

sons les différences

2025

RAPPORT D'ACTIVITÉ

ACTION ASSOCIATIVE & POLITIQUE GÉNÉRALE



APEI
Seine & Mer

contact

📍 5, Quai du Tonkin. 76 200 DIEPPE

☎ 02.32.90.55.00

✉ association@apeiseinemer.fr

ASSOCIATION DE PARENTS, DE PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP ET DE LEURS AMIS

apeiseinemer.fr



RAPPORT DE L'ACTION ASSOCIATIVE

A. Adhérents de l'APEI.....	5
B. Composition du conseil d'administration.....	5
C. Activités du conseil d'administration.....	5
D. Commissions.....	5
E. Faits significatifs de l'année 2025.....	6
F. Perspectives 2026 :.....	7
G. Dons et subventions au profit de la vie associative.....	7
H. Communication – Visibilité Médias et Réseaux sociaux	7

RAPPORT DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE

A. Contexte et faits marquants 2025.....	11
1. Contexte externe.....	11
2. Contexte interne.....	13
3. Faits marquants 2025.....	22
B. Des subventions pour soutenir les actions.....	29
1. Appui à la transformation des ESAT.....	29
2. Opération immobilière de restructuration du site des Ateliers d'Etran	29
3. QVT - Equipements à destination des professionnels.....	29
4. Transition énergétique.....	30
5. Petits équipements	30
6. Projet Vhélío.....	30
7. L'inclusion par la mobilité	31
8. Projet de résidence théâtrale en partenariat avec le Marilù Collectif.....	31
C. Activité 2025 des établissements, services et dispositifs.....	33
1. Effectif des personnes accueillies au sein de l'APEI Seine & Mer.....	33
2. Répartition des personnes accueillies au 31/12/2025 par âge	35
3. Répartition des personnes accueillies par type de déficience principale.....	36

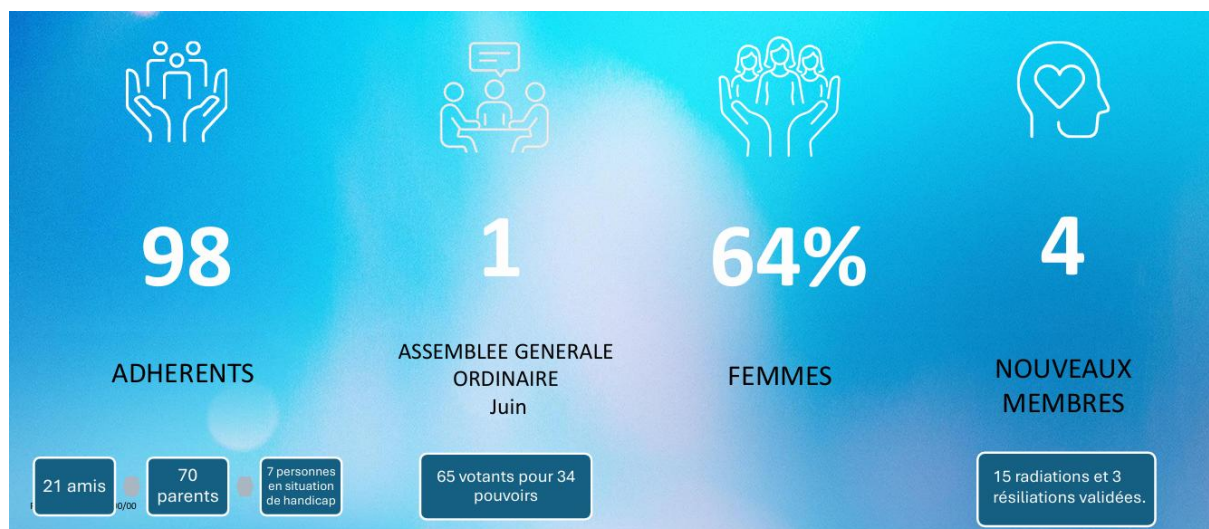
4. Durée moyenne de séjour et Taux de rotation 2025	37
5. Taux d'occupation des établissements en 2025.....	38
6. Listes d'attente au 31/12/2025	39
D. Bilan social de l'association.....	41
1. Effectif total.....	41
2. Mouvements de personnel	42
3. Répartition par établissement.....	43
4. Répartition des effectifs selon le type de contrat.....	44
5. Répartition des effectifs selon les classes d'âge.....	44
6. Répartition des effectifs selon l'ancienneté.....	45
7. Répartition des effectifs selon le sexe	45
8. Index égalité professionnelle	46
9. Formation continue.....	46
10. L'absentéisme.....	47
11. Départs à la retraite prévus dans les 5 années à venir	49
E. PERSPECTIVES - NOUVEAUX PROJETS	51
1. Les 60 ans de l'APEI Seine & Mer	51
2. Mise en œuvre de la nouvelle organisation associative	53
3. Les évaluations selon le référentiel HAS entre juin et octobre 2026.....	54
4. Poursuite de la mise en œuvre du Schéma Directeur Immobilier	55
5. Déploiement de la démarche éthique.....	55
6. Poursuite du déploiement du Plan d'action QVCT	56
7. Déploiement du projet associatif CAP 2030	56
8. Ouverture d'une boutique éphémère « Fiers de bien faire ».....	56
9. Renforcement de la communication et de l'identité associative.....	57
10. Une gouvernance plus inclusive.....	57



sons

RAPPORT DE L'ACTION
ASSOCIATIVE

A. Adhérents de l'APEI



B. Composition du conseil d'administration

Au 31 décembre 2025 ; le conseil est composé de 22 membres.

Trois futurs administrateurs sont en période d'observation et 2 membres du CSE participent aux séances avec voix consultative.

- Les parents sont représentés à plus de **78%** ;
- Les femmes représentent près de **58%** ;
- **37%** des administrateurs sont toujours en activité et la moyenne d'âge est de 62,5 ans (62,8 ans en 2024).

C. Activités du conseil d'administration

Le conseil s'est réuni à 7 reprises avec un taux moyen de participation de 76%.

11 réunions de Bureau ont été organisées, une fois par mois sauf en août.

2 séminaires (administrateurs et membres du CODIR) ont été organisés en 2025.

D. Commissions

2 Commissions d'appel d'offres se sont réunies et ont permis de retenir les prestataires suivants :

- Prestataire d'énergie (Contrat mutualisé).
- Cabinet d'évaluation de la qualité des prestations pour l'ensemble des établissements et services.

Une Commission Finance a permis de proposer l'arrêté des comptes au conseil d'administration.

E. Faits significatifs de l'année 2025

- Circuit Dieppois pour le congrès Unapei à Caen : visite de l'EANM + déjeuner à l'Art café + un circuit touristique : Balade en Alpine sur les hauteurs de Dieppe.
- Mise en place du Comité de suivi du projet associatif Cap'2030.
- Visite de l'EAM La Margotière par les élus de la Communauté de Communes Falaises du Talou et remise d'un don à l'établissement par le Crématorium.
- Opération Brioches 2025 : record des ventes avec de nouveaux partenaires (lycées, entreprises).
- Accueil de M. Joachim FRAS en mécénat de compétence, avec comme mission d'animer la vie associative.
- Accueil de M. Eric LONDERO en mécénat de compétence, avec comme mission de piloter la RSE.
- Lancement des préparations des 60 ans avec un Comité de pilotage dédié.
- Suivi de la mise en œuvre du schéma directeur immobilier, avec l'appui de M. Jean-François BROUILLEZ Assistant à la maîtrise d'ouvrage.
- Réélection des CVS des établissements de l'APEI.
- Signature de la charte Unapei Fiers de bien faire.
- Utilisation de la plateforme ETTIC pour les contrats CDD.

Succès de l'Opération Brioches 2025



L'édition 2025 de l'Opération Brioches a connu un succès remarquable, témoignant une nouvelle fois de la générosité du territoire et de la mobilisation de l'ensemble des acteurs engagés aux côtés de l'APEI Seine & Mer. Grâce à l'investissement des bénévoles, des personnes accompagnées, des familles, des professionnels et de nombreux partenaires, du 6 au 12 octobre 2025, **2 540 brioches** ont été vendues, permettant de collecter 15 240 €. Cette opération a généré un bénéfice de près de **10 000 €**, qui contribuera au financement de projets améliorant la qualité de vie et l'inclusion des personnes accompagnées.

Visite de l'EAM La Margotière par les élus de Falaises du Talou



Le 24 novembre 2025, les élus de la Communauté de Communes Falaises du Talou ont été accueillis à l'EAM La Margotière à Saint-Nicolas-d'Alhiermont afin de découvrir les locaux, les missions de l'établissement et les besoins des personnes accompagnées.

Cette rencontre a été l'occasion de remettre à l'APEI Seine & Mer un don attribué par les élus communautaires pour soutenir les actions menées en faveur des personnes en situation de handicap. Ce financement provient d'une démarche solidaire mise en œuvre par la Société Nouvelle de Crémation. Les métaux résiduels issus des opérations de crémation sont récupérés, valorisés puis revendus.

F. Perspectives 2026 :

- Célébration des 60 ans de l'association et déploiement du calendrier des événements.
- Recherche de mécénat pour les projets anniversaires 60 ans.
- Déploiement opérationnel du projet associatif.
- Mise en place de la nouvelle organisation de l'association.
- Poursuite et concrétisation du schéma directeur immobilier.
- Poursuite de la communication ; signalétique interne externe des établissements.
- Ouverture d'une boutique éphémère « fiers de bien faire » à Dieppe.
- Elargissement de la gouvernance aux personnes accompagnées.

G. Dons et subventions au profit de la vie associative

L'APEI Seine & Mer a reçu, en 2025, **28 705 €** de dons au profit de la vie associative.

Les principaux donateurs :

- Falaises du talou - Société Nouvelle de Crémation : 9 840 €.
- M. Hennemand, Mme Deltamenil, association l'AFEE, Lions Club : 1 000 € par donateur.

H. Communication – Visibilité Médias et Réseaux sociaux

Presse :

En 2025, 38 articles parus citant positivement l'action et/ou les projets de l'association.

Presse locale : 34 articles.

Presse partenaire : Journal de Bord 1 article

Presse nationale : 3 articles (Vivre ensemble, Entretien textiles, la Dépêche)

4 Vidéos :

- Art café, reportage France 3
- Art café reportage les Informations Dieppoises,
- Inauguration de la blanchisserie -vidéo interne
- La charte de confiance -vidéo interne

Audio :

1. Reportage diffusé sur NRJ pour la journée du sport – semaine “tous en bleu pour l'autisme”
2. Reportage diffusé sur RCF pour la semaine “tous en bleu pour l'autisme”
3. Reportage diffusé sur TENDANCE OUEST pour la location du linge –ESAT

Site internet et Réseaux sociaux : www.apeiseinemer.fr

- 3.8K abonnés Facebook
- 1.8 abonnés LinkedIn
- 90 abonnés Youtube 36 vidéos <https://www.youtube.com/@apeiseinemer>



