recyclage et mobilité durable : les actions se multiplient dans les établissements.

L'association lance également son bilan carbone et la démarche ACT Pas à Pas pour construire sa trajectoire de décarbonation à horizon 2050.

### Méga boom et Bal Festif !



Cette année encore, le Comité des fêtes a organisé ses deux événements phares : la Mégaboom et le Bal Festif !

Le 23 janvier à Conflans, les enfants et ados d'Avenir Apei ont vibré sur le thème « Disney », avec plus de 100

participants, professionnels et administrateurs.

Le 22 mars à Carrières-sur-Seine, les adultes ont célébré le Bal Festif : 300 personnes, un buffet, de la musique et un concours de costumes. Merci à tous ceux qui ont rendu ces moments magiques !

### Après-midi des cadres et vœux

Le 30 janvier 2025, les cadres et administrateurs d'Avenir Apei se sont réunis pour une demi-journée d'échanges et de réflexion.

Au programme : militantisme, fidélisation des professionnels et feuille de route 2025.

Ce temps a permis de dégager des perspectives communes, avant un moment convivial lors des vœux du président.



## Mars



### Inauguration du foyer de vie Les Monts Blancs

En mars, le Foyer de Vie Les Monts Blancs et son pôle médical à la Roseraie (Carrières-sur-Seine) ont été inaugurés en présence du Préfet des Yvelines, d'élus et de partenaires. Les résidents ont présenté leur nouveau lieu de vie.

Le site rénové propose un accompagnement renforcé et un accès facilité aux soins grâce à une équipe pluridisciplinaire et des outils comme la téléconsultation et Handigynéco. Ce projet illustre l'engagement d'Avenir Apei pour l'inclusion et la qualité de l'accompagnement.

# Avril

## Matinée CVS familles

En avril, Avenir Apei a réuni les familles élues aux CVS pour une rencontre dédiée à la vie sociale et à leur rôle au sein des instances. Les échanges ont porté sur l'éthique, l'engagement dans les CVS et la présentation du comité d'éthique associatif.

Les résultats de l'enquête « Vacances » ont également été partagés afin d'enrichir les réflexions communes. Une rencontre constructive, marquée par la participation des familles.



## Journée des CVS

La journée annuelle des CVS 2025 a réuni en avril des présidents et élus en situation de handicap, accompagnés de professionnels. Les échanges ont porté sur le rapport d'activité, l'expression des membres, le rôle des CVS et l'évaluation de la HAS, ainsi que la présentation du projet du Comité des Personnes Concernées de l'ARS. La rencontre a été marquée par de nombreux échanges et une forte participation.



## Signature avec VITALREST

Pour améliorer la qualité des repas, Avenir Apei a retenu VITALREST pour harmoniser la restauration de ses 21 éta-

blissements. À partir de 2026, le prestataire s'installera à la cuisine centrale de l'ESAT Les Néfliers au Pecq pour produire plus de 1 300 repas par jour en liaison froide.

## Spécial Olympics

Fin mars, Valbonne a accueilli le 12<sup>e</sup> meeting de natation de Special Olympics France, dédié au sport et à l'inclusion. Huit nageurs de l'US Conflans, accompagnés par Avenir Apei, y ont participé et remporté plusieurs médailles sur différentes distances. Un bel engagement salué pour leurs performances et les valeurs portées.



# Mai



## Visite du Préfet des Yvelines à l'ESAT Les Courlis de Chatou

L'ESAT Les Courlis a accueilli le Préfet des Yvelines, Frédéric Rose, accompagné de représentants de l'État et d'élus locaux.

Cette visite a permis de présenter le pôle travail accompagné, les activités des Ateliers d'Avenir Apei et les engagements de l'association. Les travailleurs ont également témoigné de leur métier, dans un moment de fierté collective.

La matinée s'est conclue par une table ronde sur le Plan de transformation des ESAT et la loi plein emploi, abordant réussites et enjeux à venir.

## Matinée portes ouvertes des ESAT

Le 21 mai, lors des Portes Ouvertes nationales des ESAT et EA initiées par GEN INCLUSIVE, les ESAT d'Avenir Apei ont accueilli entreprises, partenaires et élus du Pecq et de Carrières. Objectif : faire découvrir le quotidien et les savoir-faire des travailleurs accompagnés.

Une matinée pour valoriser le travail accompagné, renforcer les liens avec les entreprises et mettre en lumière des ateliers portés par les professionnels et les travailleurs.



# Juin



## AG 2025 et le Manifeste

Le 21 juin 2025, l'Assemblée Générale d'Avenir Apei s'est tenue à Carrières-sur-Seine, réunissant adhérents et professionnels autour du bilan et des perspectives. La séance a abordé les actualités, les temps forts de 2024 et les points statutaires, avec l'élection des administrateurs.

Temps fort : la présentation et l'adoption du Manifeste, co-construit avec des associations des Yvelines, affirmant une vision commune et des revendications pour les personnes accompagnées.

## Opération Golf

Cette année encore, plus de 250 golfeurs et 45 donateurs se sont mobilisés, permettant de collecter plus de 35 000 € intégralement reversés à des actions concrètes.



Ces fonds soutiennent notamment la Communication Alternative et Augmentée, afin de donner une voix aux personnes non verbales, ainsi que la caisse de solidarité pour les vacances et les familles en difficulté. Un grand merci aux golfs de Joyenval et de Saint-Nom-la-Bretonne, ainsi qu'à tous les participants. Depuis près de 30 ans, leur fidélité et leur générosité permettent à Avenir Apei de poursuivre et développer ses projets.



## Séminaire Management

Dans le cadre de son programme de formation managériale 2025, Avenir Apei a organisé en juin un séminaire réunissant ses directeurs. Cette rencontre a permis d'initier une philosophie managériale commune et de lancer la co-construction d'une charte partagée, en lien avec les valeurs de l'association.

Inscrite dans le plan QVCT, cette démarche vise à renforcer l'encadrement et la fidélisation des professionnels, avec de nouvelles étapes prévues dès septembre avec les chefs de service.

# Septembre



## Fête de l'association

Retrouvailles, danse, chant, joie et partage ont rythmé cette journée festive aux couleurs de l'Espagne.

Près de 400 participants — personnes accompagnées, familles, adhérents

et professionnels — se sont retrouvés pour ce rendez-vous annuel autour d'une paëlla géante, d'un spectacle de flamenco et d'une ambiance chaleureuse.

Un grand merci à la Ville de Carrières-sur-Seine pour la mise à disposition de la salle, ainsi qu'aux bénévoles et professionnels dont l'engagement a contribué à la réussite de cet événement.

## Séminaire chefs de service



Nous avons réuni en septembre, durant deux jours, les chefs de service de l'ensemble de nos établissements pour un séminaire dédié à la réflexion, au partage et au renforcement de notre management. Au programme : revenir sur les fondamentaux du management, actualiser la charte managériale issue du séminaire des directeurs et partager nos pratiques afin de renforcer la cohésion de notre collectif encadrant.

Deux jours marqués par la joie de se retrouver, la fierté d'avancer ensemble et une forte volonté de poursuivre cette dynamique collective.

## Bao Pao sous toutes ses formes !



En 2025, la culture a occupé une place centrale dans nos établissements, notamment à travers le BAO PAO.

Ateliers, concerts et rencontres ont réuni personnes accompagnées, familles, professionnels et grand public autour de la musique, véritable langage commun favorisant l'expression, le lien social et l'inclusion.

# Octobre



## Opération Brioches

Près de 8000 brioches ont été proposées dans le cadre de l'opération Brioches 2025 et presque toutes ont été vendues sur l'ensemble des points de vente d'Avenir Apei, témoignant d'une mobilisation exceptionnelle.

Un immense merci à toutes et tous — bénévoles, familles, partenaires, équipes et personnes accompagnées — pour cet élan collectif remarquable.

Les fonds récoltés permettront de soutenir nos Centres de Loisirs Adaptés rattachés aux IME.

Au-delà de la collecte, cette opération est avant tout un temps fort d'inclusion, de rencontres et de fierté, où les personnes accompagnées s'engagent pleinement et trouvent toute leur place dans la vie locale.



## Café retraite

La 6<sup>e</sup> édition du Café Rencontre d'Avenir Apei a rassemblé personnes accompagnées, professionnels et partenaires autour du thème du logement et du « habiter ».

Échanges, ateliers et partages d'expériences ont rythmé cette belle journée collaborative.

## Santé mentale

À l'occasion des Semaines d'information sur la santé mentale, la ville de Conflans-Sainte-Honorine a organisé des actions autour du thème « On se bouge pour notre santé mentale ».



Avenir Apei a participé à deux journées : le 5 octobre sur le marché de Chennevières avec une présentation du Silver Fit par l'établissement du Point du Jour, et le 11 octobre à la salle des fêtes et place Romagné, avec des activités, la préparation de pizzas par des résidents, puis une démonstration de BAO PAO par le Point du Jour.

# Novembre



## Duo Day

Nos trois ESAT ont participé au DuoDay, événement national valorisant les compétences des travailleurs en situation de handicap et la découverte du monde professionnel.

60 travailleurs ont été accueillis dans des entreprises engagées, dont deux au Sénat aux côtés de Gérard Larcher et François Rapin, pour une expérience marquante.

Le DuoDay favorise également le DuoDay inversé, permettant aux entreprises de découvrir le quotidien des ESAT et de renforcer les partenariats durables.

## Séminaire annuel des cadres et administrateurs



Fin novembre, administrateurs et cadres d'Avenir Apei se sont réunis pour deux journées d'échanges autour des projets, du Manifeste et des enjeux du secteur.

Au programme : partages d'expériences, réflexion sur la transformation de l'offre et travail collectif sur le projet associatif 2028 – 2032.

Un temps convivial est venu clôturer ces journées riches, marquées par l'engagement et la dynamique collective des participants.

# Décembre



## FALC en scène 2

Le projet FALC en scène 2 a réuni en décembre, près de 200 personnes à l'Auditorium Chanorier de Croissy-sur-Seine autour d'une adaptation en FALC des Fables de La Fontaine. Ce spectacle a rendu l'œuvre accessible à tous et offert une véritable expérience d'inclusion, ouvrant la voie à une culture plus partagée.

# Les rapports

## Rapport moral

Le président rend compte de la gestion 2025 d'Avenir Apei dans ce rapport.

Il est composé de trois parties :

- La première partie décrit le bon fonctionnement de l'association et détaille le respect des obligations du point de vue statutaire.
- La deuxième partie développe les actions menées tout au long de l'année pour une bonne gestion de nos établissements dans le cadre du projet associatif que vous avez voté en 2022 et du programme d'orientation voté lors de l'assemblée générale de l'année dernière.
- La troisième partie fait le bilan du projet associatif 2023-2027 et présente les orientations stratégiques 2026-2027.

Le rapport des commissions met en lumière les productions, les projets de l'année 2025 de toutes les commissions ainsi que les groupes de travail de l'association. C'est également l'occasion pour les pilotes des commissions de faire un point sur les perspectives 2026.

11 Foyer de vie  
Association Avenir Apei



**10 M€**

**Investis dans le patrimoine mobilier**

# Rapport Moral



## Vie associative en 2025

### Activité des instances en 2025

Au cours de l'année 2025, 6 conseils d'administration ont été organisés, rassemblant 25 administrateurs régulièrement présents. Conformément aux statuts, 10 réunions de bureau se sont également tenues.

En 2025, le bureau à visée stratégique s'est réuni à 4 reprises, dans l'objectif d'acculturer les administrateurs aux enjeux stratégiques et ainsi préparer les conseils d'administration à des prises de décision éclairées. Le bureau à visée stratégique a pour mission principale l'évaluation des besoins et l'analyse prospective, dans le but de construire une vision partagée. Il est composé des membres du bureau, mais peut également inviter d'autres administrateurs représentants des familles ou des professionnels, afin de favoriser une co-construction des projets. Ce bureau peut aussi faire appel à des experts extérieurs selon les sujets abordés. Les travaux menés dans ce cadre permettent d'alimenter chaque année le rapport d'orientation, présenté à l'assemblée générale.



### Engagement des administrateurs et partenariats

En plus de ces réunions statutaires, plusieurs groupes de travail se sont tenus durant l'année. Les administrateurs ont activement piloté et participé aux commissions statutaires et à des groupes thématiques en collaboration avec les professionnels, sur des sujets transversaux tels que le développement durable ou les questions financières.

Les administrateurs référents ont également été impliqués dans la vie des établissements: participation aux comités de gestion et aux conseils de la vie sociale.

Nous avons poursuivi nos partenariats avec des associations amies du territoire, renforçant ainsi nos liens et nos échanges de bonnes pratiques. Des rencontres en présentiel ou en visioconférence ont eu lieu avec de nombreuses associations des Yvelines: APAJH Yvelines, Arche d'Aigrefoin, ARISSE, AIES, Délos Apei 78, Handi Val de Seine, HESTIA 78, Maisons Saint Joseph, Mutuelle Vivre Ensemble, Sauvegarde des Yvelines, etc. ainsi qu'avec l'APEI de la Boucle de Seine (Colombes).

Ces échanges réguliers nous permettent de tisser des liens solides avec des structures partageant nos valeurs.



Notre association a également été active au sein des instances régionales (Unapei Île-de-France) et départementales (ADAPEI 78).

De nombreux administrateurs ont participé au congrès national de l'Unapei à Caen, ainsi qu'aux différents séminaires de l'Unapei, permettant de renforcer nos liens avec nos partenaires et d'échanger autour des sujets qui nous mobilisent.

## Actions menées en 2025

**L'association a poursuivi sa mission d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap et de leurs familles, avec une volonté constante d'amélioration de la qualité du service rendu, tout en s'adaptant aux évolutions de son environnement.**

**L'évaluation des actions menées cette année s'appuiera sur les orientations stratégiques du projet associatif 2023-2027.**

### Actions opérationnelles pour la mise en œuvre des orientations stratégiques

Les actions menées en 2025 s'inscrivent dans la continuité du projet associatif 2023-2027 et prolongent les initiatives engagées les années précédentes. Elles se déclinent autour de plusieurs axes stratégiques majeurs :

- **Confirmer la force de notre mouvement parental**

L'association déploie diverses stratégies pour encourager l'implication des familles dans la vie associative. La commission Adhérents a repensé sa campagne 2025 afin de stimuler l'adhésion et l'engagement militant. Cette mobilisation a permis de maintenir un niveau stable, avec 300 adhérents recensés cette année encore.

Dans le prolongement de cette dynamique, nous avons souhaité porter plus haut et plus clairement nos convictions. En janvier 2025, Avenir Apei a décidé de mettre en avant sa mission d'association militante, pas seulement gestionnaire, conformément aux principes et valeurs des origines du mouvement parental. Nous avons rédigé un premier manifeste, afin de rappeler les objectifs que nous ont fixés les grandes lois sur le handicap :

- 1975 : respect des droits fondamentaux
- 2002 : libre choix et consentement éclairé
- 2005 : égalité des droits et des chances, inclusion, pouvoir d'agir.

Parallèlement, nous avons fait l'inventaire de tous les obstacles que nous rencontrons. Ce texte a été validé par l'assemblée générale, en juin.

Dès l'été, nous avons partagé ce travail avec d'autres associations des Yvelines qui se sont associées au mouvement. Nous avons enrichi la rédaction du document qui est ainsi devenu Manifeste Handi Social 78, et l'avons complété avec des fiches-focus qui décrivent, chiffres à l'appui, les problématiques que nous rencontrons tous dans la construction du projet de vie des personnes que nous accompagnons.

Soutenir notre mouvement parental, c'est aussi favoriser l'implication concrète des familles. Dans cet esprit, une demi-jour-



née a été dédiée en 2025 aux élus familles siégeant dans les CVS de l'association. Ce temps d'échange a permis de discuter de leur rôle et de leur implication au sein de ces instances. Les échanges ont porté sur des sujets clés, tels que les principes d'éthique et l'engagement au sein des CVS, avec une présentation du comité d'éthique associatif. Les résultats de l'enquête « Vacances » ont également été

partagés, fournissant une base précieuse pour co-construire des solutions concrètes en faveur des personnes accompagnées.

### La représentation de l'association dans diverses instances

Comme chaque année, l'association est représentée dans plusieurs instances locales et départementales par son président et plusieurs administrateurs. Ils siègent notamment dans les CCAS (Centres Communaux d'Action Sociale) et les CCA (Commissions Communales pour l'Accessibilité) de plusieurs communes du territoire.

Par ailleurs, l'engagement de l'association s'étend à plusieurs niveaux :

#### 1. Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)

Deux administratrices et trois professionnelles d'Avenir Apei siègent à la CDAPH, instance rattachée à la MDPH, chargée de statuer sur les droits des personnes en situation de handicap (orientation, prestations, statut de travailleur handicapé, carte mobilité inclusion, etc.). Elles participent activement aux délibérations hebdomadaires et défendent les intérêts des personnes accompagnées.

#### 2. Dans le système de santé

L'association est impliquée dans plusieurs espaces de concertation et de représentation du secteur sanitaire :

- Participation aux commissions des usagers de trois établissements de santé, publics et privés
- Engagement dans les réseaux de santé mentale Nord et Sud Yvelines.

Cet engagement institutionnel témoigne de la volonté d'Avenir Apei de porter la voix des personnes accompagnées et de leurs familles dans toutes les sphères décisionnelles.

- **Favoriser le pouvoir d'agir des personnes accompagnées**

En 2025, Avenir Apei poursuit et renforce une dynamique engagée depuis plusieurs années en faveur de l'autodétermination, de l'accessibilité et de l'inclusion. Cette continuité se traduit par des actions concrètes qui transforment progressivement les pratiques et les regards.

L'association agit pour rendre effectif le pouvoir d'agir des personnes accompagnées, en développant des outils et des environnements accessibles : documents adaptés en FALC

(droits, CVS, éthique), déploiement de la CAA (Communication Alternative et Améliorée) dans les établissements, formations des professionnels et implication croissante des familles et des partenaires.

Dans cette dynamique, l'année 2025 marque une étape structurante avec l'officialisation du rôle de coordinatrice CAA. Cette reconnaissance renforce la légitimité de cette fonction et traduit un choix associatif fort de structurer et de prioriser le développement de la communication accessible au sein des établissements.



Ces avancées contribuent directement à renforcer l'exercice des droits et la participation des personnes accompagnées. Les instances « autodéterminantes », telles que le comité des fêtes et le groupe retraite, en sont une illustration concrète: elles permettent aux personnes de s'impliquer dans l'organisation d'événements et d'exprimer leurs attentes. La journée annuelle des CVS, consacrée en 2025 aux droits des personnes accompagnées, participe également à cette dynamique en favorisant la compréhension et l'appropriation de ces enjeux.

L'accès à la culture constitue un levier majeur de cette transformation. Le projet FALC en Scène en est une illustration emblématique: en rendant accessibles des œuvres du patrimoine, il permet aux personnes accompagnées de s'approprier la création artistique. La représentation des Fables, le 4 décembre à l'auditorium de Croissy-sur-Seine, a réuni près de 200 personnes dans un moment de partage associatif fort.

Dans cette continuité, nous avons décidé d'instaurer chaque année une journée culture à l'échelle de l'association, afin de renforcer l'accès à la culture pour les personnes accompagnées et de valoriser pleinement leur place dans la cité.

Cette dynamique s'incarne également dans des créations collectives, comme la chanson « Mes droits », issue d'un travail en FALC autour des droits des personnes accompagnées, enrichie d'une composition originale et portée par une chorale associative. Ces projets s'appuient sur des partenariats structurants avec des acteurs culturels et du territoire, tels que l'Hôpital du Vésinet ou la Philharmonie de Paris.



Parallèlement, nous avons débuté en fin d'année un travail autour de la citoyenneté des personnes en situation de handicap intellectuel, dans le but de renforcer la participation citoyenne des personnes accompagnées et leur capacité à faire entendre leur voix. Dans ce cadre, le président de l'association s'est rendu dans quasiment tous les CVS de l'association afin de présenter un « kit citoyenneté », conçu par l'Unapei Île-de-France, et destiné aux membres des CVS, aux familles ainsi qu'aux professionnels mobilisés sur le terrain.

Au-delà des dispositifs, c'est un véritable changement de paradigme qui s'opère: passer d'une logique d'accompagnement à une logique de participation, reconnaître les compétences et les aspirations de chacun, et faire de l'inclusion une réalité concrète.

- **Poursuivre l'adaptation de notre offre de services centrée sur la personne accompagnée et sur l'évolution de ses besoins**

#### **Transformation de notre offre de services**

L'année 2025 a été marquée par deux réalisations immobilières majeures, fruits d'un travail collectif mené sur le long terme.

##### *Inauguration du foyer de vie Les Monts Blancs*

Le foyer de vie Les Monts Blancs a été inauguré le 28 mars 2025, en présence des partenaires, élus, professionnels, familles et personnes accompagnées.

Ce projet emblématique améliore durablement les conditions d'accueil et d'accompagnement des personnes: salles de bains individuelles rénovées, salle de sport, et espaces adaptés à leurs besoins. Il renforce l'autonomie à travers des activités variées (sportives, culturelles, de loisirs) favorisant inclusion et épanouissement. Il permet également d'accueillir 5 nouvelles personnes en attente d'une solution adaptée, ainsi qu'une place d'accueil temporaire offrant du répit aux familles.



##### *Réception de studios au Vésinet*

Nous avons réceptionné 8 studios au Vésinet, qui viennent renforcer et diversifier l'offre de services du Centre d'Habitat Horizons, en favorisant des parcours résidentiels plus autonomes et plus personnalisés.

Ces réalisations concrètes démontrent notre capacité à mener à bien des projets ambitieux, toujours au service des besoins des personnes accompagnées.

Et cette dynamique se poursuit. Plusieurs projets structurants sont engagés et se concrétiseront dans les mois à venir:

- le déménagement de l'ESAT Les Néflers au Pecq, avec la construction de notre cuisine centrale;

- le déménagement du CAVT et du SAVS à La Celle-Saint-Cloud, afin d'offrir des locaux mieux adaptés aux personnes accompagnées comme aux professionnels;
- et enfin, le déménagement du SESSAD sur le site de l'IME Les Glycines à Saint-Germain-en-Laye, dans le cadre de la transformation de l'offre.

Ces transformations demandent une mobilisation importante, une rigueur de pilotage constante et un engagement collectif fort.

#### *Transformation de l'offre de services*

Le séminaire de novembre 2025 a permis d'approfondir la réflexion sur la transformation de l'offre de services, un enjeu majeur pour répondre aux besoins évolutifs des personnes accompagnées. La mise en œuvre de cette transformation est prévue en 2027 pour le secteur enfance, et en 2030 pour le secteur adulte.

Pour le secteur enfance, notre site de l'IME les Glycines illustre concrètement cette démarche de mutualisation et d'adaptation des services, avec le déménagement à venir du SESSAD sur le site. Dans ce cadre, l'association bénéficie de l'accompagnement du CREA (Centre Régional d'Études d'Actions et d'Info), et les professionnels de l'IME et du SESSAD participent régulièrement à des rencontres et formations visant à préparer cette évolution.

Les échanges lors du séminaire ont permis de souligner l'importance de penser l'accompagnement de manière flexible et inclusive, en intégrant de nouvelles pratiques et en adaptant l'offre aux parcours individuels des personnes accompagnées. L'intervention d'Éric Piriou, directeur du Centre de Preuves Société Inclusive (CPSI), a enrichi ce temps de réflexion en apportant des perspectives concrètes sur les transformations à venir dans le secteur médico-social.



Les administrateurs de l'association ont découvert concrètement une plateforme déjà en fonctionnement dans le département de Seine-et-Marne. Le Directeur Général de l'Adapei 77 est venu présenter cette plateforme dans nos locaux, à l'occasion d'un séminaire dédié aux administrateurs. Ce temps aura permis de visualiser le fonctionnement opérationnel d'une telle structure et de nourrir la réflexion sur le développement futur des services d'Avenir Apei.

#### *Lancement du travail sur le projet associatif 2028-2032*

Le séminaire de novembre a également permis de consacrer un temps de réflexion collective sur le projet associatif 2028-2032, dont le travail se poursuivra tout au long de l'année 2026 pour une validation lors de l'Assemblée Générale de 2027. Afin de renforcer une vision commune et d'affirmer les



ambitions futures de l'association, administrateurs et directeurs ont travaillé ensemble pour identifier les priorités stratégiques, définir les axes de développement et réfléchir aux moyens de mieux répondre aux besoins des personnes accompagnées.

#### **Accompagner vers une retraite sereine**

Depuis plusieurs années, le vieillissement des personnes en situation de handicap est une priorité pour Avenir Apei, avec l'ambition d'anticiper les parcours et de sécuriser les transitions de vie.

En 2025, cette réflexion s'est poursuivie à travers des temps d'échange associant professionnels, personnes accompagnées, familles et partenaires. Le café-rencontre, initialement prévu en juillet et reporté en octobre en raison des conditions climatiques, a permis d'aborder la question du logement et, plus largement, de l'« habiter », comme enjeu central des parcours.



Ce temps fort a favorisé la mobilisation d'acteurs du territoire (Un Avenir Après le Travail Île-de-France, pôle Autonomie, CCAS de Carrières-sur-Seine, Cœur Handi Age), suscitant des échanges riches, de nouvelles pistes de partenariats et un renforcement des liens entre personnes accompagnées et professionnels, dans un climat de convivialité. Il confirme l'importance de penser l'« habiter » comme un enjeu central des parcours de vie, à tout âge.

Enfin, si le groupe de travail dédié a achevé son cycle en 2025, la dynamique engagée se poursuit, avec une réflexion en cours pour adapter et relancer ces travaux à une échelle renouvelée. L'année 2026 verra également l'élargissement de l'évaluation et de l'accompagnement des personnes vieillissantes, à travers la constitution d'un groupe de travail associatif dédié.

Par ailleurs, en novembre 2025, l'association a participé au premier rendez-vous national du réseau Réseaux d'Avenir, anciennement Un Avenir Après le Travail. Cette journée fondatrice a marqué une étape décisive dans la structuration d'une démarche collective visant à mieux accompagner la transition vers la retraite des travailleurs en situation de handicap.

La richesse du programme a reposé sur une grande diversité d'interventions: conférence d'ouverture du sociologue Dominique Argoud, tables rondes réunissant la CNAV, la CARSAT, la CNSA et Malakoff Humanis, ateliers pratiques autour de la méthode des collectifs, et nombreux retours d'expériences de terrain.



## Infrastructure et virage numérique au sein d'Avenir Apei

En 2025, l'association a consolidé un socle numérique fiable et sécurisé (postes de travail, réseau, gestion des accès), fruit d'un travail engagé depuis plusieurs années. Cette structuration constitue une étape préparatoire essentielle au développement des usages à venir.

Le Portail Usager IMAGO a été ouvert au sein des ESAT et du SAVS, facilitant l'accès à l'information, renforçant les échanges avec les personnes accompagnées et leurs familles, et contribuant au développement de leur autodétermination.

En 2026, cette dynamique se traduira par le déploiement de nouveaux usages : ouverture du Wi-Fi pour les résidents dans certains foyers, mise en place d'un serveur de fichiers partagé, évolution de la téléphonie vers une solution intégrée et pilotée par le service informatique, lancement de l'application mobile IMAGO (DUI), généralisation du module soins d'IMAGO et renforcement du reporting.

Ces évolutions s'accompagneront de cycles de formation pour les professionnels et d'un soutien au déploiement de logiciels métiers, dans le respect de la politique informatique et des exigences de sécurité (RGPD).

## Une instance éthique au service des droits des personnes



Après deux années de fonctionnement, le comité d'éthique poursuit sa structuration et son rôle d'appui aux pratiques professionnelles. En 2025, il a élaboré deux nouvelles recommandations, après trois premières productions en 2024, contribuant à éclairer les situations complexes rencontrées dans l'accompagnement. Conformément à son règlement de fonctionnement, un appel à candidatures a été lancé en septembre afin de renouveler ses membres; de nouveaux participants ont ainsi rejoint le comité, aux côtés de ceux ayant souhaité poursuivre leur engagement.

Après deux années de fonctionnement, le comité d'éthique poursuit sa structuration et son rôle d'appui aux pratiques professionnelles. En 2025, il a élaboré deux nouvelles recommandations, après trois premières productions en 2024, contribuant à éclairer les situations complexes rencontrées dans l'accompagnement. Conformément à son règlement de fonctionnement, un appel à candidatures a été lancé en septembre afin de renouveler ses membres; de nouveaux participants ont ainsi rejoint le comité, aux côtés de ceux ayant souhaité poursuivre leur engagement.

### • Améliorer l'accès à la santé

En 2025, l'association a poursuivi la structuration de sa politique santé, en s'appuyant sur une approche globale des parcours. Le développement de la e-santé, le renforcement des actions de prévention (notamment en santé bucco-

dentaire et en dépistage) et la montée en compétences des professionnels contribuera à améliorer l'accès aux soins et la qualité de l'accompagnement.

Le travail engagé avec les partenaires du territoire, a permis de mieux coordonner les parcours et de faciliter l'accès aux dispositifs de droit commun. Par ailleurs, les réflexions menées autour de l'évaluation des besoins et du repérage des situations à risque participent à prévenir les ruptures de soins.

Cette dynamique s'inscrit dans une volonté de garantir un accompagnement en santé plus lisible, coordonné et adapté aux besoins.

### • Développer notre attractivité

#### Politique des ressources humaines attractive

Nous nous engageons à mettre en place une politique des ressources humaines valorisante, en proposant des dispositifs concrets pour reconnaître et fidéliser nos équipes.

En 2025, plusieurs primes ont été attribuées ou renforcées :

- Dans la continuité de la prime versée sur le 2<sup>e</sup> semestre 2024, poursuite de la prime de présence, attribuée aux professionnels des internats, sur le 1<sup>er</sup> semestre 2025, afin d'encourager l'assiduité, valoriser l'engagement au quotidien et garantir la continuité de l'accompagnement des personnes accueillies.
- Renouvellement de la prime de cooptation, mise en place pour inciter les professionnels à recommander des candidats de qualité. Cette prime vise à faciliter le recrutement, renforcer l'esprit d'équipe et attirer de nouveaux talents par le réseau interne.

Ces initiatives s'inscrivent dans une volonté plus large de valoriser les compétences, de renforcer la motivation et de favoriser un climat de travail positif et durable.

#### Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

La démarche QVCT se poursuit en 2025, avec la diffusion du plan d'action et l'élaboration d'une charte managériale issue d'un travail collaboratif associant directeurs, cadres de proximité et professionnels. L'association renforce ainsi ses engagements en faveur de la qualité de vie au travail.



#### Développement du bénévolat et l'engagement au sein de l'association

Le développement du bénévolat se confirme en 2025, avec une mobilisation renforcée de bénévoles réguliers et ponctuels. Le pôle services et l'administratrice référente poursuivent

activement la recherche de nouveaux bénévoles pour renforcer l'accompagnement.

Cette dynamique s'illustre également par le recours au mécénat de compétences, avec l'accueil d'une professionnelle mise à disposition par une entreprise pour une durée d'un an, en fin de carrière. Cette expérience contribue à enrichir les pratiques et à renforcer les actions de l'association.

L'opération Brioches, organisée exclusivement par des bénévoles, en est une belle illustration: elle a permis de collecter près de 25000 € en 2025, démontrant la force de cet engagement collectif.



Autre temps fort, l'opération Golf, portée par notre partenaire et adhérent Gilles Hugué, en lien avec les golfs de Saint-Nom-La-Bretèche et de Joyenval, a généré une fois encore plus de



35000 € de dons. Ces fonds soutiendront notre Centre de Loisirs Adapté.

### Développement de la communication associative

En 2025, la communication d'Avenir Apei poursuit son développement en renforçant sa cohérence et sa visibilité auprès de ses différents publics. Elle accompagne les évolutions de l'association et des établissements en modernisant ses outils et ses pratiques. Les supports digitaux, notamment le site internet et LinkedIn, continuent de jouer un rôle central dans la diffusion des actualités et la valorisation des actions menées.

L'année 2025 a également été marquée par une production éditoriale et audiovisuelle soutenue, avec plusieurs publications, campagnes et vidéos contribuant à mettre en lumière les projets et les engagements de l'association.

Enfin, la communication événementielle et l'accompagnement des établissements ont été renforcés, consolidant le rôle du service comme appui stratégique et créatif au sein d'Avenir Apei.

### • S'engager dans une dynamique de développement durable

L'année 2025 a consolidé la démarche de développement durable engagée depuis 2023, avec une commission dédiée et des actions concrètes. Le bilan carbone et le dispositif ACT Pas à Pas engagent l'association dans une trajectoire de décarbonation à horizon 2050, affirmant son engagement pour une transition écologique durable.