esons

RAPPORT DE LA POLITIQUE GENERALE

Contexte et faits



marquants 2025

A

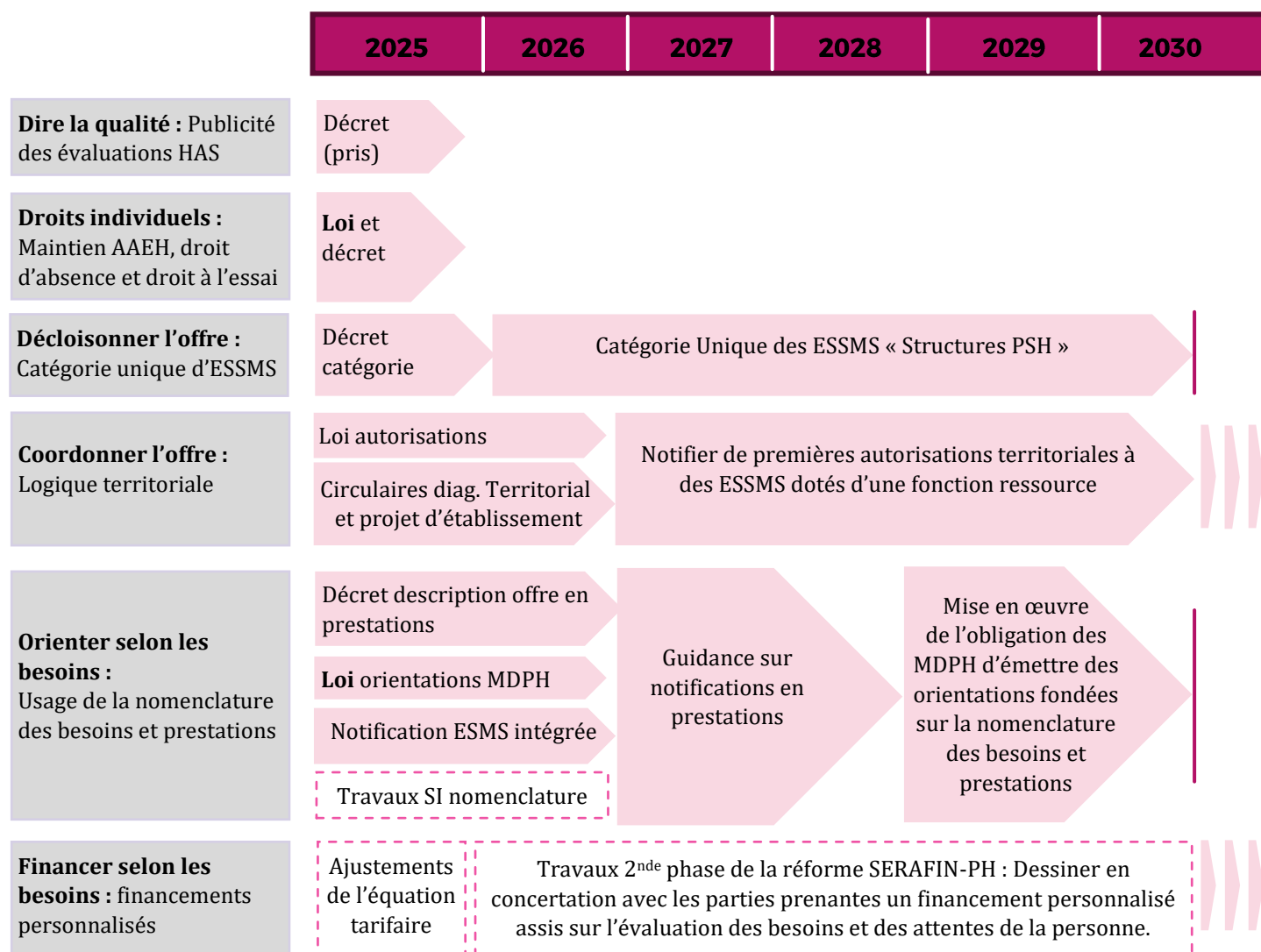
A. Contexte et faits marquants 2025

1. Contexte externe

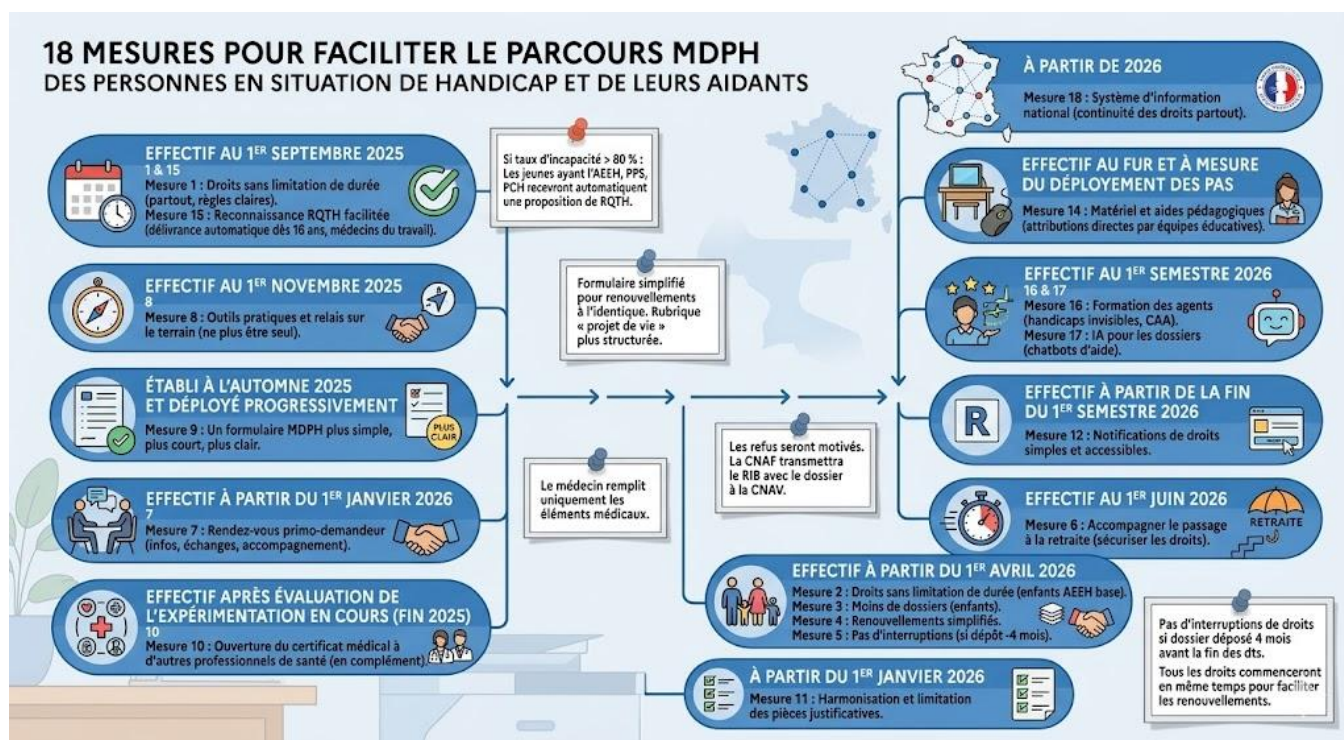
a. Rapport Mission IGAS - « Comment transformer l'offre sociale et médico-sociale pour mieux répondre aux attentes des personnes » - Janvier 2025

Ce rapport s'inscrit dans le cadre du Plan 50 000 nouvelles solutions. « L'offre médico-sociale transformée » visée par les pouvoirs publics s'appuie sur la diversité des modalités d'accompagnement, l'ancrage territorial, l'articulation avec le droit commun, l'usage du numérique, la subsidiarité et l'adaptation de l'accompagnement aux besoins évolutifs des personnes accompagnées.

Le rapport a émis 40 recommandations thématiques, dont la création d'une catégorie unique d'ESSMS, la refonte de la gouvernance territoriale, la mise en place de diagnostics territoriaux partagés, la généralisation de la tarification SERAFIN, la promotion des droits individuels des personnes accompagnées (droit à l'essai, droit au retour, l'autodétermination, la CAA,...).



b. Tour de France des MDPH – juillet 2025 : 18 mesures pour faciliter les parcours



c. Transformation des ESAT – Trois textes¹ majeurs publiés le 25 août avec un impact direct sur la vie des ESAT

Ces textes renforcent de manière concrète les droits et les parcours professionnels des travailleurs handicapés. Exemples de mesures entrées en vigueur : la période d'essai passe de 6 à 3 mois, le planfond de la prime d'intéressement passe de 10% à 50 % de la rémunération directe, l'utilisation d'un nouveau modèle du « Contrat d'Accompagnement par le Travail », la possibilité de mettre en place un contrat d'accompagnement temporaire d'une durée inférieure à 1 an, un cadre précis pour l'accompagnement des sorties en milieu ordinaire via une convention d'appui, le droit de retour affirmé ainsi qu'une compensation des cotisations au titre de la complémentaire santé à hauteur de 50 % par l'ESAT.

d. LE SPDA Service Public Départemental de l'Autonomie

Inscrit dans la loi Bien vieillir et autonomie du 8 avril 2024, le SPDA a été en préfiguration en 2024 dans 18 départements dont la Seine-Maritime. En 2025, il se généralise en s'appuyant sur un cahier des charges national qui précise les engagements « qualité » d'un SPDA. Pour accompagner cette mise en œuvre, la CNSA propose une boîte à outils et un soutien financier aux ARS et CD. **La Plateforme territoriale de services gérée par l'APEI Seine & Mer fait désormais partie de ce réseau.**

¹ Décret n° 2025-844 relatif aux droits et aux parcours professionnels des travailleurs admis en ESAT

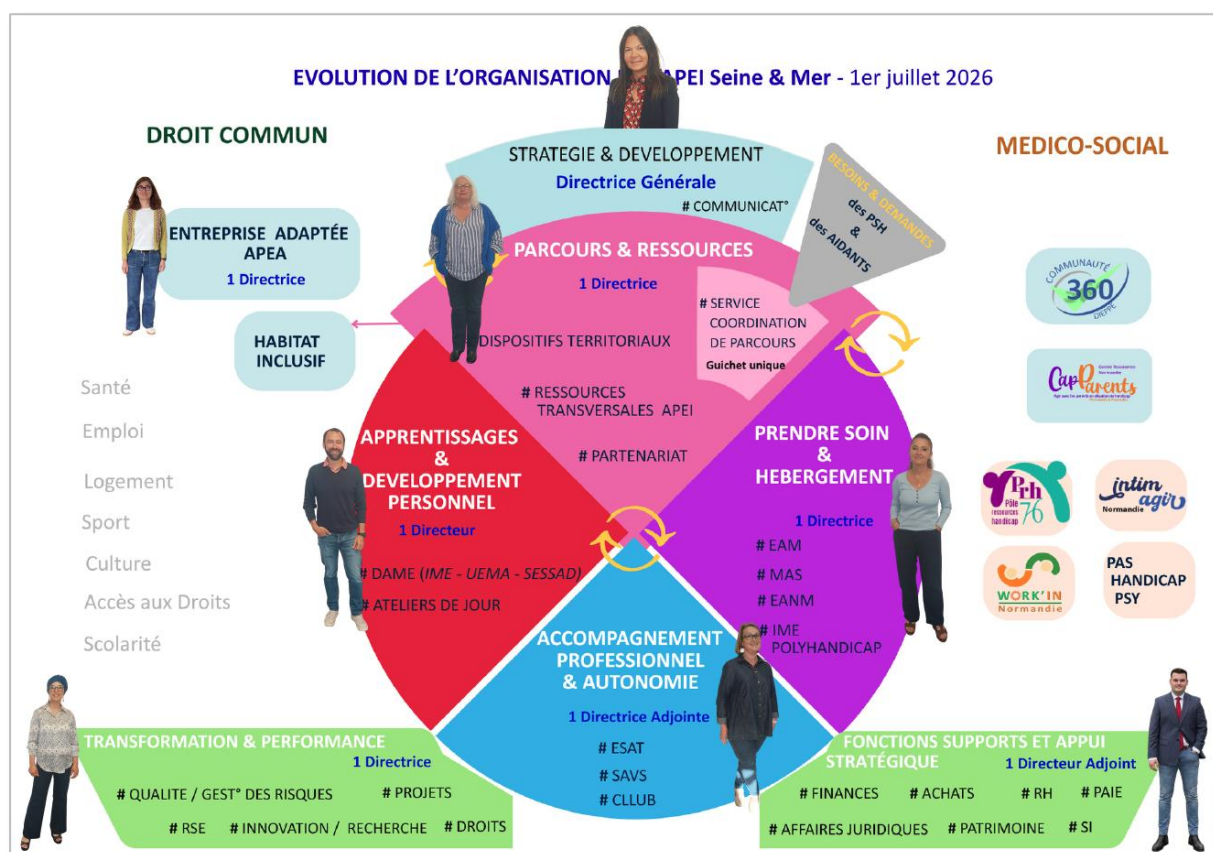
Décret n° 2025-845 relatif au contrat d'accompagnement par le travail

Arrêté NOR : TSSA2503377A relatif à la compensation par l'Etat des cotisations payées PAR L4esat au titre de la complémentaire santé

2. Contexte interne

a. Evolution de l'organisation interne

Le départ en retraite de 3 cadres de direction sur la période juillet 2025 / juillet 2026 a été l'occasion de faire évoluer l'organisation de l'association, en tenant compte des enjeux actuels et à venir. La concertation menée en interne et externe, a permis de définir une **organisation cible s'appuyant sur 4 pôles médico-sociaux**, tel que le montre le schéma ci-dessous :



Bien qu'elle ne soit effective et complète qu'à compter du 1^{er} juillet 2026, l'évolution de l'organisation s'est faite de manière transitoire depuis septembre 2025. Elle amène plusieurs changements notables :

- Regroupement de l'EAMN, les Colibris (IME Polyhandicap) et l'EAM/ MAS La Margotière, sous la responsabilité d'Emmanuelle LEFEBVRE, Directrice du **Pôle « Prendre soin et Hébergement »**.
- Regroupement de l'Atelier de jour et de l'IME / SESSAD sous la responsabilité de Samuel JASPART, Directeur du **Pôle « Apprentissages et Développement personnel »**.
- Regroupement du SAVS et de l'ESAT sous la responsabilité de Camille LALITTE, Directrice Adjointe du **Pôle « Accompagnement professionnel et Développement personnel »**.
- Regroupement des services territoriaux, des ressources transversales et du futur guichet unique (Le service de coordination de parcours) sous la responsabilité de Marie-Pierre SORET, Directrice du **Pôle « Ressources et Parcours »**.
- Affirmation de l'autonomie de l'Entreprise Adaptée sous la responsabilité directe de Clarisse REAUX, Directrice.

↳ Mise en place d'une fonction de **coordination des fonctions supports et appui stratégique** sous la responsabilité d'un Directeur Adjoint.

↳ Intégration des fonctions Qualité, Gestion des risques, Suivi des projets transversaux et Développement dans le **Pôle Transformation et Performance**, sous la responsabilité de Fatima FARAHA, Directrice.

b. Préparation des 60 ans de l'APEI en 2026

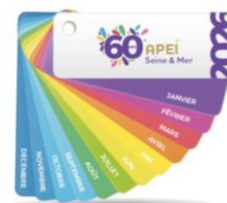
Dès 2025, **Un comité de pilotage dédié** a été mis en place pour préparer cet anniversaire, selon une **démarche 100 % participative**. Bien plus qu'une célébration, les 60 ans de l'APEI sont l'occasion de mettre à l'honneur les personnes accompagnées, les familles, les professionnels, les bénévoles, les administrateurs et les partenaires. Aussi, le fil rouge choisi n'est autre que le premier axe du projet associatif « **Valorisons les richesses humaines** ».

Comme le montre le calendrier ci-dessous, **le programme proposé par le Comité de pilotage est à la fois riche et dense**. Chaque mois, un ou plusieurs événements phares rythmeront les célébrations.


PROGRAMME 2026 : Osons valoriser les richesses humaines


JANVIER : "Osons Valoriser les richesses humaines" Jeudi 8 : Lancement des 60 ans & Soirée de l'Engagement FEVRIER : "Osons tisser les liens" Du 9 au 14 : Toi, moi, etc... - Semaine dédiée à l'Amour et l'Amitié MARS : "Osons Rayonner" Mercredi 11 : Déambulation & Défilé de moi, à Dieppe Du 28 mars au 3 avril : Tous en bleu pour l'autisme Samedi 28 : Journée de sensibilisation Mardi 31 : Spectacle « Personne n'est ensemble sauf moi » AVRIL : "Osons affirmer la citoyenneté" Mercredi 1er : Film Ciné relax « Différentes » Jeudi 2 : Journée de l'autisme & Marche semi-nocturne Vendredi 3 : Autisme et citoyenneté - conférence MAI : "Osons mettre en lumière tous les talents" Mardi 5 : Spectacle APEI - Marilù, à Belleville/Mer Chaque mercredi : Découverte d'un talent, à l'Art Café Le 13 et 14 : Vhélio - traversée en tricycle, d'Angleterre en France Le 30 et 31 : Exposition FACE « Le caddie de Mamie », au Parc Guy Weber	JUIN : "Osons faire résonner 60 ans d'IME" Vendredi 12 : Portes ouvertes de l'ESAT, à Martin Eglise <i>Un mois dédié au partage et à la convivialité avec les familles.</i> Jeudi 18 : Assemblée Générale & Célébration des 60 ans de l'IME JUILLET : "Osons "Des-Foulées" en couleur" Du 30 juin au 2 juillet : « Marche colorée » 60km sur 3 jours AOUT : "Osons accueillir le temps du répit" Période estivale : Repos & Vacances SEPTEMBRE : "Osons rêver demain" Du 22 au 25 : Semaine positive OCTOBRE : "Osons partager pour vibrer, réfléchir et célébrer" Jeudi 15 : Journée thématique des 60 ans, au Casino de Dieppe NOVEMBRE : "Osons aller vers...une journée, un duo, un avenir" Du 16 au 20 : DuoDay & SEEPH - Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées DECEMBRE : "Osons festoyer" Mardi 15 : Fêtes de fin d'année de l'APEI & Clôture des 60 ans
---	--

Pour rendre cet événement visible un travail considérable de communication est déployé, notamment avec la production d'une charte graphique spécifique haute en couleurs :



c. Préparation des évaluations de la qualité médico-sociale selon le nouveau référentiel HAS pour l'ensemble des structures

L'année 2026 marque le lancement des évaluations de la qualité selon le nouveau référentiel de la HAS pour 9 structures de l'APEI :

- | | |
|---------------------------|---|
| ➤ Le SAVS | ➤ Les Ateliers de Jour du Ravelin et du Parc Guy-Weber, |
| ➤ L'IME Le Château Blanc, | ➤ L'EANM Résidences de l'Yser, |
| ➤ Le SESSAD Diapason, | ➤ L'ESAT Les Ateliers d'Etran, |
| ➤ L'EAM La Margotière, | ➤ La Plateforme Répit. |
| ➤ La MAS La Margotière, | |

Dans une dynamique d'amélioration continue de la qualité, une phase d'audits internes croisés a été menée dès janvier 2025. Les référents qualité de chaque structure ont procédé à l'évaluation des critères impératifs d'un autre établissement ou service de l'association. Cette démarche a permis aux professionnels de mieux appréhender le fonctionnement des différentes structures de l'APEI et de favoriser le partage d'expériences et de bonnes pratiques.

Cet exercice s'est révélé particulièrement enrichissant pour l'ensemble des acteurs impliqués et a contribué à renforcer la dynamique transversale de la qualité au sein de l'association.

A compter de septembre de 2025, des réunions visio hebdomadaires « 45' Qualité » ont été instaurées chaque lundi matin pour soutenir cette dynamique d'acculturation avec le référentiel. Ces temps d'échange ont également permis de valider collectivement les mises à jour documentaires et de procédures, en assurant une diffusion rapide et harmonisée, tout en favorisant leur appropriation par les équipes.

Documents validés / actualisés :

- | | |
|---|---|
| • Procédure Droit à l'image | • Annexes au règlement de fonctionnement : |
| • Procédure de gestion des accidents de travail | Directives anticipées, Personne de confiance, RGPD |
| • Procédure de gestion des plaintes & réclamations | • Charte des droits & libertés en FALC |
| • Procédure de gestion des événements indésirables liés à la personne accompagnée | • Outils du CVS : Template de rapport annuel, règlements intérieurs, trames de comptes rendus |
| • Procédure de mise à jour du DUERP | • Template des projets d'établissement |
| • Template du règlement de fonctionnement | • Actualisation Fiche Habitudes de vie et Risques dans IMAGO DU |

Parallèlement, un appel d'offres a été lancé auprès de 35 cabinets évaluateurs. 22 d'entre eux ont présenté une proposition répondant aux attentes définies par l'APEI. À l'issue de cette consultation, le cabinet Autonomii a été retenu.

Les travaux de préparation des évaluations engagés témoignent d'un fort investissement des professionnels et d'une réelle dynamique collective au service de la qualité de l'accompagnement proposé aux personnes accompagnées.

d. Poursuite du déploiement du logiciel Fusion

Le logiciel FUSION, retenu en 2024 pour centraliser la gestion de la qualité à l'échelle associative, a connu en 2025 sa phase de déploiement opérationnel et d'appropriation par l'ensemble des acteurs concernés : directions, chefs de service, référents qualité, membres du CSSCT et cadres du siège.

L'utilisation d'un outil unique a permis d'harmoniser les pratiques et les méthodes de travail entre les différents établissements et services de l'association. Ainsi, FUSION est désormais utilisé pour la gestion et le suivi des :

ACCUEIL	
QUALITÉ	- Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), - Programmes Annuels de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact), - Plans d'Amélioration Continue de la Qualité (PACQ), - Cartographies des risques de maltraitance et de violence, ainsi que des plans d'actions associés,
Plans d'actions	
Audits	
Enquêtes	
Indicateurs	
PROFESSIONNELS	- Plaintes et réclamations des personnes accompagnées et de leur entourage, - Enquêtes auprès des personnes accompagnées, des partenaires et des professionnels,
DUERP	
Accidents de travail	
Astreintes	
PERSONNES ACCOMPAGNÉES	- Indicateurs du CPOM, - Accidents du travail et registres des accidents du travail bénins, - Audits internes selon le nouveau référentiel de la HAS, - Astreintes.
Réclamations / Satisfactions	
Cartographie des risques	

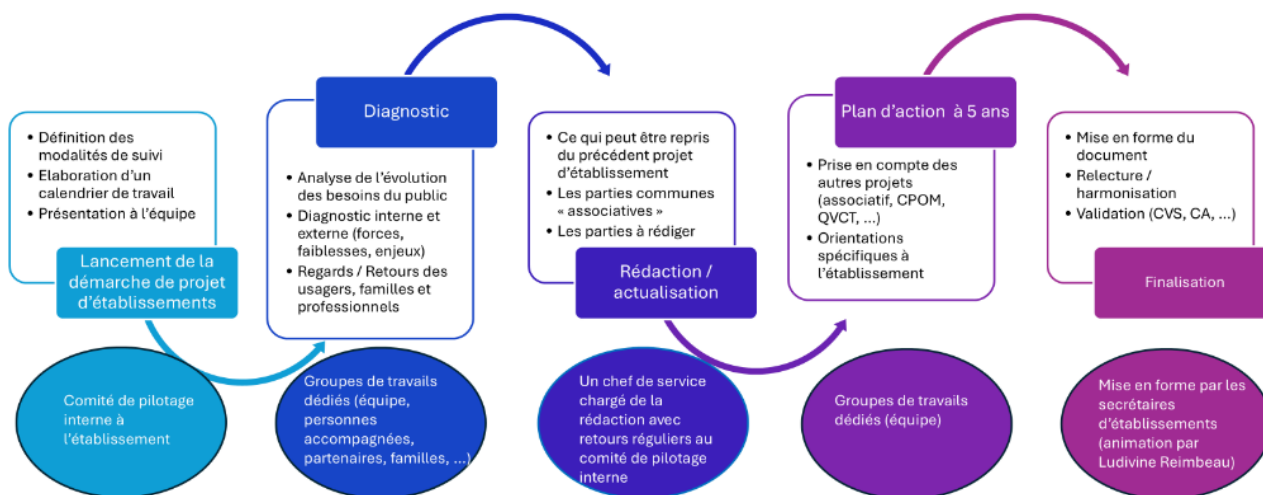
La centralisation de ces différents processus au sein d'une interface unique constitue un levier important pour le pilotage de la qualité et de la gestion des risques. Elle favorise un suivi plus rigoureux des actions engagées, une meilleure traçabilité des données, ainsi que le développement d'un langage et de pratiques communs à l'ensemble des structures de l'APEI.

e. Lancement de l'actualisation des projets d'établissement / service

En amont des évaluations prévues en juin et septembre 2026, l'ensemble des projets des établissements et services médicaux-sociaux de l'APEI Seine & Mer sont à actualiser. Ce travail de fond permettra de nourrir le plan d'action de chaque structure tout en tenant compte des nouvelles exigences réglementaires et évolution des besoins des publics accueillis.

Une méthode a été définie et un comité de pilotage été constitué dès fin 2024 pour que ce travail soit participatif, sans trop impacter le quotidien des établissements et services :





Ce seront donc 7 projets d'établissement ou de service qui seront travaillés simultanément tout au long de l'année 2025, avec des travaux se poursuivant jusqu'à l'été 2026 (dans l'ordre de réalisation : SAVS, DAME (IME/SESSAD/UEMA), EAM la Margotière, EANM, Ateliers de Jour, ESAT et Plateforme de Répit).

f. Mise en place du Comité de suivi du projet associatif CAP'2030

En juin 2024, l'APEI Seine & Mer a adopté son projet associatif Cap 2030.

➤ **En novembre 2024**, un séminaire réunissant administrateurs et professionnels responsables de services proposent 79 actions pour décliner opérationnellement le projet.

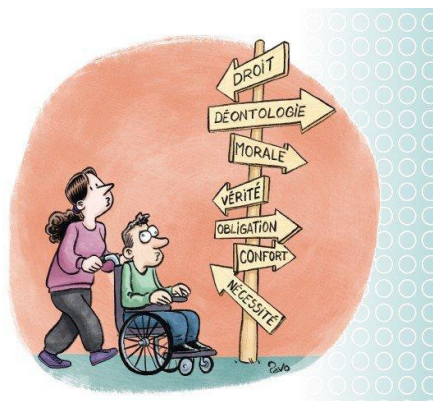
➤ **En mars 2025**, un second séminaire est organisé pour dégager des priorités et imaginer une méthode de mise en œuvre. Puis, en juillet 2025, une méthode de priorisation des actions des actions et un mode de pilotage sont validés par le Conseil d'Administration. 42 orientations – impliquant des niveaux d'opérationnalité et d'engagement très différents - sont conservées et organisées au regard de leur intérêt pour l'association et des moyens à engager.

➤ **En novembre 2025**, le Comité de Pilotage rassemblant 4 membres du Conseil d'Administration et des représentants de la direction Générale de l'association se réunit pour la première fois. Il travaille sur les 12 orientations jugées prioritaires. Les travaux se poursuivent en 2026 pour un premier état des lieux de la déclinaison opérationnelle du projet associatif.

g. Lancement d'une démarche Ethique

Grâce au partenariat noué avec l'**EREN (Espace Régional d'Ethique de Normandie)**, une démarche autour du questionnement éthique a été déclinée de manière transversale :

- **10 sensibilisations à l'éthique** de 3h entre octobre et novembre 2025 à destination de l'ensemble des professionnels en contact direct avec les personnes accompagnées.

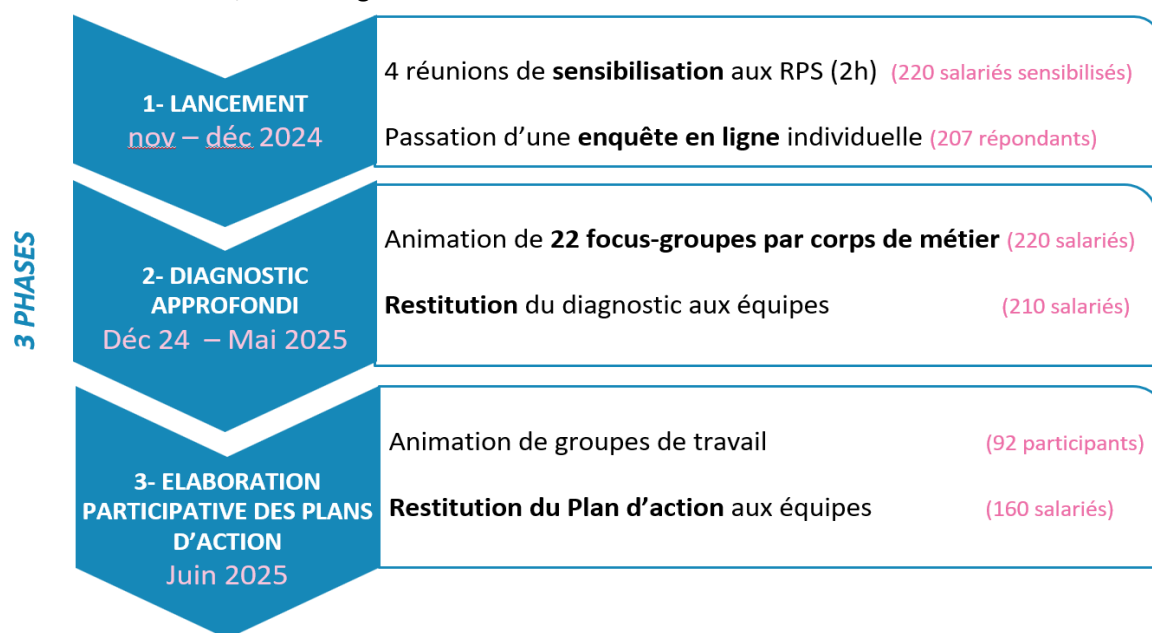


- 1 sensibilisation à destination du Comité de direction élargi.
- 1 sensibilisation à destination des membres du Conseil d'Administration
- Et un accompagnement entre décembre 2025/mars 2026 pour la création du Comité éthique de l'APEI.

h. Poursuite de la démarche globale et préventive QVCT (Qualité de vie et Conditions de Travail)



Durant le premier semestre 2025, la démarche QVCT a fortement mobilisé l'ensemble des structures de l'APEI. Le nombre élevé de participants à chaque phase, affichés dans le schéma ci-dessous, en témoigne.



L'objectif de cette démarche est de donner la parole à l'ensemble des professionnels quel que soit leur fonction pour s'exprimer sur leurs conditions de travail et sur les risques psycho-sociaux.

Pour faire vivre cette démarche au-delà de l'intervention du cabinet ARFOS, un **Comité QVCT** représentatif des différents corps de métier a été mis en place. Son rôle est de veiller à la mise en œuvre effective des actions d'amélioration répertoriées en 4 grandes thématiques :



Entre juillet et décembre 2025, des actions prioritaires ont été mises en œuvre :

- La **procédure d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés** a été étoffée et actualisée, avec notamment la finalisation du **guide du salarié**, l'actualisation du contenu de la matinée d'accueil, la mise en place d'une **fiche de traçabilité du parcours du salarié** jusqu'à la fin de la période d'essai,
- **Relance d'une dynamique transversale autour de l'utilisation du logiciel métier IMAGO DU** et l'harmonisation des pratiques.



i. Relance du Comité APEI Demain

Le **comité APEI de demain** été relancé en novembre 2025 et s'est réuni à une fréquence bimestrielle. Les travaux s'articulent autour de 2 axes forts : l'éco-responsabilité et le bien vivre ensemble.

Parmi les sujets concrets abordés, nous pouvons citer :

- La **rationalisation de notre flotte automobile** en proposant des voies pour verdir notre parc (remplacer les véhicules anciens par des véhicules à faible émission) et mieux l'adapter à nos besoins (objectiver les nouveaux besoins, améliorer le partage des véhicules actuels entre établissements)
- La mobilisation autour des enjeux de **mobilité douce**, en favorisant le covoiturage, en développant l'écoconduite et en mobilisant autour d'un challenge interne (en 2026).
- La **gestion de nos biodéchets de cuisine** en argumentant les atouts de plusieurs solutions et en testant la solution d'un composteur de déchets.
- La **sobriété numérique** à travers des messages de sensibilisation.
- Le soutien apporté à quelques projets porteur d'un élan collectif et mobilisateur (**course Vhéléo, soirée positive**).
- L'**organisation en 2026 de l'évènement « Semaine positive »** : un temps fort pour l'association, portant un élan réellement optimiste et centré sur la pédagogie, la coresponsabilité environnementale, le défi individuel, le soutien du collectif dans les épreuves, le mieux-vivre ensemble.



j. COPIL Familles et institution : Validation de la Charte de la triple expertise

L'APEI Seine et Mer affirme avec cette charte, validée en juin 2025, la place centrale des personnes accompagnées et de leur entourage dans la vie des établissements et services.