**LinkedIn**

Le meilleur de LinkedIn Personnes Learning **Emplois** Jeux Téléch

**Au cœur du handicap** Avenir Apei

**Avenir Apei**  
Au cœur du handicap, un projet d'avenir

**Avenir Apei**  
Organisations civiques et sociales

Voir les 221 employés

# Les orientations stratégiques **2026-2027**

**Depuis 2023, le projet associatif 2023-2027 guide notre action avec une ambition affirmée.**

**Conjuguant la continuité du projet précédent à de nouvelles dynamiques, nous avons structuré des orientations stratégiques majeures.**

**Ces orientations feront l'objet d'une évaluation annuelle et seront présentées à l'assemblée générale.**

**En 2026-2027, nous poursuivrons la mise en œuvre rigoureuse de ce projet, au service de nos valeurs et de nos engagements.**

A photograph of two children climbing an indoor rock wall. The wall is light-colored wood with numerous colorful climbing holds (red, yellow, purple, brown, grey). The child on the left is wearing a dark grey t-shirt, grey pants, and a blue and green climbing harness. The child on the right is wearing a white leopard print long-sleeve shirt, blue jeans, and a blue climbing harness. Both children are secured with ropes. The background is a plain, light-colored wall.

**5 000**

**enfants sans solution\***

\*5 000 enfants en situation de handicap sans solution en France (Cour des comptes, 2023).  
Une situation dénoncée par le Manifeste d'Avenir Apei, qui alerte sur les ruptures de parcours et le manque de réponses adaptées.

# Les orientations stratégiques 2026-2027

## Confirmer la force du mouvement parental par :

1. Affirmer l'identité militante du mouvement parental en renforçant la participation des familles à la dynamique associative et développer la politique d'adhésion, d'engagement et de fidélisation de nouveaux parents bénévoles
2. Porter nos propositions et nos revendications dans les différentes instances
3. Renforcer la place des familles dans l'accompagnement de leur proche en prenant en compte leur expertise
4. Soutenir les familles au-delà de l'accompagnement proposé dans les établissements et services

## Favoriser le pouvoir d'agir des personnes accompagnées par :

5. Donner à chacun un moyen de s'exprimer en développant des nouveaux outils en fonction des besoins
6. Améliorer l'accès à l'information des personnes accompagnées, ainsi que sa compréhension
7. Permettre à chaque personne accompagnée : de se former et d'apprendre tout au long de sa vie, d'apprendre par l'expérimentation, de vivre une vie affective, relationnelle et sexuelle (VARS), d'exercer sa pleine citoyenneté et de participer à la vie de la cité
8. Faire évoluer la relation d'accompagnement en renforçant l'action de chaque personne accompagnée dans sa vie, son projet personnalisé, sa citoyenneté
9. Développer la pair-aidance entre les personnes accompagnées (la pair-aidance repose sur l'idée qu'une personne présentant une situation particulière développe un « savoir expérientiel », une « expertise d'usage », c'est-à-dire un ensemble de compétences techniques acquises du fait de cette situation. Le pair-aidant peut mobiliser ses compétences et transmettre son expérience pour aider une autre personne qui se trouve dans une situation semblable ou comparable mais moins expérimentée dans un domaine spécifique)

## Poursuivre l'adaptation de notre offre de services centrée sur la personne accompagnée et sur l'évolution de ses besoins par :

10. Gérer et améliorer de manière continue notre offre de services existante
11. Développer des prestations permettant la flexibilité des réponses dans le cadre de la transformation de l'offre
12. Développer une approche inclusive de l'accompagnement notamment l'inclusion scolaire, le logement accompagné, l'emploi accompagné
13. Poser les bases de projets concernant les personnes les plus vieillissantes et les adultes autistes
14. Préparer et ajuster les transitions dans les parcours de vie, tout au long de la vie de la personne
15. Poursuivre la rénovation de notre patrimoine immobilier
16. Prendre en compte les apports de la recherche, l'avancée des connaissances scientifiques dans tous les domaines du handicap
17. Promouvoir l'innovation
18. Faire évoluer notre infrastructure numérique dans le cadre du virage numérique et poursuivre le déploiement du dossier unique de l'utilisateur

## Améliorer l'accès à la santé des personnes accompagnées par :

20. Clarifier le rôle de chacun : personnes accompagnées, familles, professionnels
21. Déployer la e-santé et poursuivre le déploiement de la télémédecine
22. Repérer les situations à risques pour éviter les ruptures de soins
23. Mettre en œuvre une politique de prévention santé
24. Développer les partenariats pour améliorer les parcours de soins

## Développer notre attractivité par :

25. Déployer une politique des ressources humaines attractive : gestion des emplois et des parcours professionnels, qualité de vie et des conditions de travail, dialogue social constructif
26. Favoriser les différentes formes d'engagement au sein de l'association : bénévoles, mécénats de compétences, services civiques, stagiaires, etc.
27. Développer la communication associative interne et externe avec des outils adaptés

## S'engager dans une dynamique de développement durable par :

28. Mettre en place la commission associative relative au développement durable et définir les actions prioritaires à 5 ans

## Vers le projet associatif 2028-2032

À l'issue du séminaire de novembre, l'association a engagé le lancement du travail sur les orientations stratégiques du futur projet associatif 2028-2032. Cette démarche structurante se poursuivra tout au long de l'année 2026 et aboutira à un projet finalisé, qui sera présenté à l'Assemblée Générale de 2027 pour une mise en œuvre au début de l'année 2028.

Ce travail s'inscrit dans une dynamique collective forte, associant l'ensemble des acteurs de l'association : administrateurs, professionnels, personnes accompagnées, familles, bénévoles et partenaires. Il reposera sur différentes modalités de consultation et de concertation afin de garantir une vision partagée et la prise en compte des besoins et attentes de chacun.

Dans la continuité du projet associatif 2023-2027, issu d'une large démarche participative, cette nouvelle étape vise à renforcer les orientations stratégiques de l'association et à consolider son identité d'acteur militant engagé depuis plus de 65 ans en faveur de l'épanouissement et des droits des personnes en situation de handicap.



# Rapport des commissions



Pilote des deux commissions

## Action Familiale

En février 2025, la commission « vie familiale et associative », a lancé une newsletter, Hello Parents, abordant deux ou trois sujets par numéro, destinée à fournir des tuyaux et des infos aux familles ayant parfois des difficultés à s'organiser pour venir à des réunions, compte tenu de l'étendue géographique du territoire que couvrent nos établissements. La newsletter a abordé des sujets divers comme la découverte de la Culture relax, les équipements pour logements adaptés, les PNDS (Protocoles Nationaux de Diagnostics et de Soins), l'AJPP (Allocation Journalière de Présence Parentale), etc.

Nous avons participé à la journée Café-Rencontres organisée par le Pôle Services pour les travailleurs d'Esat autour du thème de la retraite; poursuivi notre mission au sein du groupe-ressources VARS (Vie Affective Relationnelle et Sexuelle), au sein du Comité des fêtes (préparation de la Megaboom des enfants en janvier et du Bal des adultes en mars); assuré notre représentation au sein du Comité d'Éthique.

### Perspectives 2026

- Début 2026, une réunion d'information en visioconférence sur les droits des personnes et les dossiers MDPH a été organisée pour les familles. Nous renouvellerons, pour d'autres thématiques, ce format de réunion en visio qui permet aux parents de ne pas se déplacer.
- Nous poursuivrons, grâce au service communication, l'édition et la diffusion de Hello Parents, afin de faire circuler de nombreuses informations utiles.

Par ailleurs, comme chaque année, les opérations de soutien (opération Golf en juin et opération Brioches en octobre) ont permis de réunir des sommes conséquentes, qu'Avenir Apei consacre à des projets qui améliorent la vie de nos personnes accueillies.

## Conseil d'Acteurs de Parcours

Le Conseil d'Acteurs de Parcours, créé en septembre 2016, se réunit tous les deux mois.

Il est composé de professionnels de l'association issus de tous les pôles (hébergement et vie sociale, enfance et jeunesse, travail) et d'administrateurs.

Ce conseil aborde des cas de « situations complexes » pour lesquels on ne parvient pas à trouver de solutions : jeunes à la sortie des IME, personnes vieillissantes, travailleurs n'ayant plus de goût au travail, personnes lourdement handicapées ou atteintes de troubles psychiques, jeunes adolescents...

L'objectif est de porter un regard neuf sur une situation difficile, imaginer des solutions innovantes, faire librement des suggestions en faisant appel aux ressources internes et externes, afin d'éviter au maximum les ruptures de parcours.

Le Conseil d'Acteurs de Parcours fait partie du Pôle Services, en tant que groupe de travail intéressant l'ensemble des personnes accueillies, de manière transversale.

Durant l'année 2025, le CAP co-animé par une administratrice et la directrice du pôle Services aux personnes, a poursuivi son travail de réflexion collective et de soutien à la créativité des professionnels pour imaginer des solutions aux situations les plus complexes, et assuré le suivi de ces situations sur la durée. Une compilation de lieux d'accueil, associations partenaires et ressources en santé mentale est enrichie à chaque réunion et diffusée dans chaque compte rendu.

### Perspectives 2026

- Poursuivre l'étude des situations complexes, et le suivi de la mise en œuvre des suggestions.
- Ouvrir encore davantage la réflexion collégiale du CAP, de manière approfondie et documentée.



Pilote des deux commissions

## Développement durable

La commission développement durable constitue une instance de partage des avancées associatives et de suivi des actions mises en œuvre. L'année 2025 marque une montée en puissance de la démarche, avec un pilotage renforcé et une appropriation croissante des enjeux à l'échelle associative.



- Structuration : dynamique accrue de la commission, renforcement du suivi des actions et diffusion de 16 fiches de bonnes pratiques via AGEVAL, facilitant leur appropriation dans les établissements
- Transition énergétique : audits réalisés dans 15 établissements ; 139 k€ mobilisés pour des travaux d'isolation et d'amélioration énergétique, en lien avec les services patrimoine et maintenance
- Sensibilisation : ateliers menés auprès des professionnels et des personnes accompagnées (déchets, énergie, climat, santé-environnement), contribuant à une évolution des pratiques
- Partenariats : consolidation des filières de recyclage et développement de nouvelles coopérations, dont Siel Bleu pour la mobilité durable
- Pilotage : lancement de la plateforme SAVE E pour le suivi des consommations et l'amélioration de la performance énergétique.

Deux projets structurants ont été engagés : le bilan carbone associatif, visant à identifier les principales sources d'émissions, et le dispositif ACT Pas à Pas, posant les bases d'une trajectoire de décarbonations à horizon 2050.

### Perspectives 2026

- Déploiement complet de la plateforme SAVE E et appropriation par les équipes
- Finalisation du bilan carbone et mise en œuvre du dispositif ACT Pas à Pas
- Poursuite des travaux d'amélioration énergétique et identification de nouveaux leviers
- Développement de la mobilité durable et poursuite du verdissement de la flotte
- Lancement d'actions de numérique responsable
- Poursuite de la diffusion des bonnes pratiques et mobilisation des établissements.

## Bénévolat

La commission bénévolat constitue une instance de coordination, de suivi et de valorisation de l'engagement au sein de l'association.

En 2025, le Pôle Services a mobilisé 15 bénévoles pour environ 960 heures d'intervention, auxquels s'ajoutent 588 heures de mécénat de compétences. À ces contributions s'ajoutent l'implication des administrateurs, les bénévoles d'un jour et les journées d'engagement proposées par des entreprises, témoignant d'une mobilisation élargie. Malgré une légère diminution du nombre de bénévoles réguliers, une dynamique de fidélisation s'est confirmée, notamment lors d'événements festifs, sportifs et de l'opération brioches.

- **Structuration** : suivi individuel des bénévoles, mise à jour de la base et orientation vers des missions adaptées
- **Outils** : centralisation des documents (conventions, procédures, livret d'accueil) sur AGEVAL
- **Animation** : participation aux événements associatifs et aux sensibilisations (S3A)
- **Développement** : diffusion d'annonces via « Je Veux Aider » et mobilisation de nouveaux profils, notamment en mécénat de compétences.

Ces actions s'inscrivent dans une démarche structurée visant à renforcer la qualité de l'accueil, du suivi et de l'engagement bénévole.

### Perspectives 2026

- Organisation de rencontres entre bénévoles des différents établissements
- Poursuite de l'optimisation du traitement des candidatures
- Développement du mécénat de compétences et des partenariats entreprises
- Renforcement des actions de valorisation et de fidélisation
- Identification de nouvelles missions, notamment ponctuelles et collectives
- Réalisation et diffusion d'une vidéo promotionnelle pour valoriser l'engagement.



Pilote



Pilote



L'objectif des 300 adhérents a été obtenu en fin d'année 2025 après une relance effectuée dans le courant du mois de septembre. Notre nouvelle campagne d'adhésion 2026 a repris les bases élaborées en 2025, avec un message précis « **2026 C'EST PARTI ! ADHÉREZ SANS TARDER !** » accompagné des points majeurs expliquant l'importance qu'ont les familles à soutenir leur proche accompagné, en donnant de la force à l'association pour mieux les représenter auprès des pouvoirs publics.

Le montant de l'adhésion n'ayant jamais évolué depuis près de 10 ans, est passé de 80 à 90 euros.

Le montant de l'adhésion pour les familles non-imposables ne subit aucune hausse, toujours à 40 euros. Précisons ici que nos adhérents conservent toujours la possibilité de régler leur cotisation par chèque ou par paiement digital grâce au lien internet sécurisé, via la plateforme Hello-asso.

La Commission a donc édité et envoyé début février :

- 1 mailing personnalisé destiné à nos adhérents 2025
- 1 mailing personnalisé aux familles n'ayant jamais adhéré.

Un bulletin d'adhésion était joint à ces deux e-mailings.

La campagne d'adhésion reste présente toute l'année sur le site internet de l'association, nous intégrons également différents rappels dans notre revue trimestrielle - Échos d'avenir.

## Perspectives 2026

Nous continuerons à renforcer notre communication à destination des familles et publics divers afin d'augmenter le nombre de nos adhésions.

- Le bulletin papier 2026 reste disponible à l'accueil de nos 21 établissements
- Nous utilisons également les réseaux sociaux pour sensibiliser nos publics
- Notre fichier adhérents et non-adhérents est mis à jour afin de mieux cibler nos communications
- En avril, une campagne de rappel a été engagée afin de sensibiliser nos familles non adhérentes, à nous rejoindre.

**Ne l'oublions pas, adhérer, c'est militer !**

**Militer, c'est accompagner toujours mieux nos personnes accueillies.**

La commission finances est composée du président, de la directrice générale, du responsable administratif et financier et de quatre administrateurs.

Elle s'est réunie à plusieurs reprises au cours de l'année 2025 pour examiner :

- Les comptes administratifs et budgets des établissements
- Le bilan 2025 et le budget prévisionnel 2026 de l'association
- La recherche de financement pour l'installation au Pecq du nouveau bâtiment de l'ESAT.

## Perspectives 2026

- La réalisation du financement du bâtiment du Pecq
- Accueillir de nouveaux membres.

## Communication

Jean-Michel Reiter



Pilote

En 2025, la communication d'Avenir Apei poursuit sa dynamique d'évolution. Elle continue de s'adapter aux enjeux de son environnement tout en accompagnant les établissements dans leurs transformations.

Cette année a été marquée par la mise en place de nouvelles actions visant à renforcer la visibilité de l'association auprès de ses différents publics. Nos canaux de communication, notamment le site internet et LinkedIn, restent des supports essentiels pour relayer nos actualités et valoriser nos initiatives.

Parallèlement, nous avons poursuivi la modernisation de nos outils et enrichi notre stratégie de communication afin de gagner en cohérence et en impact. Une attention particulière est portée au suivi des actions engagées ainsi qu'à l'anticipation des projets à venir.

Voici un aperçu des actions de communication menées en 2025 :

### Éditions et publications

- Magazine Échos d'Avenir :
  - Numéro 72 publié en avril 2025
  - Numéro 73 publié en octobre 2025.
- Documents d'information et supports promotionnels :
  - Le Manifeste
  - Rapport d'activité 2024
  - Affiches événementielles.

### Campagnes

- Campagne adhérents 2025
- Campagne Opération Golf 2025
- Campagne Opération Brioches 2025.
- Préparation de la campagne sur la citoyenneté des personnes en situation de handicap intellectuel : création de différents supports de communication destinés aux personnes accompagnées ainsi qu'aux mairies.

Objectif : informer, accompagner et favoriser la reconnaissance des personnes accompagnées.

### Production vidéo

- Rétrospectives :
  - Retour sur les événements marquants de 2024
- Vidéos thématiques :
  - Appel aux dons 2025
  - C'est facile le RGPD 2
  - Teaser Opération Brioches
  - Fête de l'association.
- Formats courts pour LinkedIn et site internet :
  - Vidéo couverture site internet.

### Communication digitale

- Le compte LinkedIn compte 1523 abonnés en avril 2026
- Le site internet connaît une fréquentation en constante hausse
- La chaîne YouTube (créée il y a 4 ans) héberge 38 vidéos et totalise 95 abonnés
  - La vidéo la plus vue en 2025 : retour sur les événements marquants de 2024 avec 456 vues (avril 2026).

### Événementiel

- La fête de l'association 2025 a connu une belle affluence et un vif succès.

### Appui aux établissements

- Valorisation des activités de nos établissements à travers nos différents supports de communication, notamment au quotidien sur notre compte LinkedIn, notre site internet, dans l'Échos d'Avenir et autres canaux de diffusion.
- Prise de photos et vidéos lors des événements des établissements.
- Accompagnement à la création de supports (Livrets d'accueil, plaquettes, vidéos institutionnelles...)
- Accompagnement et réalisation de vidéos pour les ESAT : film client Malakoff, film client Argotier, film inclusion HEC.

### Banques d'images du service communication

Le service communication dispose d'une banque d'images conséquente, permettant d'alimenter l'ensemble de nos supports de communication. Un alternant, au sein du service, réalise des prises de vues lors des événements associatifs ainsi qu'au sein des établissements. Cela nous permet aujourd'hui de disposer d'un fonds iconographique riche, valorisant les personnes accompagnées sur nos différents supports.

## Perspective 2026

En 2026, le service communication poursuivra ses actions en faveur de la valorisation des personnes accompagnées et continuera de développer de nouveaux projets, notamment :

- Le développement de la communication audiovisuelle (Film institutionnel Avenir Apei, films de présentation, vidéos thématiques)
- Développement d'une campagne de communication pour la CAA
- Projet de refonte de la maquette du magazine Échos d'Avenir et publication trimestrielle, soit 4 numéros par an, de 24 ou 32 pages.
- La conception de nouveaux supports de communication, tels que des plaquettes et des roll-ups, dont une plaquette institutionnelle de l'association
- Mise à jour du trombinoscope de l'association
- Le renforcement et l'élargissement de la présence sur les réseaux sociaux.

Danielle Cousein Hiebel



Pilote

Christophe Daadouch



Animateur du comité, juriste

## Copil santé

Le Copil santé pilote, coordonne et suit les actions visant à améliorer l'accès à la santé des personnes accompagnées. Elle est coanimée par une administratrice déléguée à la santé et le pôle Services, et réunit professionnels et administrateurs. Le Copil s'est réuni à deux reprises en 2025 pour en assurer le suivi.

En 2025, la dynamique s'est structurée autour de plusieurs axes prioritaires :

- **E-santé** : déploiement effectif des outils (INS, DMP, messagerie sécurisée), atteinte des objectifs ARS et intégration progressive dans les pratiques
- **Structuration des parcours** : développement de l'outil ELADEB pour mieux évaluer les besoins et adapter les accompagnements
- **Prévention** : actions renforcées en santé bucco-dentaire, dépistages (cancers, IST) et participation aux campagnes territoriales
- **Partenariats** : collaboration avec les acteurs du territoire, notamment la CPTS Boucle de Seine, et intervention d'un bénévole pour des actions de prévention bucco-dentaire, contribuant à diversifier les modalités d'accompagnement
- **Pratiques professionnelles** : montée en compétences des équipes à travers des formations ciblées (SAMSAH Prépsy, e-santé, prévention, ELADEB), suivi du groupe des infirmiers et travail engagé sur la prise en charge de la douleur.

Le plan d'actions santé, structuré autour de l'identification des besoins, de la prévention, de la coordination des parcours et du développement des partenariats, se déploie progressivement à l'échelle associative.

### Perspectives 2026

- Poursuite du déploiement de la e-santé
- Généralisation de l'utilisation d'ELADEB et structuration des évaluations
- Renforcement des actions de prévention et de dépistage
- Développement des partenariats territoriaux pour fluidifier les parcours de soins
- Structuration du repérage des situations à risque, notamment liées au vieillissement, afin de prévenir les ruptures de soins, avec la mise en place d'un groupe de travail dédié à l'évaluation du vieillissement des personnes accompagnées
- Clarification des rôles entre professionnels, familles et personnes accompagnées.

## Comité d'éthique

En 2023, notre association a franchi une étape importante en créant un comité d'éthique. Ce comité indépendant et pluridisciplinaire a pour objectif de réfléchir collectivement aux décisions complexes qui se présentent dans notre quotidien d'accompagnement.

Face à des situations où se mêlent droit, morale, valeurs associatives et pratique quotidienne, il est parfois difficile de savoir quelle est la meilleure décision à prendre. Le comité d'éthique permet de prendre du recul, de discuter et d'éclairer nos choix avec une approche réfléchie et équilibrée.

Ce comité est composé de familles, de professionnels de l'association et d'experts extérieurs (juriste, philosophe), le comité d'éthique favorise le dialogue entre des points de vue complémentaires. Cette diversité permet d'éclairer les décisions et les pratiques, dans le respect des personnes accompagnées et des valeurs portées par l'association.

Après deux années de fonctionnement, l'action du comité est aujourd'hui bien engagée. Les échanges menés ont confirmé la pertinence de cet espace de réflexion, qui contribue à soutenir :

- Les **personnes accompagnées**, dans le respect de leur singularité
- Les **équipes professionnelles**, face à des choix techniques ou humains sensibles
- Les **familles**, en offrant un espace de médiation et de réflexion neutre.

Afin de poursuivre cette dynamique, un appel à candidatures a été lancé en septembre dernier pour renouveler les membres du comité, notamment au sein de deux collègues :

- Le collègue « **professionnels** »
- Le collègue « **administrateurs et familles** ».

Les nouveaux membres ont été nommés et se sont réunis pour la première fois en décembre, marquant ainsi le début d'une nouvelle phase de travail.

### Perspectives 2026

Le comité d'éthique, levier de dialogue essentiel pour agir avec justesse, poursuivra sa mission et ses réflexions collectives tout au long de l'année 2026.

# Conseil d'administration 2025-2026

## Membres du Bureau



Jean-Michel Reiter  
Président  
*Sortant*



Agnès Avigdor  
Présidente adjointe  
Déléguée à l'action  
familiale



Corinne Peyronnet  
Secrétaire



Gérard Brisou  
Trésorier  
*Sortant*



Thierry Boxberger  
Délégué à la coordination  
et l'animation des CVS



Hervé Cassabois  
Déléguée au  
développement associatif  
*Sortant*



Danielle Cousein-Hiebel  
Déléguée à la santé



Marie-France Ducret  
Secrétaire adjointe,  
chargée de l'antenne de  
Confians, du bénévolat et du  
développement durable  
*Sortante*



Dominique Dufeu-Tomi  
Trésorière adjointe



Patrick Godet  
Délégué à la recherche  
de fonds



Boris Auché  
*Cooptation à ratifier lors  
de l'AG 2026*



Annabelle Bardaille



Alexandrine Bocquet  
*Sortante*



Jérôme Chassagne

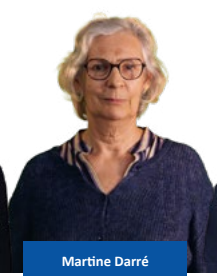


Laurent Cocumelli

## Membres hors du Bureau



Agnès Conesa-Rouat  
*Sortante*



Martine Darré



Aurélien Devred  
*Sortant*



Claude Garreau  
*Sortant*



Stanislas Guérin



Jean-Marc Huguet  
*Sortant*



Élodie Laronha



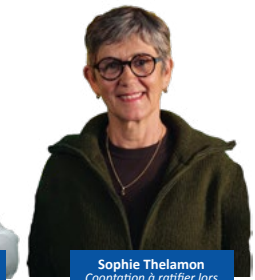
Yves Lepage



Anne-Marie Libotte



Izabela Pawlik



Sophie Thelamon  
*Cooptation à ratifier lors  
de l'AG 2026*



# Rapport de la directrice générale

## L'année 2025 s'inscrit comme une année charnière pour notre association.

En effet, l'année a été marquée par des transformations structurantes, des avancées concrètes, notamment sur le plan financier. Dans un environnement en évolution constante, nous avons su maintenir un cap clair : celui d'un accompagnement de qualité, fidèle à nos valeurs, tout en adaptant nos organisations aux besoins des personnes accompagnées.

Ce rapport présente les principales actions conduites en 2025 et les évolutions engagées pour les années à venir. Il ne se veut pas exhaustif et trouve un complément essentiel dans les rapports d'activité rédigés par les directeurs, qui rendent compte plus finement des réalités de terrain.

Je vous en souhaite une bonne lecture !

## 1. Une transformation engagée de notre offre de services

### Secteur enfance : une évolution au service des parcours



L'année 2025 marque le lancement d'une dynamique majeure de transformation de l'offre médico-sociale « enfance », portée par les orientations des pouvoirs publics et déployée aux niveaux régional et départemental à compter de septembre 2025.

Pour Avenir Apej, cette évolution ne se limite pas à une adaptation réglementaire. Nous avons fait le choix de la considérer comme une opportunité de mieux répondre aux besoins des enfants et de leurs familles.

L'enjeu est de proposer des réponses plus souples, plus inclusives et mieux articulées avec les parcours de vie, afin de prévenir les ruptures d'accompagnement et de favoriser l'inclusion dans les dispositifs de droit commun.

Cette transformation s'inscrit pleinement dans notre projet associatif 2023-2027 et suppose un engagement collectif fort, ainsi qu'un accompagnement attentif des équipes pour garantir des évolutions sécurisées pour les enfants accompagnés.

Dans ce cadre, l'IME Les Glycines et le SESSAD bénéficient de l'appui du CREA Île-de-France pour structurer cette évolution.

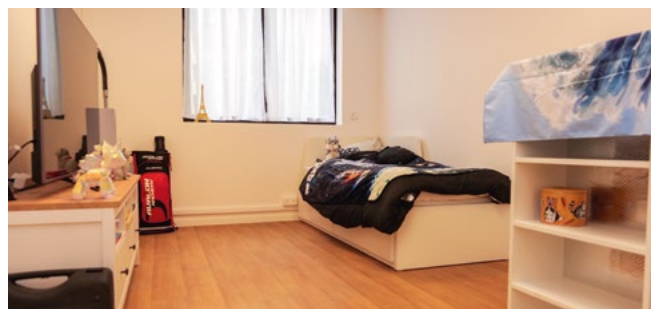
Un article spécifique consacré au sujet de la transformation de l'offre de services est à retrouver dans le magazine Échos d'Avenir n° 75.

### Secteur adultes : adapter l'offre aux besoins réels

En parallèle, un travail approfondi a été mené autour du Centre d'Habitat Horizons (CHH), confronté à une sous-activité structurelle depuis plusieurs années.

Cette réflexion dépasse les seuls enjeux financiers. Elle s'inscrit dans une volonté d'adapter notre offre aux évolutions des besoins et des attentes des personnes accompagnées, notamment en matière d'habitat et d'autonomie.

Dans cette dynamique, les travaux de création de 8 studios au sein de la Maison Les Ibis, au Vésinet, se sont poursuivis en 2025. Ce projet répond à une évolution des attentes, avec une demande croissante de solutions de logement individuel plutôt que de formes de vie collective. Il vise à proposer un cadre de vie plus adapté, conciliant autonomie, intimité et accompagnement sécurisant.



Parallèlement, des échanges soutenus ont été conduits avec le Conseil départemental autour de l'évolution du CHH. L'association avait proposé une transformation de places de foyer d'hébergement en places de foyer de vie afin de mieux répondre aux besoins repérés. Si cette orientation n'a pas été retenue, des ajustements ont néanmoins été actés, avec une diminution du nombre de places autorisées et une revalorisation du prix de journée.

Ces décisions permettent aujourd'hui d'envisager une trajectoire financière plus soutenable, tout en préservant la qualité des accompagnements proposés aux personnes accueillies.

## 2. Une situation financière au service du projet associatif

L'année 2025 marque une étape importante dans le retour à l'équilibre financier de l'association.

Les efforts engagés collectivement ces dernières années ont permis d'atteindre cette année, un résultat global excédentaire.



Cette consolidation financière constitue un levier essentiel pour garantir la pérennité de nos actions.

Des fragilités persistent toutefois, en particulier dans les internats, où les équilibres restent dépendants du recours aux remplacements (contrats à durée déterminée, intérim) nécessaires pour assurer la continuité de l'accompagnement.

Ces enjeux rappellent que la gestion financière ne peut être dissociée de notre mission première : garantir un accompagnement stable, sécurisé et de qualité.

### 3. Une transformation numérique au service des accompagnements

L'année 2025 a été marquée par une accélération significative de la transformation numérique de l'association.

Cette dynamique vise à améliorer à la fois les conditions de travail des professionnels et la qualité du suivi des personnes accompagnées.

Les avancées ont porté sur la modernisation des infrastructures et des réseaux, le renforcement de la cybersécurité, ainsi que le déploiement des outils métiers, notamment le dossier unique informatisé de l'usager IMAGO.

Ces évolutions permettent de mieux structurer les parcours, de sécuriser les informations et de favoriser une meilleure coordination des accompagnements.

### 4. Qualité, structuration et pratiques professionnelles

#### Une dynamique d'autoévaluation au service de la démarche d'amélioration continue de la qualité

Dans la perspective des évaluations externes prévues en 2027, une démarche d'autoévaluation a été engagée en 2025.

Fondée sur le volontariat, elle a mobilisé près de 40 professionnels formés en interne. Elle a permis d'obtenir une lecture partagée de nos pratiques au regard du référentiel de la Haute Autorité de Santé.

Au-delà de l'exercice réglementaire, cette démarche constitue un levier essentiel pour améliorer concrètement la qualité des accompagnements proposés aux personnes.

Deux établissements ont par ailleurs fait l'objet d'inspections inopinées de la part de nos autorités de contrôle et de tarification :

- le foyer de vie Le Point du Jour
- l'IME Les Glycines

Ces inspections ont donné lieu à des plans d'actions élaborés en lien avec le Conseil départemental des Yvelines et l'Agence régionale de santé, dans une logique d'amélioration continue de la qualité.

#### Une charte managériale au service des équipes et des personnes accompagnées

L'année 2025 a été marquée par un travail de fond sur les pratiques managériales.

La charte des principes managériaux, élaborée collectivement, constitue une avancée structurante. Elle vise à renforcer la cohérence des pratiques managériales et à soutenir les équipes dans leur mission.

En clarifiant les attendus et en donnant des repères partagés, elle contribue directement à la qualité des accompagnements, en



permettant aux professionnels d'exercer dans un cadre plus lisible, plus soutenant et plus cohérent.

#### Prévention des risques psychosociaux

Deux établissements ont bénéficié en 2025 d'une évaluation approfondie des risques psychosociaux :

- la Maison de vie Le Point du Jour
- l'IME La Roseraie

Les entretiens individuels des professionnels qui ont été menés ont permis d'identifier des axes d'amélioration et de définir des plans d'actions adaptés.

Ces démarches participent pleinement à l'amélioration des conditions de travail des professionnels, condition indispensable pour garantir un accompagnement de qualité et durable des personnes.

### 5. Engagement dans la transition écologique

L'année 2025 marque une nouvelle étape dans l'engagement de l'association en faveur de la transition écologique.

À travers le dispositif ACT'Yv, une réflexion a été engagée sur notre trajectoire bas carbone.

Au-delà des enjeux environnementaux, cette démarche participe à l'amélioration du cadre de vie des personnes accompagnées et des professionnels, en intégrant des pratiques plus durables et responsables dans notre fonctionnement quotidien.



### Conclusion

L'année 2025 aura été une année de consolidation, mais aussi le point de départ de transformations importantes pour l'association.

Les enjeux pour 2026 sont désormais clairement identifiés : la mise en œuvre opérationnelle de la transformation de l'offre de services, l'appropriation de la charte managériale, la poursuite de l'amélioration de la qualité de vie au travail, ainsi que la préparation active des évaluations externes prévues en 2027.

**Dans ce contexte, je tiens à saluer l'engagement de l'ensemble des professionnels de l'association. Leur mobilisation quotidienne, leur capacité d'adaptation et leur implication auprès des personnes accompagnées constituent une richesse essentielle pour Avenir Apei et un appui indispensable pour accompagner les évolutions engagées.**

**Plus que jamais, notre capacité à agir collectivement, à innover et à rester attentifs aux besoins des personnes accompagnées sera déterminante pour les années à venir.**

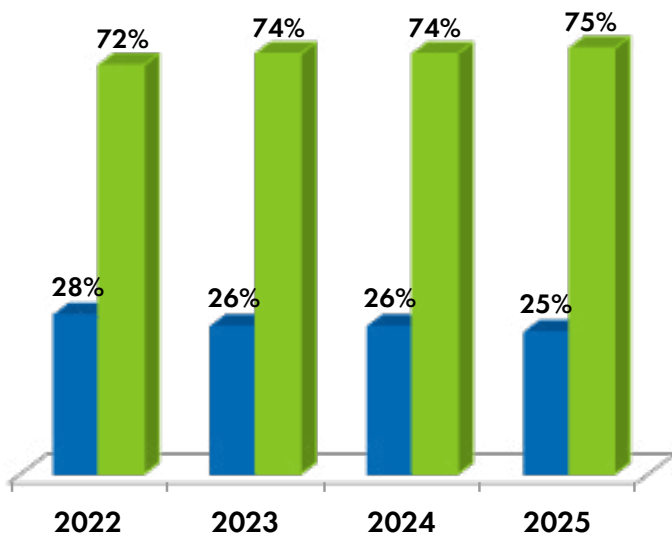
*Violette Guillet*  
Directrice Générale

# Données sociales

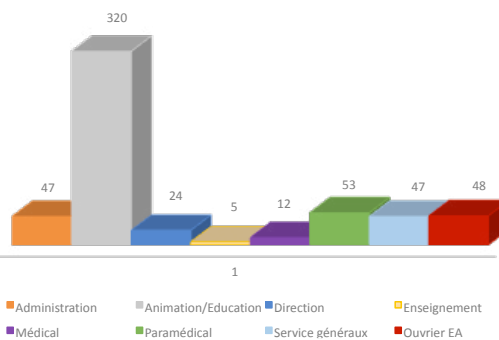


# Données sociales 2025

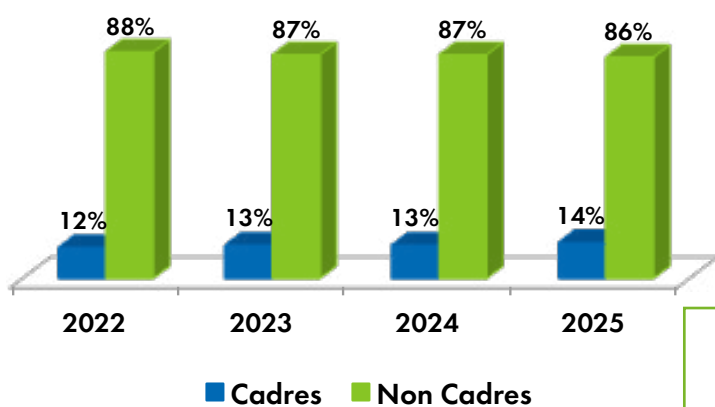
## Répartition hommes/femmes



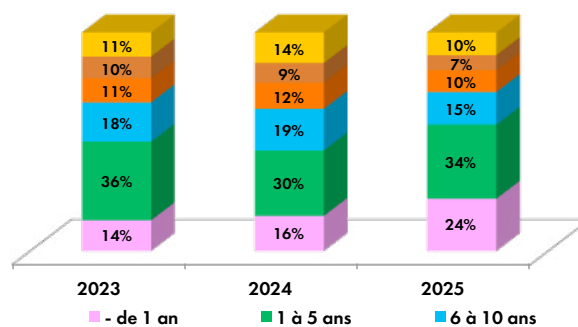
## Répartition de l'effectif par catégorie



## Répartition cadres/non cadres

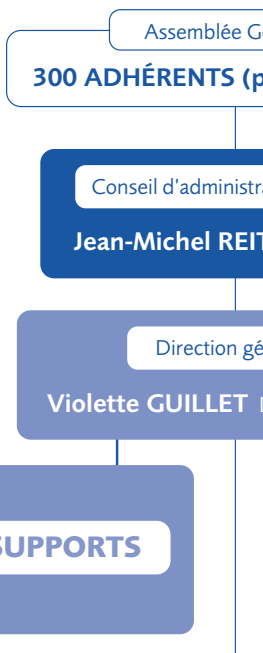


## L'ancienneté de l'effectif



# ORGANIGRAMME DES DIRECTIONS

AVRIL 2026



Ressources humaines, Administratives et financières, Qualité, Communication et Patrimoine.

**FONCTIONS SUPPORTS**

● ● ● ● ● ETABLISSEMENTS

### PÔLE ENFANCE ET JEUNESSE

Directeur de pôle

<b>N. BELLAUD</b> Directrice <b>IME les Glycines</b> ars 94 places dont 22 en internat	<b>D. NEUMANN</b> Directrice <b>IME la Roseraie</b> ars 52 places	<b>A. IZOURARI</b> Directeur <b>IME les Papillons Blancs</b> ars 46 places
<b>SESSAD</b> ars 25 places	<b>Centre de loisirs adapté</b> DDCS	

**4 ESMS  
217 PLACES AGRÉÉES**

### PÔLE INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

Directrice

<b>A. SAMMOURI</b> Directrice <b>SAVS Parmi les autres</b> y 125 places	<b>C. MACKOWSKI</b> Directrice <b>CAJ Vivre parmi les autres</b> y 30 places
	<b>CAVT Parmi les autres</b> ars 26 places

**3 ESMS  
181 PLACES AGRÉÉES**

### PÔLE ADULTES

générale  
parents et amis)

ation, Bureau  
TER Président

générale  
Directrice générale

## PÔLE SERVICES

Services aux établissements  
**L. ADALA**  
Directrice de Pôle

Services aux personnes  
**B. de BEAUFORT**  
Directrice de Pôle

ET SERVICES

## PÔLE TRAVAIL ACCOMPAGNÉ

**D. RUFF**  
Directrice de Pôle

**L. BOUCHARD**  
Directrice

**C. CHARLOT**  
Directrice

**ESAT**  
les Courlis



75 places

**ESAT**  
les Néfliers



130 places

**SAS**  
les Courlis



12 places  
soit 24 pers. à mi-temps

**SAS**  
les Néfliers



8 places  
soit 16 pers. à mi-temps

**ESAT**  
la Roseraie



72 places

Entreprise  
adaptée  
Avenir Apei



DIRECCTE

34 aides aux postes

6 ESMS

331 PLACES AGRÉÉES

## PÔLE HABITAT ET VIE SOCIALE

**T. FAGOT**  
Directrice de Pôle

**B. ETINZON**  
Directrice

**M. ARZUR**  
Directrice

**V. LEON**  
Directrice

**C. GIMPEL**  
Directrice

**FAM**  
le Moulin



17 places

**FV**  
les Mésanges

En cours de  
recrutement



45 places  
dont 5 en semi-internat

**FV**  
le Point du jour



34 places  
dont 4 en semi-internat  
et 2 en accueil temporaire

**FV**  
les Monts  
Blancs



30 places

**MAS**  
le Point du jour



19 places  
dont 2 en semi-internat  
et 1 en accueil temporaire

**MAS**  
de jour  
la Roseraie



9 places

**MAS**  
un autre  
regard



6 places

Centre  
d'habitat  
Horizons



125 places  
(5 sites)

Service  
appartements  
36 places

Maison les Ibis  
15 places

FH l'Oasis  
26 places

Maison  
les Courlis  
40 places

Foyer Montval  
8 places

8 ESMS

285 PLACES AGRÉÉES

# Bilan des établissements

2025

Depuis janvier 2025, Avenir Apei est organisée autour de trois pôles :

- Le Pôle Enfance & Jeunesse
- Le Pôle Habitat et Vie Sociale
- Le Pôle Travail Accompagné.

Au cours de l'année 2024, des ajustements ont été réalisés : le SAVS a rejoint le Pôle Enfance & Jeunesse, et le SESSAD a été rattaché à l'IME Les Glycines.

Effectives depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2024, ces évolutions permettent à Avenir Apei d'adapter son organisation pour plus d'agilité et de répondre aux exigences du Décret du 5 juillet 2024 sur les dispositifs intégrés dans l'enfance.



# La CAA

déployée dans tous les établissements \*

\*La CAA est désormais déployée dans l'ensemble des établissements d'Avenir Apei, avec la création d'un poste dédié : une coordinatrice. Cette organisation structurée permet un pilotage à l'échelle associative, garantissant cohérence, continuité, et favorisant la généralisation de supports accessibles ainsi que l'implication de tous les acteurs concernés.



# Pôle enfance et jeunesse

**3 IME, 1 SESSAD, 1 CAJ,  
1 CAVT, et 1 SAVS**

Le Pôle enfance et jeunesse comprend les 3 IME, le SESSAD, le CAJ, le CAVT, et le SAVS soit 453 personnes accompagnées tout au long de leur parcours, depuis la toute petite enfance et jusqu'au démarrage de la vie d'adulte.

L'accueil se fait en journée sur chacun des sites et la nuit pour le site de Saint-Germain-en-Laye qui propose un internat.

Le SAVS accompagne, dans le milieu ordinaire :

- des personnes âgées de plus de 18 ans (sans limite d'âge)
- présentant une déficience intellectuelle et/ou un handicap psychique reconnu par la MDPH
- et domiciliées dans les Yvelines.

## Centre de Loisirs Adapté

Les établissements et services du pôle sont ouverts en moyenne entre 207 et 220 jours par an. À chaque période de vacances, le Centre de Loisirs Adapté propose un accueil de qualité aux enfants qui le souhaitent. Un accueil sport et loisirs est également ouvert les mercredis et certains soirs de semaine sur l'IME La Roseraie et l'IME les Papillons Blancs.

Les enfants et adolescents sont scolarisés soit :

- À l'école dans un dispositif ULIS ou en classe, avec l'accompagnement du SESSAD
- À l'école, au collège ou au lycée au sein de l'Unité d'Enseignement Externalisée de l'un des IME
- Ou en Unité d'Enseignement au sein des IME.



# IME la Roseraie

**Établissement dirigé  
par Delphine Neumann**

27, rue du Général Leclerc 78420 Carrières-sur-Seine  
ime-laroseraie@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

### 1.1 Présentation de l'établissement

L'IME est agréé pour 55 places, réparties ainsi :

- 40 places pour des enfants et adolescents avec une déficience intellectuelle moyenne à sévère âgés de 6 à 20 ans
- 12 places pour des enfants atteints d'autisme âgés de 6 à 20 ans
- 3 places pour le Centre de Loisirs Adapté (CLA).

L'IME possède un CLA qui accueille les enfants sur du temps extra et périscolaire et sur la période de fermeture de l'IME.

La moyenne d'âge des enfants accueillis à l'IME est de 14 ans.

La difficulté à trouver un accueil dans le secteur adulte explique l'accueil de 12 adultes au titre de l'Amendement Creton.

#### Origine géographique des enfants accueillis :

89 % des enfants accueillis sont domiciliés sur le territoire Yvelinois.

#### Demande d'admission :

Il y a 68 dossiers d'enfants en attente d'une solution d'accueil dont 66 qui ont un diagnostic TSA.

### 1.2 Événements importants survenus dans l'année

- Auto-évaluation de l'IME réalisée en avril 2025
- Renouvellement de 10 salariés sur l'année suite à des départs pour différentes raisons (licenciement, déménagement, changement d'orientation professionnelle)
- Suspension du CLA sur le dernier trimestre faute de financement
- Poursuite de l'inclusion à l'école, au collège, en centres de loisirs et clubs sportifs

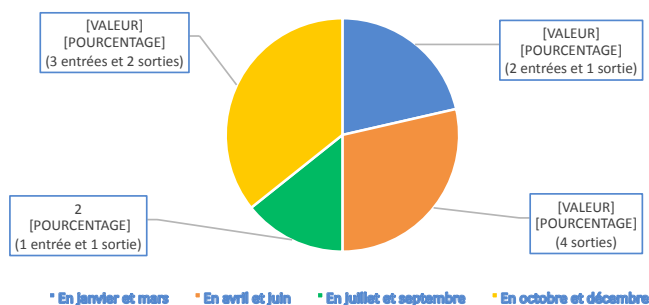
- Réalisation de 9 transferts. Chaque enfant est parti au moins une fois dans l'année
- L'accueil de 20 étudiants de divers horizons
- Participation à la course longue avec la ville pour l'ensemble de l'établissement.

## II. Bilan de l'activité durant l'année 2025

### 2.1 Entrées / Sorties des personnes accompagnées

- 8 sorties au total : entre février et novembre 2025
- Entrée de 6 jeunes entre janvier et novembre 2025. Ces jeunes proviennent du département des Yvelines (78) ou des Hauts de Seine (92) et sont âgés entre 6 et 14 ans.

Entrées et sorties des personnes accompagnées



### 2.2 Journées réalisées en 2025

Notre cible annuelle a été atteinte avec 10603 journées réalisées soit 91,80 % malgré l'absence d'une jeune hospitalisée depuis décembre 2025 et suite à des admissions échelonnées par rapport aux départs.

## III. Ressources humaines

2025 a montré des difficultés de recrutement pour certains professionnels médicaux, paramédicaux et sociaux. Le poste

de psychiatre est non-pourvu depuis 5 ans. Le poste d'ASS est vacant depuis janvier faute de candidatures tout comme celui de l'IDE vacant depuis 2 ans. Ainsi, les actions suivantes ont été prolongées: le conventionnement avec un podologue, l'accueil de 4 apprentis ES, EJE et 2 services civiques. Il y a eu des mouvements sur les postes éducatifs mais ils ont été pourvus. L'appel à des contrats en CDD a été importants.

Les professionnels ont suivi des formations obligatoires et non-obligatoires individuelles ou collectives. Ils se sont formés sur l'amélioration des pratiques avec un focus spécifique sur la bientraitance et la CAA.

L'IME continue son implication dans la QVT avec l'intervention d'une naturopathe à destination des professionnels pour la gestion du stress notamment.



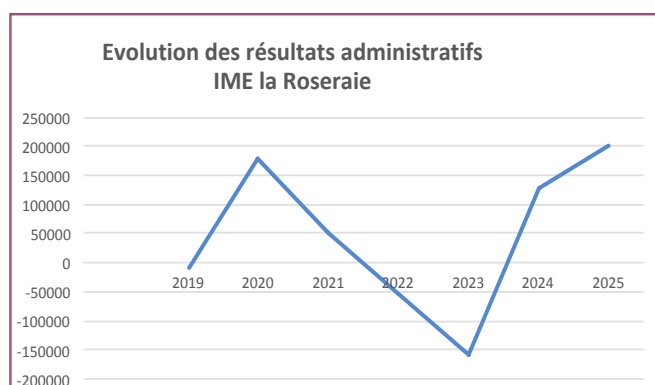
#### IV. Partenariats

De nombreux partenariats avec la ville de Carrières sur Seine se poursuivent: expression corporelle, bibliothèque, UEE primaire et collège. L'équithérapie à Maisons-Laffitte, clown-théâtre avec ZIG-ZAG, piscine à Houilles, médiation animale avec Harmonie Animale, sport avec une école du Pecq et de Carrières. Le travail avec la SIFPRO de l'IME les Glycines et les ESATS de l'association se poursuit pour travailler l'orientation dans le milieu professionnel protégé.

#### V. Analyse du résultat

L'exercice 2025 se solde par un résultat comptable excédentaire de 205692 €. Il correspond à la différence entre les recettes et les dépenses de l'exercice. Ce résultat positif s'explique en partie par une économie significative du budget: 47000 € de dotations aux amortissements. De plus en atténuation, une reprise de CNR de 130000 €; 34000 € de taxe d'apprentissage 2025 perçue mais non utilisée au 31 décembre. Elle est comptabilisée en fonds dédiés ainsi que des CNR non utilisés au 31 décembre; un remboursement des IJ à hauteur de 54000 € et de l'optimisation URSSAF à hauteur de 10000 €.

Le résultat administratif correspond au résultat comptable corrigé des reports excédentaires ou déficitaires des exercices antérieurs et des charges non opposables au financeur. Le résultat administratif à affecter est excédentaire à hauteur de 202429,12 €.



#### VI. Perspectives 2026

- La poursuite du travail engagé sur la notion de Bientraitance
- Poursuite du travail sur la qualité avec le Copil Qualité, la mise en place d'un CREX, la poursuite des déclarations d'évènements indésirables et le travail de préparation de l'évaluation de 2027
- Maintien des temps de l'analyse de la pratique pour les chefs de service et l'ensemble des professionnels de l'IME. En réflexion pour une supervision et/ou un accompagnement des équipes pour l'amélioration des pratiques professionnelles
- Poursuite du travail engagé sur la CAA auprès des professionnels, des enfants accueillis et de leurs familles;
- Poursuite et fin de l'installation de la climatisation dans l'ensemble des locaux
- Poursuite de la QVT
- L'engagement de plusieurs formations pour permettre l'augmentation de la qualité de l'accompagnement.





# IME les Papillons Blancs

**Établissement dirigé  
par Ahcène Izourari**

8, rue du Val d'Oise  
78700 Conflans-Sainte-Honorine  
ime-lespapillonsblancs@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

### 1.1 Présentation de l'établissement

Dans le cadre de l'évolution de l'agrément et des dernières modifications du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), l'IME « Les Papillons Blancs » propose 52 places au profit d'un public âgé de 0 à 20 ans (et plus dans le cadre de l'amendement Creton) et présentant une déficience mentale moyenne, profonde ou sévère, avec ou sans troubles associés et répartis comme suit :

- 36 places pour la section « Déficience Intellectuelle »
- 12 places pour la section « Polyhandicap »
- 4 places pour la section « TSA ».

En 2025, L'IME les Papillons Blancs a accueilli 53 personnes accompagnées.

- Concernant la répartition des âges : 3 à 6 ans : 2 %  
7 à 11 ans : 45 %  
12 à 17 ans : 38 %  
+ de 18 ans (3 Creton) : 15 %
- Concernant le territoire : 85 % sont domiciliés dans les Yvelines  
15 % sont domiciliés dans le Val d'Oise.

### 1.2 Événements importants survenus dans l'année

#### L'extension de l'agrément :

L'enjeu consistait à stabiliser les organisations concernées par les nouvelles admissions. Le groupe « Partition » a ainsi dû opérer à une répartition en trois sous-groupes : petits/moyens/grands. Conformément aux recommandations des bonnes pratiques (RBPP), le déploiement de l'approche comportementale s'est poursuivi,

#### Développement de l'inclusion scolaire :

Le projet d'Unité d'Enseignement Externalisée (UEE) s'est poursuivi avec l'installation d'une 2e classe au sein du collège. Toutefois et en l'absence successive de deux enseignantes, la 2e classe au sein de l'école élémentaire n'a pu être maintenue.

#### La découverte du secteur adulte :

Les rencontres, visites et stages se sont poursuivis pour permettre aux jeunes majeurs et à leurs familles de découvrir les structures de jour et d'hébergement et d'accompagner les projets d'orientation.

## II. Bilan de l'activité durant l'année 2025

### 2.1 Entrées / Sorties des personnes accompagnées

Orientations :	1 (IMPRO)
Admissions :	1 (école maternelle).

### 2.2 Journées réalisées en 2025

Avec 9206 journées réalisées sur 10920 prévues, l'établissement a accueilli 53 enfants/jeunes pour un taux d'occupation de 88,71 %,

Absences :	Hospitalisation : 40
Maladie :	484
Rendez-vous méd. :	168
Stages :	54
Vacances (non autorisées) :	469
Absences injustifiées :	499

## III. Ressources humaines

L'établissement a pu compter sur une équipe pluridisciplinaire globalement stable et qui s'est progressivement étoffée. Des recrutements ont été opérés pour l'équipe de soin (psychologue, infirmière, psychomotricienne, orthophoniste). Les recrutements liés aux postes éducatifs restent sous

tension par manque de candidatures. Le recours à des professionnels intérimaires a été nécessaire.

35 salariés sont actuellement embauchés dans le cadre d'un CDI et 2 en CDD longs. 3 contrats d'apprentissage et 4 volontaires en service civique ont été recrutés sur les deux périodes scolaires. Les absences conjuguées de 2 enseignantes de l'Éducation Nationale (maternité) ont impacté l'organisation de l'unité d'enseignement.

Pour permettre la montée en compétences, 7 formations individuelles, 8 formations collectives, 2 supervisions et 1 analyse des pratiques professionnelles ont été planifiées durant l'année.

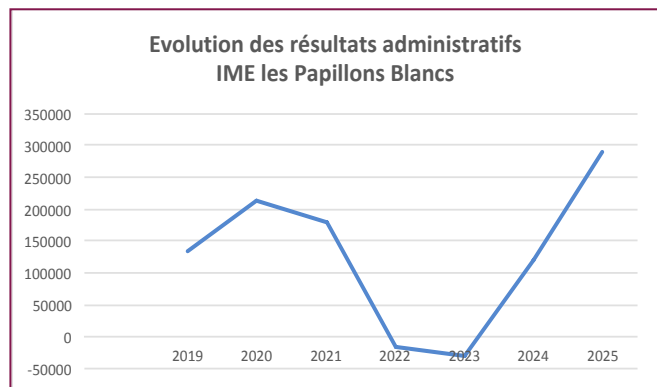
#### IV. Partenariats

Afin de favoriser l'inclusion sociale, l'établissement s'est appuyé sur des partenaires de droit commun (écoles, collèges, centre de loisirs, médiathèque, piscine, équithérapie).

Pour développer la pratique sportive et culturelle, les enfants et jeunes ont pu profiter de propositions coconstruites avec les clubs de sport (boxe, escalade, natation, cirque, Royal kids) et les dispositifs culturels (Théâtres, château de Versailles, musées, galeries, expositions, fermes).

La collaboration avec les ESMS s'est poursuivie également pour favoriser la découverte du secteur « adultes » et celui du préprofessionnel (MAS et Foyer de vie, IMPRO).

Pour étoffer l'offre de soin, des conventionnements ont été formalisés avec des praticiens libéraux (orthophonistes, kinésithérapeutes, podologue).



#### V. Analyse du résultat

L'exercice 2025 se solde par un résultat administratif excédentaire de 289 096,81 €.

Le groupe I réalise une économie de 58 890 € qui s'explique majoritairement par une réduction des coûts sur l'énergie (-8K€), les produits d'hygiène et d'entretien (-4K€), les prestations d'entretien et de maintenance (-7K€), les transports (-15K) et les prestations de nettoyage et d'alimentation (-17K€).

Le groupe II réalise une économie de 159 939 €, s'expliquant par les postes non pourvus ponctuellement ou durablement (éducatif, médical et paramédical) et par ricochet une réduction des cotisations et la perception des IJSS (+ 38K€).

Nous notons une augmentation (+ 26K€) des charges liées aux intervenants extérieurs (Kiné, orthophoniste, podologue...).

Le groupe III réalise une économie de 59 208 €, réalisée sur les dotations aux amortissements (-51K€).

#### VI. Perspectives 2026

- Poursuivre le travail d'adaptation des modalités d'accompagnement concernant le public à profil autistique (approche comportementale) et celui des jeunes majeurs (aménagement Creton).
- Relancer le projet d'agrandissement et de rénovation de la section « polyhandicap » en fonction des conclusions de la procédure administrative engagée auprès de la ville de Conflans concernant le bail emphytéotique bientôt arrivé à échéance (mai 2026).
- Poursuivre le développement de l'offre d'inclusion scolaire avec la mise en place d'une quatrième Unité d'Enseignement Externalisée (2 en élémentaire, 2 au collège).
- Poursuivre et renforcer la démarche qualité et préparer l'établissement à l'évaluation HAS prévue en 2027.
- Porter des réponses adaptées aux besoins du territoire et contribuer activement à l'évolution de l'offre médico-sociale locale dans le cadre de la transformation de l'offre.





# IME les Glycines

**Établissement dirigé par Nathalie Bellaud**

3, rue Molière  
78100 Saint-Germain-en-Laye  
ime-lesglycines@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

### 1.1 Présentation de l'établissement

L'IME a une capacité d'accueil de 98 places pour des enfants et adolescents de 5 à 20 ans en situation de handicap intellectuel :

- 72 places en semi-internat, 22 places en internat et 4 places d'accueil temporaire.

#### Ses missions :

- Favoriser le développement de la socialisation, de la communication, des compétences cognitives et de l'ensemble des autonomies de la vie quotidienne des enfants et adolescents par la mise en œuvre d'activités éducatives, scolaires, préprofessionnelles pour les jeunes de plus de 14 ans ; par des prises en charge rééducatives et thérapeutiques
- Accompagner et soutenir les parents autour du parcours de leur enfant et de son orientation de jeune adulte.

### 1.2 Événements importants 2025

- Séjour sportif dans le cadre d'Olympics qui a concerné 6 enfants
- 4 transferts qui ont concerné 32 enfants
- Cross d'avril qui concerne tous les enfants
- Un samedi dédié aux réseaux sociaux en novembre qui a touché 10 familles
- Création d'un jardin sensoriel grâce à une subvention du Lion's club de Poissy
- Fête de Noël qui rassemble les familles heureuses de partager ce moment convivial
- Déploiement de l'autoévaluation associative permettant de se préparer à l'évaluation HAS

- Inspection de l'ARS IDF qui n'a pas remis de rapport du contrôle à ce jour.

## II. Bilan de l'activité durant l'année 2025

### 1.2 Flux des enfants

Origine des entrées	Domicile	École	Sanitaire	ESMS	Total
2024	0	9	0	6	15
2025	2	8	0	3	13

Origine des entrées	Domicile	ESMS	Sanitaire	inconnu	Total
2024	2	7	0	1	10
2025	3	7	0	0	10

- Les ESMS liés à l'orientation sont des ESAT, des CAJ et FDV.
- Les retours à domicile sont liés à deux déménagements et une attente d'entrée au FAM AGHORA.

### 1.3 Journées réalisées en 2025

Le taux d'activité a été de :

- 93.05 % pour l'internat avec 4299 journées réalisées / 4554 théoriques
- 94.64 % pour le semi-internat avec 17309 journées réalisées / 14904 théoriques
- 33.81 % pour l'accueil temporaire avec 284 journées réalisées / 828 théoriques.

## III. Ressources humaines

L'IME est composé d'une équipe pluridisciplinaire de 58 professionnels comme suit :

- 11 professionnels médicaux et paramédicaux (7.6598 ETP)

- 10 personnels éducatifs (8.75 ETP) à la SEES
- 13 personnels éducatifs (12.27ETP) à la SIFPRO
- 9 personnels éducatifs dont 3 veilleuses de nuit
- 5 enseignantes
- 2 Assistantes sociales (1.3914ETP).
- 4 personnels administratifs et généraux (3.51 ETP)
- 4 personnels de direction (4 ETP).

Cinq recrutements ont eu lieu en 2025 dont trois éducateurs, un poste de psychologue, un poste de directeur.

Le point de fragilité de l'IME reste l'absentéisme important qui nécessite de faire appel à l'intérim.

#### IV. Partenariats

Le partenariat de l'IME des Glycines est dense et s'inscrit majoritairement dans une continuité des réseaux développés au fil du temps. Ainsi ce partenariat s'appuie sur 22 conventions dans les champs de l'Éducation nationale, du sanitaire, des loisirs, du sport et de la culture.

Le travail de développement des liens partenariaux avec le sanitaire est ciblé autour des situations des enfants admis. Les moyens contraints du secteur sanitaire ne facilitent pas ce travail de réseau.

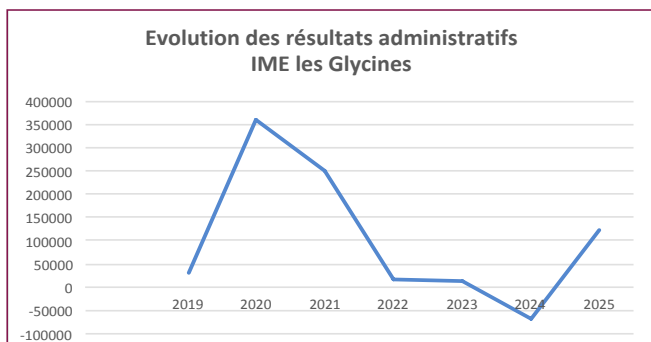
#### V. Analyse du résultat

L'IME présente un résultat comptable de 87756,13 €. Il était de - 83472,61 € en 2024.

On constate que les dépenses afférentes à l'exploitation courante (groupe 1) sont en dépassement pour :

- Le transport des enfants à hauteur de 69000 € en lien avec des admissions d'enfants plus jeunes et sur des territoires éloignés
- Le gaz et l'électricité + 7000 €
- L'alimentation (+17000 €)
- Le ménage (+ 9000 €).

Le groupe 2 présente un écart - 50000 € lié au recours à l'intérim nécessaire pour suppléer les absences de salariés à hauteur de 44000 € contre 48000 € en 2024; le recours à un directeur de transition à hauteur de 100000 € a été



compensé en partie par une économie de 91000 € sur le compte 6411100 lié aux rémunérations non médicales.

Le groupe 3 relatif aux dépenses de structure présente des dépassements pour :

- Les contrats de maintenance du bâtiment à hauteur de - 29000 €, les contrats de maintenance informatique et des copieurs - 8000 € et le coût de maintenance du bâtiment vieillissant.

Les produits s'élèvent à 4018 K€ en 2025 contre 4450 € en 2024, soit un écart de 9 %.

Ils sont constitués de la dotation globale; d'une dotation de 530000 € versée par le Conseil départemental au titre de l'Amendement Creton, dotation nulle en 2024; des indemnités de sécurité sociale à hauteur de 26000 €; de reprise de Crédits Non Reconductibles obtenus et utilisés en 2025 notamment pour de la formation.

#### VI. Perspectives 2026

L'année 2026 s'annonce dense en projets puisqu'elle doit permettre de préparer l'évaluation HAS qui aura lieu sur le premier semestre 2027.

Cette perspective constitue un levier pour actualiser les documents de la loi 2002-2, mettre en place des procédures, consolider nos pratiques autour de la Bienveillance et de l'éthique notamment.

L'année 2026 amorce doucement le virage lié à la transformation de l'offre portée par les pouvoirs publics qui va se déclinier sur plusieurs années pour l'ensemble des organismes gestionnaires. Il s'agit pour l'IME de se préparer à accueillir les professionnels du SESSAD en 2027 après la restauration de locaux en 2026 pour offrir une modularité de réponses aux enfants admis.





# SESSAD

## Établissement dirigé par Nathalie Bellaud

Le parc des Erables  
Bât. 3 – 66, route de Sartrouville  
78230 Le Pecq  
sessad@avenirapei.org

### I. Présentation du SESSAD

#### 1.1 Présentation

Le SESSAD est agréé pour accompagner 25 enfants et adolescents scolarisés de 5 à 20 ans en situation de handicap intellectuel, il est financé par la CPAM.

#### Missions :

- Favoriser l'inclusion et le maintien de l'enfant dans tous ses lieux de vie notamment les établissements scolaires.
- Évaluer les compétences et capacités de l'enfant (langage oral, écrit, psychomotricités, et cognitifs afin de proposer les rééducations, les prises en charge psychologique et éducative adaptées au Projet d'Accompagnement Personnalisé de chaque enfant.
- Accompagner et soutenir les parents autour du diagnostic, du parcours scolaire et de l'orientation.

#### 1.2 Événements importants 2025

- 20 sorties ont été proposées sur les semaines bleues liées aux congés scolaires concernant l'ensemble des enfants.
- Une réunion de rentrée a été organisée en septembre, elle a touché environ 10 familles
- Un moment convivial autour de la galette des rois a rassemblé les familles heureuses de partager ce moment avec leurs enfants et l'équipe du SESSAD
- Une autoévaluation associative a été mise en œuvre pour préparer l'évaluation HAS de 2027.

### 1 Bilan de l'activité durant l'année 2025

#### 1.2 Flux des enfants

Origine des entrées	Domicile	École	Sanitaire	ESMS	Total
2024	0	1	0	0	1
2025	0	8	0	0	8

Destination des sorties	Domicile/École	ESMS	Sanitaire	Total
2024	6	1	0	7
2025	0	1	0	1

- Les enfants résident dans le 78.

#### 1.3 Journées réalisées en 2025

- Le taux d'activité a été de 74 % pour 100 % attendu du fait notamment de postes vacants (éducateur, AMP, orthophoniste, assistante sociale).

### II. Ressources humaines

Le SESSAD est composé de l'équipe suivante au 31.12.2025 :

Fonction	ETP autorisé	ETP 2024 pourvu	ETP 2025 pourvu
Directrice	0,10	0,10	0,10
Cheffe de service	1	1	1
Assistante de direction	0,80	0,80	0,80
Éducatrice spécialisée	1	1	1
AMP	1	1	0
Assistante sociale	0,80	0	0,50
Psychologue	0,7694	0,7694	1
Orthophonie	0,5757	0	0,50
Psychomotricienne	1	1	1
Médecin psychiatre	0,26	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6,5051</b>	<b>5,694</b>	<b>3,90</b>

- Le point de fragilité reste la difficulté à recruter.

### III. Partenariat

Le partenariat premier du SESSAD est l'Éducation nationale avec un lien de travail proximal avec 23 établissements scolaires du 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> degré.