Proposer un accompagnement de qualité passe nécessairement par la conjugaison de la triple expertise :

- **La personne accompagnée** est au centre des décisions qui la concernent. Ses choix et ses préférences et ses droits doivent être respectés aussi bien par les professionnels que par les familles.
- **Les familles / aidants** collaborent avec les professionnels et partagent la connaissance qu'elles ont de l'histoire de la personne accompagnée et de ses fragilités. Les liens familiaux sont facilités et soutenus en fonction de la volonté de la personne.
- **Les professionnels** mettent en valeurs les compétences, l'authenticité et les talents des personnes accompagnées. Ils entretiennent une communication respectueuse et constructive avec les familles.



Une version FALC avec la métaphore de l'arbre et une vidéo ont été élaborés pour en faciliter la compréhension.

k. Mise en œuvre du SDI :

Suivi des opérations immobilières validées dans le SDI :

- **Construction de l'Internat de l'IME** : le projet d'extension des locaux de l'ITEP L'éclaircie à Dieppe, en partenariat avec l'ADPEP 76, a été abandonné. L'association étudie de nouvelles pistes.
- **Projet de réhabilitation de l'Atelier de jour du Ravelin** : Le permis de construire a été déposé en juillet 2025 et une demande de subvention a été déposée auprès du Département au titre du dispositif d'Aide aux Travaux de construction, de modernisation et d'extension des ESMS PH/PA.
- **Projet de restructuration du site des Ateliers d'Etran et de construction d'une cuisine centrale** : la phase de programmation des besoins a démarré en septembre 2025 avec l'appui du chef de projet externe (AMO).
- **Projet d'extension de locaux de l'ATJM** : l'étude du projet avance et un premier jet de plans a été réalisé.
- **Le projet architectural de l'IME** : toujours en cours de réflexion, en lien avec l'avancement du passage en fonctionnement DAME.

Entretien du bâti existant :

Guidés par les préconisations de **l'audit énergétique** réalisé avec l'appui du cabinet STUDEFFI, les établissements ont pu mettre en place plusieurs actions visant l'optimisation des consommations énergétiques ainsi que l'amélioration de la qualité de l'air intérieur :

- Installation de sonde CO2
- Relamping
- Sensibilisation à l'utilisation des trappes d'aspiration,
- Signature d'un contrat d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour le suivi de la maintenance CVC.
- ...

Sécurité des bâtiments :

- Mise en place d'un logiciel Ecarnet Sécurité pour améliorer le suivi des actions sécurité ainsi que la traçabilité des travaux et vérifications périodiques.



I. Projets d'habitat inclusif (HI)

En 2025, l'APEI était à la recherche d'un partenaire (bailleur social ou privé) pour mettre en œuvre le projet d'habitat inclusif de 7 places à Dieppe. Le retour positif du partenariat avec 3 F Normandie dans le cadre de l'HI de Neuville-lès-Dieppe a amené ce partenaire à nous intégrer à son projet de construction « BioMarine » en plein centre de Dieppe. Une chance pour les futurs habitants.

Le cabinet ALCIMED, nous a aidé tout au long 2025 dans le cadrage de ce partenariat.



m. Lancement projet facturation électronique

Dans la cadre de l'obligation d'émettre et de recevoir des factures électroniques entrant en vigueur en septembre 2026, l'APEI a fait le choix en décembre 2025 de la Plateforme « Provéa » et du logiciel « PROGIDOC ». L'implication des cadres et secrétaires comptables dans ce projet permettra de préparer progressivement cette échéance.

3. Faits marquants 2025

a. Semaine Toi Moi Etc – février

La semaine Toi Moi Etc. 2025 a été rythmée par de nombreux moments de partage, de créativité et de convivialité au sein des structures de l'APEI. Placée sous le thème de l'amour, de la paix et de l'amitié, cette édition a permis de se retrouver autour d'activités favorisant l'expression, la rencontre, le respect, la solidarité et le vivre-ensemble.



b. Signature d'une convention de partenariat avec Victoria Center - le 20 mars

L'APEI Seine & Mer a signé une convention de partenariat avec la Centre dentaire « Victoria », en présence de Philippe Romac, Directeur départemental de l'ARS Normandie, de Patrice Gault, Président de Dieppe Méca Énergies et initiateur du projet, du Docteur Adelina Cojocar, chirurgien-dentiste à la Clinique Victoria Center, de Valérie Billard, Directrice d'hôpital du GHT Caux Maritime, et de Nancy Couvert, Directrice générale de l'APEI Seine & Mer.



Cette signature formalise une collaboration engagée depuis plusieurs mois en faveur de l'accès aux soins bucco-dentaires.

Le Centre Hospitalier de Dieppe a également co-signé cette convention pour visa, afin de s'engager dans l'étude d'un **projet de soins buccodentaires sous anesthésie générale sur le territoire de Dieppe en partenariat avec le centre**. Grâce à cette convention, les personnes accompagnées de l'APEI Seine & Mer peuvent bénéficier d'un parcours de soins adapté au sein de la Clinique Victoria Center et des rendez-vous rapprochés.



Partenariat avec le RSVA (Réseau de Services pour une Vie Autonome)

Une seconde collaboration pour promouvoir l'accès aux soins et à l'hygiène buccodentaires.

Dans la continuité du travail entamé avec le Victoria Center, l'APEI Seine & Mer a sollicité l'expertise du RSVA pour trois actions complémentaires :

- **Une sensibilisation à l'hygiène buccodentaire** lors du forum organisé aux Ateliers d'Etran, le 7 avril.
- **La formation de 10 référents en hygiène buccodentaire** le 10 juillet.
- La mise en place d'**une journée de dépistage buccodentaire le 23 septembre** au sein de l'EAM La Margotière avec l'intervention d'un chirurgien-dentiste. L'objectif étant d'identifier de manière précise les soins nécessaires et les besoins de soins sous anesthésie générale.
- L'aide pour récupérer **un don de fauteuil dentaire** provenant d'un dentiste dieppois Dr BAUDIER. Cet équipement servira à l'habitué aux soins ou à des soins de pédicure.

c. Inauguration de la blanchisserie et signature de la Charte d'engagement Unapei & Entreprises – le 31 mars

En inaugurant le nouveau tunnel de lavage de la blanchisserie des Ateliers d'Etran, l'APEI marque une étape importante dans le développement de ses activités professionnelles. Cet investissement majeur permet d'améliorer les conditions de travail des personnes accompagnées tout en renforçant la performance et la qualité du service proposé aux clients.



À cette occasion, l'association a également signé la Charte d'engagement Unapei & Entreprises, affirmant ainsi sa volonté de promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et de soutenir leur parcours vers l'emploi et l'autonomie.

d. Semaine « Tous en bleu pour l'autisme » 2025 - du 22 au 28 mars

Il s'agit de la quatrième édition de cette semaine, devenue un rendez-vous incontournable de sensibilisation à l'autisme sur le territoire dieppois grâce à une forte mobilisation des partenaires, des collectivités, des professionnels, des bénévoles et des familles.

Cette année, la **thématique « Re-Santé-Vous »** a permis d'aborder la santé, le bien-être, l'activité physique et les loisirs comme leviers essentiels d'épanouissement pour les personnes avec troubles du spectre de l'autisme.

Parmi les temps forts :

- **une journée dédiée aux sports, aux loisirs et au bien-être**
- **Une après-midi de conférences au Casino** avec l'intervention du chercheur Thomas Bourgeron, le docteur Djéa Saravane et Laurent Savard, parrain de cette édition.

À travers cette manifestation, l'APEI Seine & Mer poursuit son objectif de changer le regard sur l'autisme, de favoriser l'inclusion et de promouvoir la participation pleine et entière des personnes autistes à la vie sociale, culturelle et sportive.



e. Le BAO PAO, un nouvel outil musical inclusif à la Margotière, grâce au soutien du Crédit Agricole - Le 23 mai



Le BAO PAO est un instrument de musique innovant et accessible, permettant aux personnes accompagnées, quelles que soient leurs capacités, de pratiquer une activité musicale de manière ludique et inclusive. Fonctionnant à l'aide de faisceaux laser déclenchant des sons lorsqu'ils sont interrompus, le BAO PAO favorise l'expression, la créativité, les interactions sociales et le plaisir de jouer ensemble.

L'APEI Seine & Mer remercie chaleureusement le Crédit Agricole pour son engagement et son soutien à ce projet.



f. Journée Festive du Pôle Enfance Jeunesse - le 14 juin

Cette journée constitue désormais un rendez-vous apprécié, favorisant le lien social et renforçant le sentiment d'appartenance à la communauté de l'APEI Seine & Mer. Elle rassemble les enfants, les jeunes, leurs familles, les professionnels et de nombreux partenaires autour d'un moment convivial placé sous le signe du partage et de la bonne humeur. En 2025, cette manifestation a permis de mettre en valeur les projets menés au sein du Pôle Enfance Jeunesse tout en offrant aux familles un temps privilégié de rencontre.

Les sourires, les moments de complicité et la forte mobilisation des familles et des professionnels ont contribué à faire de cet événement une véritable réussite.



g. Participation au Congrès Unapei 2025 à Caen – le 18 juin

Comme chaque année, l'APEI Seine & Mer a participé activement au Congrès national de l'Unapei organisé en 2025 en Normandie, sous le **thème de l'avancée en âge**. Un rendez-vous majeur réunissant les acteurs du mouvement parental, les associations gestionnaires, les familles, les personnes accompagnées et les professionnels du secteur du handicap.



À cette occasion, l'APEI Seine & Mer a accueilli plusieurs **délégations venues de toute la France dans le cadre d'un parcours de découverte du territoire dieppois**. Cette visite a permis de mettre en lumière les établissements et projets innovants en lien avec l'avancée en âge : l'habitat partagé à l'EANM, le CLLUB Cercle des Liens et Loisirs Utiles au Bien-vieillir, l'Art-café, les ateliers « Ma mémoire me joue des tours » élaborés en partenariat avec l'ASEPT Normandie (Association Santé Education Prévention sur les territoires)

h. L'Assemblée Générale 2025- le 26 juin

Ce rendez-vous statutaire permet certes de valider les résultats financiers de l'associations mais aussi de mettre en lumière les actions et projets menés au cours de l'année écoulée, ainsi que les perspectives de développement pour les années à venir.

En 2025, l'AG a été l'occasion de présenter « **la charte de la triple expertise** », via des témoignages de ceux qui y ont contribué : des personnes accompagnées, des familles et des professionnels. Cette charte affirme la place de la triple expertise au sein de l'APEI Seine & Mer.



i. "Danse au Musée", un projet Culture Santé – Restitution le 3 juillet

Né d'un partenariat entre le musée de l'Horlogerie de Saint-Nicolas-d'Aliermont et l'EAM La Margotière, ce projet illustre pleinement les valeurs portées par l'association : favoriser l'accès à la culture, soutenir l'expression artistique et permettre à chacun de prendre pleinement sa place dans la vie culturelle locale.

Le projet « Danse au Musée » a permis à un groupe de résidents de participer de novembre 2024 à juillet 2025, à un parcours artistique mêlant danse, musique, création plastique et expression corporelle, accompagnés par des artistes professionnels.

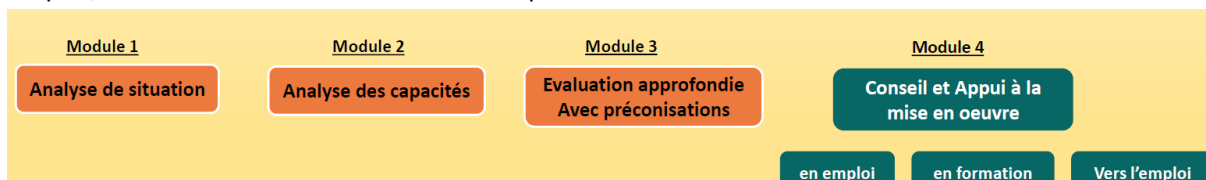


Au fil des ateliers organisés à l'EAM et au musée, les résidents ont pu réaliser deux boîtes à musique originales à partir de matériaux recyclés et d'anciens réveils fournis par le musée. Ils ont également participé à des séances de danse adaptées à leurs capacités, favorisant l'expression de chacun, la confiance en soi et la valorisation des compétences individuelles.

a. Signature de la convention PAS Handicap psychique avec l'association HANDICAP EMPLOI 27 – le 1^{er} octobre



L'association Handicap Emploi 27 est mandataire des **PAS Prestations d'Appui Spécifique financées par l'AGEFIPH et le FIPHFP** sur les départements Eure et Seine-Maritime. Moyennant conventionnement, l'association a confié à l'APEI Seine & Mer le déploiement de ce service sur le territoire de Dieppe. L'appui au parcours professionnel peut prendre plusieurs formes (modules) auprès de personnes présentant un handicap psychique qu'elles soient en emploi, en formation ou en recherche d'emploi.



b. Journée "Tous en rose" à l'APEI Seine & Mer- le 15 octobre

Tous mobilisés pour la prévention ! Pour marquer cet engagement, les professionnels et les personnes accompagnées ont revêtu leurs plus belles tenues roses, apportant une touche de couleur, de convivialité et de solidarité à cette journée.

Une mention particulière revient aux équipes de la blanchisserie des Ateliers d'Étran, qui ont participé avec enthousiasme à cette action de sensibilisation, dans une ambiance chaleureuse et fédératrice.



c. Mise à l'honneur du groupe FALC au Château-Musée – le 22 octobre.

L'APEI Seine & Mer a été invitée au Château-Musée de Dieppe pour mettre en lumière le travail partenarial mené en faveur de l'accessibilité culturelle et de l'inclusion.

Cette rencontre a permis de **valoriser la démarche de co-construction de supports de visite, réalisée avec le groupe FALC de l'Atelier de jour du Ravelin**. Grâce à la participation active des personnes, des outils plus accessibles et adaptés (transcrits en Facile à Lire et à Comprendre) ont été développés afin de favoriser l'accès de tous aux collections et à la découverte du patrimoine.



Ce projet illustre pleinement la volonté de l'APEI Seine & Mer de promouvoir la participation citoyenne, l'autodétermination et l'accès à la culture pour les personnes en situation de handicap.

d. SEEPH et DuoDay 2025 - le 21 novembre

Dans le cadre de la **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)**, **30 duos ont été formés** sur le territoire dieppois, permettant aux personnes accompagnées de découvrir des métiers, des environnements professionnels variés et de nouvelles perspectives d'insertion.

Les personnes accompagnées ont notamment été accueillies chez Nestlé, E. Leclerc Dieppe, au CNPE de Penly ainsi qu'au Cabaret de la Sirène à Barbe,



Ces immersions ont favorisé de belles rencontres professionnelles inclusives, des échanges enrichissants et une meilleure connaissance réciproque entre les personnes accompagnées et le monde de l'entreprise.

e. Repas de fin d'année adultes – le 18 décembre

Le traditionnel repas de fin d'année du Pôle Adulte a une nouvelle fois rencontré un vif succès en réunissant 540 convives à la salle des 4 Vents de Saint-Nicolas-d'Aliermont.

Personnes accompagnées, professionnels, administrateurs et invités ont partagé un moment chaleureux et festif dans une ambiance placée sous le signe de la convivialité et du plaisir d'être ensemble.

Au-delà de l'événement festif, ce rendez-vous constitue un temps fort de la vie associative.



Des subventions pour soutenir les actions



B

B. Des subventions pour soutenir les actions

1. Appui à la transformation des ESAT

L'ESAT « Les Ateliers d'Etran » a déposé trois dossiers, en réponse à l'appel à projets 2025 FATESAT lancé par l'ARS Normandie en septembre. Les trois demandes ont reçu un avis favorable pour **un montant total de 88 943 €**.



Projet	Montant subvention	Équipement financé à hauteur de 50 %
ESPACES VERTS - Développement d'une équipe autonome	36 138 €	- Matériel électrique d'espaces verts - Camion.
MENUISERIE – Développement de l'activité	26 276 €	Camion + borne de recharge pour la réalisation de chantiers hors les murs.
MARAICHAGE – Développement commercial	26 529 €	- Matériel de production et de vente - Camion

2. Opération immobilière de restructuration du site des Ateliers d'Etran

Pour la deuxième année consécutive, l'APEI a candidate à l'AMI Appel à manifestation d'Intérêt, lancé par l'ARS Normandie, d'Aide aux investissements de rénovation. Le projet de restructuration du site des Ateliers d'Etran a eu un accord favorable pour un financement à hauteur de **1 000 000 € (soit 20 % du montant total du projet)**. Par ailleurs, la demande de financement de l'agrandissement des locaux de l'ATJM n'a pas été retenue.



3. QVT - Équipements à destination des professionnels

Lancé par l'ARS, cet appel à projets vise l'amélioration des conditions de travail des professionnels de l'accompagnement, en donnant le choix parmi une liste exhaustive et limitative de matériel ergonomique.



ESMS	Montant subvention	Équipement financé à hauteur de 100 %
EAM La Margotière IME « Les Colibris »	5 401 € x 2 10 802 €	2 Chariots douche réglables à hauteur variable



4. Transition énergétique

Pour la deuxième année consécutive, l'EAM recourt à cet appel à projet du CD76, afin de poursuivre le remplacement des luminaires intérieurs par du LED. Le montant de la subvention allouée en 2025 est de 6 105 €.



5. Petits équipements

L'appel à projets « Aide à l'investissement pour les petits équipements », lancé annuellement par le Département de la Seine-Maritime depuis 5 ans, vise à :

- Améliorer le confort des personnes accompagnées,
- Prévenir la perte d'autonomie
- Améliorer les conditions de travail des professionnels.



Parmi les cinq projets déposés par l'APEI, quatre ont été retenus pour un montant **total de 80 000 €**.

ESMS	Montant subvention	Equipement financé à hauteur de 80 %
ATELIER DE JOUR	20 000 €	• 2 kits de 3 casques de réalité virtuelle • 2 Autolaveuses • 2 Cafetières à grains • 1 Tablette de prise de note
EANM	20 000 €	• 1 Véhicule 5 places • Dalles acoustiques pour la salle polyvalente de Quai 2 • 4 fauteuils et 2 repose-pieds • 1 Tablette de prise de note
SAVS	20 000 €	• 1 véhicule 5 places
EAM	20 000 €	• Borne Musicale • 3 Tables ergonomiques réglables individuellement • 1 Fauteuil à balles • 1 kit de 2 casques de réalité virtuelle

6. Projet Vhélio

Le Trophée Vhélio est une course festive et collaborative en Vhélio - encourageant la mobilité sobre en et l'entraide technique - reliant Sotteville-lès-Rouen (France) à Hastings (Angleterre) le 13 mai 2026. Une équipe APEI de 4 personnes amatrices de vélo, accompagnées de 2 professionnels ont pu s'inscrire à cette épopée grâce au soutien financier de la CPAM Rouen Elbeuf Dieppe et de Touris Club Dieppe.



CPAM	Tourisclub	Projet Vhélio financé à 100 %
6 005 €	500 €	• Le véhicule Vhélio • Frais d'inscription au trophée • Frais de repas et de traversée.



7. L'inclusion par la mobilité

L'APEI s'est saisie de l'appel à projets 2025 lancé par la **CPAM Rouen Elbeuf Dieppe** pour financer un projet de mobilité en réponse aux aspirations individuelles des travailleurs ainsi qu'aux orientations publiques en matière d'inclusion.



Les deux véhicules financés se rajoutent aux deux AMI Citroën déjà existants et très utilisés dans le cadre des prestations extérieures- réalisées en autonomie par les travailleurs n'ayant pas de permis de conduire classique. Cet investissement sera accompagné d'une action de formation adaptée autour de la sécurité routière.

Montant	Equipement financé à 100 %
25 000 €	• Un quadricycle (voiturette électrique sans permis) • Une voiture 5 places avec boîte à vitesse automatique



8. Projet de résidence théâtrale en partenariat avec le Marilù Collectif

Ce projet artistique implique un groupe de 8 personnes accompagnées et des professionnels de l'APEI. Il vise à donner de la visibilité aux personnes en situation de handicap et à renforcer leur autoreprésentation. Les personnes sont actrices du projet, puisque le spectacle est écrit à partir de leur parole et de leurs envies.

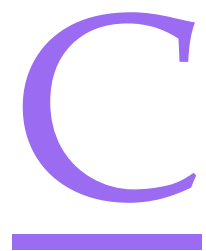


Ce projet se veut aussi très inclusif, dans la mesure où les résidences ont lieu dans différents lieux afin de sensibiliser les habitants et les acteurs du milieu ordinaire au handicap (collège, EHPAD, ESMS, Mairie, Centre social, etc.). Pour compléter le financement de ce projet, l'APEI a reçu en 2025, **une subvention de 5 000 € de la Direction de la Culture et du Patrimoine du Département de la Seine Maritime, ainsi qu'une aide de 3 500 € de la Communauté de Communes Falaises du Talou.**



Les participants ont été invités à rejouer les personnages choisis sur une des toiles de Michel Ciry.

Activités des établissements, services et dispositifs



C. Activité 2025 des établissements, services et dispositifs

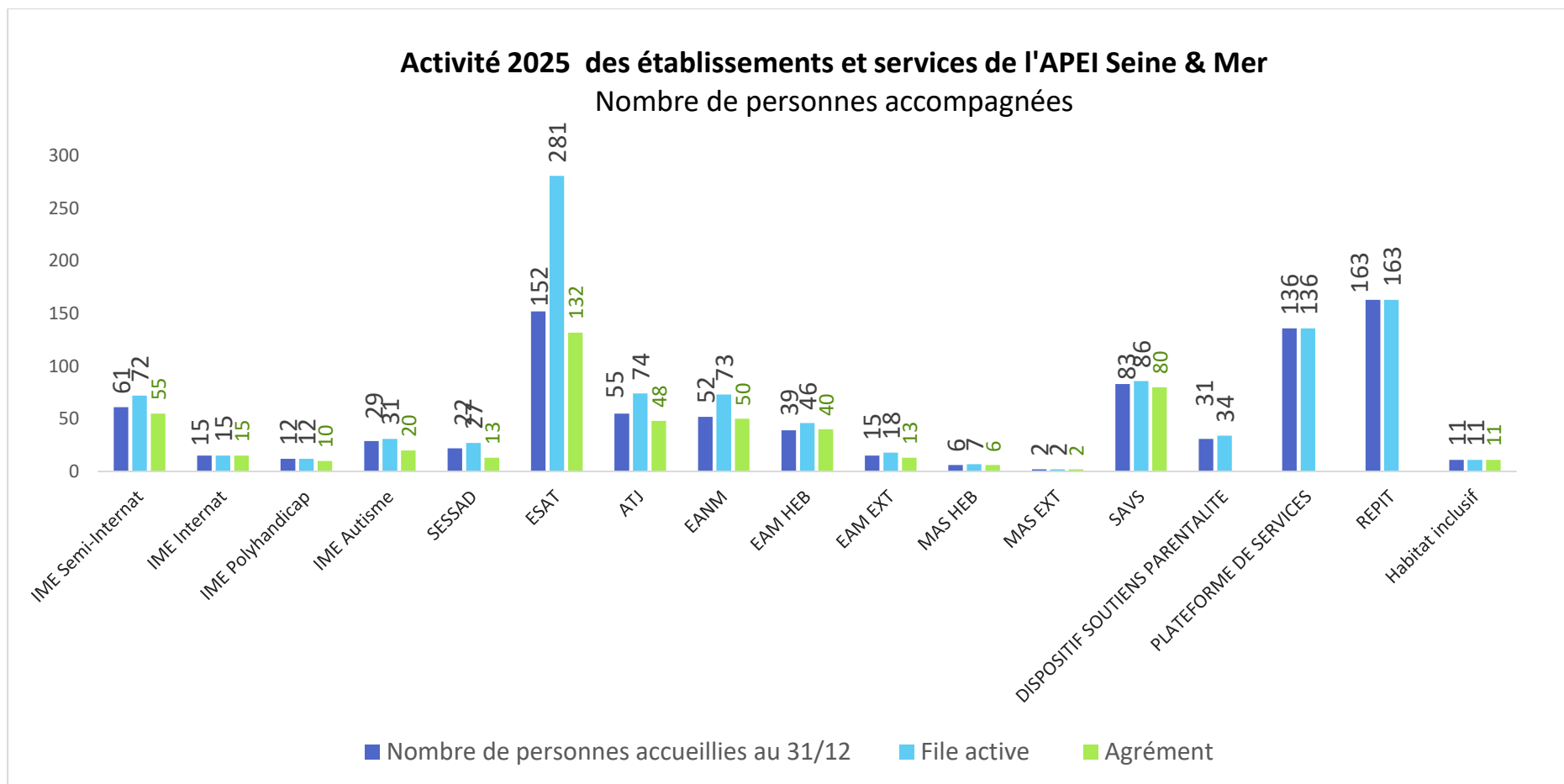
1. Effectif des personnes accueillies au sein de l'APEI Seine & Mer

	IME					SESSAD	ESAT	ATJ	EANM	EAM		MAS		SAVS	DISPOSITIF SOUTIEN PARENTALITE	PLATEFORME DE SERVICES	PLATEFORME REPIT	HABITAT INCLUSIF
	SEMI-INTERNAT	INTERNAT	POLY HANDICAP	AUTISME	Dont UEMA					HEBER-GEMENT	EXTERNAT	HEBER-GEMENT	EXTERNAT					
Agrément	55	15	10	20	7	13	132	48	50	40	13	6	2	80	-	-	-	11
									Dont 2 HT	Dont 1 HT								
Nbre de Personnes présentes au 31/12/25	61	15	12	29	7	22	152	55	52	39	15	6	2	83	31	136	163	11
(en ETP)	56.4	12.8	9.8	28.2	7	22	129.3		50	39	13.2	6	1.8		-	-	-	-
Ratio pour 1 place agréée	1.1	1	1.2	1.4		1.69	0.98	1.15	1.04	0.98	1.15	1	1	1,04	-	-	-	-
Nombre de sorties	11	0	0	2		5	9	2	3	1	1	1	0	3	3			
Nbre de personnes admises en Accueil Temporaire <i>(n'ayant pas été admises en accueil permanent dans l'année)</i>	-	-	-	-		-	120	17	18	6	2	0		-	-	-	-	-
FILE ACTIVE*	72	15	12	31		27	281	74	73	46	18	7	2	86	34	136	163	11
Ratio file active pour 1 place agréée	1.31	1	1.2	1.55		2.08	2.13	1.54	1.46	1.15	1.38	1.17	1	1,08	-	-	-	-
Ratio cible dans le CPOM	1,20	1,07	1,00	1,15		2,30	1,40	-	-	1,30	1,00	1,00	1,00	1,20	-	-	-	-

* **FILE ACTIVE** = nombre de personnes présentes au 31/12/N + sorties définitives + nombre de personnes admises en accueil temporaire. Il s'agit du nombre de personnes accompagnées au moins une fois dans l'année.

Nous pouvons constater que les cibles CPOM sont globalement atteintes en termes de file active mis à part à :

- **l'internat de l'IME**, en raison d'une situation transitoire liée au projet de construction d'un internat unique visant l'accueil de l'ensemble des jeunes.
- **l'EAM La Margotière** en hébergement mais le taux d'occupation dépasse le taux d'occupation cible.
- **le SAVS** en raison d'une montée en charge progressive suite à l'extension de l'agrément.