Les autres partenaires sont liés aux situations individuelles des enfants au plan social et du soin.

Le travail de développement des liens partenariaux avec le secteur sanitaire est à renforcer autour des situations des enfants admis. Les moyens contraints du secteur sanitaire ne facilitent pas ce travail de réseau.

### IV Analyse du résultat

Le SESSAD présente un résultat comptable déficitaire de -13131,83 €.

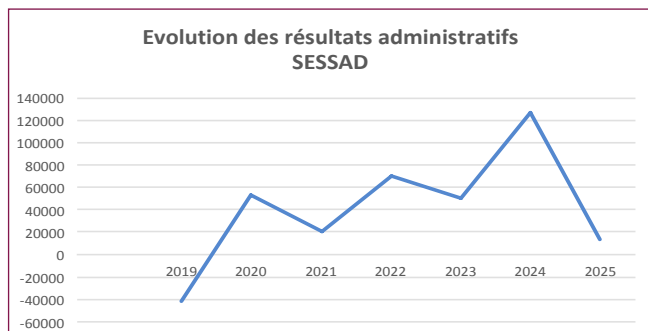
Les dépenses du Groupe 1 sont en dépassement pour les comptes suivants:

- Compte 60612 lié à l'énergie:- 1000 €
- Compte relatif aux fournitures de bureau:- 1400 €
- Compte 60 6241 relatif aux fournitures informatiques: -1200 €
- Compte 626 lié aux télécommunications:- 4000 €
- Compte 62622 relatif aux serveurs et modem:- 4000 €

Le groupe 2 présente un solde positif du fait des postes vacants soit 103000 €.

Le groupe 3 présente un dépassement pour les comptes suivants:

- Compte 61320 relatif à la location immobilière:- 8500 €
- Compte 61552 relatif à l'entretien des véhicules:- 2600 €



- Compte 61561 relatif à la maintenance informatique: -1000 €

Les produits de la dotation globale se sont élevés à 525086 €, un débasage de- 43000 € a été effectué en lien avec le taux d'activité insuffisant en 2024, lié aux postes vacants. Une reprise de provisions de Crédits Non Reconductibles obtenus, a servi à financer de la formation et l'activité escalade.

### V. Perspectives 2026

L'année 2026 s'annonce dense en projets puisqu'elle doit permettre de préparer l'évaluation HAS qui doit avoir lieu sur le premier semestre 2027.

Elle constitue ainsi un levier pour actualiser les documents de la loi 2002-2, mettre en place certaines procédures, consolider nos pratiques autour de la Bienveillance, de l'éthique notamment.

Un travail est engagé autour de la transformation de l'offre qui s'inscrit dans un temps long; néanmoins à moyen terme le SESSAD doit déménager à Saint-Germain-en-Laye sur le site de l'IME afin de répondre à l'offre modulaire attendue au sein d'une plateforme et d'enrichir celle-ci de ressources complémentaires.





## Établissement dirigé par Coralie Mackowski

11, rue de la Division Leclerc  
78210 Saint-Cyr l'École  
caj@avenirapei.org

### I. Présentation de l'établissement

Le Centre d'Accueil de Jour « Vivre Parmi Les Autres » (CAJ VPLA), situé à Saint-Cyr-l'École et géré par l'association Avenir Apei, accompagne des jeunes adultes présentant une déficience intellectuelle légère à moyenne, avec ou sans troubles associés.

Le CAJ accueille des jeunes autonomes dans leurs déplacements.

Le CAJ propose un accompagnement souple et personnalisé visant à favoriser l'autonomie, la vie sociale et l'insertion professionnelle. Il s'adresse à des jeunes ayant besoin d'un temps de transition avant une orientation vers le secteur adulte.

L'équipe pluridisciplinaire construit avec chaque personne un projet adapté à ses besoins et à ses capacités. Le CAJ accueille des jeunes autonomes dans leurs déplacements.

Public accueilli: jeunes adultes de 18 à 25 ans, en situation de déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés. Tous résident dans les Yvelines.

Capacité d'accueil: 30 places, ouvert 220 jours par an.

#### 1. Événements importants survenus dans l'année

L'année 2025 a été riche en événements favorisant l'ouverture, l'inclusion et la participation des jeunes. De nombreuses activités sportives ont été organisées, notamment avec Spécial Olympics (course solidaire, tournois), ainsi que des initiations (football, baseball, handball).

Les jeunes ont également participé à des événements culturels et artistiques (spectacles, concerts, Bao Pao, Dancefloor), favorisant l'expression et la créativité.

Des sorties et séjours (base de loisirs, mer, séjour en Normandie) ont permis de développer l'autonomie. Enfin, des temps avec les familles (groupes de parole, samedis d'ouverture) ont renforcé les échanges et la dynamique collective.

### II. Bilan de l'activité durant l'année 2024

#### 2.1 Entrées / Sorties des personnes accompagnées

En 2025, le CAJ a accompagné 29 jeunes (4 entrées, 5 sorties). Les orientations se font majoritairement vers les ESAT. Les profils accueillis évoluent, avec des besoins d'accompagnement renforcés.

#### 2.2 Journées réalisées en 2025

Le taux d'activité atteint 85,2 %, en amélioration. L'absentéisme reste un enjeu, lié à l'évolution des profils. Un travail renforcé avec les jeunes et les familles est engagé pour soutenir l'adhésion.

### III. Ressources humaines

L'équipe du CAJ est restée globalement stable en 2025, avec un départ et une arrivée d'éducateur spécialisé. Des stagiaires ont également été accueillis, contribuant à la dynamique de formation.

L'année a été marquée par l'absence prolongée de la directrice, nécessitant une mobilisation importante de l'équipe et de l'encadrement pour assurer la continuité du fonctionnement.

Plusieurs actions de formation ont été mises en place (SST, incendie, HACCP, analyse des pratiques, outils numériques), permettant de renforcer les compétences des professionnels et d'adapter les pratiques aux besoins des personnes accompagnées.

### IV. Partenariats

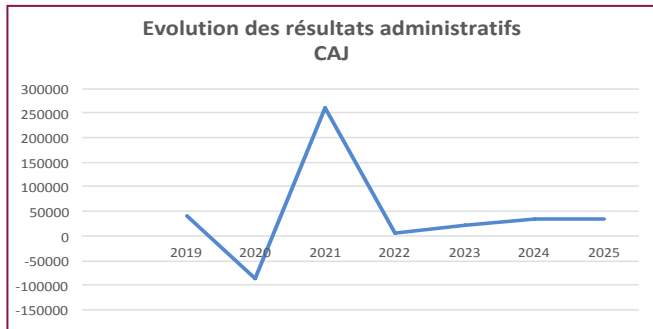
Le CAJ développe de nombreux partenariats favorisant l'insertion, l'inclusion et le bien-être: ESAT (stages et mises en situation), associations (bénévolat), structures culturelles et sportives, médiation animale. Ces collaborations permettent de diversifier les activités proposées et de soutenir des parcours adaptés aux besoins de chacun.

## V. Analyse du résultat

Le budget accordé à l'établissement en 2026 est de 818607 €.

L'exercice 2025 se solde par un résultat comptable excédentaire de 22481 €.

Le résultat administratif correspond au résultat comptable corrigé des reports excédentaires ou déficitaires des exercices antérieurs et des charges non opposables au financeur. Le résultat administratif correspond au résultat à affecter qui est un résultat excédentaire de 34 104 €.



## VI. Perspectives

L'année 2025 sera marquée par la poursuite du déploiement de la démarche d'amélioration continue de la qualité, en lien avec la préparation de l'évaluation HAS. Ce travail visera à renforcer les pratiques professionnelles et la qualité des accompagnements.

Le CAJ poursuivra également ses actions pour améliorer son taux d'activité, en développant sa communication et ses partenariats afin de mieux faire connaître son offre et favoriser les orientations.

Un travail particulier sera mené autour de l'adhésion des jeunes et des familles, afin de lutter contre l'absentéisme et soutenir les parcours.

Enfin, l'établissement poursuivra l'adaptation de ses modalités d'accompagnement pour répondre à l'évolution des besoins des personnes accueillies.





# CAVT

**Établissement dirigé  
par Coralie Mackowski**

22, avenue du Capitaine Siry  
78170 La Celle Saint-Cloud  
cavt@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

Le Centre d'Adaptation à la Vie et au Travail (CAVT) « Vivre Parmi Les Autres », situé à La Celle Saint-Cloud et géré par l'association Avenir Apei, accompagne des jeunes adultes de 18 à 25 ans reconnus travailleurs handicapés.

Dispositif unique dans les Yvelines, le CAVT propose un accompagnement passerelle destiné à des jeunes nécessitant un temps de transition avant leur orientation vers le secteur adulte.

L'établissement accompagne les jeunes dans la construction de leur projet de vie, en développant leurs compétences, leur autonomie et leur capacité à s'insérer socialement et professionnellement, en milieu ordinaire ou protégé, grâce à des mises en situation et des stages.

### 1. Événements importants survenus dans l'année

L'année 2025 a été marquée par des actions favorisant l'ouverture, l'inclusion et la participation des jeunes. De nombreuses activités ont été proposées : événements sportifs avec Spécial Olympics, bal associatif, Duoday, baptême de l'air, ainsi que des sorties culturelles en Île-de-France.

Une réflexion collective a également été menée autour du projet d'établissement, en cours de finalisation, ainsi que sur l'organisation des samedis travaillés afin d'adapter l'accompagnement aux besoins des jeunes et de renforcer le lien avec les familles.

## II. Bilan de l'activité durant l'année 2025

### 2.1 Entrées / Sorties des personnes accompagnées

En 2025, le CAVT a accompagné 21 personnes au cours de l'année, dont 12 sorties et 4 entrées.

De plus, 12 personnes ont pu réaliser un stage d'admission, d'une durée prévisionnelle de 3 semaines chacun.

### 2.2 Journées réalisées en 2025

Le CAVT a réalisé en 2025, 2 799 journées dont :

- 338 journées réalisées par des stagiaires.

Sur une base de 4500 journées à réaliser (activité retenue pour 2025), le taux d'activité est de 62.2 %.

## III. Ressources humaines

L'année 2025 a été marquée par peu de mouvements de personnel, malgré un changement de chef de service. L'équipe est restée mobilisée pour assurer la continuité de l'accompagnement.

Des actions de formation ont été mises en place, notamment sur l'accompagnement des personnes présentant des troubles psychiques. L'équipe bénéficie également de temps d'analyse des pratiques professionnelles, favorisant la réflexion collective et l'adaptation des accompagnements aux besoins des jeunes.

## IV. Partenariats

Le CAVT s'appuie sur de nombreux partenariats favorisant l'insertion et l'ouverture : ESAT et entreprises pour les stages, associations sportives et culturelles, médiation animale, actions de prévention, ainsi qu'un travail en lien avec le secteur sanitaire.

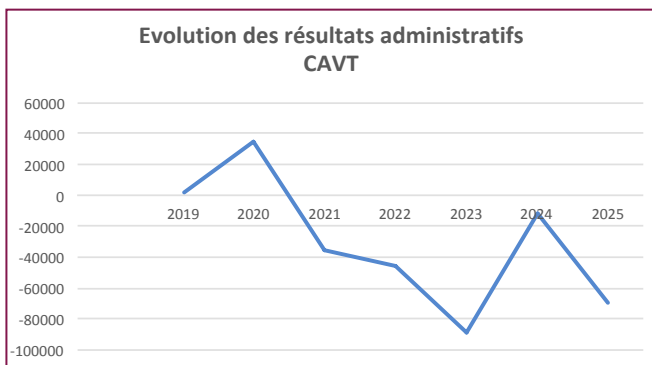
Ces collaborations permettent de diversifier les expériences proposées et de soutenir les parcours des jeunes.

## V. Analyse du résultat

Le budget accordé à l'établissement en 2025 est de 1 134 971,02 €. Nous avons perçu une enveloppe de 610 430 € de CNR pour le financement des travaux de construction du nouveau bâtiment.

L'exercice 2025 se solde par un résultat comptable déficitaire de 71 286 €.

Le résultat administratif correspond au résultat comptable corrigé des reports excédentaires ou déficitaires des exercices antérieurs et des charges non opposables au financeur. En l'absence d'éléments de correction complémentaires indiqués, le résultat administratif correspond au résultat à affecter, soit un résultat déficitaire de 69 634 €.



## VI. Perspectives

En 2025, le CAVT poursuit la transformation de ses pratiques pour renforcer la qualité de l'accompagnement et mieux répondre aux besoins des jeunes. La préparation de l'évaluation HAS constitue un axe central, avec un travail engagé sur les pratiques, les outils et la participation des personnes accompagnées.

Face à une sous-activité persistante, l'établissement intensifie ses actions de communication et développe ses partenariats afin de mieux faire connaître son rôle de dispositif passerelle et favoriser les orientations.

L'adhésion des jeunes et des familles reste une priorité, avec des actions renforcées pour lutter contre l'absentéisme et soutenir les parcours. Le CAVT adapte également ses modalités d'accompagnement, notamment pour répondre aux problématiques de santé psychique.

Enfin, le développement des stages et des liens avec les employeurs vise à favoriser des parcours d'insertion durables et adaptés.





## Établissement dirigé par Abir Sammouri

31, avenue Lucien-René Duchesne  
78170 La Celle Saint-Cloud  
savs-vpla@avenirapei.org

### I. Présentation de l'établissement

#### 1.1 Présentation de l'établissement

Le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) dispose d'un agrément administratif accompagnant 125 personnes dans leur milieu ordinaire. Sa montée en charge peut atteindre 180 personnes avec un ratio de 15 personnes par ETP éducatif pourvu. Le SAVS est implanté dans les Yvelines et dispose de 3 antennes : La Celle Saint-Cloud, Saint-Cyr L'École et Marly le Roi.

Le service accompagne des personnes âgées de plus de 18 ans, sans limite d'âge, présentant une déficience intellectuelle et/ou un handicap psychique reconnu par la MDPH et domiciliées dans les Yvelines.

Chaque personne signe un Document Individuel de Prise en Charge (DIPC) définissant les principaux objectifs qui seront, par ailleurs, affinés dans le cadre du projet personnalisé.

Le SAVS a pour mission de contribuer à la réalisation du projet de vie de la personne en situation de handicap, en lui proposant un accompagnement adapté à ses besoins et à ses attentes. Sa tâche primaire, en référence aux travaux de René Kaës<sup>(1)</sup>, est de développer ou de maintenir le niveau d'autonomie de la personne dans tous les domaines de la vie : accès au logement, administratif, affectif, culturel et loisirs, professionnel, santé, social etc.

#### 1.2 Événements importants survenus dans l'année

- Organisation d'un transfert de 2 jours à Cabourg
- Sorties pour des spectacles ou loisirs : Théâtre, Comédie Club, Moulin Rouge.

Calicéo SPA, parc Astérix, cirque du soleil, Escape Game, musée de Marly, piscine.

- Ateliers variés : montage photos, maquillage, cuisine, prévention pour la santé buccodentaire.

(1) Kaës, R. (1987). L'institution et les institutions. Paris : Dunod.

- Les ateliers du samedi : « Je en Jeux », « Happy Forme », « Loisirs partagés ».

### II. Bilan de l'activité durant l'année 2025

#### 2.1 Entrées / Sorties des personnes accompagnées

Pour l'année 2025, nous avons réalisé 301 journées et avons effectué :

- 26 admissions
- 58 sorties.

Au cours de l'année 2025, nous avons accompagnés 153 personnes et au 31 décembre 2025, nous accompagnons 95 personnes.

Nous déplorons le décès d'une personne accompagnée avec un autre membre de sa famille. Cet événement grave a impacté l'ensemble du personnel.

#### Analyse par sexe sur les 153 PA

Nous avons accompagné 95 hommes et 58 femmes.

#### Répartition par âge sur les 153 PA

44 personnes se situent dans la tranche de 20 à 29 ans. 41 personnes dans celle de 30 à 39 ans. 27 personnes dans celle de 40 à 49 ans, 33 personnes dans celle de 50 à 59 ans et 8 personnes dans celle de 60 à 69 ans.

#### Analyse par nature du handicap

Concernant la nature du handicap, nous remarquons que le pourcentage du handicap psychique (67 %) reste le plus élevé, suivi de celui de la déficience intellectuelle (17 %).

#### 2.2 Journées réalisées en 2025

Nous avons réalisé 1267 jours.

Notre file active est montée à 199 personnes (entrées, sorties et processus en cours).

- 28 personnes non admises

- 25 personnes contactées mais ne sont pas rentrées dans le processus d'admission
- 19 personnes ont eu des RDV pour un processus d'admission ou pour la signature du DIPIC.
- 26 personnes étaient en attente de rentrer dans le processus d'admission.
- 26 admissions effectives en 2025.

### III. Ressources humaines

Le **mouvement du personnel** : pour l'année 2025, nous avons embauché 2 éducatrices spécialisées et 1 éducateur spécialisé en CDI ainsi qu'un chef de service.

Nous avons eu 3 démissions et une rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié. Une de nos salariées a eu une promotion interne, passant du poste d'éducatrice spécialisée au poste de chef de service dans un autre établissement de l'association.

Un stagiaire en 3<sup>e</sup> année d'éducateur spécialisé a rejoint l'équipe de Saint Cyr l'école.

**L'absentéisme** : nous avons comptabilisé 761 jours d'absence pour maladie.

Les **formations** : notre politique de formation est plus que nécessaire pour continuer à questionner nos pratiques professionnelles et les améliorer.

Parmi les formations collectives dispensées auprès de tous nos salariés, nous pouvons citer :

- « Du stress au traumatisme vicariant » Epsilon Melia
- « Situations complexes, de nouvelles stratégies d'accompagnement » Parmentier Bleu Social.

Enfin, 10 séances d'analyses des pratiques professionnelles ont été réalisées pour chaque équipe éducative des 2 antennes (Saint Cyr l'école et la Celle Saint Cloud).

### IV. Partenariats

- Nous avons signé une convention avec « **Coaching Flo** » éducateur sportif pour la mise en place de l'atelier « **Happy Forme** » qui se déroule 1 samedi par mois.

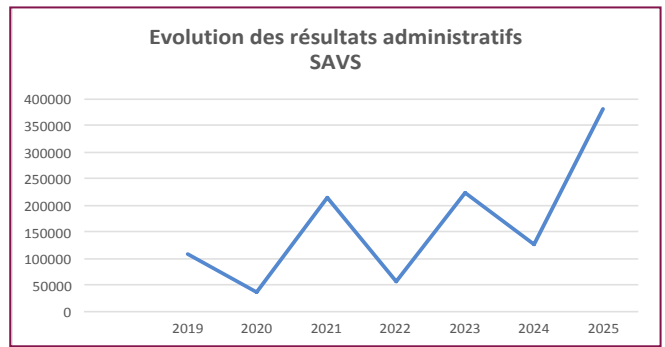
Les objectifs de cet atelier sont de favoriser la mise en mouvement, prendre conscience de ses capacités à tenir une activité physique, prendre plaisir en bougeant et créer une dynamique de groupe qui aide chacun à se mobiliser et à se soutenir.

- Une autre convention a été signée avec « **EM B GREEN** » pour l'atelier « **JE EN JEUX** » dont l'objectif principal est illustré comme suit :

### V. Analyse du résultat

Le budget accordé au SAVS en 2025 est de 1518612,26 €.

L'exercice 2025 se solde par un résultat comptable excédentaire de 378527,52 €.



Cet excédent s'explique entre autres par une économie réalisée sur les rémunérations et les charges sociales.

Le résultat administratif correspond au résultat comptable corrigé des reports excédentaires ou déficitaires antérieurs et des charges non opposables à notre financeur. Il correspond au résultat à affecter qui est un résultat excédentaire de 379 120,99 €.

### VI. Perspectives 2026

À la date de l'écriture de ce rapport, le SAVS a accueilli sa nouvelle directrice qui a pris ses fonctions le 2 mars 2026.

Le SAVS se prépare à passer l'évaluation externe prévue au 1<sup>er</sup> semestre 2027. Des réunions thématiques sont prévues avec les salariés pour travailler les critères de la Haute Autorité de Santé (HAS).

Le déménagement des locaux de la Celle saint Cloud vers d'autres locaux sur la même commune est toujours actif.





# Pôle habitat et vie sociale

**8 établissements  
285 personnes accompagnées**

Le Pôle Habitat et Vie Sociale regroupe 8 établissements offrant des lieux de vie et un accompagnement de proximité pour 285 personnes en situation de handicap.

Proposant une offre qui s'adapte aux besoins des personnes accompagnées et à l'évolution de leurs parcours, le Pôle dispose de places d'accueil en « journée », des places d'accueil temporaire mais aussi des places d'internat plus classiques, en établissements non médicalisés ou médicalisés.

Les professionnels de ce Pôle sont engagés au quotidien afin que les projets des personnes accompagnées se réalisent et que leurs parcours se déroulent en adéquation avec leurs souhaits et leurs besoins, et en lien avec leurs familles et leurs proches aidants.

**Pôle dirigé par Tatiana Fagot**



## Établissement dirigé par Margot Arzur

87 bis, chemin de Ronde  
78290 Croissy-sur-Seine  
fv-lesmesanges@avenirapei.org

### I. Présentation de l'établissement

#### 1.1 Présentation de l'établissement

Le Foyer de Vie Les Mésanges, situé à Croissy-sur-Seine (78290), a ouvert en 2009 avec un Foyer de Vie et un Service d'Accueil de Jour. Par arrêté du 7 septembre 2012 (n° 2012-TARIF-235), l'association Avenir APEI a transformé les 5 places du Service d'Accueil de Jour en semi-internat dès janvier 2013. Aujourd'hui, il offre 45 places: 40 en internat (365 jours/an) et 5 en semi-internat (220 jours/an). Le public accueilli est composé d'adultes présentant une déficience intellectuelle, avec ou sans troubles associés. La population vieillit, avec plus d'un tiers des résidents âgés de 60 ans ou plus. La répartition actuelle est de 18 femmes et 26 hommes. Les missions principales du Foyer sont: épanouissement, autonomie et socialisation, via un accompagnement médico-social et des activités adaptées.

#### 1.2 Événements importants survenus dans l'année

L'équipe s'engage pleinement à améliorer leur qualité de vie, avec des accompagnements adaptés:

- Culturels et loisirs: Représentation adaptée du Spectacle du Roi Lion, base de loisirs, atelier des lumières à Paris, Bateau Mouche, FALC en Scène, musée des arts forains
- Sportifs: Marche des Boucles de Seine et KIWANIS, nouvelles activités: zumba, boxe et tir à l'arc
- Festifs: Repas de fin d'année sur la péniche, galette des rois avec les familles, bal associatif, bal de la St Valentin, Nuit du Handicap au Vésinet, fête de la musique, fête annuelle du foyer, sorties CCAS
- Actions de bénévolat par les résidents.

Un transfert a été organisé en décembre 2025 à Amiens de 4 jours.

### II. Bilan de l'activité durant l'année 2025

#### 2.1 Entrées / Sorties des personnes accompagnées

Il y a eu 2 sorties et 1 entrée sur l'année 2025.

#### 2.2 Journées réalisées en 2025

**Internat** : taux attendu de 98 %, soit 14600 journées, 14207 journées réalisées = taux d'occupation de 97,31 %.

**Semi-internat** : taux attendu de 98 %, soit 1100 journées, 1044 journées réalisées = taux d'occupation de 94,90 %.

### III. Ressources humaines

En 2025, cinq postes ont fait l'objet d'un turnover dont celui du directeur. Six recrutements ont été réalisés afin de maintenir les effectifs dont une infirmière, des éducateurs et un agent technique. Une coordinatrice de parcours est venue renforcer l'équipe en remplacement d'un poste de coordinateur d'activité. L'instabilité du personnel a été partiellement compensée par le recours à Brigad, entraînant un impact sur le compte 6.

Par ailleurs, plusieurs changements de direction ont retardé l'exécution du plan d'actions 2024-2025. Mesdames Benoit et Biehlmann ont assuré la continuité de service sous la supervision de M<sup>me</sup> Fagot, avant l'arrivée de la nouvelle directrice, M<sup>me</sup> Arzur Margot en novembre 2025.

Malgré ce contexte, de nombreuses sessions de formation ont été dispensées: sécurité incendie, EPI, communication non-violente et Premiers Secours en Santé Mentale.

### IV. Partenariats

Un travail a été entrepris avec le recueil des besoins et envies des résidents par une enquête de satisfaction au printemps 2025, avec la mise en place ensuite en septembre 2025 d'un nouveau planning d'activités.

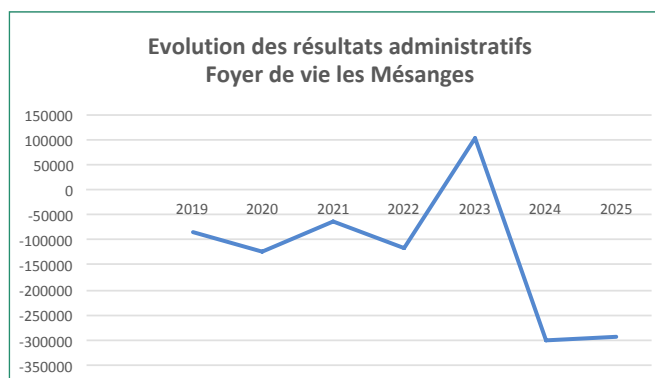
De nouveaux partenariats axés sur le sport, la culture, l'art ou la médiation animale ont été inaugurés.

Les résidents sont aussi devenus bénévoles en participant à la vente de brioche ou à la collecte de la banque alimentaire.

Des groupes VARS sont toujours en place toutes les semaines.

## V. Analyse du résultat

Le résultat comptable pour 2025 est déficitaire. En effet, le poids des charges (classe 6 : 3 388 121 €) est supérieur aux produits (classe 7 : 3 049 109 €). Il s'agit d'une perte comptable de 339 012 €.



Ce résultat s'explique notamment avec le fort recours à des remplacements Brigad qui impacte fortement le groupe 2 (masse salariale), résultat identique à 2024.

Les investissements 2025 prévus au budget étaient de 287 000 €. Les investissements réalisés en 2025 présentent un montant de : 65 663 €.

## VI. Perspectives 2026

L'équipe de direction pilote un plan d'actions issu de l'autoévaluation HAS 2025, de l'inspection du Conseil Départemental 2024 et de la feuille de route 2024 complété par les observations du quotidien. L'ensemble de l'équipe est d'ores et déjà mobilisée pour relancer les procédures nécessaires à la garantie d'un accompagnement de qualité, tout en soutenant activement l'exercice de l'autodétermination des personnes accompagnées. Le règlement de fonctionnement va être revu en équipe.

Le fil conducteur de l'année 2026 est la préparation à l'évaluation HAS qui aura lieu au premier trimestre 2027, mobilisant toutes les équipes.

Dans la continuité du travail enclenché en 2025 sur les projets personnalisés, l'établissement va axer son travail pour rendre plus accessible les informations aux résidents (CAA).





# Foyer de vie le Point du jour

**Établissement dirigé  
par Valérie Leon**

2-4 allée des Chênevis  
78700 Conflans-Sainte-Honorine  
mv-lepointdujour@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

### 1.1 Présentation de l'établissement

Le Foyer de vie a un agrément de 34 places, dont 30 en internat (dont 1 en internat temporaire) et 4 en externat (semi-internat).

L'objectif premier de l'établissement est de répondre aux besoins de la personne accueillie en lui permettant de développer son autonomie par la mise en place d'une vie sociale adaptée aux difficultés de chacun et de lui apporter un service de qualité afin de lui garantir les conditions de son épanouissement.

Le deuxième objectif est d'inscrire l'action de l'établissement dans le cadre de l'accompagnement des résidents à travers des projets personnalisés préservant le maintien des liens familiaux, mais également en jouant un rôle de soutien avisé de la famille.

### 1.2 Événements importants survenus dans l'année

Suite à la récolte de fonds de la « course des héros » en 2024, il a été organisé un grand déjeuner- karaoké dans un restaurant qui fut entièrement privatisé pour les Résidents du Foyer de vie et de la MAS du Point du Jour.

L'établissement continue sa démarche d'ouverture et de coopération avec les établissements locaux de soins, notamment poursuite du Projet Handigyneco qui permet des accompagnements individuels et collectifs.

## II. Bilan de l'activité 2025

### 2.1 Entrées / Sorties des personnes accompagnées

Aucune entrée ni sortie ont été enregistrées sur l'année 2025.

### 2.2 Journées réalisées en 2025

Le taux d'occupation des places d'internat est de 99.70 %. L'activité concernant les places en accueil temporaire de 71,86 %, en baisse de 2,14 % par rapport à l'année précédente, malgré tout supérieur au taux d'occupation cible qui est de 60 %.

## III. Ressources humaines

Une équipe pluridisciplinaire de 26.30 ETP théoriques intervient au foyer et est composée de: 0.5 IDE, 0.3 psychologue, 18 ETP sur des fonctions éducatives ou de nursing et d'animation, 2.90 ETP Direction, cheffe de service et secrétariat, agent d'entretien. 0,30 ETP restent à pourvoir en administratif et feront l'objet d'une réflexion. Le foyer est également un lieu d'accueil pour des stagiaires « travailleurs sociaux ». Les formations internes des professionnels ont été déployées sur l'autodétermination, la santé mentale, l'instrument de musique Bao Pao, SST initial et recyclage et les gestes et postures. Les équipes ont bénéficié de groupes de paroles, très investis autour de la pratique quotidienne.

## IV. Partenariats

Notre établissement renforce ses partenariats stratégiques visant l'inclusion

Avec la ville de Conflans

- Organisation d'un marché de Noël avec participation active des élus locaux
- participation au forum dédié à la santé mentale du 5 octobre 2025, sur le marché « place de Chênevière » : présentation du silverfit
- participation à la journée santé mentale le 11 octobre 2025 : stand Avenir Apei et médiation BaoPao.

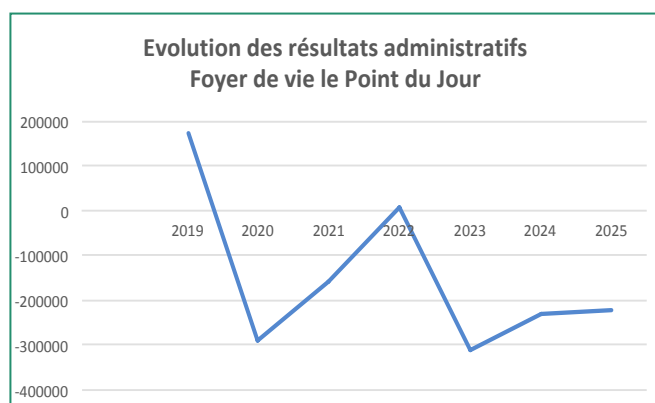
Avec le théâtre Simone Signoret

- Continuité du partenariat et de la participation active des Résidents à des Spectacles à prix réduits de 70 % avec accès gratuit
- La poursuite des partenariats Rugby, Boxe, Cirque, Ferme, Théâtre, tir à l'arc, Balnéothérapie, Piscine, Équithérapie et Football.

## V. Bilan synthétique des résultats financiers

L'exercice 2025 souligne un résultat comptable déficitaire de 210023,96 €. Un déficit en diminution de 2,47 % en comparatif à 2024.

Un travail se poursuit dans la gestion et suivi des dépenses énergétiques et au niveau de l'optimisation des coûts. Les dépenses du prestataire « restauration et entretien des locaux » présentent une hausse à nouveau de 18,53 %. Le groupe 2 est aussi impacté par le recours à l'intérim et des honoraires de cabinet de recrutement.



Le groupe 3 enregistre une augmentation de 12,42 % due à une augmentation de la ligne budgétaire « autres impôts et taxes ».

## VI. Perspectives

Le vieillissement de la bâtisse est à prendre en compte, ce qui va amener à la mise en place d'une stratégie autour de la réfection et rénovation de certaines parties du bâtiment.

Le travail débuté à la suite de l'audit RH réalisé début 2025 va se poursuivre pour la mise en place de nouvelles perspectives RH. Ainsi, l'ensemble de l'équipe va s'investir dans une réflexion autour du « Sens de la mission ».

Une dynamique a continué et développé autour de la relation « Familles/Foyer » pour permettre un accompagnement de qualité de chaque résident. Des événements seront organisés dans ce sens.





# Mas le Point du jour

**Établissement dirigé  
par Valérie Leon**

2-4, allée des Chênevis  
78700 Conflans-Sainte-Honorine  
mv-lepointdujour@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

La MAS bénéficie de 19 places, dont 16 en internat, 1 place d'accueil temporaire et 2 places en semi-internat.

Elle propose un hébergement en internat à des adultes dépendants dont la capacité à réaliser les actes de la vie courante sont gravement altérés. Les personnes accueillies à la MAS sont porteuses d'un handicap intellectuel, moteur ou somatique grave. La MAS propose des activités quotidiennes d'éveil ou occupationnelles (musique, relaxation, activités manuelles).