Au 31/12/2025, l'APEI Seine & Mer compte **668 personnes accompagnées*** dont :

↘ **427 adultes**

↘ **241 enfants**

* Chaque personne accompagnée est comptée une seule fois même si elle bénéficie d'un accompagnement au sein de plusieurs structures/services

2. Répartition des personnes accueillies au 31/12/2025 par âge

	IME					SESSAD	ESAT	ATJ	EANM	EAM		MAS		SAVS	DSP	Plateforme de service	Plateforme de répit
	<u>SEMI-INTERNAT</u>	<u>INTERNAT</u>	<u>POLY-HANDICAP</u>	<u>AUTISME</u>	<u>Dont UEMA</u>					<u>HEB</u>	<u>ATJM</u>	<u>HEB</u>	<u>EXT</u>				
4 -< 5 ans	0	0	0	0	7	0										8	14
5 -< 6 ans	0	0	0	1	-	0											55
6 - 10 ans	7	2	3	8	-	11											48
11 - 15 ans	29	7	5	6	-	7											24
16 - 17 ans	11	3	2	3	-	0											
18 - 19 ans	10	2	2	3	-	4	0	0	0					1		17	
20 - 24 ans	4	1	0	1	-	0	11	7	0	1	5	0	1	5		60	8
25 - 29 ans							19	6	0	6	5	1	0	14			1
30 - 34 ans							18	8	1	2	0	0	0	8			1
35 - 39 ans							33	7	0	9	1	1	0	12			1
40 - 44 ans							15	6	0	4	1	3	1	7			2
45 - 49 ans							17	4	0	3	1	0	0	6			1
50 - 54 ans							16	5	1	4	1	0	0	3		27	5
55 - 59 ans							18	9	3	2	0	0	0	14			3
60 - 74 ans							5	3	9	6	0	1	0	13		7	0
75 - 92 ans							0	0	0	2	0	0	0	0			0
Age inconnu							0	0	0	0	0	0	0	0		17	0
TOTAL	61	15	12	22	7	22	152	55	14	39	15	6	2	83		136	163

Au 31/12/2025, parmi les 427 personnes adultes accompagnées, 168 sont âgés de plus de 45 ans (soit 39,5 %).

3. Répartition des personnes accueillies au 31/12/2025 par type de déficience principale

	IME					SESSAD	ESAT	ATJ	EANM	EAM		MAS		SAVS	DSP	Plateforme de service	Plateforme de répit
	SEMI- INTERNAT	INTER NAT	POLY- HANDICAP	AUTISME	Dont UEMA					HEB	ATJM	HEB	EXT				
Déficience intellectuelle	38	9	1	0	0	0	139	48	46	19	10	1	0	71	21	40	-
Autisme et autres TED	14	2	3	29	7	22	5	3	1	6	1	0	2	5	3	27	135
Troubles psychiques	3	1	0	0	0	0	2	0	2	4	0	0	0	3	4	22	12
Troubles du langage et des apprentissages	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	-	-	-
Déficiences auditives	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	-	3	-
Déficiences visuelles	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	-		-
Déficiences motrices	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	20	3
Déficiences métaboliques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Personnes cérébrolésées	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	-	-	-
Polyhandicap	0	0	7	0	0	0	0	0	0	3	2	4	0	0	-	1	-
Troubles du comportement et de la communication (TCC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Diagnostic en cours ou non connu	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	3	6	-
Autres déficiences	4	1	1	0	0	0	0	0	0	7	2	0	0	0	-	17	13
TOTAL	61	15	12	29	7	22	152	52	49	39	15	6	2	83	31	136	163

4. Durée moyenne de séjour et Taux de rotation 2025

	IME				SESSAD	ESAT	ATJ	EANM	FAM		MAS		SAVS
	<u>SEMI-INTERNAT</u>	<u>INTERNAT</u>	<u>POLY-HANDICAP</u>	<u>AUTISME</u>					<u>HEB</u>	<u>ATJM</u>	<u>HEB</u>	<u>EXT</u>	
Nombre de sorties	11	0	0	2	5	9	2	3	1	1	1	0	3
Somme des durées d'accompagnement pour les personnes sorties définitivement dans l'année (en jours)	35504	0	0	6108	5986	83256	18958	10906	6652	1390	1365	0	7 843
Durée moyenne de séjour (en jours)	3227.63	0	0	3054	1197	9251	9474	3635	6652	1390	1365	-	2 614
Nombre d'admission	9	1	2	5	3	10	3	5	1	1	1	0	2
Taux d'admission	16.36%	6.66%	20.00%	25.00%	23%	7,58 %	6.25 %	10.42 %	2.56 %	7.69 %	16.67 %	-	2,50%
Taux de rotation	18.18%	3.33%	10%	17.5%	31%	7,19%	5.21 %	8.33 %	2.56 %	7.69 %	16.67 %	-	3,13%

91 MOUVEMENTS enregistrés en 2025 (*Hors Plateforme de services et de répit*) – (93 en 2024 et 89 mouvements en 2023)

38 ADMISSIONS dont 18 concernent les ESMS pour enfants et 20 concernent les ESMS pour adultes. (53 admissions en 2024)

43 SORTIES dont 20 concernent les ESMS pour enfants et 23 concernent les ESMS pour adultes. (42 sorties en 2024)

5. Taux d'occupation des établissements en 2025

		IME					ESAT	ATJ	EANM	FAM		MAS	
		SEMI-INTERNAT	INTERNAT	POLYHANDICAP	AUTISME	Dont UEMA				HEBERGEM ^T	ATJM	HEBERGEM ^T	EXTERNAT
Nombre de jours théorique		11 605	3 165	2 110	4 220		29 700	10 800	18 250	14 600	2 925	2 190	450
Nombre de journée à réaliser		11 251	2 912	1 836	3 671		29 700	10 500	17 260	13 979	2 895	2 060	423
Nombre de jours réalisés		10449	2312	1400	5003		29530	10 957	17 670	14 434	2 652	1 772	361
Dont	Accueil permanent	10296	2281	1400	4721		28575	10 705	17 304	14 165	2 652	1772	361
	Accueil temporaire	0	0	0	0		955	252	366	269	-	-	-
	Creton Département	153	31	0	282								
Taux d'occupation 2025		90.03 %	73.04 %	66.35 %	118 %	99,43 %	101,45 %	96,82%	98.86 %	90.67 %	80.91 %	80.22%	
				101.57 %									
Taux d'occupation Cible dans le CPOM		96,95 %	92,00 %	87,00 %	87,00 %	100,00 %	97,22 %	94,58 %	95,75 %	98.97 %	94.06 %	94,04 %	
Nombre de jours d'absence		1881	95	458	542		7116	3 020	3242	2081	368	295	51
Nombre de personnes ayant été absentes au moins 1 fois		72	15	12	31		106	41	14	20	16	3	2
Nombre moyen de jours d'absence		26.12	6.33	38.16	17.48		67.13	54,91	62,35	104.05	23	98.33	25.5
Nombre d'hospitalisation complète		211	6	115	1		9	12	197	128	0	0	0
Taux d'hospitalisation complète		2.01 %	0.25 %	8.21 %	0.01 %		0,03 %	0.11 %	1,11 %	0.89 %	0	0	0

6. Listes d'attente au 31/12/2025

	IME	SESSAD	ESAT	ATJ	EANM	EAM		MAS		SAVS	DSP	HABITAT INCLUSIF
						HEBERGEMENT	EXTERNAT	HEBERGEMENT	EXTERNAT			
TOTAL DES DEMANDES D'ADMISSION	123	21	164	35	113	59	3	14	1	120	5	2
Dont stade « Contact »	37	9	135	12	84	18	0	10	1	112	0	0
Dont stade « demande écrite / entretien »	19	6	5	14	17	9	0	1	0	0	0	0
Dont stade « Liste d'attente »	67	6	24	9	12	32	3	3	0	8	5	2

Bilan social de l'association

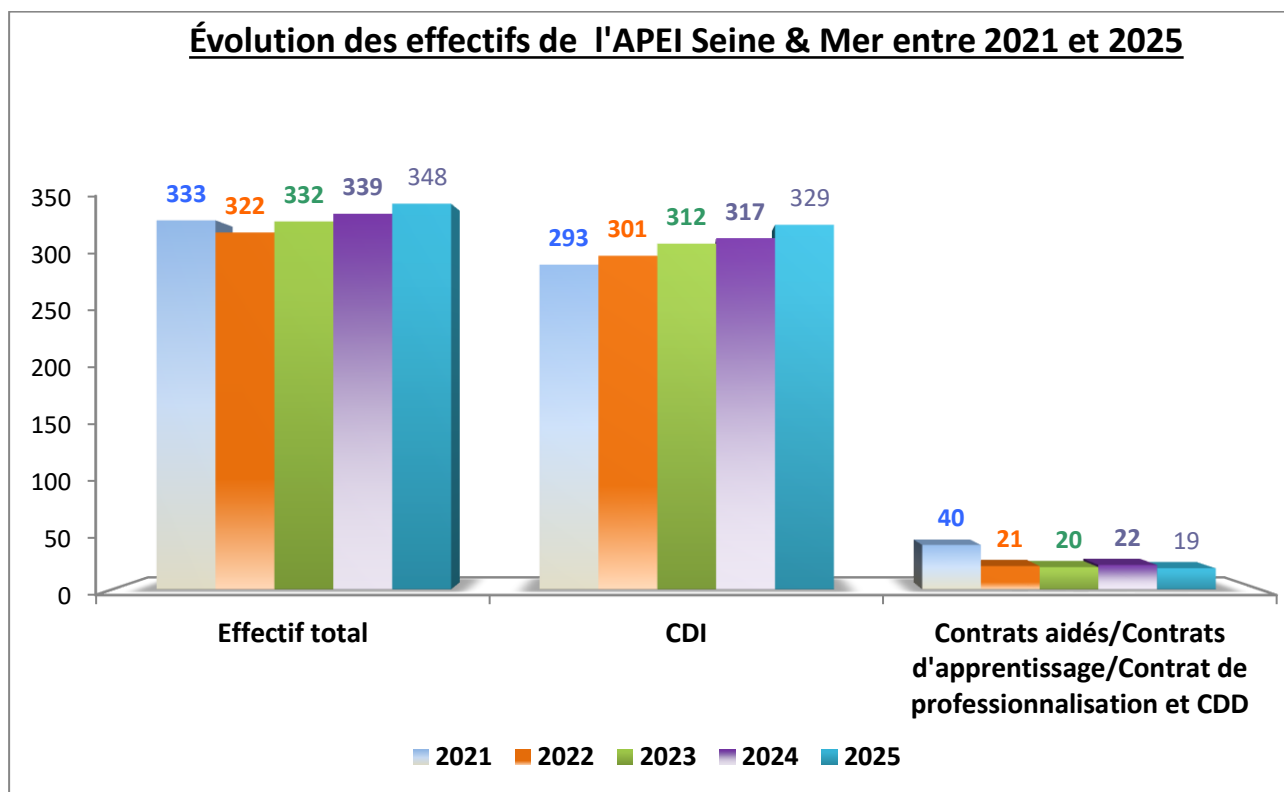


D

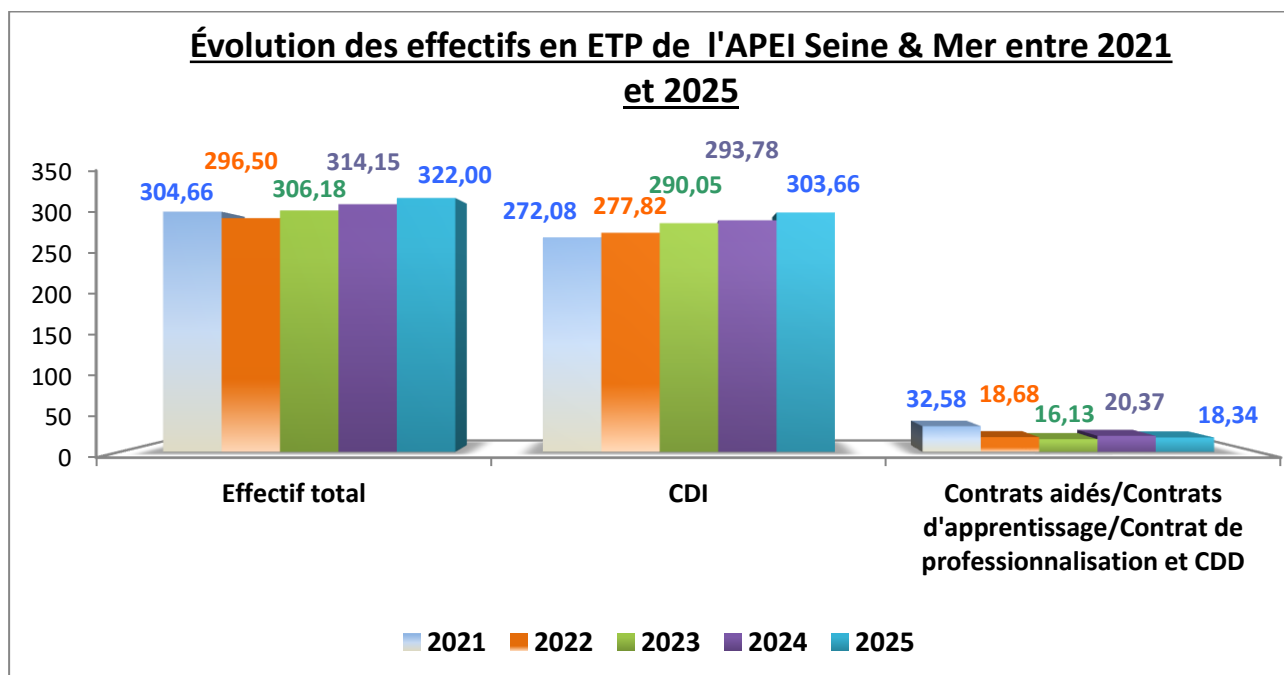
D. Bilan social de l'association

1. Effectif total

348 salariés (322 ETP)



L'association compte au 31/12/2025, 348 salariés, un effectif en hausse (+2.65%) par rapport à 2024 (339 salariés (314.15 ETP)). Les CDI ont augmenté de 3.79 %.



2. Mouvements de personnel

41 embauches en CDI :

- EAM-MAS : 7 salariés : 1 cadre de santé, 1 poste d'infirmière, 3 postes d'Aide-soignant, 2 postes de Maître de maison,
- IME : 6 salariés : 1 poste de pédopsychiatre, 1 poste d'aide éducateur, 1 poste d'assistant social, 1 poste d'infirmier, 2 postes de professeur des écoles,
- Pôle Services : 1 salarié : 1 poste de CESF,
- ESAT : 4 salariés : 1 poste de secrétaire, 1 poste de responsable qualité, 1 poste d'éducateur technique spécialisé, 1 poste d'agent de maintenance,
- EANM : 6 salariés : 2 postes d'aide-soignant, 2 postes d'AES, 1 poste de maîtresse de maison, 1 poste de surveillant de nuit,
- Ateliers de jour : 2 salariés : 2 postes d'agent de service,
- Siège : 1 poste de responsable qualité,
- Cap Parents : 2 postes de coordinateur,
- Entreprise Adaptée : 9 salariés : 8 opérateurs, 1 poste administratif.
- 1 poste de psychologue, 1 poste de kiné qui interviennent sur plusieurs établissements.