### 1.2 Événements importants survenus en 2025

L'année 2025 fut riche en événements festifs et activités :

- Les Talents au mois de juin 2025
- Privatisation d'un restaurant au mois de juin avec les fonds de la Course des Héros, invitation du Foyer de vie du Point du Jour
- Partenariat avec l'IME les Papillons Blancs autour du BAO PAO, pour familiariser les jeunes au monde adulte. C'est aussi le développement de la collaboration entre professionnels de la MAS et de l'IME
- Le téléthon en partenariat avec la Mairie
- Sensibilisation Handisport avec la Mairie de Conflans
- Le marché de Noël
- Le bowling, la balnéo, la ferme, l'équithérapie et la médiation animale.

## II. Bilan de l'activité 2025

### 2.1 Entrées / Sorties

Aucune entrée et sortie en internat n'a été enregistrée en 2025.

### 2.2 Journées réalisées en 2025

En 2025, le taux d'occupation est de 94,23 %, ce qui correspond à 6014 journées d'internat facturées. 196 journées en séjour temporaire ont été réalisées.

## III. Ressources humaines

Afin d'accomplir ses missions, l'établissement dispose d'une équipe pluridisciplinaire de 24,75 ETP théoriques composée de :

- 17 AMP/AS y compris le personnel de nuit (2)
- 1 coordinatrice éducatrice spécialisée
- 1 ME
- 2. IDE
- 0.45 Médecin
  - 1. psychomotricienne
  - 0.35 kinésithérapeute
- 1.9 Direction
- 0.5 Agent de maintenance.

Notre établissement est également un lieu de stage pour de nombreux étudiants en cours d'obtention de leur diplôme d'aide-soignant, infirmier ou d'AES.

### Formations :

- le 13 mai, 17 juin et le 19 novembre formation sur l'autodétermination et droit des personnes accueillies
- le 16 et 17 septembre Formation Snoezelen: 4 personnes
- le 9 et 10 octobre Formation gestes et postures: 4 salariés
- le 24 et 25 novembre gestion de l'agressivité: 5 personnes
- Le 11, 12, 18 et 19 décembre formation sur la santé mentale: 5 personnes.

## IV. Partenariats

De nouveaux partenariats ont été mis en place :

- Partenariat avec la MAS « La Maison de Marie »
- L'IME Les papillons blancs, partage avec les résidents sur l'utilisation du BAO PAO
- Le dispositif Handi gynéco mis en place une fois par mois
- relation privilégiée avec la Mairie de Conflans (participation régulière à différents événements)
- avec le service de radiologie mobile pour diminuer les délais de rendez-vous et faciliter le suivi des résidents.

Des partenariats perdurent pour toujours mieux accompagner les résidents :

- « Une patte un regard » : approche médiation animale
- La ferme AGIR
- L'équithérapie
- Le bowling
- Le service « Infirmière Mobile » pour faciliter la mise en œuvre d'actions de prévention.

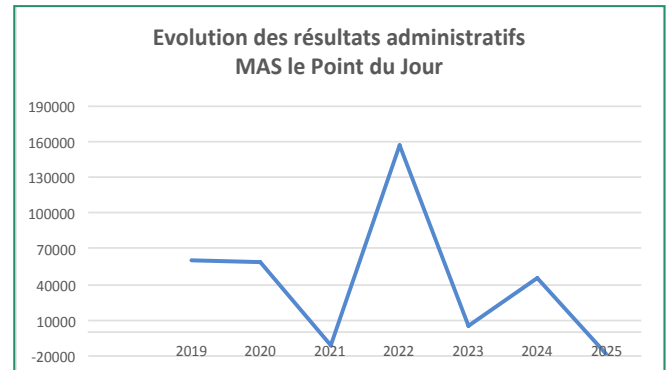
## V. Analyse du résultat

L'exercice 2025 présente un résultat comptable déficitaire de 23 171,05 €, malgré une bonne maîtrise des stocks de produits et matériels.

Le groupe 3 enregistre une augmentation de 32 % relative à une récupération d'impôts sur loyer en octobre 2025 et des coûts de l'entretien des bâtisses.

Il peut aussi s'expliquer en grande partie par l'augmentation des énergies qui se répercute sur l'augmentation des matières premières et par la pénurie du personnel dans le

secteur médico-social, ce qui entraîne un recours non prévu à l'intérim.



## VI. Perspectives

Un travail autour de la rénovation des locaux de la structure devra être engagé, aux vues du vieillissement des installations.

En 2026, le projet d'établissement sera revisité en même temps que le foyer de vie. Par ailleurs, le circuit de médicament sera revu et validé dans le courant de l'année.

Une réflexion se poursuit concernant le développement du partenariat de soin de proximité et d'écourter les délais de rendez-vous.

Par ailleurs, la structure est mobilisée pour toujours améliorer la communication avec les résidents polyhandicapés grâce à la CAA : communication alternative et améliorée.





# Mas Un autre regard

**Établissement dirigé  
par Valérie Leon**

2, place des Rossignols  
78700 Conflans-Sainte-Honorine  
mas-uar@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

### 1.1 Présentation de l'établissement

La MAS UAR dispose d'un agrément de 6 places. Chaque résident dispose d'un appartement de type F2.

La MAS est un projet de vie visant la promotion de l'autonomie et la socialisation des résidents :

Les temps de vie au sein de la MAS UAR sont organisés en fonction des besoins et/ou demandes des résidents. L'accompagnement est personnalisé, notamment en matière d'aide dans les actes de la vie quotidienne.

Il prend en compte les rythmes des résidents comme, par exemple, le matin où il y a des levers échelonnés.

Par ailleurs, la MAS UAR favorise le maintien des liens familiaux/amis avec la possibilité pour les familles/amis de partager des repas avec le résident dans son appartement.

Les résidents ont la possibilité de vivre en couple et de recevoir leurs familles pour des week-ends ou vacances.

Le CVS s'est réuni 3 fois dans l'année: en 2025 le 8 mars 2025, 6 juin 2025, 30 décembre 2025.

### 1.2 Événements importants survenus dans l'année

Les résidents sont avides d'explorer de nouvelles cultures. C'est à travers les cuisines du monde qu'ils découvrent de nouvelles saveurs, des traditions et en quelque sorte voyage au bout du monde.

Nous avons organisé plusieurs barbecues très attendus par les résidents.

Un résident s'est rendu au salon Autonomic de Paris, où il a pu trouver son nouveau modèle de fauteuil.

## II. Bilan de l'activité 2025

### 2.1 Entrées / Sorties des personnes accompagnées

En 2025, une admission a été faite le 30 juin 2025, en remplacement du départ d'une résidente le 31 octobre 2024.

### 2.2 Journées réalisées en 2025

Nous enregistrons une activité réalisée de 1994 journées / 2190 journées théoriques. En 2025: 16 journées d'hospitalisation et 0 journées départ vacances. Le taux d'occupation est de 91,05 % pour un objectif fixé au CPOM d'au moins 90 %.

Au 31 décembre 2025, 6 résidents dont 4 ressortissants du département 78 sont accueillis.

## III. Ressources humaines

Afin d'accomplir ses missions, l'établissement dispose d'une équipe pluridisciplinaire de 12 ETP théoriques (hors prestations extérieures), composée de :

- Une direction multisites
- Un chef de service (0.50 ETP)
- Un cadre administratif et financier (1 ETP)
- Pour l'accompagnement médical: une infirmière (0.5 ETP)
- Pour l'accompagnement éducatif jour/nuit: AMP / AES (10 ETP).

100 % du personnel permanent est diplômé.

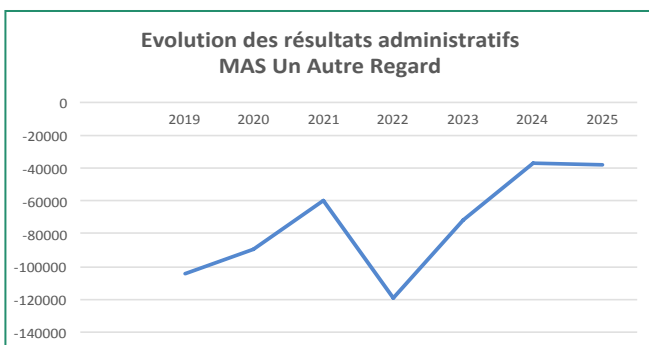
Notre établissement est également un lieu de stage pour des étudiants en cours d'obtention de leur diplôme d'AS ou d'AES: 236 jours comptabilisés d'accueil de stagiaires.

## IV. Partenariats

Les résidents sont très indépendants dans la mise en place de leur vie sociale et ainsi sollicitent finalement peu les professionnels de la MAS pour l'organisation d'activités éducatives. En revanche, beaucoup de sorties telles que « aller au restaurant », salons avec thèmes sont organisées. Elles permettent aux résidents de garder une vie sociale. Au niveau de l'accompagnement médical, un partenariat avec des infirmières en libéral ainsi qu'un kinésithérapeute et la pharmacie ont été mis en place.

## V. Analyse du résultat

La MAS UAR présente un déficit comptable de -71958,73 € en 2025 (impact de deux départs à la retraite). Néanmoins, le déficit est en diminution comparé à l'année 2024.



Le gel d'un poste d'AES a permis d'amoindrir les dépenses du groupe II. L'octroi de CNR pour établissement en difficulté de 170k € en 2025 rend possible la poursuite de l'activité.

Concernant le groupe II, la MAS doit toujours avoir recours à des remplacements en contrat à durée déterminée pour couvrir les besoins d'accompagnement des résidents, 1 week-end sur 2 et sur des soirées en semaine.

## VI. Perspectives

2026 sera marqué par un travail mené conjointement avec les services supports du siège en vue des évaluations externes de la HAS.

Poursuite des discussions concernant le projet de sécurisation du site. Une demande d'aménagement d'espaces supplémentaires sera en discussion avec le bailleur.

Dans le cadre de la renégociation du CPOM 2024-2028, une réflexion est menée afin de trouver des solutions avec la contrainte budgétaire face au déficit chronique de la structure.

Le déploiement des logiciels de comptabilité et de ressources humaines : EIG et OCTIME se poursuit.

L'amélioration des compétences professionnelles avec l'intégration de formations dans le plan de développement des compétences est suivie.





# Foyer de vie les Monts Blancs

**Établissement dirigé  
par Barbara Etinon**

27, rue du Général Leclerc  
78420 Carrières-sur-Seine  
ch-laroseraie@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

### 1.1 Présentation de l'établissement

Le Foyer de Vie les Monts Blancs accompagne des adultes en situation de handicap présentant une autonomie partielle dans les actes de la vie quotidienne. Ouvert 365 jours par an, il propose un accompagnement éducatif, social et médico-social favorisant le maintien de l'autonomie, la participation à la vie collective et l'épanouissement personnel. En 2025, l'établissement a bénéficié de sa réhabilitation et extension, portant sa capacité à 30 places : 29 places d'accueil permanent et 1 place d'accueil temporaire.

### 1.2 Événements importants survenus dans l'année

L'année 2025 a constitué un tournant majeur pour le Foyer de Vie, avec le déménagement des résidents en janvier dans les nouveaux locaux réhabilités et étendus des Monts Blancs. Cette évolution a permis d'atteindre 30 chambres individuelles, dont 1 place d'accueil temporaire, et d'améliorer nettement le cadre de vie proposé. Cette extension a également rendu possible la création du pôle médical ainsi qu'une salle de sport en rez-de-jardin. L'année a aussi été marquée par l'inauguration officielle du foyer en mars, en présence de nombreux partenaires institutionnels et politiques.

## II. Bilan de l'activité durant l'année 2025

Au 31 décembre 2025, le Foyer de Vie accueillait 29 résidents en accueil permanent, dont 15 hommes et 14 femmes. Sur l'ensemble de l'année, 30 personnes ont été accompagnées sur les places permanentes, auxquelles se sont ajoutées 6 personnes accueillies au titre de l'accueil temporaire. Les personnes accompagnées étaient âgées de 19 à 70 ans, avec une moyenne d'âge de 50 ans.

### Accueil temporaire

L'année 2025 a également permis la mise en œuvre effective de la nouvelle place d'accueil temporaire.

### 2.1 Entrées / Sorties des personnes accompagnées

Pour l'année 2025, l'établissement a enregistré deux admissions et une sortie. Le jeune homme qui a été admis venait de l'IME la Roseraie. La personne qui est sortie a été admise au FAM le Moulin en accord avec son projet de vie.

### 2.2 Journées réalisées en 2025

En 2025, 10152 journées réalisées pour les 29 places permanentes, soit un taux d'activité de 95,91 %. L'écart à la cible s'explique en partie par la régularisation progressive de situations administratives transitoires.

**Accueil temporaire :** Sur cette première année de fonctionnement, 6 personnes ont été accueillies au travers de 8 séjours, représentant 243 journées réalisées, soit un taux d'occupation de 66,58 %, supérieur à l'objectif de 60 % fixé dans le CPOM. Un accueil temporaire s'est d'ores et déjà concrétisé par une admission au sein du foyer.

## III. Ressources humaines

L'année 2025 a permis une stabilisation de l'équipe après une période de transition marquée par le déménagement. Cette nouvelle configuration a toutefois nécessité un important travail d'adaptation dans les nouveaux locaux. Un travail de fond a ainsi été mené sur l'organisation des journées, des activités et de la vie collective. L'établissement a également structuré davantage ses outils, avec la mise en place de l'utilisation des plannings d'activités dans IMAGO. Enfin, l'usage de Familéo s'est développé de façon régulière, renforçant le lien avec les familles.

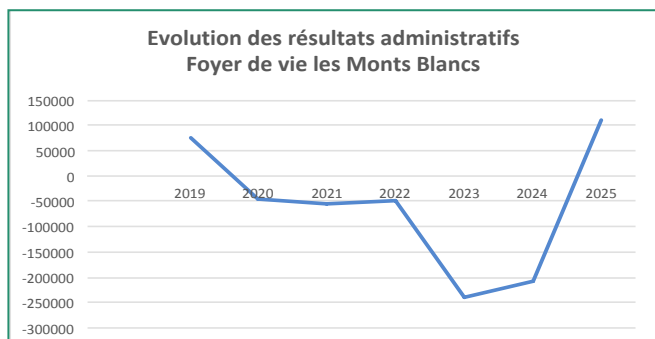
L'établissement a renforcé son engagement en formation via un plan diversifié (Snozelen, TSA, sécurité, hygiène, CAA...), favorisant les compétences, la qualité d'accompagnement et la prévention des risques. En 2025, la prime de présence a réduit l'absentéisme au 1er semestre, améliorant motivation et stabilité des équipes. Sa suppression au 2nd semestre a entraîné une hausse des absences et une désorganisation accrue.

#### IV. Partenariats

Le Foyer de Vie a poursuivi en 2025 le développement d'interventions et de partenariats venant enrichir le quotidien des résidents. L'ouverture du pôle médical a permis la mise en place de deux ateliers portés par les infirmières autour de la nutrition et de la gym douce. Le foyer a également bénéficié de la présence régulière de bénévoles pour l'animation d'activités. Par ailleurs, le soutien du Rotary a permis d'équiper la nouvelle salle de sport.

#### V. Analyse du résultat

Le Foyer de Vie présente un résultat excédentaire de 80443 €, alors que l'exercice 2024 était déficitaire (218940 €). Cette amélioration s'inscrit dans un contexte de réhabilitation et d'extension, avec une montée en charge effective du service, qui a fonctionné en 2025 avec 29 places permanentes et 1 place temporaire.



Elle s'explique notamment par une meilleure adéquation entre l'activité et les financements, ainsi que par une maîtrise des dépenses de personnel, avec un recours à l'intérim en nette diminution (45 388 € en 2024 contre 19 405 € en 2025).

Certains postes restent toutefois en tension, notamment les prestations d'alimentation extérieure (+36 670 €) et certains honoraires.

Les investissements liés à la réhabilitation, non encore amortis en 2025, entraîneront une hausse des dotations à compter de 2026.

#### VI. Perspectives 2026

L'année 2026 devra permettre de consolider les effets positifs du déménagement et de l'extension. L'activité sera stabilisée grâce à l'arrêt des dérogations et à l'admission administrative de l'ensemble des résidents concernés. Le foyer poursuivra également son travail de structuration de l'organisation quotidienne, avec un affichage plus lisible du déroulement des journées, des repères plus clairs sur les professionnels référents par aile ou activité, ainsi qu'un développement renforcé des pictogrammes et de la communication adaptée.





# FAM Le Moulin

**Établissement dirigé  
par Barbara Etinzon**

27, rue du Général Leclerc  
78420 Carrières-sur-Seine  
ch-laroseaie@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

### 1.1 Présentation de l'établissement

Le Foyer d'Accueil Médicalisé accompagne des adultes en situation de handicap présentant une grande dépendance, nécessitant un accompagnement médico-social renforcé. Ouvert 365 jours par an. Sa capacité a été portée à 21 places en 2025. L'objectif de l'établissement est de répondre aux besoins, projets de vie et projets de soins des personnes accueillies. D'une part, en permettant le maintien de l'autonomie par la mise en place d'un cadre de vie adapté. D'autre part, en proposant un accompagnement et un service de qualité afin de favoriser le plein épanouissement.

#### Public accueilli :

Adultes polyhandicapés ou déficients intellectuels sévères à profonds avec ou sans troubles associés et nécessitant l'assistance d'une tierce personne pour tous les actes de la vie quotidienne.

### 1.2 Événements importants survenus dans l'année

L'année 2025 a marqué une étape importante dans le développement du FAM, avec l'extension de sa capacité de 17 à 21 résidents. Cette évolution s'est accompagnée de changements structurants, notamment avec la prise de fonction d'une nouvelle direction en janvier et la mise en place d'une cheffe de service dédiée. Le FAM a également engagé une dynamique de renforcement de l'accompagnement en santé, avec l'ouverture du pôle médical et le recrutement de deux infirmières pour l'ensemble du CHR. Une inspection conjointe CD78/ARS s'est tenue en octobre. Par ailleurs, le développement des activités, soutenu par l'arrivée d'une animatrice, a constitué un axe fort de l'année. Enfin, l'usage de Familéo s'est développé de façon régulière, renforçant le lien avec les familles.

## II. Bilan de l'activité durant l'année 2025

En 2025, le FAM a accompagné 24 personnes au cours de l'année. Au 31 décembre, 21 résidents étaient accueillis au sein de l'établissement, dont 5 hommes et 16 femmes. Les personnes accompagnées étaient âgées de 20 à 67 ans, avec une moyenne d'âge de 49 ans.

### 2.1 Entrées / Sorties des personnes accompagnées

Nous avons eu 7 entrées du fait du passage à 21 places et 3 sorties dont 2 décès et 1 retour à domicile suivi d'une orientation vers la MAS Hors-les-Murs.

### 2.2 Journées réalisées en 2025

En 2025, l'activité du FAM s'inscrit dans une dynamique de montée en charge du fait du passage à 21 places, avec 7163 journées réalisées, soit un taux d'activité de 93,45 % pour une cible fixée à 98 %. Cette légère sous-activité s'explique par le décalage entre le financement des nouvelles places dès janvier et leur ouverture effective au printemps, le temps nécessaire à l'aménagement des locaux et à leur équipement.

## III. Ressources humaines

En 2025, le FAM a poursuivi le renforcement de ses équipes dans une logique d'adaptation aux besoins des résidents. L'ouverture du pôle médical constitue une évolution majeure, permettant de mieux structurer l'accompagnement en santé. La nomination d'une cheffe de service dédiée a contribué à consolider l'organisation. Dans le même temps, le foyer a souhaité développer les activités proposées, avec l'arrivée d'une animatrice en septembre. L'accueil d'une apprentie psychomotricienne et le recrutement d'une art-thérapeute ont également permis de diversifier les approches d'accompagnement.

L'établissement a renforcé son engagement en formation via un plan diversifié (Snozelen, TSA, sécurité, hygiène, CAA...), favorisant les compétences, la qualité d'accompagnement et la prévention des risques. En 2025, la prime de présence a réduit l'absentéisme au 1er semestre, améliorant motivation et stabilité des équipes. Sa suppression au 2nd semestre a entraîné une hausse des absences et une désorganisation accrue.

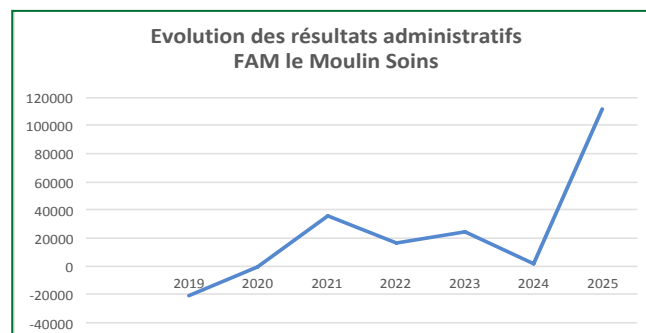
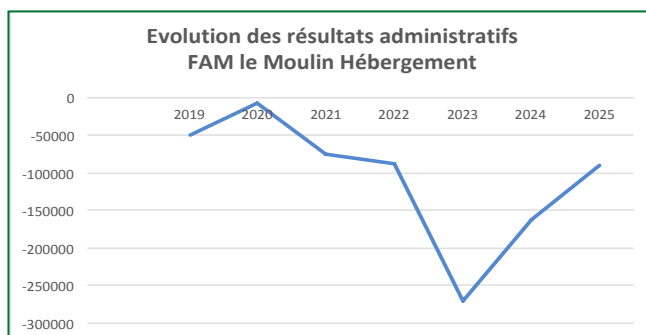
#### IV. Partenariats

Le FAM a renforcé ses partenariats en 2025, en particulier dans le champ de la santé, afin d'améliorer l'accès aux soins des résidents. L'arrivée des infirmières a permis de structurer les liens avec un cabinet médical de proximité ainsi qu'avec les dispositifs Handiconsult et Handigynéco. Des interventions régulières de professionnels libéraux ont été mises en place. Par ailleurs, le foyer a poursuivi le développement d'activités favorisant le bien-être, avec la reprise de l'équithérapie et la mise en place d'une activité de médiation animale.

#### V. Analyse du résultat

L'exercice 2025 du FAM présente un résultat contrasté entre un budget hébergement déficitaire et un budget soins excédentaire, mais globalement en nette amélioration par rapport à 2024. Le budget hébergement demeure déficitaire à hauteur de 100 190 €, contre 162 192 € en 2024, tandis que le budget soins présente un excédent de 105 502 €, contre 14 145 € en 2024.

Au global, le résultat consolidé du FAM s'établit ainsi à +5 312 €, contre -148 047 € en 2024. Cette évolution s'inscrit dans une année de transition, marquée par l'extension de capacité et la montée en charge progressive des nouvelles places. L'augmentation des produits de tarification s'explique notamment par le passage de 17 à 21 places en 2025. On peut également souligner une nette diminution du recours à l'intérim, passé de 122 742 € en 2024 à 45 230 € en 2025, soit une baisse de 77 512 €, traduisant une meilleure maîtrise des remplacements et des dépenses de personnel.



#### VI. Perspectives 2026

En 2026, le FAM poursuivra les dynamiques engagées en 2025, avec une attention particulière portée à la consolidation du pôle médical et au développement des partenariats de santé. Le développement des activités thérapeutiques et de médiation sera également poursuivi. Par ailleurs, une réflexion a été engagée autour de la réhabilitation du FAM. Le travail mené en 2025 a permis d'identifier les besoins prioritaires, notamment la création d'un espace de vie central, dans une logique d'amélioration du cadre de vie des résidents.





# Mas de jour la Roseraie

**Établissement dirigé  
par Barbara Etinzon**

27, rue du Général Leclerc  
78420 Carrières-sur-Seine  
ch-laroseraie@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

### 1.1 Présentation de l'établissement

La Maison d'Accueil Spécialisée de jour La Roseraie dispose d'une capacité de 9 places en externat. Elle accompagne des adultes en situation de handicap nécessitant un accompagnement soutenu, dans une logique de maintien à domicile et de soutien aux familles. L'établissement propose un accompagnement éducatif, thérapeutique et occupationnel, au plus près des besoins des personnes accueillies. En 2025, la MAS de jour a poursuivi sa structuration autour du développement des activités, du renforcement de l'accompagnement en santé et de l'actualisation des projets personnalisés.

### 1.2 Événements importants survenus dans l'année

L'année 2025 a été marquée par plusieurs évolutions importantes pour la MAS de jour. La prise de fonction effective d'une cheffe de service dédiée aux deux MAS a permis de renforcer l'encadrement et la structuration du service. L'ouverture du service MAS Hors les Murs a également constitué un fait marquant, avec des incidences sur l'organisation et certaines instances partagées. L'année a aussi été marquée par un travail de fond autour de la mise à jour des projets personnalisés, du développement des activités et de l'adaptation de l'accompagnement à l'évolution du profil des personnes accueillies. Une réflexion autour de l'accueil d'une 10e personne, validée par l'ARS, a par ailleurs été engagée.

## II. Bilan de l'activité durant l'année 2025

Au 31 décembre 2025, la MAS de jour accueillait 9 personnes, dont 4 hommes et 5 femmes. Sur l'ensemble de l'année, 10 personnes ont été accompagnées. Les personnes accueillies sont âgées de 22 à 62 ans, avec une moyenne d'âge de 33 ans. L'année 2025 a également donné lieu à l'accueil de

4 stages de jeunes d'IME, permettant de leur faire découvrir le fonctionnement de la MAS de jour. L'un de ces stages s'est concrétisé par une admission.

### 2.1 Entrées / Sorties des personnes accompagnées

En 2025 la MAS de Jour a vu l'admission d'une jeune femme en provenance de l'IME La Roseraie, illustrant la continuité des parcours au sein de l'association. Une sortie a eu lieu, avec une orientation vers la MAS Hors les Murs, dans une logique d'adaptation de l'accompagnement aux besoins de la personne.

### 2.2 Journées réalisées en 2025

1770 journées ont été réalisées en 2025, soit un taux d'occupation de 87,02 %. L'activité reste en partie impactée par l'absentéisme de certaines personnes accompagnées, notamment les plus âgées. Deux personnes bénéficient d'un accueil à temps partiel afin d'adapter leur prise en charge à leur fatigabilité.

## III. Ressources humaines

L'année 2025 a été marquée par d'importants mouvements de personnel, avec plusieurs départs et recrutements. La nomination d'une cheffe de service dédiée aux deux MAS a permis de renforcer la structuration des équipes. Cette année a également nécessité un important travail d'adaptation et de coordination entre les deux services MAS. Le déploiement du pôle médical et l'arrivée des infirmières ont constitué un appui important pour l'accompagnement des personnes accueillies, notamment dans le lien avec les familles autour du suivi médical.

L'établissement a renforcé son engagement en formation via un plan diversifié (Snozelen, TSA, sécurité, hygiène, CAA...), favorisant les compétences, la qualité d'accompagnement et la prévention des risques. En 2025, la MAS a fait face à un important absentéisme et des difficultés de recrutement.

## IV. Partenariats

L'année 2025 a été marquée par une volonté forte de développer les activités, notamment dans une logique de mutualisation au sein du CHR. Des projets communs ont ainsi été poursuivis ou développés entre la MAS de jour et le FAM, en particulier autour de la médiation animale et de l'équithérapie. Un transfert conjoint a également pu être organisé. Deux personnes accompagnées ont par ailleurs bénéficié d'un accompagnement en art-thérapie. Enfin, l'établissement a mis en place Familéo en fin d'année 2025, afin de renforcer le lien avec les familles.

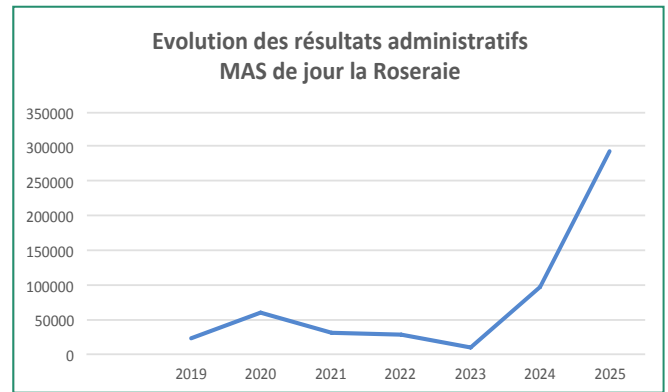
## V. Analyse du résultat

La MAS de jour présente un résultat excédentaire de 219 187 €, en nette amélioration par rapport à 2024 (109 363 €). Cette évolution favorable s'explique notamment par une baisse des charges de personnel, ainsi que par l'impact de certains produits comptables sur l'exercice.

Toutefois, cette diminution des charges ne traduit pas une optimisation du fonctionnement, mais s'explique en partie par des postes non pourvus, notamment sur des fonctions paramédicales, dans un contexte de difficultés de recrutement. Le recours à l'intérim demeure significatif et en légère hausse (23 129 € en 2025 contre 21 641 € en 2024), en lien avec les tensions sur l'effectif, les arrêts de travail et les mouvements de personnel.

Par ailleurs, certaines dépenses prévues n'ont pas pu être engagées comme envisagé, dans un contexte de trésorerie contrainte. Des dépassements persistent sur certains postes,

notamment l'alimentation extérieure et certains honoraires. Le résultat 2025 doit donc être analysé avec prudence.



## VI. Perspectives 2026

L'année 2026 devra permettre de consolider les évolutions engagées en 2025. L'admission d'une 10e personne accompagnée, validée par l'ARS à l'issue d'échanges menés en 2025, doit permettre de mieux répondre aux objectifs d'activité du CPOM et d'adapter plus finement l'accompagnement aux besoins repérés. La poursuite du développement des activités, des mutualisations au sein du CHR, de l'accompagnement en santé et de la communication alternative et adaptée constituera un axe fort. La stabilisation de l'équipe par la poursuite des recrutements restera également un enjeu important, dans un contexte d'attractivité fragile du secteur. Par ailleurs, le projet de réhabilitation des locaux constituera un enjeu majeur pour les années à venir, afin de proposer un cadre d'accueil plus adapté, plus fonctionnel et mieux ajusté aux besoins des personnes accompagnées.





# Mas hors les murs

**Établissement dirigé  
par Barbara Etinzon**

27, rue du Général Leclerc  
78420 Carrières-sur-Seine  
ch-laroseaie@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

### 1.1 Présentation de l'établissement

La MAS Hors les Murs La Roseaie est autorisée pour 5 places et propose un accompagnement souple et individualisé, organisé sur le principe de la file active, à destination d'adultes en situation de handicap présentant des besoins complexes. Le service intervient principalement au domicile des personnes accompagnées, mais également dans leur environnement de vie et dans le cadre d'activités extérieures, afin de soutenir leur autonomie, leur santé, leur inclusion sociale et la continuité de leur parcours. L'année 2025 a constitué une première année de mise en œuvre, de structuration et de montée en charge du dispositif.

### 1.2 Événements importants survenus dans l'année

L'année 2025 a été marquée par l'ouverture effective du service MAS Hors les Murs et sa montée en charge progressive. Un important travail de communication a été mené afin de faire connaître le dispositif et d'en préciser les modalités d'intervention auprès des partenaires et des familles. Cette première année a également permis de clarifier les missions du service et ses objectifs d'accompagnement. L'année a enfin été marquée par l'aménagement d'un espace dédié au sein du FAM, accueillant les bureaux du service ainsi qu'une salle d'activité et de repas, et par l'acquisition de deux véhicules adaptés.

## II. Bilan de l'activité durant l'année 2025

En 2025, la MAS Hors les Murs a accompagné 6 personnes, dont 3 hommes et 3 femmes, âgées de 19 à 46 ans, avec une moyenne d'âge de 26 ans. Les profils des personnes suivies illustrent pleinement la mission du service : 4 vivaient à domicile sans solution adaptée, tandis que 2 ont été orientés depuis des établissements dans lesquels la pérennité de l'accompagnement était remise en question du fait de la complexité de leur

situation. Le service apporte ainsi une réponse à des parcours souvent fragiles, nécessitant un accompagnement souple, individualisé et fortement coordonné.

### 2.1 Entrées / Sorties des personnes accompagnées

L'année 2025 a été marquée par 6 entrées effectives, dans le cadre de l'ouverture progressive du service. Les premiers accompagnements ont pu débuter à compter du mois d'avril, dans l'attente de l'autorisation effective de l'ARS. Cette montée en charge progressive a permis d'initier les premiers accompagnements et de poser les bases du fonctionnement de la file active.

### 2.2 Journées réalisées en 2025

En 2025, 664 journées ont été réalisées, soit un taux d'occupation de 53,12 %. Ce niveau d'activité, inférieur à la cible attendue, apparaît cohérent au regard de la première année de fonctionnement du service. Les accompagnements n'ont pu débuter qu'à compter du mois d'avril, dans l'attente de l'autorisation effective de l'ARS, dans un contexte de montée en charge progressive et de difficultés de recrutement.