28 départs en CDI :

- EAM-MAS : 6 salariés : 3 démissions (1 poste d'Aide-Médico-Psychologique, 2 postes d'aide-soignant), 1 rupture conventionnelle (1 poste d'AMP), 1 rupture de période d'essai (1 poste d'infirmier), 1 départ à la retraite (1 poste d'agent de service).
- IME : 6 salariés : 3 démissions (1 poste de psychomotricien, 2 postes d'infirmier), 2 postes de professeur des écoles, 1 licenciement pour inaptitude (1 poste de moniteur éducateur),
- ESAT : 1 salarié : 1 licenciement pour inaptitude (1 poste d'agent de maintenance),
- EANM : 3 salariés : 1 démission (1 agent de service) ; 2 licenciements (2 postes d'AMP)
- Atelier de jour : 1 salarié : 1 départ à la retraite (1 agent de service),
- Entreprise Adaptée : 9 salariés : 1 démission, 3 licenciements, 5 départs à la retraite.
- Transversal : 1 poste de psychologue, 1 poste de coordinateur de parcours qui interviennent sur plusieurs établissements.

Mobilité interne :

- 1 poste de d'aide-soignant de l'EANM vers le groupe des Colibris.

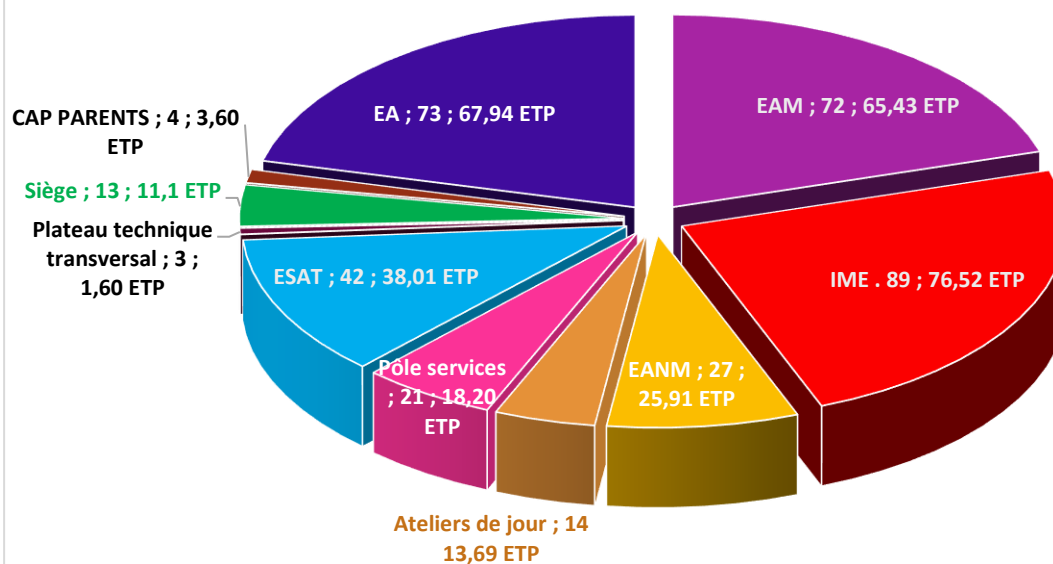
Taux de rotation du personnel : 10.49 %

CDD de remplacement :

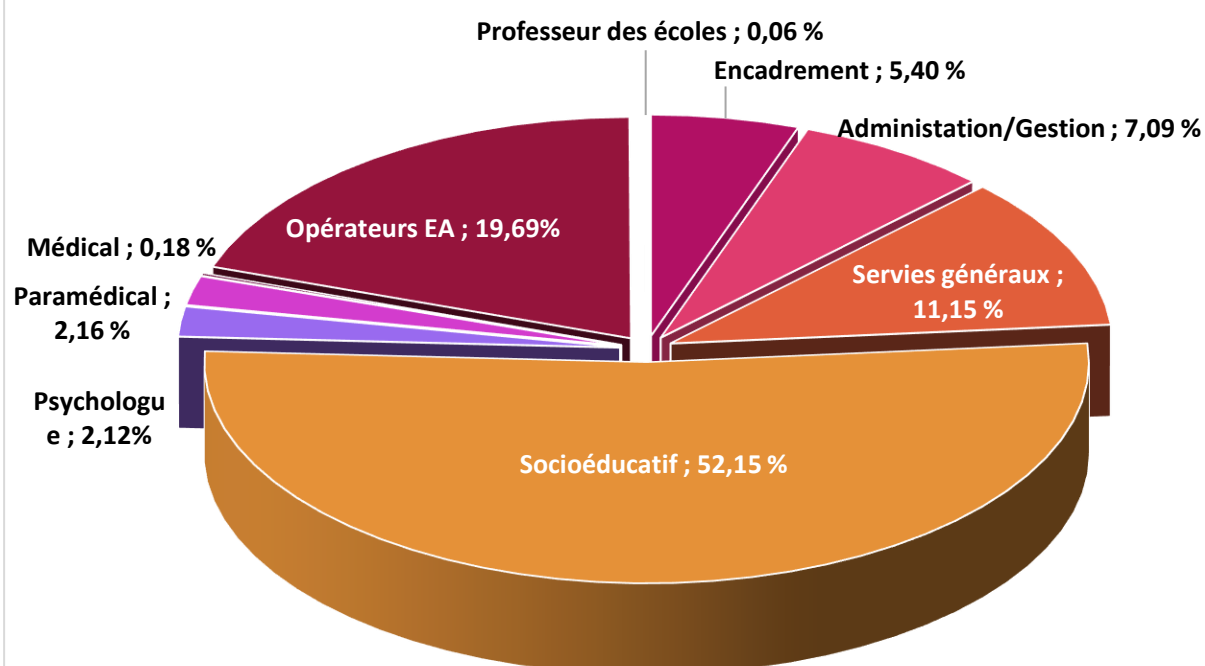
- Nombre de CDD en 2025 : 1195
- Nombre de salariés concernés : 172
- Nombre de contrats en Intérim : 1106

3. Répartition par établissement

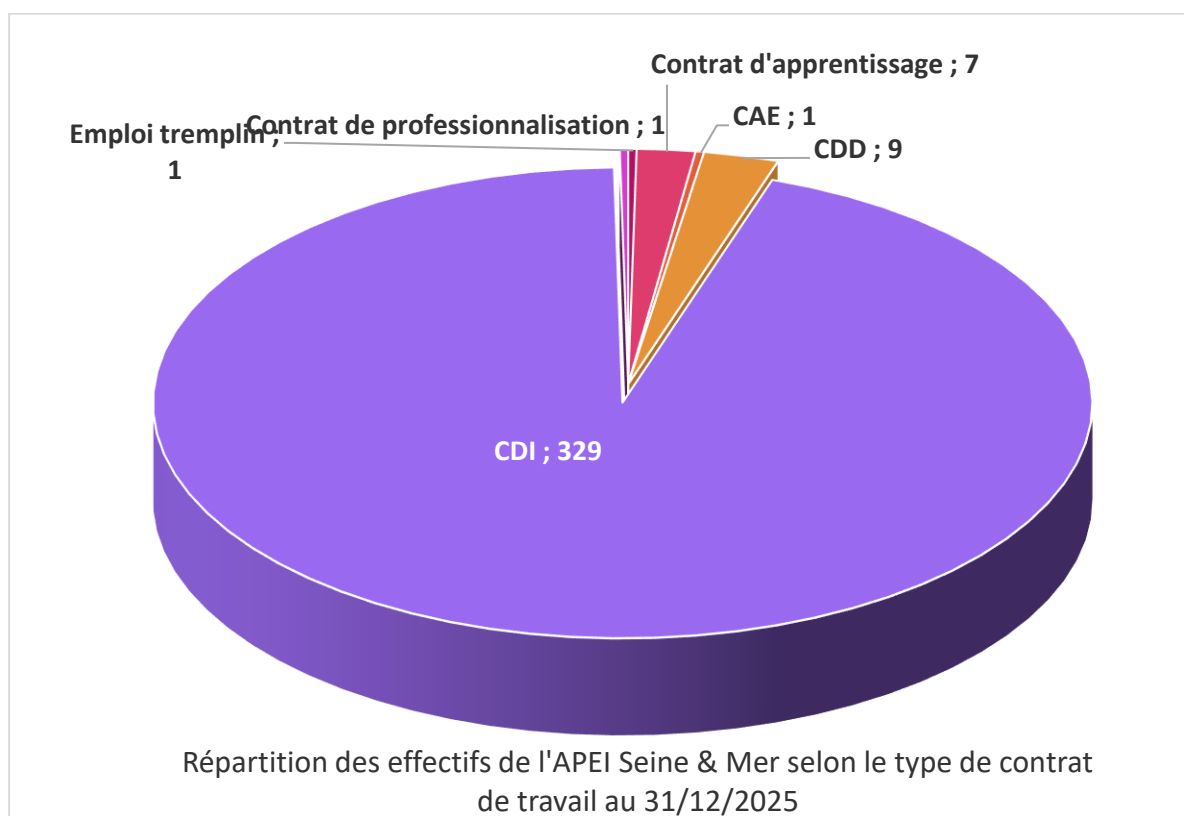
Répartition des effectifs de l'APEI Seine & Mer par établissement au 31/12/2025



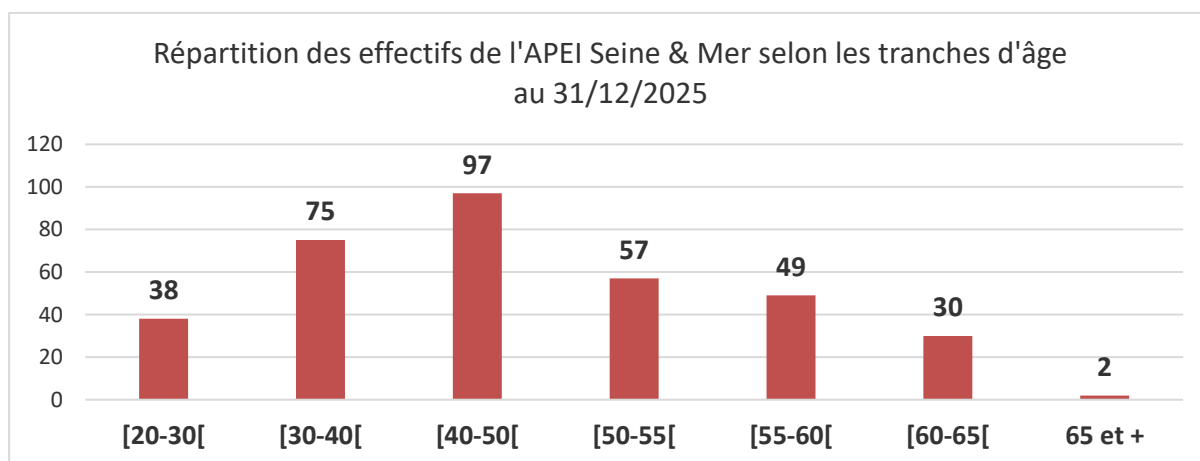
Répartition des effectifs de l'APEI Seine & Mer par catégorie de métier au 31/12/2025



4. Répartition des effectifs selon le type de contrat



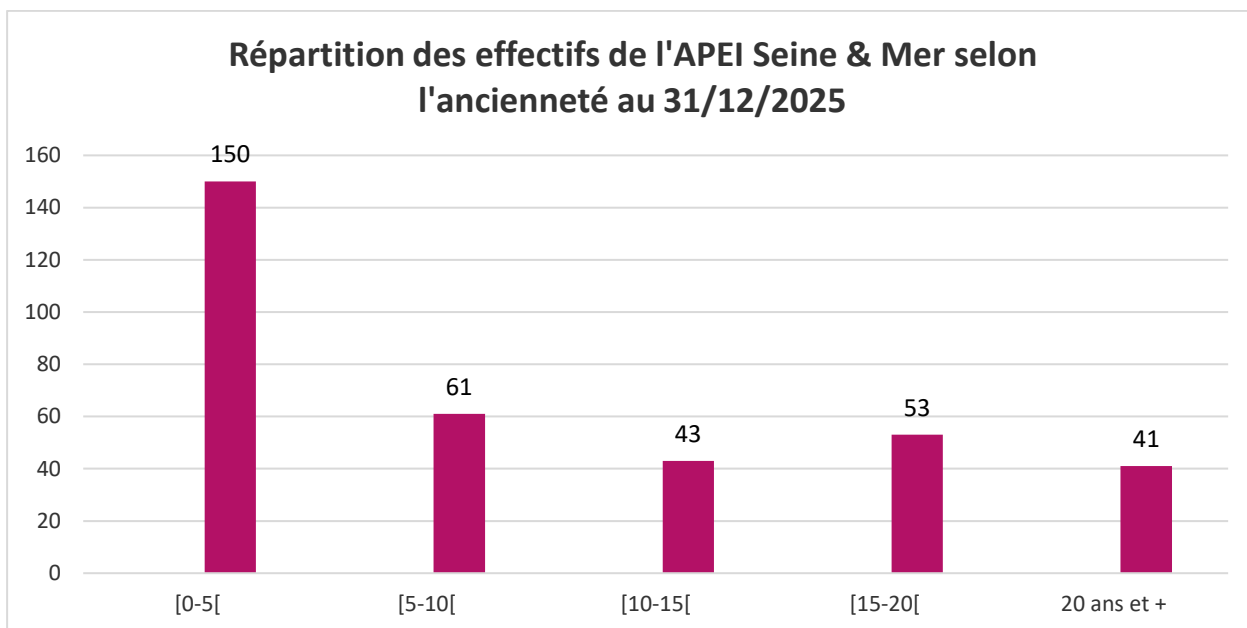
5. Répartition des effectifs selon les classes d'âge



Age moyen CDI : 46.1 ans

Age moyen CDD/CAE/Contrat d'apprentissage/Emploi tremplin/Contrat de professionnalisation : 32.3 ans