## III. Ressources humaines

L'année 2025 a été marquée par des difficultés de recrutement, l'équipe n'étant pas encore complète à ce jour. Le service nécessite en effet des profils spécifiques, capables d'intervenir à domicile, parfois seuls, et d'accompagner des situations complexes nécessitant une grande capacité d'adaptation, de prise d'initiative et une expérience professionnelle solide. Le travail mené implique également un lien étroit avec les familles et une bonne compréhension des enjeux de coordination autour du parcours de la personne. Malgré ces contraintes, l'équipe en place a permis d'engager les premiers accompagnements et de structurer progressivement le fonctionnement du service.

L'établissement a renforcé son engagement en formation via un plan diversifié (Snozelen, TSA, sécurité, hygiène, CAA...), favorisant les compétences, la qualité d'accompagnement et la prévention des risques.

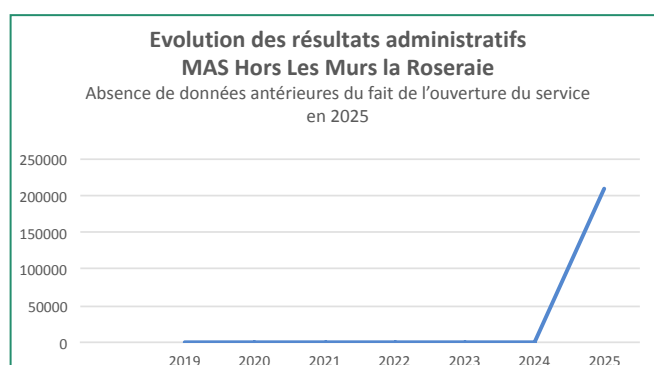
#### IV. Partenariats

L'accompagnement de la MAS Hors les Murs repose sur un travail étroit avec les familles et les partenaires du territoire. L'accompagnement à domicile implique une coordination renforcée avec les différents acteurs intervenant auprès des personnes accompagnées, ainsi qu'une articulation avec les autres établissements du CHR. En 2025, le service a également développé des modalités d'accompagnement individualisées, notamment avec l'intervention d'un éducateur sportif proposant des prises en charge adaptées aux besoins de certaines personnes accompagnées. Des partenariats ont également été mis en place avec le FAM de Sartrouville, permettant la participation à certains temps d'activités au sein de leurs locaux.

#### V. Analyse du résultat

La MAS Hors les Murs s'inscrit dans une année de démarrage. Si le service a été financé sur l'année complète, les accompagnements n'ont réellement commencé qu'en avril 2025, ce qui explique un résultat excédentaire de 209609 €, lié en grande partie à une montée en charge progressive du service.

Cette situation s'explique notamment par une équipe encore incomplète, avec un écart important sur les dépenses de personnel (258293 € réalisés pour 343754 € budgétés), ainsi que par le fait que certaines lignes de fonctionnement n'ont pas encore été pleinement mobilisées. Certaines dépenses nécessaires au déploiement du service, notamment en matière de matériel, d'équipement ou de soutien aux accompagnements, n'ont pas pu être engagées dans le calendrier initialement envisagé, dans un contexte de trésorerie contrainte.



Le résultat 2025 doit donc être lu comme celui d'un service en construction, et non comme celui d'un fonctionnement stabilisé.

#### VI. Perspectives 2026

L'année 2026 devra permettre de consolider le développement engagé en 2025. Le recrutement et la stabilisation d'une équipe complète constitueront un enjeu majeur pour assurer la continuité et la qualité des accompagnements. Cette nouvelle année devra également permettre de tirer les premiers bilans des accompagnements engagés, afin d'identifier les bénéfices observés, les freins rencontrés et les réussites du dispositif. Au regard des besoins identifiés sur le territoire, une réflexion pourra également être poursuivie autour d'un éventuel développement du service, sous réserve des orientations qui pourront être retenues par l'ARS. Le développement des partenariats constituera également un axe important afin de renforcer l'ancrage territorial du service. Enfin, le projet de réhabilitation des locaux FAM / MAS constituera un enjeu important, avec pour objectif de rapprocher les deux services MAS afin de favoriser le travail en commun et de faciliter le suivi des équipes par la cheffe de service.





# Centre d'habitat Horizons

**Établissement dirigé par Christine Gimpel**

Service appartements  
30, avenue de l'Amiral  
Lemonnier  
78160 Marly-le-Roi  
chh@avenirapei.org

Foyer l'Oasis  
46, Grande Rue  
78160 Marly-le-Roi  
chh@avenirapei.org

Maison les Courlis  
20, place Paul Demange  
78360 Montesson  
chh@avenirapei.org

Foyer-appartement  
Montval  
5 allée Degas  
78160 Marly-le-Roi  
chh@avenirapei.org

Maison les Ibis  
43, rue Alphonse Pallu  
78110 Le Vésinet  
chh@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

### 1.1 Présentation de l'établissement

Le Centre d'Habitat Horizons, créé le 1er septembre 2012 est issu du regroupement de la majorité des hébergements de travailleurs de l'association Avenir Apei: le Centre d'Habitat de Marly-le-Roi (Oasis et Service Appartements) issu de l'association ACCOR, le foyer-appartement L'Envol transféré au Vésinet et anciennement de l'APEI Boucle de la Seine et le foyer La Maison Les Courlis, issu de l'association du même nom.

Ce regroupement, résultat d'une volonté associative et départementale permet une diversification de l'offre d'hébergement, et facilite la mutualisation des moyens et la transversalité des compétences.

Les personnes accompagnées présentent un Handicap intellectuel, et /ou psychique. Le Handicap peut s'accompagner de troubles de la personnalité ou du comportement et de problèmes de santé spécifiques.

Le Centre d'Habitat Horizons est agréé pour accueillir 125 adultes en situation de handicap dont 120 places en foyer d'hébergement et 5 places en foyer de vie réparties sur les 5 sites du CHH:

- 120 adultes:

Âgés de 18 à 60 ans, en situation de travail en milieu protégé ou adapté, ou encore en milieu ordinaire par détachement, et disposant d'une décision d'orientation de la Commission des Droits et de l'Autonomie.

- 5 adultes:

Âgés de 18 à 60 ans, non travailleurs disposant d'une relative autonomie dans l'accomplissement des actes essentiels de la vie courante, déficients intellectuels et/ou psychiques, et disposant d'une décision d'orientation de la Commission des Droits et de l'Autonomie.

Au 31 décembre 2025 le Centre d'Habitat comptait 109 personnes accompagnées:

- 26 places occupées sur 26 à L'Oasis
- 22 places occupées sur 36 au service Appartements

- 39 places occupées sur 40 aux Courlis
- 15 places occupées sur 15 aux Ibis
- 7 places occupées sur 8 à Montval.

Les 4 personnes accompagnées par le foyer des Monts Blancs (rattachement administratif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019) sont sorties des effectifs dans le 1er trimestre 2025.

### 1.2 Événements importants survenus dans l'année

- Les travaux des studios se poursuivent au Vésinet: ouverture avril 2026
- Le projet de déménagement des bureaux administratifs du CHH a été reporté pour l'année 2027
- Le CHH a passé les auto-évaluations HAS sur le premier trimestre pour préparer le CHH pour 2027
- Des Nouvelles élections du CVS se sont tenues en mars avec un bel engagement de la part des familles et des résidents et permet la représentativité des différents sites
- 7 projets transferts ont été menés permettant aux résidents de se rendre: à Berck, au zoo de Beauval, à Barcarès, en Sallertaine, en Haute Loire avec le projet Vél-Horizons séjour en itinérant à vélo. Les résidents ont pu s'essayer aux plaisirs des activités de neige dans le Vercors et la Savoie
- Le CHH remercie AWA pour « Le journal des Courlis » très apprécié par les familles.

Le CHH a participé à l'opération Brioches qui a remporté un franc succès et a terminé son année dans la convivialité par les repas de service.

## II. Bilan de l'activité durant l'année 2025

### 2.1 Entrées / Sorties des personnes accompagnées

En 2025, sur une capacité totale autorisée de 125 places, le taux d'occupation du CHH atteint 86.31 % au global. File active 14 personnes au 31 décembre 2025.

**Entrées :** 11 (7 admissions via les familles, 1 via IME les Glycines, 1 maison hospitalière de Cergy, 1 du secteur social et 1 via ASE) dont 3 personnes en situation d'urgence.

Le CHH mène une politique active de recrutement de nouveaux résidents en dynamisant l'accueil de stagiaires (15 stagiaires accueillis en 2025, correspondant environs 332 journées, soit une augmentation de 86 journées par rapport à 2024).

Parmi ces 15 stagiaires accueillis en 2025, 10 ont été admis dans la même année.

**Sorties** : 8 (1 sortie en logement autonome / 6 en FV / 1 vers un autre FH).

La durée moyenne du séjour au CHH des personnes sortantes est de 21 ans.

## 2.2 Journées réalisées en 2025

Le nombre de journées réalisées est de 39377 en 2025 comprenant toutes personnes et quel que soit le mode d'accompagnement.

## III. Ressources humaines

Le CHH applique la convention collective de 1966. La valeur du point est de 3,93 €.

M<sup>me</sup> Carole Morgado a rejoint l'équipe de direction du CHH en août 2025, elle est cheffe de service du foyer les Courlis suite au départ sur le foyer de vie des Mésanges de Mme Benoit Caroline.

Notre infirmière œuvre aujourd'hui sur le foyer de vie des Mésanges. Le CHH est resté très actif pour pourvoir à son remplacement qui est toujours en cours. L'équipe des coordinatrices de parcours s'est renouvelée avec l'arrivée de M<sup>me</sup> Dorothée Druart en remplacement de M<sup>me</sup> Bouvier.

Les autres mouvements du personnel sont :

Départs : 1 AES sur Montval, la secrétaire du CHH, et une ASI du foyer les Courlis et 2 surveillantes de nuit pour la retraite.

Mobilités interne à l'association : 3 professionnelles.

Entrées : 8 dont 1 ME sur les IBIS, 1 psychologue sur le foyer OASIS, 3 surveillants de nuit sur l'OASIS et 1 sur le foyer appartement de Montval.

Deux nouveaux postes de surveillants de nuit sur le foyer OASIS ont été créés suite à la commission de sécurité.

Soit un total de :

- 8 sorties des effectifs
- 8 entrées dans les effectifs.

## IV. Partenariats

Les partenariats avec Art 27, le lézard bleu (théâtre) ont été maintenus en 2025.

Le trait commun entre toutes ces propositions est de contribuer au bien-être des personnes en proposant des ateliers artistiques. Corbett (sport adapté) a été poursuivi permettant de viser un bien-être santé.

Une conseillère conjugale et familiale a réalisé plusieurs séances sur le thème de la vie affective et sexuelle sur plusieurs sites du CHH.

6 personnes ont bénéficié d'une orientation vers la plateforme de remédiation cognitive et réhabilitation psychosociale du Centre Hospitalier Théophile Roussel. L'objectif de cette plateforme est d'accompagner les personnes dans la réalisation de leurs projets en développant leur capacité à agir. Le CHH a

bénéficié de l'intervention du Docteur Goldfarb pour la santé bucco-dentaire.

Le CHH a développé un partenariat avec la fédération française du sport adapté via ses référents sportif. Celui-ci se concrétise par l'adhésion de nombreux résidents qui pourront participer à plusieurs tournois et rencontres sportives. Cela s'est concrétisé par le conventionnement signé avec l'USVTT de tennis de table de Verneuil où un tournoi est programmé tous les trimestres.

## V. Analyse du résultat

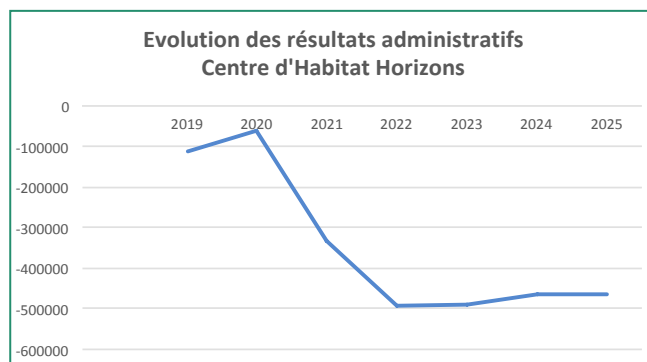
L'exercice 2025 se solde par un résultat comptable déficitaire de -494 134,55€. Il correspond à la différence entre les recettes (Classe 7) et les dépenses (Classe 6) de l'exercice.

Le déficit s'explique également par un manque à gagner des produits de tarification de -493 k€ en lien avec la baisse du taux d'activité (86.31 %).

Une augmentation des dépenses en prestations alimentation qui a provoqué des dépassements sur le budget alloué de + 10k€ et des maintenances + 10K€.

Les recettes en atténuation dont l'optimisation fiscale (38k€) les remboursements des indemnités journalières (+ 55k€), remboursement repas (12k€) ont contribué à compenser les dépassements des dépenses engagées.

Le résultat administratif correspond au résultat comptable corrigé des reports excédentaires ou déficitaires des exercices antérieurs et des charges non opposables au financeur. Le résultat administratif à affecter est déficitaire à hauteur de - 464 812,33 €.



## VI. Perspectives 2026

- assurer un suivi de la transformation de l'offre pour le Service appartements en accompagnant les résidents des 8 studios
- Finaliser le projet d'adaptation de l'offre de transformation du Centre d'Habitat Horizons avec le CD 78
- Renforcer la dynamique de parcours du CHH
- Poursuivre la réflexion sur la fluidité de Parcours de la personne accompagnée au sein du CHH notamment concernant les personnes vieillissantes et celles allant vers plus d'autonomie
- Préparer les établissements à l'évaluation HAS de 2027
- Renforcer la transversalité des pratiques professionnelles entre les sites du CHH.



Nos formules  
 Nos Formules  
 Prix : 1,50 €  
 Prix : 2,00 €  
 Prix : 2,50 €  
 Prix : 3,00 €  
 Prix : 3,50 €  
 Prix : 4,00 €  
 Prix : 4,50 €  
 Prix : 5,00 €  
 Prix : 5,50 €  
 Prix : 6,00 €  
 Prix : 6,50 €  
 Prix : 7,00 €  
 Prix : 7,50 €  
 Prix : 8,00 €  
 Prix : 8,50 €  
 Prix : 9,00 €  
 Prix : 9,50 €  
 Prix : 10,00 €  
 Prix : 10,50 €  
 Prix : 11,00 €  
 Prix : 11,50 €  
 Prix : 12,00 €  
 Prix : 12,50 €  
 Prix : 13,00 €  
 Prix : 13,50 €  
 Prix : 14,00 €  
 Prix : 14,50 €  
 Prix : 15,00 €  
 Prix : 15,50 €  
 Prix : 16,00 €  
 Prix : 16,50 €  
 Prix : 17,00 €  
 Prix : 17,50 €  
 Prix : 18,00 €  
 Prix : 18,50 €  
 Prix : 19,00 €  
 Prix : 19,50 €  
 Prix : 20,00 €  
 Prix : 20,50 €  
 Prix : 21,00 €  
 Prix : 21,50 €  
 Prix : 22,00 €  
 Prix : 22,50 €  
 Prix : 23,00 €  
 Prix : 23,50 €  
 Prix : 24,00 €  
 Prix : 24,50 €  
 Prix : 25,00 €  
 Prix : 25,50 €  
 Prix : 26,00 €  
 Prix : 26,50 €  
 Prix : 27,00 €  
 Prix : 27,50 €  
 Prix : 28,00 €  
 Prix : 28,50 €  
 Prix : 29,00 €  
 Prix : 29,50 €  
 Prix : 30,00 €  
 Prix : 30,50 €  
 Prix : 31,00 €  
 Prix : 31,50 €  
 Prix : 32,00 €  
 Prix : 32,50 €  
 Prix : 33,00 €  
 Prix : 33,50 €  
 Prix : 34,00 €  
 Prix : 34,50 €  
 Prix : 35,00 €  
 Prix : 35,50 €  
 Prix : 36,00 €  
 Prix : 36,50 €  
 Prix : 37,00 €  
 Prix : 37,50 €  
 Prix : 38,00 €  
 Prix : 38,50 €  
 Prix : 39,00 €  
 Prix : 39,50 €  
 Prix : 40,00 €  
 Prix : 40,50 €  
 Prix : 41,00 €  
 Prix : 41,50 €  
 Prix : 42,00 €  
 Prix : 42,50 €  
 Prix : 43,00 €  
 Prix : 43,50 €  
 Prix : 44,00 €  
 Prix : 44,50 €  
 Prix : 45,00 €  
 Prix : 45,50 €  
 Prix : 46,00 €  
 Prix : 46,50 €  
 Prix : 47,00 €  
 Prix : 47,50 €  
 Prix : 48,00 €  
 Prix : 48,50 €  
 Prix : 49,00 €  
 Prix : 49,50 €  
 Prix : 50,00 €  
 Prix : 50,50 €  
 Prix : 51,00 €  
 Prix : 51,50 €  
 Prix : 52,00 €  
 Prix : 52,50 €  
 Prix : 53,00 €  
 Prix : 53,50 €  
 Prix : 54,00 €  
 Prix : 54,50 €  
 Prix : 55,00 €  
 Prix : 55,50 €  
 Prix : 56,00 €  
 Prix : 56,50 €  
 Prix : 57,00 €  
 Prix : 57,50 €  
 Prix : 58,00 €  
 Prix : 58,50 €  
 Prix : 59,00 €  
 Prix : 59,50 €  
 Prix : 60,00 €  
 Prix : 60,50 €  
 Prix : 61,00 €  
 Prix : 61,50 €  
 Prix : 62,00 €  
 Prix : 62,50 €  
 Prix : 63,00 €  
 Prix : 63,50 €  
 Prix : 64,00 €  
 Prix : 64,50 €  
 Prix : 65,00 €  
 Prix : 65,50 €  
 Prix : 66,00 €  
 Prix : 66,50 €  
 Prix : 67,00 €  
 Prix : 67,50 €  
 Prix : 68,00 €  
 Prix : 68,50 €  
 Prix : 69,00 €  
 Prix : 69,50 €  
 Prix : 70,00 €  
 Prix : 70,50 €  
 Prix : 71,00 €  
 Prix : 71,50 €  
 Prix : 72,00 €  
 Prix : 72,50 €  
 Prix : 73,00 €  
 Prix : 73,50 €  
 Prix : 74,00 €  
 Prix : 74,50 €  
 Prix : 75,00 €  
 Prix : 75,50 €  
 Prix : 76,00 €  
 Prix : 76,50 €  
 Prix : 77,00 €  
 Prix : 77,50 €  
 Prix : 78,00 €  
 Prix : 78,50 €  
 Prix : 79,00 €  
 Prix : 79,50 €  
 Prix : 80,00 €  
 Prix : 80,50 €  
 Prix : 81,00 €  
 Prix : 81,50 €  
 Prix : 82,00 €  
 Prix : 82,50 €  
 Prix : 83,00 €  
 Prix : 83,50 €  
 Prix : 84,00 €  
 Prix : 84,50 €  
 Prix : 85,00 €  
 Prix : 85,50 €  
 Prix : 86,00 €  
 Prix : 86,50 €  
 Prix : 87,00 €  
 Prix : 87,50 €  
 Prix : 88,00 €  
 Prix : 88,50 €  
 Prix : 89,00 €  
 Prix : 89,50 €  
 Prix : 90,00 €  
 Prix : 90,50 €  
 Prix : 91,00 €  
 Prix : 91,50 €  
 Prix : 92,00 €  
 Prix : 92,50 €  
 Prix : 93,00 €  
 Prix : 93,50 €  
 Prix : 94,00 €  
 Prix : 94,50 €  
 Prix : 95,00 €  
 Prix : 95,50 €  
 Prix : 96,00 €  
 Prix : 96,50 €  
 Prix : 97,00 €  
 Prix : 97,50 €  
 Prix : 98,00 €  
 Prix : 98,50 €  
 Prix : 99,00 €  
 Prix : 99,50 €  
 Prix : 100,00 €

LA LIMONADERIE  
 Paris  
 LA LIMONADERIE  
 Paris

LA LIMONADERIE  
 Paris  
 LA LIMONADERIE  
 Paris

Production  
 Stockage  
 Lavette Verte

(Maison) Café : 1,50 €  
 Crêpes sucrées Dessert : 2,00 €  
 Cookies : 2,00 €

# ESAT LES NÉFLIERS

ETABLISSEMENT & SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL

4 rue des Néfliers - 78112 Fourqueux

Tél. 01 39 73 47 88

esat-nefliers@avenirapei.org

nefliers  
 IR-APEI

# Pôle travail accompagné

3 ESAT, 3 SAS,  
1 entreprise adaptée

Le Pôle Travail Accompagné réunit l'ESAT et la SAS les Néfliers, l'ESAT et la SAS les Courlis, l'ESAT et la SAS La Roseraie et l'Entreprise Adaptée Avenir Apei.

Soit 327 personnes en situation de handicap sur 3 sites accompagnées par 60 salariés sous la responsabilité de 2 Directrices d'établissement rapportant à la Directrice de Pôle.

Chaque établissement conserve sa gestion propre mais nous avons également lancé de nombreux projets tant médico-sociaux que de développement économique au niveau du Pôle :

- Développement de l'autodétermination et de l'autonomie individuelles pour une progression de chacun en fonction de ses besoins
- Poursuite du programme de reconnaissance des compétences de chaque travailleur
- Diversification de nos activités pour une plus grande polyvalence des travailleurs
- Développement des prestations extérieures pour favoriser encore l'inclusion de nos travailleurs en milieu ordinaire
- Poursuite de la démarche d'amélioration continue de la qualité en vue de l'évaluation HAS en 2027. L'accent est mis sur les droits des personnes, leur pouvoir d'agir, l'inclusion, la bientraitance et la co-construction éthique des projets personnalisés.

Tout ceci dans le cadre de la mise en œuvre du plan national de transformation des ESAT et de la loi Plein Emploi qui sont de nouveaux challenges pour nos ESAT.

**Pôle dirigé par Danièle Ruff**



# ESAT les Néfliers

Établissement dirigé  
par Céline Charlot

4, rue des Néfliers  
78112 Fourqueux  
Saint-Germain-en-Laye  
esat-nefliers@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

### 1.1 Présentation de l'établissement

L'ESAT Les Néfliers est agréé par l'ARS pour accompagner 130 adultes en situation de handicap mental léger à moyen ou de handicap psychique. Sa mission est de proposer une activité professionnelle diversifiée et adaptée aux capacités de chacun, de soutenir le développement personnel et de favoriser l'inclusion sociale et professionnelle dans un cadre épanouissant. Les travailleurs sont accompagnés par 14 moniteurs d'atelier, 3 moniteurs principaux et un chef d'atelier. Ils bénéficient également du suivi d'une équipe médico-sociale composée d'une psychologue et d'un coordinateur médico-social, sous la responsabilité d'une cheffe de service médico-social. La chargée d'insertion professionnelle, directement rattachée à la direction, pilote les actions favorisant l'accès au milieu ordinaire. L'ESAT propose des activités variées: prestations en entreprise, conditionnement, sous-traitance industrielle, reprographie, saisie informatique, repassage-laverie, point relais, espaces verts et restauration via un foodtruck.

### 1.2 Événements importants survenus dans l'année

En 2025, les Ateliers d'Avenir Apei ont poursuivi leur engagement en faveur de l'inclusion professionnelle et de la valorisation des compétences des travailleurs en situation de handicap. Plusieurs temps forts ont marqué l'année: participation au DuoDay, immersions en entreprise et développement de prestations extérieures favorisant l'ouverture vers le milieu ordinaire. Les actions de professionnalisation ont également été renforcées. Un temps fort a mis à l'honneur les travailleurs lors de la remise des médailles du travail et des certifications obtenues. L'année a également été fortement mobilisée par la préparation des évaluations HAS prévues en 2027. Dans ce cadre, l'ESAT s'est engagé dans une démarche d'auto-évaluation: une équipe de professionnels formés à l'évaluation HAS est intervenue durant une semaine pour conduire une évaluation interne, interrogeant les équipes sur les différents

chapitres du référentiel et permettant d'identifier les points forts et les axes d'amélioration.

## II. Bilan de l'activité durant l'année 2025

### 2.1 Entrées / Sorties des personnes accompagnées

Une activité médico-sociale toujours soutenue, avec:

- 10 admissions: à parts égales du milieu ordinaire et du secteur Enfance
- 9 sorties: changement d'ESAT, départ en foyer de vie et retour vers le soin. À noter que, cette année encore, 3 départs sont dus à un refus de poursuivre à l'ESAT Les Néfliers au Pecq
- 63 périodes de stages: découverte, évaluation, admission, MISPE, coopération interétablissements.

### 2.2 Journées réalisées en 2025

L'activité réalisée est de 25994 journées, soit un taux d'occupation de 89 % avec 125 personnes présentes en moyenne sur l'année 2025 (équivalent à 114.7 ETP) pour un agrément de 130 personnes, ce qui est un résultat fragile.

## III. Ressources humaines

En 2025, l'ESAT Les Néfliers a connu plusieurs évolutions importantes sur le plan des ressources humaines. Deux moniteurs d'atelier, présents de longue date, ont fait valoir leurs droits à la retraite. L'année a également été marquée par le renforcement de l'harmonisation des pratiques médico-sociales à l'échelle du pôle, avec la présence d'un coordinateur médico-social sur chaque site afin d'assurer la cohérence du suivi des projets personnalisés, des stages et des formations des travailleurs. Le recrutement d'une chargée d'insertion professionnelle en juillet est venu renforcer la dynamique d'accès au milieu ordinaire. L'année a aussi été marquée par une forte mobilisation autour de la formation: poursuite du dispositif Différent et Compétent (RAE), formations HACCP, ADP, transformation des ESAT, relation client pour les moniteurs

principaux, ainsi que SST et prévention des risques. Les moniteurs ont également été formés à l'autodétermination et aux droits des personnes, tandis que les travailleurs ont bénéficié de formations aux premiers secours et à la construction d'un projet vers le milieu ordinaire.

#### IV. Partenariats

Une convention de stages à l'année est menée avec l'IMPro Les Glycines qui permet aux jeunes de cet établissement de se familiariser avec le travail et d'apprendre leur futur métier en immersion avec leurs futurs collègues.

Nous travaillons aussi en lien étroit avec différents partenaires du secteur sanitaire et social tels que les CMP locaux ou les autres associations des Yvelines pour des échanges de bonnes pratiques et des ouvertures de perspectives pour nos travailleurs.

Nous entretenons aussi des rapports privilégiés avec les entreprises locales avec qui nous travaillons à bâtir des liens étroits permettant aux travailleurs de s'essayer en milieu ordinaire s'ils le souhaitent.

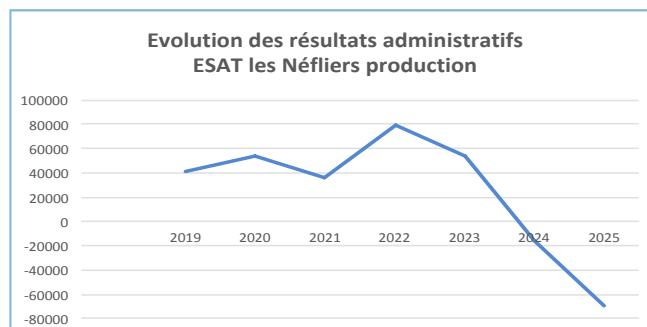
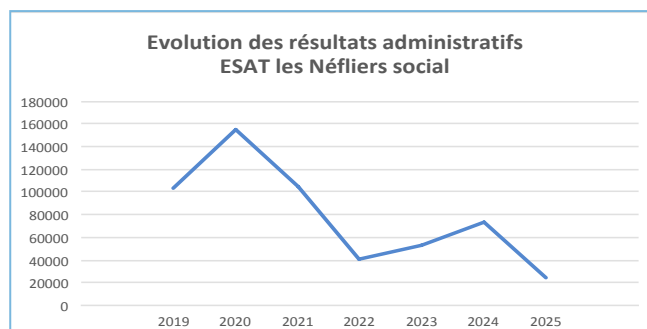
Nous menons aussi un travail régulier avec l'Association Un Avenir Après le Travail pour préparer nos travailleurs à un arrêt serein du travail.

#### V. Analyse du résultat

En 2025, l'ESAT présente un résultat quasi à l'équilibre (+5,6 k€), en nette baisse par rapport à 2024 (+83,7 k€). Cette évolution s'explique par un effet ciseau entre des charges globalement en hausse et des produits de tarification en légère diminution (-26 k€) en lien avec la sous-activité. Les dépenses de personnel augmentent par rapport à 2024 mais restent conformes au budget. Cette évolution s'explique notamment par l'intégration de deux départs à la retraite pour environ 45 k€, ainsi que par des frais de recrutement exceptionnels en 2025. Les charges d'exploitation demeurent élevées, notamment sur l'alimentation et la maintenance, cette dernière ayant été impactée par le report du déménagement, nécessitant la réalisation de travaux initialement différés. La situation reste



maîtrisée, mais appelle une vigilance accrue en 2026 sur le pilotage de l'activité et la maîtrise des charges, notamment les prestations externalisées.



#### VI. Perspectives 2026

En 2026, l'ESAT Les Néfliers poursuit le renforcement de sa démarche d'amélioration continue de la qualité, en préparation de l'évaluation HAS 2027. Les actions se concentrent sur les droits des personnes, le développement du pouvoir d'agir, l'inclusion, la bientraitance et la co-construction éthique des projets personnalisés. Parallèlement, le développement économique est soutenu par la diversification des activités à l'échelle du Pôle, l'essor des prestations extérieures et l'acquisition d'un véhicule sans permis. L'inclusion en milieu ordinaire et l'autonomie sont également renforcées (DuoDays, formations, lien avec le SPE). Enfin, une nouvelle organisation permet aux travailleurs qui le souhaitent de déjeuner de manière autonome, favorisant choix et responsabilisation au quotidien.





# SAS les Néfliers

Établissement dirigé  
par Céline Charlot

4, rue des Néfliers  
78112 Fourqueux  
Saint-Germain-en-Laye  
sas-esat-nefliers@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

### 1.1 Présentation de l'établissement

La Section d'Adaptation Spécialisée (SAS) des Néfliers est agréée pour accueillir 8 personnes à temps plein, soit 16 à mi-temps. Financée par le Conseil départemental des Yvelines, elle accompagne des travailleurs en situation de handicap ayant besoin d'un soutien renforcé pour s'épanouir ou se maintenir dans l'emploi. Elle vise à redonner du sens au travail, valoriser les compétences et renforcer la confiance en soi. La SAS intervient dans l'observation des difficultés, l'adaptation du poste ou du rythme de travail et l'évaluation des compétences avec les moniteurs d'atelier. Adossée à l'ESAT Les Néfliers et située dans les mêmes locaux, elle est animée par un éducateur spécialisé et une monitrice éducatrice, en lien étroit avec l'équipe médico-sociale. Les accompagnements alternent activités de développement personnel, sportives, culturelles et ateliers collectifs (cuisine, jardinage, couture).

### 1.2 Événements importants survenus dans l'année

En 2025, la SAS des Néfliers a poursuivi le développement de ses activités, notamment autour de la couture. Portée par l'implication bénévole de M<sup>me</sup> Jimenez, mère d'un travailleur de l'ESAT, cette activité s'est renforcée grâce à l'acquisition d'une Cricut permettant de personnaliser les créations et même de produire des goodies que nous pouvons offrir à certains visiteurs. Le succès rencontré lors des marchés de Noël et d'été a contribué à professionnaliser davantage les participants et à valoriser leurs savoir-faire. Cette dynamique illustre une approche mêlant inclusion, créativité et ouverture vers l'extérieur. Par ailleurs, la monitrice éducatrice s'est investie dans le CVS de l'ESAT en accompagnant les travailleurs qui y siègent et en soutenant leur participation aux instances.

## II. Bilan de l'activité durant l'année 2025

### Journées réalisées en 2025

L'activité réalisée est de 1622 jours soit un taux d'occupation à 92 % de l'activité complète, avec 17 personnes présentes en moyenne sur l'année 2025 pour un agrément de 16 personnes à mi-temps.

17 personnes étaient accueillies à temps partiel à la SAS au 31 décembre 2025.

## III. Ressources humaines

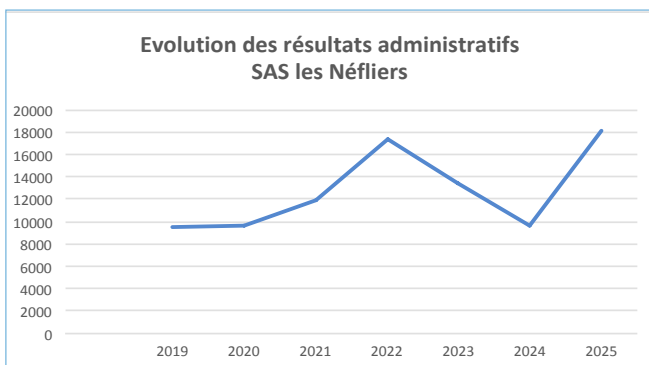
En 2025, l'équipe de la SAS a bénéficié d'une stabilité appréciable, favorisant une dynamique de travail positive et une continuité dans l'accompagnement des personnes accueillies. Comme l'ensemble des professionnels de l'ESAT, l'équipe a participé à plusieurs actions de formation, notamment autour de l'autodétermination et la compréhension du plan de transformation des ESAT. Des formations à la sécurité ont également été organisées, incluant le SST et la sensibilisation aux risques attentat. Enfin, les professionnels de la SAS ont pris part aux séances d'analyse de pratiques menées avec les moniteurs d'atelier de l'ESAT, contribuant à renforcer les échanges et la cohérence des accompagnements.

## IV. Partenariats

Avec le CAJ de Chatou, une rencontre mensuelle soutient le lien social des travailleurs en attente d'arrêt. Chaque trimestre, une activité cuisine avec le foyer Le Point du Jour, en alternance à l'ESAT et au foyer, renforce échanges et convivialité. Nous coopérons aussi avec Un Avenir Après le Travail pour préparer sereinement la fin d'activité.

## V. Analyse du résultat

En 2025, la Section d'Adaptation Spécialisée présente une situation budgétaire maîtrisée, avec des dépenses globales en diminution par rapport à 2024 (108,6 k€ vs 111,9 k€), tout en respectant l'enveloppe allouée. Les charges de personnel, qui constituent le principal poste, restent globalement stables et maîtrisées. Les dépenses d'exploitation apparaissent contenues, traduisant une gestion ajustée des besoins. L'équilibre global est assuré, avec un léger excédent. Cette situation traduit un fonctionnement stable et conforme aux attendus d'un ESMS, avec un enjeu prioritaire de maintien de cet équilibre dans un contexte de ressources contraintes et d'évolution des besoins des personnes accompagnées.



## VI. Perspectives 2026

En 2026, nous renforçons nos coopérations pour sécuriser les parcours, notamment des travailleurs vieillissants. Priorité : conclure un partenariat avec un foyer de vie extérieur à notre association (visites et coordination médico sociale pour des

immersions & des accueils à temps partiel) pour préparer les transitions et préserver le lien social après le travail. En parallèle, mise en place avec l'association Handi Art d'ateliers artistiques inclusifs (cycles réguliers, restitutions) afin de soutenir l'expression, l'estime de soi et l'ouverture culturelle. Nous maintenons et développons nos activités actuelles (ateliers à intensité adaptée, aménagements de rythme et de poste, prévention santé, soutien psycho social) pour répondre aux besoins des travailleurs les plus fragiles et améliorer en continu la qualité de l'accompagnement.





# ESAT les Courlis

Établissement dirigé  
par Lise Bouchard

57, chemin de Cormeilles  
78400 Chatou  
esat-courlis@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

### 1.1 Présentation de l'établissement

L'ESAT Les Courlis est agréé par l'ARS pour accueillir 75 personnes en situation de handicap intellectuel ou psychique.

Les missions principales de l'établissement :

- Proposer une activité économique diversifiée, adaptée aux capacités de chacun
- Favoriser le développement personnel par des moyens de soutien adaptés
- Permettre l'intégration sociale.

Les travailleurs de l'ESAT sont accompagnés par 7 moniteurs d'atelier et 2 moniteurs principaux, encadrés par un chef d'atelier, par l'équipe médico-sociale (coordinatrice, psychologue) sous la supervision de la responsable médico-sociale ainsi que par une Chargée d'Insertion Professionnelle.

Des emplois adaptés à leurs compétences sont proposés aux travailleurs dans divers secteurs d'activité : Mailing, Prestations en entreprise, Conditionnement, Activités logistiques, Picking, Entretien des espaces verts ...



### 1.2 Événements importants survenus dans l'année

En 2025, les Ateliers d'Avenir Apei ont poursuivi leur engagement pour l'inclusion professionnelle et la valorisation des compétences des travailleurs en situation de handicap : participation au DuoDay, immersions en entreprise, développement de prestations extérieures et organisation de journées portes ouvertes. Les actions de professionnalisation ont également été renforcées. Un temps fort a mis à l'honneur les travailleurs lors de la remise des médailles du travail et des certifications obtenues. L'année a aussi été consacrée à la préparation des évaluations HAS prévues en 2027, avec une démarche d'auto-évaluation permettant d'identifier les points forts et axes d'amélioration.

## II. Bilan de l'activité durant l'année 2025

### 2.1 Entrées / Sorties des personnes accompagnées

- 3 entrées dont 2 en provenance d'autres ESAT et en provenance de l'IPC
- 2 sorties vers le CAJ Les Canotiers et l'ESAT La Roseraie
- 33 périodes de stage (281 journées) équivalent à 1,2 ETP.

### 2.2 Journées réalisées en 2025

L'activité a totalisé 16413 journées, avec un taux d'occupation de 97 % et 79 personnes présentes en moyenne sur 2025, soit l'équivalent de 74,4 ETP pour un agrément de 75 ETP.

## III. Ressources humaines

- Les postes d'Infirmier (0,1 ETP) et d'Assistant de Service Social (0,2 ETP) ont été supprimés pour créer un poste d'Agent de Maintenance Pôle, dont les missions sont en cours de définition
- Les postes de coordinatrice médico-social et chargé d'insertion ont été pourvus

- Le nouveau Responsable de Production a pris ses fonctions en septembre.

Les professionnels ont suivi diverses formations: Différent et Compétent (RAE), HACCP, ADP, transformation des ESAT, relation client, SST, risques attentat, autodétermination et droits des personnes.

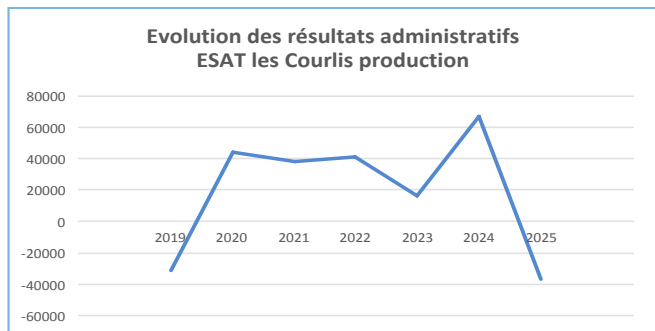
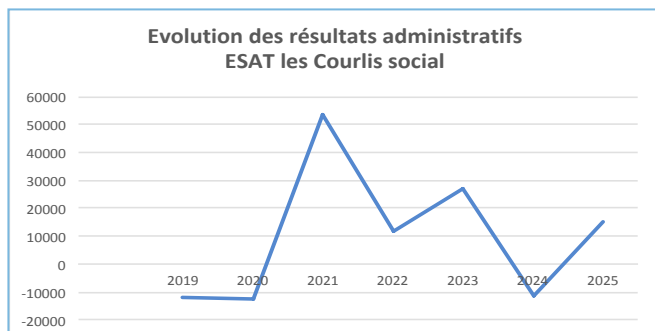
Les travailleurs ont bénéficié de formations aux premiers secours, à la construction d'un projet vers le milieu ordinaire, aux Gestes et Postures en Espaces Verts et à la conduite de chariots élévateurs.

#### IV. Partenariats

Des conventions de stage sont réalisées cette année avec l'IPC et un CAJ, permettant aux jeunes de réaliser des immersions en ESAT. Nous collaborons avec des partenaires sanitaires et sociaux, comme les CMP et associations des Yvelines. Nous renforçons aussi nos liens avec les entreprises afin de favoriser le lien avec le milieu ordinaire et avec l'Association Un Avenir Après le Travail pour préparer un départ à la retraite serein.

#### V. Analyse du résultat

Pour le budget social, l'exercice 2025 se clôture sur un excédent de 27369 €. Les charges de fonctionnement sont globalement maîtrisées, à l'exception des achats non stockés en hausse de 24 %. Les charges de personnel sont conformes aux prévisions budgétaires. On note également des économies sur les dépenses structurelles, liées notamment à une baisse des dotations aux amortissements de 25 % par rapport au budget. Les produits sont stables.



Le budget économique présente un déficit de 36823 €. Le chiffre d'affaires s'élève à 426527 €, en recul de 5 % par rapport à 2024, principalement en raison de la baisse du conditionnement (-16 %) et des prestations extérieures (-34 %). Par ailleurs, un poste initialement imputé par erreur au budget social en 2024 a été réaffecté au budget économique, ce qui explique une hausse de 6 % des charges de personnel.

#### VI. Perspectives 2026

- Nous poursuivons une démarche d'amélioration continue de la qualité en vue de l'évaluation HAS en 2027. L'accent est mis sur les droits des personnes, leur pouvoir d'agir, l'inclusion, la bientraitance et la co-construction éthique des projets personnalisés.
- Parallèlement, nous activons le développement économique via la diversification des activités avec les ESAT du Pôle, l'essor des prestations extérieures et l'achat d'un véhicule sans permis pour les livraisons et les Espaces Verts.
- Le renforcement de l'inclusion en milieu ordinaire et de l'autonomie reste prioritaire via les DuoDays, les formations, le lien avec le Service Public pour l'Emploi, ainsi que le projet de véhicule autonome. Enfin, nous favorisons l'autonomie quotidienne, par exemple avec la possibilité de déjeuner désormais de manière autonome au sein de l'ESAT, garantissant ainsi un cadre de travail respectueux et évolutif pour l'ensemble des travailleurs.





# SAS les Courlis

Établissement dirigé  
par Lise Bouchard

57, chemin de Cormeilles  
78400 Chatou  
sascourlis@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

### 1.1 Présentation de l'établissement

La Section d'Adaptation Spécialisée (SAS) des Courlis, créée en 2005, accueille 12 personnes en situation de handicap intellectuel à plein temps (ou 24 à mi-temps), avec un financement du Conseil Départemental des Yvelines. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, elle dispose de 8 places supplémentaires, permettant d'accompagner 16 personnes de plus à mi-temps sur le site de la Roseraie. La SAS a pour mission d'accompagner à mi-temps des travailleurs pour faciliter leur intégration à l'ESAT ou leur orientation vers d'autres structures, et de soutenir leur parcours professionnel. Adossée aux ESAT Les Courlis et La Roseraie, elle partage leurs locaux. L'équipe est composée de 4 professionnels sur Chatou et 2 à Carrières, encadrés par un responsable médico-social. Les accompagnements sont adaptés aux besoins et projets de chacun.

### 1.2 Événements importants survenus dans l'année

Ouverte fin 2024, la SAS La Roseraie s'appuie sur des ateliers créatifs, de la cuisine pédagogique, le potager ou encore le Bao Pao. Des partenariats avec un musée et avec la ville de Carrières-sur-Seine pour l'accès aux infrastructures sportives renforcent son ouverture.



Le succès des marchés de Noël valorise les savoir-faire, la professionnalisation et l'ouverture vers l'extérieur; tandis que des événements comme FALC en Scène, Kiwanis, les Victoires du Sport ou les Cafés Rencontre Retraite favorisent l'inclusion. La synergie entre la SAS Les Courlis et la SAS La Roseraie favorise les échanges et le développement des activités. Enfin, de nouvelles activités visant l'autonomie sont proposées: gestion du budget, tâches administratives et ménagères.

## II. Bilan de l'activité durant l'année 2025

### 2.1 Entrées / Sorties des personnes accompagnées

La SAS Les Courlis propose un accompagnement à la carte, flexible et personnalisé, ajusté en continu aux besoins de réorientation, de retour au travail et à l'évolution professionnelle de chacun.

### 2.2 Journées réalisées en 2025

L'activité a totalisé 2961 journées, avec un taux d'occupation de 67 % et 49 personnes, soit l'équivalent de 17 ETP pour un agrément de 20 ETP. Le plein fonctionnement à la SAS La Roseraie sera possible avec l'arrivée du 2<sup>e</sup> professionnel.

## III. Ressources humaines

Sur la SAS des Courlis, le départ de deux Monitrices-Éducatrices en 2025 crée des difficultés; le recrutement est en cours. Une éducatrice spécialisée en CDD compense temporairement ces absences. Cette instabilité pèse sur le fonctionnement de la SAS et les projets.

À la SAS La Roseraie, nous recherchons toujours un Moniteur-Éducateur junior. Nous accueillons, par ailleurs, un alternant Moniteur-Educateur depuis septembre 2025, ce qui renforce les activités et l'accompagnement.

Les équipes de Chatou et Carrières collaborent étroitement sous la supervision de la responsable médico-sociale.

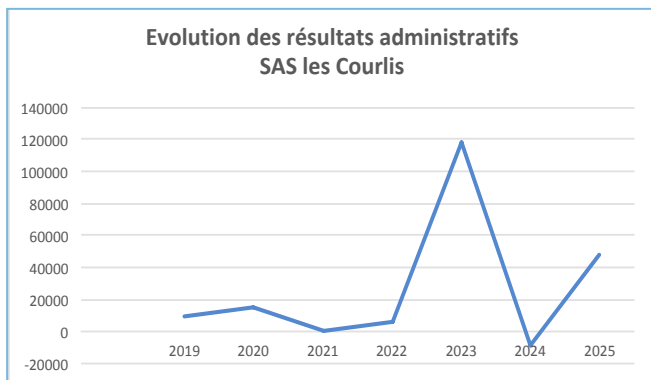
Les professionnels suivent des formations, comme l'analyse des pratiques ou le droit des personnes, pour améliorer leur accompagnement en continu.

## IV. Partenariats

La SAS développe des partenariats sportifs, culturels et de loisirs pour diversifier les activités extérieures. Elle collabore avec les CMP, l'hôpital Théophile Roussel et associations yvelinoises pour la réhabilitation psychosociale. Des rencontres inter-établissements sont proposées et un travail avec l'Association Un Avenir Après le Travail préparent les transitions et l'arrêt d'activité des travailleurs.

## V. Analyse du résultat

L'exercice 2025 se clôture par un excédent de 50696,56 €, traduisant une gestion maîtrisée. Les charges de fonctionnement, globalement conformes aux prévisions, enregistrent une baisse significative de 46 % par rapport à 2024, principalement liée à une forte réduction des achats non stockés, témoignant d'un effort de rationalisation. Les charges de personnel sont inférieures de 40000 € au budget, en raison de plusieurs postes restés vacants : deux départs au



sein de la SAS Les Courlis et un poste non encore pourvu à la SAS La Roseraie. Les dépenses structurelles demeurent stables, confirmant une bonne maîtrise des coûts fixes. Enfin, les produits sont en adéquation avec le budget, assurant l'équilibre global.

## VI. Perspectives 2026

En 2026, la priorité réside dans le recrutement pour pallier un sous-effectif critique : 2 ETP manquants sur 3,5 aux Courlis et 1 ETP sur 2 à La Roseraie.

Une fois les équipes stabilisées, une réflexion globale sera menée sur l'accompagnement en atelier et le développement de nouvelles activités pour renforcer la professionnalisation des travailleurs.

Il est aussi prévu de mettre en place des nouvelles sessions de vie quotidienne.

L'identification des travailleurs accompagnés sera affinée sur les deux SAS afin de proposer un suivi adapté.

La synergie entre Chatou et Carrières-sur-Seine se poursuivra via des projets communs et un partage de pratiques accru.

Enfin, un renforcement des coopérations locales visera à sécuriser les parcours, avec une attention particulière portée aux travailleurs vieillissants.





# ESAT la Roseraie

**Établissement dirigé  
par Lise Bouchard**

27, rue du Général Leclerc  
78420 Carrières-sur-Seine  
esat-roseraie@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

### 1.1 Présentation de l'établissement

L'ESAT La Roseraie est agréé par l'ARS pour accueillir 72 personnes en situation de handicap intellectuel ou psychique.

Les missions principales de l'établissement :

- Proposer une activité économique diversifiée, adaptée aux capacités de chacun
- Favoriser le développement personnel par des moyens de soutien adaptés
- Permettre l'intégration sociale.

Les travailleurs de l'ESAT sont accompagnés par 6 moniteurs d'atelier et 1 monitrice principale, encadrés par un chef d'atelier, par l'équipe médico-sociale (coordinateur, psychologue) sous la supervision de la responsable médico-sociale ainsi que par une Chargée d'Insertion Professionnelle.

Des emplois adaptés à leurs compétences sont proposés aux travailleurs dans divers secteurs d'activité : Conditionnement, Sous-traitance industrielle, Prestations en entreprise, Restauration, Blanchisserie, Transcription en FALC.



### 1.2 Événements importants survenus dans l'année

En 2025, les Ateliers d'Avenir Apei ont poursuivi leur engagement pour l'inclusion professionnelle et la valorisation des compétences des travailleurs en situation de handicap : participation au DuoDay, immersions en entreprise, développement de prestations extérieures et organisation de journées portes ouvertes. Les actions de professionnalisation ont également été renforcées. Un temps fort a mis à l'honneur les travailleurs lors de la remise des médailles du travail et des certifications obtenues. L'année a aussi été consacrée à la préparation des évaluations HAS prévues en 2027, avec une démarche d'auto-évaluation permettant d'identifier les points forts et axes d'amélioration.

## II. Bilan de l'activité durant l'année 2025

### 2.1 Entrées / Sorties des personnes accompagnées

- 4 entrées en provenance du Milieu Ordinaire, d'autres ESAT et de l'IPC
- 3 sorties dont une démission, une orientation vers un autre ESAT et vers un Foyer de Vie
- 29 périodes de stage (238 journées), équivalent à 1,1 ETP.

### 2.2 Journées réalisées en 2025

L'activité a totalisé 14749 journées, avec un taux d'occupation de 91 % et 71 personnes présentes en moyenne sur 2025, soit l'équivalent de 68 ETP pour un agrément de 72 ETP.

## III. Ressources humaines

- Les postes d'Infirmier (0,1 ETP) et d'Assistant de Service Social (0,2 ETP) ont été supprimés pour créer un poste d'Agent de Maintenance Pôle, dont les missions sont en cours de définition
- Les postes de psychologue, Moniteur Blanchisserie et chargé d'insertion ont été pourvus

- Le nouveau Responsable de Production a pris ses fonctions en septembre.

Les professionnels ont suivi diverses formations: Différent et Compétent (RAE), HACCP, ADP, transformation des ESAT, relation client, SST, risques attentat, autodétermination et droits des personnes.

Les travailleurs ont bénéficié de formations aux premiers secours, à la construction d'un projet vers le milieu ordinaire et à la conduite de chariots élévateurs.

#### IV. Partenariats

Des conventions de stage sont réalisées cette année avec deux IME et un CAJ, permettant aux jeunes de réaliser des immersions en ESAT. Nous collaborons avec des partenaires sanitaires et sociaux, comme les CMP et associations des Yvelines. Nous renforçons aussi nos liens avec les entreprises afin de favoriser le lien avec le milieu ordinaire et avec l'Association Un Avenir Après le Travail pour préparer un départ à la retraite serein.

#### V. Analyse du résultat

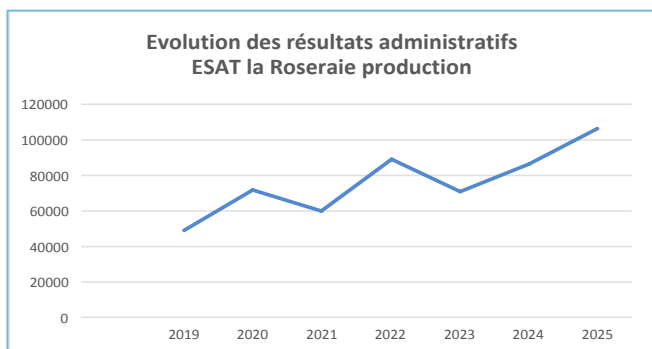
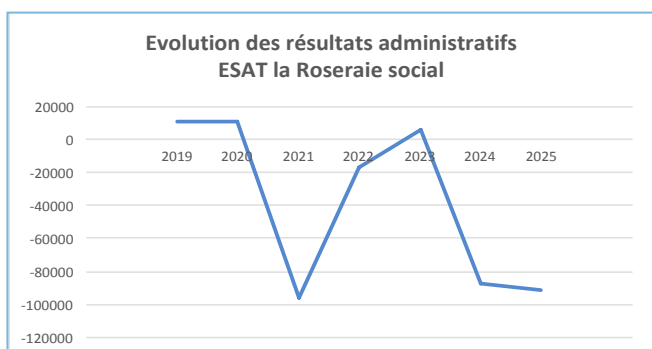
Pour le budget social, l'exercice 2025 présente un déficit de 80872 €. Les charges de fonctionnement sont en baisse de 15 %, principalement grâce à la diminution des achats non stockés. Les charges de personnel restent stables, tout comme les dépenses structurelles, à l'exception de l'entretien des bâtiments qui s'élève à 8000 € contre 1400 € budgétés, en raison de travaux de mise en sécurité des infrastructures. Les produits du groupe 2 demeurent stables. Par ailleurs, les opérations exceptionnelles de reprise de fonds dédiés et de transferts de charges constatées en 2024 (plus de 286000 €) n'ont pas été reconduites en 2025, celles-ci ayant un caractère ponctuel lié à la régularisation de financements spécifiques, ce qui a impacté notre résultat.

Le budget économique se clôture sur un excédent de 106268 €, avec un chiffre d'affaires de 386995 €, en hausse de

10 % par rapport à 2024, porté par la progression de l'activité blanchisserie (+8 %) et des prestations extérieures (+32 %).

#### VI. Perspectives 2026

- Nous poursuivons une démarche d'amélioration continue de la qualité en vue de l'évaluation HAS en 2027. L'accent est mis sur les droits des personnes, leur pouvoir d'agir, l'inclusion, la bienveillance et la co-construction éthique des projets personnalisés.
- Parallèlement, nous activons le développement économique via la diversification des activités avec les ESAT du Pôle, l'essor des prestations extérieures et l'achat d'un véhicule sans permis pour les livraisons
- Le renforcement de l'inclusion en milieu ordinaire et de l'autonomie reste prioritaire via les DuoDays, les formations, le lien avec le Service Public pour l'Emploi, ainsi que le projet de véhicule autonome. Enfin, nous favorisons l'autonomie quotidienne, par exemple avec la possibilité de déjeuner désormais de manière autonome au sein de l'ESAT, garantissant ainsi un cadre de travail respectueux et évolutif pour l'ensemble des travailleurs.





# Entreprise adaptée

Établissement dirigé  
par Céline Charlot

4, rue des Néfliers  
78112 Fourqueux -  
Saint-Germain-en-Laye  
ea@avenirapei.org

## I. Présentation de l'établissement

Une Entreprise Adaptée (EA) est une entreprise du milieu ordinaire qui emploie majoritairement des personnes en situation de handicap, leur permettant d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs capacités.

Elle a une double finalité. Économique: produire des biens ou services et fonctionner comme une entreprise classique (clients, chiffre d'affaires, compétitivité); Sociale: favoriser l'emploi durable des personnes handicapées et développer leurs compétences, avec un accompagnement professionnel adapté.

Elle bénéficie d'aides financières de l'État, notamment l'aide au poste, destinée à compenser les conséquences du handicap dans l'emploi.

L'EA constitue ainsi un tremplin vers l'emploi durable, soit au sein de l'entreprise, soit vers le milieu ordinaire classique.

L'Entreprise Adaptée Avenir Apei a signé un CPOM avec la DRIEETS pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025 pour une durée de 5 ans.

Elle a reçu en 2025 une enveloppe financière allouée au financement des aides aux postes à hauteur de 625 000 €, pour 41.26 ETP éligibles.

Les ouvriers de l'Entreprise Adaptée sont encadrés par 2 agents de maîtrise respectivement en charge des jardins et espaces verts et de l'entretien des locaux, supervisés par une adjointe de Direction sous l'autorité de la direction de l'ESAT / SAS Les Néfliers. Une assistante administrative complète également l'équipe.

Les secteurs d'activités de l'Entreprise Adaptée sont variés, ce qui permet une polyvalence et une montée en compétence des ouvriers: prestations de services en entreprises, entretien des espaces verts, entretien des locaux, couture, blanchisserie, tenue d'une petite cafétéria, travail à façon, préparation de commandes et expéditions...

## II. Ressources humaines

Depuis plusieurs années, l'EA rencontre des difficultés de recrutement, tant pour les postes d'ouvriers que pour ceux des professionnels chargés de leur encadrement, ces fonctions nécessitant à la fois des compétences techniques et des aptitudes à l'accompagnement et au management.

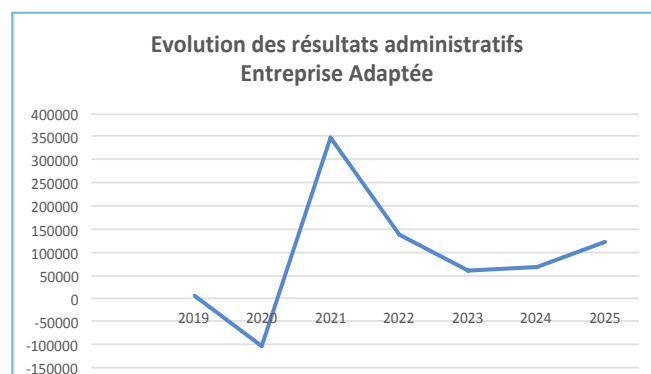
Après une période d'instabilité, l'année 2025 a toutefois permis de consolider l'organisation: en avril ont été recrutés un agent de maîtrise pour l'entretien des locaux ainsi qu'une assistante administrative à temps partiel.

Ces arrivées ont contribué à stabiliser l'équipe d'encadrement et à sécuriser le fonctionnement de la structure.

Dans cette dynamique, des actions de formation ont également été proposées aux ouvriers afin de renforcer leurs compétences: alphabétisation, savoir-être au travail, image de soi, gestes et postures et initiation aux premiers secours.

## III. Analyse du résultat

En 2025, l'Entreprise Adaptée présente un résultat en nette amélioration par rapport à 2024 (+ 125 k€ vs 58k€ en 2024), traduisant une dynamique économique positive. Cette évolution s'explique par une progression de l'activité, avec des produits en hausse, tandis que les charges évoluent de



manière maîtrisée. Les dépenses de personnel augmentent modérément, tout en restant inférieures au budget, traduisant un pilotage RH ajusté. Dans un contexte marqué par une diminution des aides au poste, le modèle économique des EA évolue vers une moindre dépendance aux financements publics, renforçant l'exigence de performance économique. La situation 2025 témoigne ainsi d'une bonne capacité d'adaptation, tout en appelant à une vigilance continue sur la maîtrise des charges et le développement de l'activité.

#### IV. Perspectives 2026

En 2026, l'Entreprise Adaptée poursuivra la dynamique engagée fin 2024 avec l'appui d'une consultante extérieure afin d'ajuster

son organisation et ses recrutements aux besoins réels de la structure, tout en sécurisant les parcours des salariés.

Les axes de développement portent sur le renforcement de l'activité de préparation de commandes, permettant notamment de maintenir dans l'emploi des ouvriers vieillissants ou rencontrant des difficultés, ainsi que sur le développement de la polyvalence afin de faciliter les parcours professionnels.

Dans une logique de mutualisation avec le pôle travail, un coordinateur espaces verts a été déployé début 2026.

L'insertion vers le milieu ordinaire restera un objectif central; aussi la chargée d'insertion de l'ESAT interviendra une journée par semaine pour soutenir l'adaptation des postes, la formation et l'évolution des parcours.



# Pôle services





# Pôle services

**Pôle dirigé par**  
**Laura Adala**  
**Béatrice de Beaufort**

27, rue du Général Leclerc  
 78420 Carrières-sur-Seine  
 pole-services@avenirapei.org

## Services aux établissements

Bénévoles, aidants, personnes accompagnées

Citoyenneté, accès aux dispositifs de droit commun, à la culture, au sport et aux loisirs FALC, communication alternative, accessibilité

Santé, VARS, numérique, développement durable



## Services aux personnes

Information sur les droits, les dispositifs existants  
 Soutien dans les démarches

Expertise aux ESMS, suivi des personnes à risque de rupture de parcours ou en rupture de parcours (soin, orientation, VARS, retraite, ...)

Plaintes, réclamations, médiation, EIG

Accueil, participation aux instances du territoire, animation du réseau associatif

Démarche d'amélioration continue de la qualité

## I. Présentation de l'établissement

Créé en 2018 à l'initiative de l'association, le pôle Services est aujourd'hui un levier d'appui et de coordination au service des établissements, des personnes accompagnées, de leurs familles et des professionnels.

Il intervient autour de thématiques structurantes: inclusion, autodétermination et accessibilité, parcours et transitions, vie citoyenne et engagement, vie affective, relationnelle et sexuelle, santé, transformation numérique, transition écologique, prévention des risques, qualité de l'accompagnement et qualité de vie au travail.

Par le pilotage de projets, il structure et déploie les initiatives. Grâce à l'engagement de son équipe et à un travail étroit avec les administrateurs, le pôle Services contribue à la mise en œuvre du projet associatif. Ses actions se reflètent dans le rapport moral et les rapports des commissions.

## II. Ressources humaines

Outre les deux postes de direction, le pôle Services regroupe une coordinatrice, un moniteur FALC, soutenu depuis le 1<sup>er</sup> octobre

2024 par une mécène de compétences, un coordinateur musical et une éducatrice coordinatrice CAA (Communication Alternative et Augmentée). L'infirmière en pratique avancée (IPA) a quitté les effectifs en mai 2025. Une CTEES en CDD pilote les actions de transition écologique dans le cadre de l'AMI co-porté avec l'APEI de la Boucle de la Seine et l'EHPAD du Parc du Donjon.

Certains professionnels du siège sont également rattachés au pôle: la responsable qualité et gestion des risques et le chef de projets numériques, appuyé par un alternant pour renforcer l'infrastructure.

## III. Bilan de l'activité durant l'année 2025

### Acteurs

**Bénévolat:** Le détail est indiqué dans le rapport de la commission Bénévolat.

**ANCV / APV (Aide aux Projets Vacances):** Quatre dossiers déposés en 2025 ont été refusés, dans un contexte de durcissement des critères d'attribution. Une communication a été réalisée pour orienter les établissements vers d'autres dispositifs de financement.

## Inclusion, autodétermination et accessibilité

**Autodétermination :** Le pôle Services reste garant de la bonne organisation des formations à l'autodétermination auprès des professionnels et des nouveaux salariés. Il anime également les journées associatives annuelles regroupant les CVS, favorisant l'expression et la participation des personnes accompagnées et de leurs familles.

**Bao-Pao :** L'activité Bao-Pao a confirmé en 2025 son rôle central dans le développement de pratiques musicales inclusives, favorisant les rencontres entre personnes accompagnées, professionnels, familles et grand public.

- **Événements inclusifs :** Voix du Bao-Pao, Journée des Talents, Nuit du Handicap
- **Partenariats renforcés :** établissements médico-sociaux, centres de loisirs, hôpital du Vésinet, acteurs culturels
- **Actions innovantes :** ateliers participatifs, pratiques collectives, outils numériques (Art et Convergence)
- **Temps forts :** festival, stage d'été, concerts, interventions territoriales.

Le Bao-Pao s'affirme comme un pilier de la pratique musicale adaptée et un levier majeur d'inclusion, créant des passerelles durables entre établissements, culture et territoire. La musique devient un outil d'expression, de lien social et de cohésion.



**S3A (Symbole d'Accueil, d'Accompagnement et d'Accessibilité) :** Deux sessions ont été menées en 2025, réunissant professionnels, partenaires, bénévoles et personnes accompagnées. Alternant théorie et pratique, elles renforcent l'accueil des personnes en situation de handicap. Une dynamique de déploiement est engagée.

**FALC (Facile à Lire et à Comprendre) :** L'atelier poursuit en 2025 son développement au service de l'accessibilité et de l'inclusion. Il réunit un public diversifié (ESAT, foyer de vie, retraités), favorisant la participation sociale et le maintien du lien.

- **Production et accessibilité :** adaptation de documents internes (CVS, éthique, RH, droits, ...)
- **Formation et diffusion :** interventions auprès d'étudiants, professionnels et acteurs culturels, contribuant à diffuser les pratiques
- **Activité :** transcription, sensibilisation et formation
- **Projet phare :** FALC en Scène 2, alliant innovation, culture et accessibilité.

Le FALC s'affirme comme un levier d'accès à l'information, à la culture et aux droits.



**CAA (Communication Alternative et Augmentée) :** 2025 confirme la montée en puissance de la CAA au service de l'expression, de la participation et de l'autodétermination des personnes accompagnées.

- **Structuration de la démarche :** état des lieux dans les établissements, partage et présentation dans des instances associatives
- **Déploiement opérationnel :** ateliers réguliers (CAA/Makaton, expression), accompagnements individuels et collectifs, interventions en établissements
- **Formation et sensibilisation :** actions auprès des professionnels, des nouveaux salariés, des administrateurs et des familles.

La CAA s'affirme comme un levier essentiel d'accès aux droits, de participation et de communication pour tous.



**Les instances « autodéterminantes » :** permettent aux personnes accompagnées de s'impliquer concrètement dans les décisions et projets qui les concernent. Soutenues par des outils adaptés (CAA, FALC), ces instances favorisent une participation réelle et accessible.

- **Le comité des fêtes** en est une illustration forte, avec l'organisation de deux événements (méga boom et bal), conçus et réalisés avec les participants.
- La thématique de la **retraite** a été abordée lors d'un café rencontre dédié à l'« habiter », mobilisant familles et partenaires. Le groupe retraite a pris fin en 2025, avec une réflexion engagée pour une relance à l'échelle des ESAT.



## Projets transverses

**Santé :** actions détaillées dans le rapport de la commission COPIL santé et dans le rapport moral « améliorer l'accès à la santé »

**GR VARS :** portée par le pôle Services via le Groupe Ressources VARS, la démarche se structure en 2025 autour de trois missions, avec l'ambition de devenir une ressource territoriale. Le détail figure dans le rapport de la commission GR VARS.

**Développement durable :** actions détaillées dans le rapport de la commission Développement durable et dans le rapport moral « s'engager dans une dynamique de développement durable »

### Numérique :

L'année marque une forte accélération de la transformation et de la sécurité des systèmes d'information :

- **Infrastructures :** postes migrés vers un environnement sécurisé; sécurisation du parcours salarié et des accès (entrées/sorties); partenariat consolidé avec le prestataire
- **Réseau :** modernisation, notamment du Foyer de Vie « Les Mésanges » avec un Wi-Fi performant
- **Cybersécurité :** audit et exercice de crise; vigilance renforcée
- **ESMS Numérique :** objectifs atteints, financements sécurisés (295 000 €)
- **DUI (Dossier Unique Informatisé) :** 25 heures de formation interne au DUI IMAGO, lancement du Portail Usager, lancement d'un outil de reporting (suivi et analyse des données)
- **Nouveaux logiciels métiers :** appui technique et en gestion de projet auprès des services supports.

## Services aux personnes

### Information, soutien, parcours et transitions

5 réunions du CAP ont permis de partager une réflexion entre professionnels et administrateurs autour de l'accompagnement de personnes dont l'évolution de la situation nécessite une évolution de la réponse apportée. La poursuite de la formation ELADEB financée par l'ARS a permis de constituer un groupe de 9 salariés formés au sein d'Avenir Apei, au 31 décembre 2026. Un accompagnement individuel et territorial a été apporté à 10 personnes internes à l'association; 4 situations ont trouvé une solution adaptée.

En 2025, quatre situations complexes ont été suivies de manière spécifique, soit une fois par semaine minimum. Les deux premières concernaient des personnes en transition vers la retraite, pour laquelle le maintien du lien social et des activités adaptées a été assuré. La troisième concernait une personne sans solution de vie autonome, nécessitant la recherche active de résidences adaptées tout en maintenant une participation partielle à des activités professionnelles. La quatrième situation concernait une personne ayant été en rupture avec le travail, qui a retrouvé un poste à mi-temps en ESAT, avec un accompagnement du retour et un suivi des conditions de travail.

Ces situations ont nécessité des interventions à domicile, dans les établissements et dans le cadre du FALC, avec un suivi régulier des familles et des partenaires institutionnels. D'autres situations complexes, conventionnées ou non, ont été rencontrées dans le quotidien. Elles doivent être quantifiées en termes de temps et de ressources mobilisées pour cadrer l'action et assurer un suivi cohérent et sécurisé. Le temps total investi pour ces situations complexes en 2025 est estimé entre une heure à huit heures par semaine et par professionnel (présentiel et distanciel).

## Ouverture

Le pôle Services a contribué aux instances partenariales (9 CDAPH dont 1 plénière, 4 CDU, CCA mensuelle de Saint-Germain-en-Laye), renforçant les liens territoriaux. Il a organisé des temps d'échange pour les chefs de service et les assistants des ESMS, et accompagné les réponses à appels à projets ainsi que la mise en place de dispositifs.

Le pôle a aussi participé à l'intégration des nouveaux salariés, via des sensibilisations portées par ses professionnels. Enfin, 3 membres de l'équipe se sont engagés comme auto-évaluateurs, renforçant la dimension transversale des actions.

### Qualité

Le service qualité a structuré ses actions autour de la préparation des évaluations et de l'amélioration continue de l'accompagnement.

- **Pilotage qualité :** 4 Copil qualité associatifs; évolution en 2026 vers un pilotage par pôle pour renforcer une démarche plus proche du terrain, réactive et opérationnelle, en vue des évaluations externes de 2027
- **Auto-évaluations :** réalisées dans tous les établissements (hors CAVT, prévu en 2026)
- **Droit des personnes accompagnées :** lancement d'un chantier prioritaire et structurant; 5 sessions de formation déployées auprès des professionnels, autour des droits, des RBPP, de la bientraitance et des enjeux éthiques; outils et actions dans les établissements (« Liberto », « Un mois, un droit »)
- **Bientraitance :** renforcement de la culture de la bientraitance avec la mise en place d'une analyse des risques de maltraitance et cartographie des risques (état des lieux et outil d'aide au pilotage) qui s'intègrent dans le plan de prévention de la maltraitance)
- **Outils qualité :** déploiement du logiciel Ageval (audits, enquêtes de satisfaction)
- **QVCT (Qualité de vie et Conditions de Travail) et management :** diffusion du plan d'actions QVCT associatif pour une meilleure appropriation des engagements pris; élaboration d'une charte managériale co-construite (une journée de travail avec les directeurs, deux journées de séminaire avec les managers de proximité, consultation des salariés via une enquête)
- **Gestion des risques :** poursuite du Plan Bleu (formation des directeurs, trames associatives).

## IV. Perspectives 2026

L'année 2026 s'inscrit dans la continuité des actions engagées, avec une dynamique renforcée autour de la qualité, de l'inclusion et de la structuration des pratiques.

- **Qualité :** poursuite des formations aux droits des personnes (5 sessions) et finalisation de la préparation des évaluations externes 2027
- **Autodétermination & inclusion :** renforcement des actions en faveur du pouvoir d'agir des personnes accompagnées
- **Culture & FALC :** diffusion de Cyrano de Bergerac (Points Communs, Festival d'Avignon) et développement des partenariats
- **Projets associatifs :** contribution aux projets structurants (flotte automobile, déploiement de logiciels, conformité des ESMS, ...)
- **Organisation :** renforcement de la notion de référents thématiques et des coopérations entre professionnels du pôle.

# Compte administratif 2025



# Bilan et compte de résultat consolidés

1/01/2025 au 31/12/2025

Association AVENIR APEI

## Bilan Actif

	31/12/2025			31/12/2024			
	Brut	Amort. et Dépréc.	Net	Net			
ACTIF IMMOBILISE	<b>IMMOBILISATIONS INCORPORELLES</b>						
	Frais d'établissement	2 026 729	1 736 279	290 450	346 118		
	Autres immobilisations incorporelles	305 088	237 453	67 635	92 015		
	Immobilisations incorporelles en cours						
	<b>IMMOBILISATIONS CORPORELLES</b>						
	Terrains	5 372 366	442 944	4 929 422	4 929 422		
	Constructions	34 529 356	21 848 997	12 680 359	13 282 350		
	Installations techniques, matériels et outillage	4 187 962	3 564 595	623 367	573 220		
	Autres immobilisations corporelles	17 294 739	13 074 005	4 220 733	3 496 241		
	Immobilisations corporelles en cours	10 712 058		10 712 058	10 481 137		
	<b>IMMOBILISATIONS FINANCIERES</b>						
	Participations et créances rattachées	5 422		5 422	5 422		
	Autres titres immobilisés	504 190	717	503 474	503 474		
Prêts	29 631		29 631	29 631			
Autres immobilisations financières	80 175		80 175	82 314			
	<b>TOTAL ( I )</b>	<b>75 047 716</b>	<b>40 904 990</b>	<b>34 142 726</b>	<b>33 821 344</b>		
COMPTES DE LIAISON	Comptes de liaison (1)						
	535 134		535 134	1 162 918			
	<b>TOTAL ( II )</b>	<b>535 134</b>	<b>535 134</b>	<b>1 162 918</b>			
ACTIF CIRCULANT	<b>STOCKS ET EN-COURS</b>						
	Matières premières et fournitures						
	Autres approvisionnements						
	En-cours de production (biens et services)						
	Produits intermédiaires et finis						
	Marchandises						
	Avances et Acomptes versés sur commandes	130 422		130 422	91 953		
	<b>CREANCES (2)</b>						
	Créances redevables et comptes rattachés (3)	7 419 471	677	7 418 794	6 389 714		
	Autres créances	2 123 231		2 123 231	2 325 787		
<b>VALEURS MOBILIERES DE PLACEMENT</b>							
DISPONIBILITES	4 011 270	6 723	4 004 547	4 497 197			
	24 799 466		24 799 466	20 971 300			
COMPTES DE REGULARISATION	Charges constatées d'avance	142 990		142 990	153 122		
	<b>TOTAL ( III )</b>	<b>38 626 850</b>	<b>7 400</b>	<b>38 619 450</b>	<b>34 429 073</b>		
Charges à répartir sur plusieurs exercices ( IV )							
Primes de remboursement des obligations ( V )							
Ecart de conversion actif ( VI )							
<b>TOTAL ACTIF</b>				<b>114 209 699</b>	<b>40 912 390</b>	<b>73 297 309</b>	<b>69 413 335</b>

(1) Un tableau annexé à ce bilan doit détailler les différents comptes de liaison relatifs à l'investissement, à l'exploitation et à la trésorerie pour cet établissement ou service entre ce dernier et les autres établissements et services concernés.

(2) Dont à moins d'un an :

Dont à plus d'un an :

(3) Dont créances mentionnées à l'article R. 314-96 du code de l'action sociale et des familles.

# Bilan et compte de résultat consolidés

1/01/2025 au 31/12/2025

Association AVENIR APEI

## Bilan Passif

		31/12/2025	31/12/2024
Fonds propres	Fonds associatifs sans droit de reprise	4 070 229	4 070 229
	Ecarts de réévaluation sans droit de reprise		
	Fonds associatifs avec droit de reprise	3 166 416	3 166 416
	- Dons et legs	3 166 416	3 166 416
	- Subventions d'investissement sur biens renouvelables		
	Ecarts de réévaluation avec droit de reprise		
	<b>RESERVES</b>		
	Excédents affectés à l'investissement		
	Réserves de compensation		
	Excédents affectés à la couverture du besoin en fonds de roulement	7 514 329	7 251 712
	Autres réserves	444 902	521 902
	<b>REPORTA NOUVEAU</b>		
	Report à nouveau (gestion non contrôlée)	8 077 015	8 077 015
	Dépenses refusées par l'autorité de tarification ou inopposables aux financeurs		
	Résultat sous contrôle de tiers financeurs	(4 175 230)	(3 463 186)
	Dépenses non opposables au tiers financeurs		
	<b>RESULTAT DE L'EXERCICE (excédent ou déficit) (1)</b>	160 704	(434 546)
	Subventions d'investissement sur biens non renouvelables	1 991 448	1 956 097
	<b>PROVISIONS REGLEMENTEES</b>		
	Couverture du besoin en fonds de roulement	30 311	30 311
Amortissements dérogatoires et prov. pour renouvellement des immobilisations	2 120 881	783 523	
Réserves des plus-values nette d'actif	1 809 134	1 786 215	
Immobilisations grevées de droits			
Provisions règlementées	1 171	1 171	
	<b>TOTAL (I)</b>	<b>25 211 310</b>	<b>23 746 859</b>
	Comptes de liaison	535 134	1 162 918
	<b>TOTAL (II)</b>	<b>535 134</b>	<b>1 162 918</b>
	Provisions pour risques	426 584	501 584
	Provisions pour charges	752 264	752 264
	Fonds dédiés	6 201 771	5 720 632
	<b>TOTAL (III)</b>	<b>7 380 619</b>	<b>6 974 480</b>
DETTES (1)	<b>DETTES (4)</b>		
	Emprunts dettes auprès des établissements de crédit (2)	32 057 477	29 691 939
	Emprunts et dettes financières divers (3)	2 383	2 533
	Avances et acomptes reçus sur commandes en cours	3 857	
	Redevables créditeurs		
	Dettes fournisseurs et comptes rattachés	2 426 527	1 935 474
	Dettes fiscales et sociales	4 043 684	3 475 188
	Dettes sur immobilisations et comptes rattachés		
	Autres dettes (5)	266 288	296 296
	Produits constatés d'avance	1 370 030	2 127 648
	<b>TOTAL (IV)</b>	<b>40 170 246</b>	<b>37 529 077</b>
	Ecarts de conversion passif		
	<b>TOTAL (V)</b>		
	<b>TOTAL PASSIF</b>	<b>73 297 309</b>	<b>69 413 335</b>

# Bilan et compte de résultat consolidés

1/01/2025 au 31/12/2025

Association AVENIR APEI

## Compte de Résultat <sup>1/2</sup>

Règlement ANC 2022-06

		31/12/2025	31/12/2024
		12 mois	12 mois
PRODUITS D'EXPLOITATION	Cotisations	20 300	20 060
	Vente de biens et services		
	Ventes de biens	45 468	40 210
	dont ventes de dons en nature		
	Ventes de prestations de service	2 791 313	2 726 185
	dont parrainages	295 203	261 880
	Produits de tiers financeurs		
	Concours publics et subventions	36 134 403	33 862 645
	Versements des fondateurs ou consommations de la dotation consommable		
	Ressources liées à la générosité du public		
	Dons manuels	118 024	6
	Mécénats		
	Legs, donations et assurances-vie	625 112	595 561
	Contributions financières	2 071 730	
	Reprises sur amortissements, dépréciations, provisions	85 183	2 012 739
	Utilisations des fonds dédiés	903 177	739 059
	Produits des cessions d'immobilisations incorporelles et corporelles	35 433	
Autres produits	6 515 510	4 421 808	
	<b>Total des produits d'exploitation</b>	<b>49 345 654</b>	<b>44 418 273</b>
CHARGES D'EXPLOITATION	Achats de marchandises		
	Variation de stocks		
	Achats de matières premières et autres approvisionnements	177 716	186 086
	Variation de stocks		
	Autres achats et charges externes	11 079 506	11 313 910
	Aides financières		
	Impôts, taxes et versements assimilés	2 126 503	2 056 513
	Salaires	19 819 043	19 103 094
	Cotisations sociales	8 144 879	7 963 979
	Dotation aux amortissements et dépréciations	2 239 041	2 244 839
	Dotation aux provisions		140 000
	Reports en fonds dédiés	1 384 316	875 113
	Valeurs comptables des immobilisations incorporelles et corporelles cédées	2 115	
Autres charges	2 112 992	1 850 771	
	<b>Total des charges d'exploitation</b>	<b>47 086 112</b>	<b>45 734 304</b>
	<b>RESULTAT D'EXPLOITATION</b>	<b>2 259 542</b>	<b>(1 316 031)</b>

# Bilan et compte de résultat consolidés

1/01/2025 au 31/12/2025

Association AVENIR APEI

## Compte de Résultat <sup>2/2</sup>

Règlement ANC 2022-06

		31/12/2025	31/12/2024
RESULTAT D'EXPLOITATION		2 259 542	(1 316 031)
PRODUITS FINANCIERS	De participation		
	D'autres valeurs mobilières et créances d'actif immobilisé		
	Autres intérêts et produits assimilés	176 099	192 175
	Reprises sur dépréciations et provisions		
	Différences positives de change		
	Produits des immobilisations financières cédées		
	Produits nets sur cessions de v.m.p. et d'instruments de trésorerie		10 409
Total des produits financiers		176 099	202 584
CHARGES FINANCIÈRES	Dotations aux amortissements, aux dépréciations et aux provisions		
	Intérêts et charges assimilées	173 729	221 331
	Différences négatives de change		
	Valeurs comptables des immobilisations financières cédées		
	Charges nettes sur cessions de v.m.p. et d'instruments de trésorerie		5 963
Total des charges financières		173 729	227 294
RESULTAT FINANCIER		2 370	(24 710)
RESULTAT COURANT avant impôts		2 261 912	(1 340 741)
	Produits exceptionnels	6 304	900 238
	Charges exceptionnelles	2 081 380	55 681
RESULTAT EXCEPTIONNEL		(2 075 075)	844 557
Participation des salariés aux résultats			
Impôts sur les bénéfices		26 133	28 455
TOTAL DES PRODUITS		49 528 057	45 611 189
TOTAL DES CHARGES		49 367 353	46 045 735
EXCEDENT ou DEFICIT		160 704	(434 546)
CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE			
	Dons en nature		
	Prestations en nature		
	Bénévolat	13 228	14 080
TOTAL		13 228	14 080
CHARGES DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE			
	Secours en nature		
	Mise à disposition gratuite de biens		
	Prestations		
	Personnel bénévole	13 228	14 080
TOTAL		13 228	14 080

# Bilan et compte de résultat association gestionnaire

1/01/2025 au 31/12/2025

90\_ASSOCIATION

## Bilan Actif

		31/12/2025			31/12/2024
		Brut	Amort. et Dépréc.	Net	Net
ACTIF IMMOBILISE	<b>IMMOBILISATIONS INCORPORELLES</b>				
	Frais d'établissement	149 943	99 969	49 974	57 471
	Frais de recherche et de développement				
	Donations temporaires d'usufruit				
	Concessions brevets droits similaires				
	Autres immobilisations incorporelles (1)				
	Immobilisations incorporelles en cours				
	Avances et acomptes				
	<b>IMMOBILISATIONS CORPORELLES</b>				
	Terrains	1 457 583		1 457 583	1 457 583
	Constructions	1 572 688	647 737	924 951	883 227
	Installations techniques, mat. et outillage indus.	95 109	93 691	1 418	2 188
	Autres immobilisations corporelles	468 412	464 411	4 001	8 558
	Immobilisations corporelles en cours	10 584 030		10 584 030	10 396 556
	Avances et acomptes				
<b>BIENS RECUS PAR LEGS OU DONATIONS DESTINES A ETRE CEDES</b>					
<b>IMMOBILISATIONS FINANCIERES (2)</b>					
Participations évaluées selon mise en équival.					
Autres participations					
Créances rattachées à des participations					
Autres titres immobilisés	494 739		494 739	494 739	
Prêts					
Autres immobilisations financières	3 440		3 440	3 440	
	<b>TOTAL ( I )</b>	<b>14 825 943</b>	<b>1 305 808</b>	<b>13 520 136</b>	<b>13 303 762</b>
ACTIF CIRCULANT	<b>STOCKS ET EN-COURS</b>				
	Matières premières, approvisionnements				
	En-cours de production de biens				
	En-cours de production de services				
	Produits intermédiaires et finis				
	Marchandises				
	Avances et Acomptes versés sur commandes				
	<b>CREANCES (3)</b>				
Créances clients, usagers et comptes rattachés	1 024		1 024	2 507	
Créances reçues par legs ou donations					
Autres créances	13 921 483		13 921 483	13 444 224	
<b>VALEURS MOBILIERES DE PLACEMENT</b>	4 011 270	6 723	4 004 547	4 497 197	
<b>DISPONIBILITES</b>	2 264 216		2 264 216	646 951	
COMPTES DE REGULARISATION	Charges constatées d'avance				
	<b>TOTAL ( II )</b>	<b>20 197 993</b>	<b>6 723</b>	<b>20 191 270</b>	<b>18 590 879</b>
	Frais d'émission d'emprunt à étaler ( III )				
Primes de remboursement des obligations ( IV )					
Ecart de conversion actif ( V )					
	<b>TOTAL ACTIF (I à V)</b>	<b>35 023 936</b>	<b>1 312 531</b>	<b>33 711 406</b>	<b>31 894 641</b>
	(1) dont droit au bail				
	(2) dont à moins d'un an			3 440	3 440
	(3) dont à plus d'un an				

# Bilan et compte de résultat association gestionnaire

1/01/2025 au 31/12/2025

90\_ASSOCIATION

## Bilan Passif

		31/12/2025	31/12/2024
FONDS PROPRES	Fonds propres sans droit de reprise		
	Fonds propres statutaires	2 800 419	2 800 419
	Fonds propres complémentaires	1 038 035	1 038 035
	Fonds propres avec droit de reprise		
	Fonds propres statutaires		
	Fonds propres complémentaires		
	Ecarts de réévaluation		
	Réserves		
	Réserves statutaires ou contractuelles		
	Réserves pour projet de l'entité	186 368	276 368
	Autres		
	Report à nouveau	2 825 588	2 825 588
	Excédent ou déficit de l'exercice	55 483	1 881
	<b>Total des fonds propres (situation nette)</b>	<b>6 905 894</b>	<b>6 942 293</b>
	Fonds propres consommables		
	Subventions d'investissement	307 956	329 746
	Provisions réglementées	2 218 906	1 681 549
	<b>Total des fonds propres</b>	<b>9 432 757</b>	<b>8 953 587</b>
Autres fonds propres	Produits des émissions de titres participatifs		
	Avances conditionnées		
	<b>Total des autres fonds propres</b>		
Fonds reportés et dédiés	Fonds reportés liés aux legs ou donations	140 299	130 413
	Fonds dédiés sur subventions d'exploitation		
	Fonds dédiés sur contributions financières d'autres organismes		
	Fonds dédiés sur ressources liées à la générosité du public		
	<b>Total des fonds reportés et dédiés</b>	<b>140 299</b>	<b>130 413</b>
Provisions	Provisions pour risques	218 002	218 002
	Provisions pour charges		
	<b>Total des provisions</b>	<b>218 002</b>	<b>218 002</b>
DETTES (1)	<b>DETTES FINANCIERES</b>		
	Emprunts obligataires convertibles		
	Autres emprunts obligataires		
	Emprunts dettes auprès des établissements de crédit (2)	20 834 883	20 076 807
	Emprunts et dettes financières divers	2 233	2 233
	Avances et acomptes reçus sur commandes en cours		
	<b>DETTES D'EXPLOITATION</b>		
	Dettes fournisseurs et comptes rattachés	60 457	139 655
	Dettes des legs ou donations		
	Dettes fiscales et sociales	26 133	28 455
	<b>DETTES DIVERSES</b>		
	Dettes sur immobilisations et comptes rattachés		
	Autres dettes	2 996 642	2 345 488
Produits constatés d'avance			
	<b>Total des dettes</b>	<b>23 920 348</b>	<b>22 592 638</b>
	Ecarts de conversion passif		
	<b>TOTAL PASSIF</b>	<b>33 711 406</b>	<b>31 894 641</b>
	Résultat de l'exercice exprimé en centimes	55 483,21	1 881,49
	(1) Dont à moins d'un an	23 920 348	22 592 638
	(2) Dont concours bancaires courants, et soldes créditeurs de banques et CCP	17 055 237	16 038 728

# Bilan et compte de résultat association gestionnaire

1/01/2025 au 31/12/2025

90\_ASSOCIATION

## Compte de Résultat <sup>1/2</sup>

		31/12/2025	31/12/2024
		12 mois	12 mois
PRODUITS D'EXPLOITATION	Cotisations	20 300	20 060
	Vente de biens et services		
	Ventes de biens	45 468	40 210
	dont ventes de dons en nature		
	Ventes de prestations de service	39 981	51 777
	dont parrainages		
	Produits de tiers financeurs		
	Concours publics et subventions d'exploitation	36 268	8 921
	Versements des fondateurs ou consommations de la dotation consommable		
	Ressources liées à la générosité du public		
	Dons manuels	109 149	
	Mécénats		
	Legs, donations et assurances-vie		
	Contributions financières		
	Reprises sur amortissements, dépréciations, provisions et transferts de charges		
Utilisations des fonds dédiés	12 240	150 853	
Autres produits	1 250 497	324	
	<b>Total des produits d'exploitation</b>	<b>1 513 903</b>	<b>272 145</b>
CHARGES D'EXPLOITATION	Achats de marchandises		
	Variation de stock		
	Achats de matières et autres approvisionnements		
	Variation de stock		
	Autres achats et charges externes	192 464	346 754
	Aides financières		
	Impôts, taxes et versements assimilés	2 199	3 788
	Salaires et traitements	39 755	49 583
	Charges sociales		
	Dotation aux amortissements et dépréciations	71 420	158 435
	Dotation aux provisions		
	Reports en fonds dédiés	22 126	44 543
Autres charges	697	395	
	<b>Total des charges d'exploitation</b>	<b>328 661</b>	<b>603 497</b>
	<b>RESULTAT D'EXPLOITATION</b>	<b>1 185 242</b>	<b>(331 352)</b>

# Bilan et compte de résultat association gestionnaire

90\_ASSOCIATION

## Compte de Résultat <sup>2/2</sup>

		31/12/2025	31/12/2024
<b>RESULTAT D'EXPLOITATION</b>		1 185 242	(331 352)
<b>PRODUITS FINANCIERS</b>	De participation		
	D'autres valeurs mobilières et créances d'actif immobilisé		
	Autres intérêts et produits assimilés	176 099	192 175
	Reprises sur provisions, dépréciations et transferts de charges		
	Différences positives de change		
	Produits nets sur cessions de valeurs mobilières de placement		10 409
<b>Total des produits financiers</b>		<b>176 099</b>	<b>202 584</b>
<b>CHARGES FINANCIERES</b>	Dotations aux amortissements, aux dépréciations et aux provisions		
	Intérêts et charges assimilées	32 548	60 117
	Différences négatives de change		
	Charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement		5 963
<b>Total des charges financières</b>		<b>32 548</b>	<b>66 080</b>
<b>RESULTAT FINANCIER</b>		<b>143 550</b>	<b>136 504</b>
<b>RESULTAT COURANT avant impôts</b>		<b>1 328 792</b>	<b>(194 849)</b>
<b>PRODUITS EXCEPTIONNELS</b>	Sur opérations de gestion		126 720
	Sur opérations en capital		21 790
	Reprises sur provisions, dépréciations et transferts de charges	5 016	90 000
	<b>Total des produits exceptionnels</b>		<b>5 016</b>
<b>CHARGES EXCEPTIONNELLES</b>	Sur opérations de gestion	1 700	13 325
	Sur opérations en capital		
	Dotations aux amortissements, aux dépréciations et aux provisions	1 250 492	
	<b>Total des charges exceptionnelles</b>		<b>1 252 192</b>
<b>RESULTAT EXCEPTIONNEL</b>		<b>(1 247 176)</b>	<b>225 185</b>
Participation des salariés aux résultats			
Impôts sur les bénéfices		26 133	28 455
<b>TOTAL DES PRODUITS</b>		<b>1 695 018</b>	<b>713 239</b>
<b>TOTAL DES CHARGES</b>		<b>1 639 535</b>	<b>711 357</b>
<b>EXCEDENT ou DEFICIT</b>		<b>55 483</b>	<b>1 881</b>
<b>CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE</b>			
Dons en nature			
Prestations en nature			
Bénévolat			
<b>TOTAL</b>			
<b>CHARGES DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE</b>			
Secours en nature			
Mise à disposition gratuite de biens			
Prestations			
Personnel bénévole			
<b>TOTAL</b>			



# Nos principaux partenaires



**Yvelines**  
Le Département



Avenir Apei est membre de l'



# Glossaire

<b>ARS</b>	Agences Régionales de Santé
<b>CAA</b>	Communication Alternative et Augmentée
<b>CAJ</b>	Centre d'Accueil de Jour
<b>CAVT</b>	Centre d'Adaptation à la Vie et au Travail
<b>CDAPH</b>	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
<b>CPOM</b>	Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens
<b>CTEES</b>	Conseiller(e) en Transition Énergétique et Écologique en Santé
<b>CVS</b>	Journée des Conseils de la Vie Sociale
<b>DUI</b>	Dossier Unique Informatisé
<b>EANM</b>	Établissements d'Accueil Non Médicalisés
<b>ESAT</b>	Établissement & Service d'Accompagnement par le Travail
<b>ESMS</b>	Établissements et Services Médico-Sociaux
<b>FALC</b>	Facile à Lire et à Comprendre
<b>FAM</b>	Foyer d'Accueil Médicalisé
<b>IME</b>	Institut Médico-éducatif
<b>MAS</b>	Maison d'Accueil Spécialisée
<b>MDPH</b>	Maison Départementale des Personnes Handicapées
<b>RGPD</b>	Règlement Général sur la Protection des Données
<b>SAS</b>	Section d'Adaptation Spécialisée
<b>SAVS</b>	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
<b>SEES</b>	Section d'Éducation et d'Enseignement Spécialisé
<b>SESSAD</b>	Service d'Éducation Spécialisée & de Soins À Domicile
<b>SIF pro</b>	Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle
<b>TSA</b>	Trouble du Spectre de l'Autisme
<b>VARs</b>	Vie Affective, Relationnelle et Sexuelle



Conception et réalisation graphique : Edwige Daniel et Jean-Marc Leroutier  
Iconographies : Service communication et les établissements d'Avenir Apei  
Textes : Les équipes d'Avenir Apei - Imprimerie : HelloPrint  
© Juin 2026 Avenir Apei - Toute reproduction interdite - Tous droits réservés

# Manifeste

## Un outil pour le militantisme, dialoguer et agir !

### Ce qu'est le manifeste

Le manifeste est d'abord une parole collective. Il exprime, au nom des familles, des personnes accompagnées, des associations et des professionnels, une réalité de terrain : les droits reconnus par les grandes lois du handicap existent, mais ils restent trop souvent empêchés par le manque de solutions, le manque de places, les ruptures de parcours, l'épuisement des aidants et l'insuffisante anticipation du vieillissement.

**C'est donc un outil d'information, d'interpellation constructive et de transmission.**



### À quoi sert-il ?



- Partager des constats communs et les réalités du terrain
- Préparer les rencontres avec les élus et les institutions
- Outiller familles et professionnels
- Appuyer les échanges avec les institutions et la presse
- Faire remonter les réalités locales
- Engager les familles de manière concrète et factuelle

### Un socle commun, des fiches adaptables

Le texte du manifeste constitue le socle commun. Il peut être repris à l'échelle francilienne avec très peu de modifications, car il porte une vision générale : droits fondamentaux, libre choix, consentement éclairé, inclusion, pouvoir d'agir, autodétermination et projet de vie.

Les fiches techniques sont, elles, évolutives.

Les premières fiches ont été construites à partir de l'expérience des Yvelines et du collectif HandiSocial 78. Elles peuvent être conservées comme exemples, adaptées à l'échelle de l'Île-de-France, ou complétées par chaque département selon ses réalités propres.



### Pour qui ?

- Elus et parlementaires
- Collectivités et institutions
- Journaliste
- Familles, professionnels et associations

**Ensemble, faisons vivre le Manifeste !**

**Engagez-vous à nos côtés pour porter une voix commune,  
rendre visibles les réalités du terrain et construire des solutions pour tous les parcours de vie.**

# Construisons ensemble leur avenir, transmettre, c'est soutenir.

Plus de 1000 enfants et adultes en situation de handicap  
vivent quotidiennement dans nos établissements.

**Par une donation, un legs ou une assurance vie,  
vous nous donnerez la force nécessaire à l'obtention  
de solutions pérennes qui leurs sont nécessaires.**

## La donation

vous permet de transmettre  
de votre vivant par un acte  
notarié, un don financier,  
un bien mobilier  
ou immobilier.

Vous bénéficierez  
d'une réduction d'impôt sur  
le revenu jusqu'à 75 % de  
la valeur de votre don.



## Le legs

vous permet par testament  
de transmettre une partie  
ou la totalité de vos biens  
après votre décès.

Une part de vos biens revient  
obligatoirement à vos proches si vous en avez,  
c'est la réserve. Le reste s'appelle la quotité  
disponible que vous pouvez léguer  
à qui vous voulez.

## L'assurance vie

est un contrat d'épargne et de prévoyance qui vous permet  
de placer et de faire fructifier une somme d'argent  
et de la transmettre à notre association.

Vous pouvez désigner Avenir Apei dans  
la clause bénéficiaire lors de la souscription  
du contrat ou par la suite en modifiant celle-ci.

# Soutenir, c'est agir !

En soutenant Avenir Apei,  
vous exprimerez votre volonté  
de faire progresser la cause  
des personnes en situation  
de handicap.

Le président Jean-Michel Reiter  
est votre contact privilégié,  
contactez-le pour en savoir plus.

01 30 86 22 50

[jmichel.reiter@avenirapei.org](mailto:jmichel.reiter@avenirapei.org)

Ou contactez votre Notaire



27 rue du Général Leclerc  
78420 Carrières-sur-Seine

N° Siren 785 039 058 - Code APE 8891B  
Association Loi 1901.  
Affiliée à l'Unapei.



**66 ans**

**de militantisme  
parental**

Association de Parents et d'Amis de Personnes  
Handicapées Mentales  
Loi 1901, Affiliée à l'Unapei  
27 rue du Général Leclerc, 78420 Carrières-sur-Seine  
Tel : 01 30 86 22 50 / Mail : [association@avenirapei.org](mailto:association@avenirapei.org)  
N° Siren 785 039 058 - Code A.P.E 851 A  
[www.avenirapei.org](http://www.avenirapei.org)