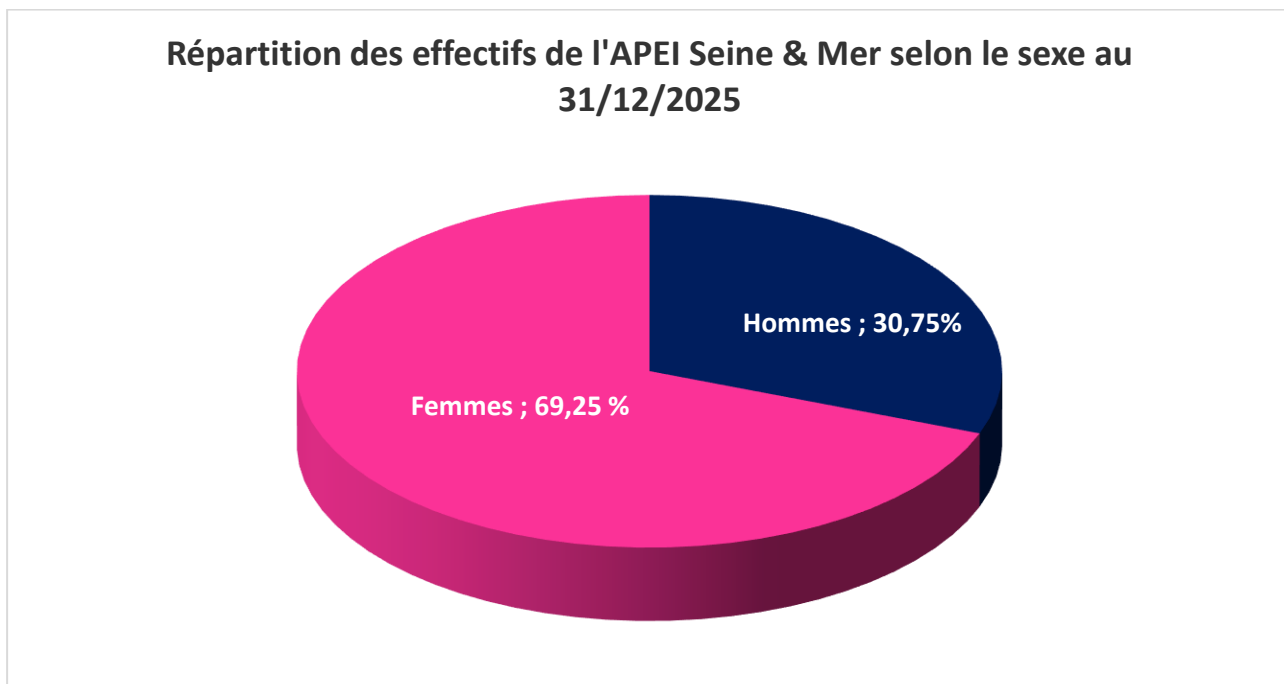
6. Répartition des effectifs selon l'ancienneté



Ancienneté moyenne CDI : 10.2 ans

Ancienneté moyenne CDD/CAE/Contrat d'apprentissage/Emploi Tremplin : 1 an

7. Répartition des effectifs selon le sexe



8. Index égalité professionnelle

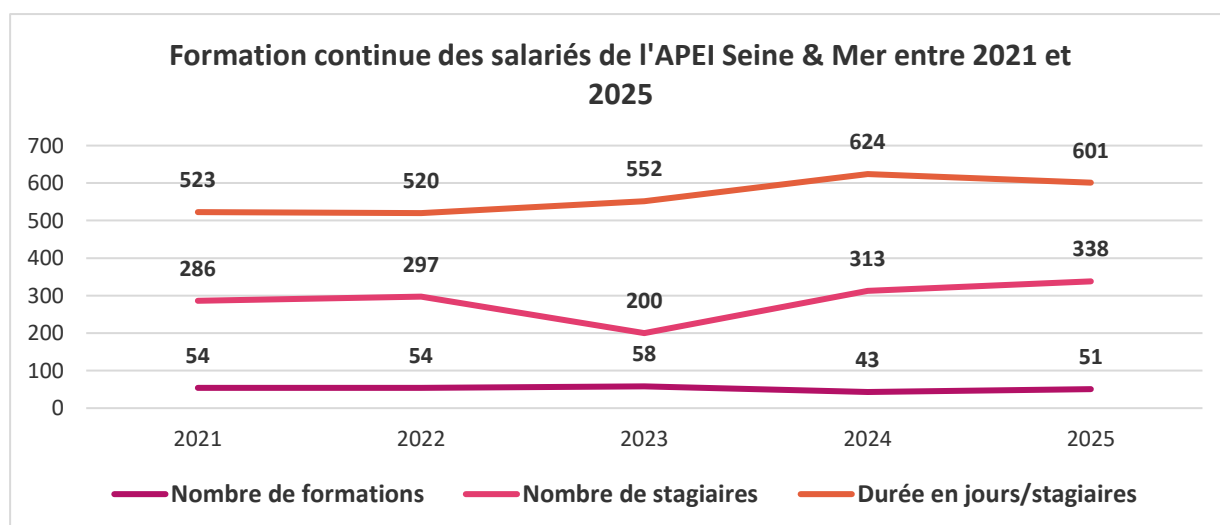
L'Index global Egalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2025 est de 85, décliné par indicateurs comme suit :

- L'écart de rémunération femmes-hommes : **40**
- L'écart de répartition des augmentations individuelles : **20**
- L'écart de répartition des promotions : **15**
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : -
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : **10**

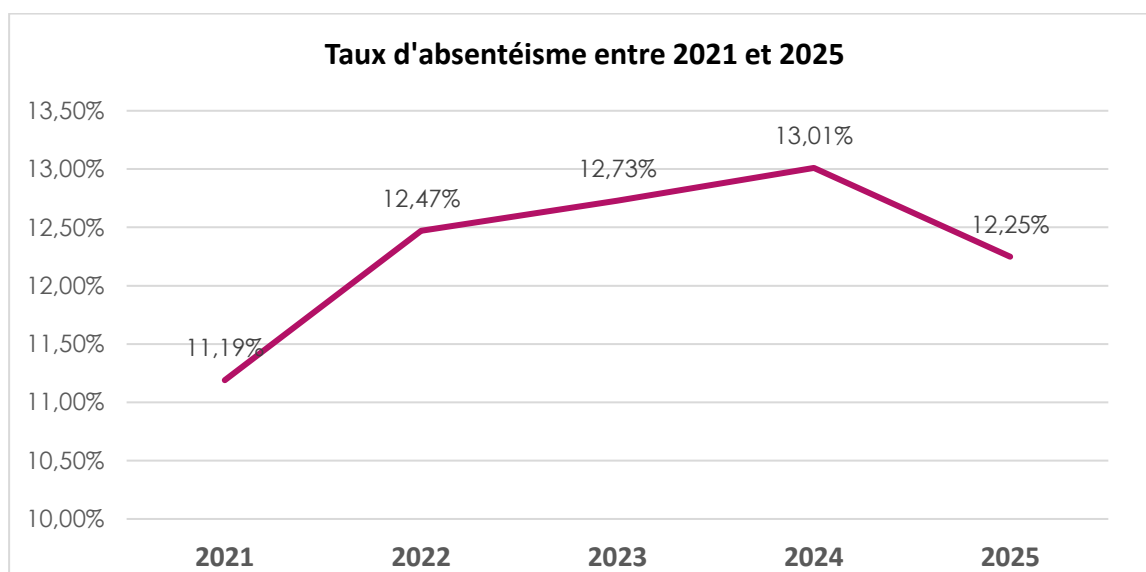
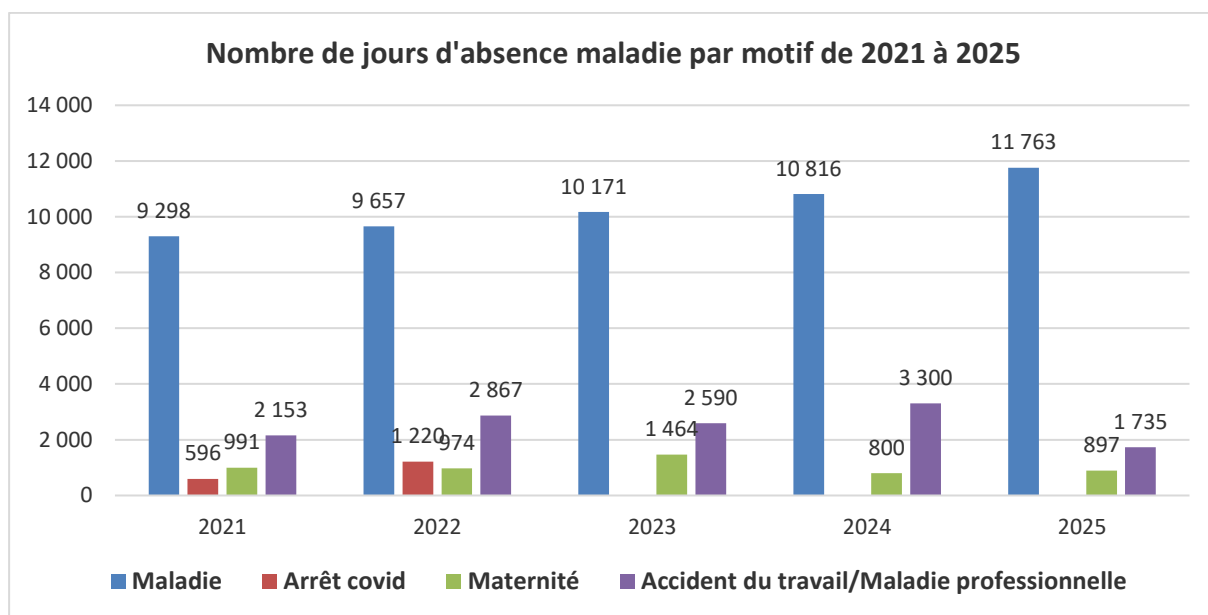
9. Formation continue

Les formations ont porté principalement sur les thématiques suivantes :

- Formation facile à lire et à comprendre,
- Formation Piloter la démarche qualité gestion des risques,
- Formation Logiciels In-design, Illustrator, Photoshop et Acrobat,
- Formation sur le projet professionnel des travailleurs d'ESAT,
- Formation Comprendre et conduire la transformation des ESAT,
- Formation sur le Dispositif Communication Améliorée et Alternative / Le Chessep,
- Congrès UNAPEI- Avancée en âge,
- Formation Attachement et management,
- Formation et exploiter les données sous Wikkikap,
- Formation Devenir référent en hygiène bucco-dentaire,
- Formation sur la prévention des TMS – Gestes et postures,
- Formation Leadership et posture professionnelle impactante,
- Formation Les visites à domicile : outils d'accompagnement éducatif,
- Formations sur la sécurité : premiers secours avec matériel, maintien et actualisation des compétences SST, CACES, habilitation électrique.



10.L'absentéisme



Taux d'absentéisme = Nombre de jours d'absences / (Total des ETP*365) * 100

	2021	2022	2023	2024	2025	Evolution
Nombre de jours d'arrêts maladie	9298	9657	10171	10816	11763	
Dont < 6 jours	394	592	560	671	561	-16.39%
Dont >7 jours et < 6 mois	4376	5235	4645	4793	4159	-13.22%
Dont > 6 mois	4528	3830	4966	5352	7043	+31.60%
Arrêt en lien avec la Covid 19	596	1220	-	-	-	
Maternité - Paternité	991	974	1464	800	897	+12.13%
Accidents du travail/Maladie professionnelle	2153	2867	2590	3300	1735	-47.42%
Taux d'absentéisme global	11.72 %	13.60%	12.73%	13.01%	12.25%	
Taux d'absentéisme hors absence liée à la Covid 19	11.19 %	12.47%	12.73%	13.01%	12.25%	
Pourcentage des salariés arrêtés au moins une fois dans l'année pour maladie	48.65 % (162 salariés)	76.52% (251 salariés)	62.35% (207 salariés)	59% (200 salariés)	66.95% (233 salariés)	

Globalement le nombre de jours d'absences (maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle) **a diminué de 521 jours soit - 3.49%** entre 2024 et 2025.

Les jours d'absences pour arrêt maladie ont augmenté de 8.76 %. Cette évolution est liée à la **forte augmentation des arrêts maladie de longue durée (+31.60%)**.

Une baisse importante du nombre de jours d'arrêts pour accident du travail et maladie professionnelle est constatée (-47.42%).

Une augmentation importante des absences liées au congé maternité est notée (+12.13%).

11.Départs à la retraite prévus dans les 5 années à venir

	IME	ESAT	EA	ATJ	FAM & ATJM	Pôles services	EANM	Siège	Total
2026	1 AMP 1 chef de service	1 DA 1 animateur	2 ouvriers				1 DA	1 Responsable Paie	8
2027	1 éducateur spécialisé 1 psychomotricien		1 encadrant proximité 2 ouvriers				1 Maître de maison		6
2028	2 agents de service		4 ouvriers	1 animateur	1 maître de maison 1 AMP				9
2029	1 AMP 1 ETS		6 ouvriers		1 AMP	1 Educateur spécialisé 1 DA			11
2030	1 agent maintenance 1 éducateur spécialisé	1 agent maintenance 1 responsable expl. 2 MA	1 ouvrier		3 AMP		2 AMP 1 Maître de maison		13
Total	10	6	16	1	6	2	5	1	47

Perspectives – Nouveaux Projets



E

E. PERSPECTIVES – NOUVEAUX PROJETS

1. Les 60 ans de l'APEI Seine & Mer

Compte-tenu de la temporalité de l'édition du présent rapport d'activité, nous pouvons d'ores-et-déjà y partager, avec joie et fierté, un retour tour en images des événements ayant eu lieu entre janvier et mai 2026 :

Le 08 janvier : Lancement des célébrations au Casino de Dieppe :
Remise des trophées de l'engagement + Remise des médailles de travail



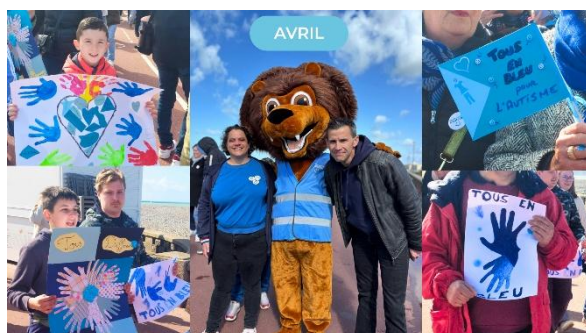
Février : Toi, moi etc...



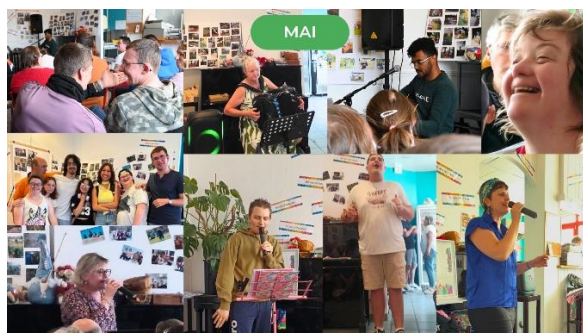
Mars : Déambulation et défilé Sirène à Barbe



Avril : Tous en bleu pour l'Autisme



Mai : Osons les talents au Ravelin



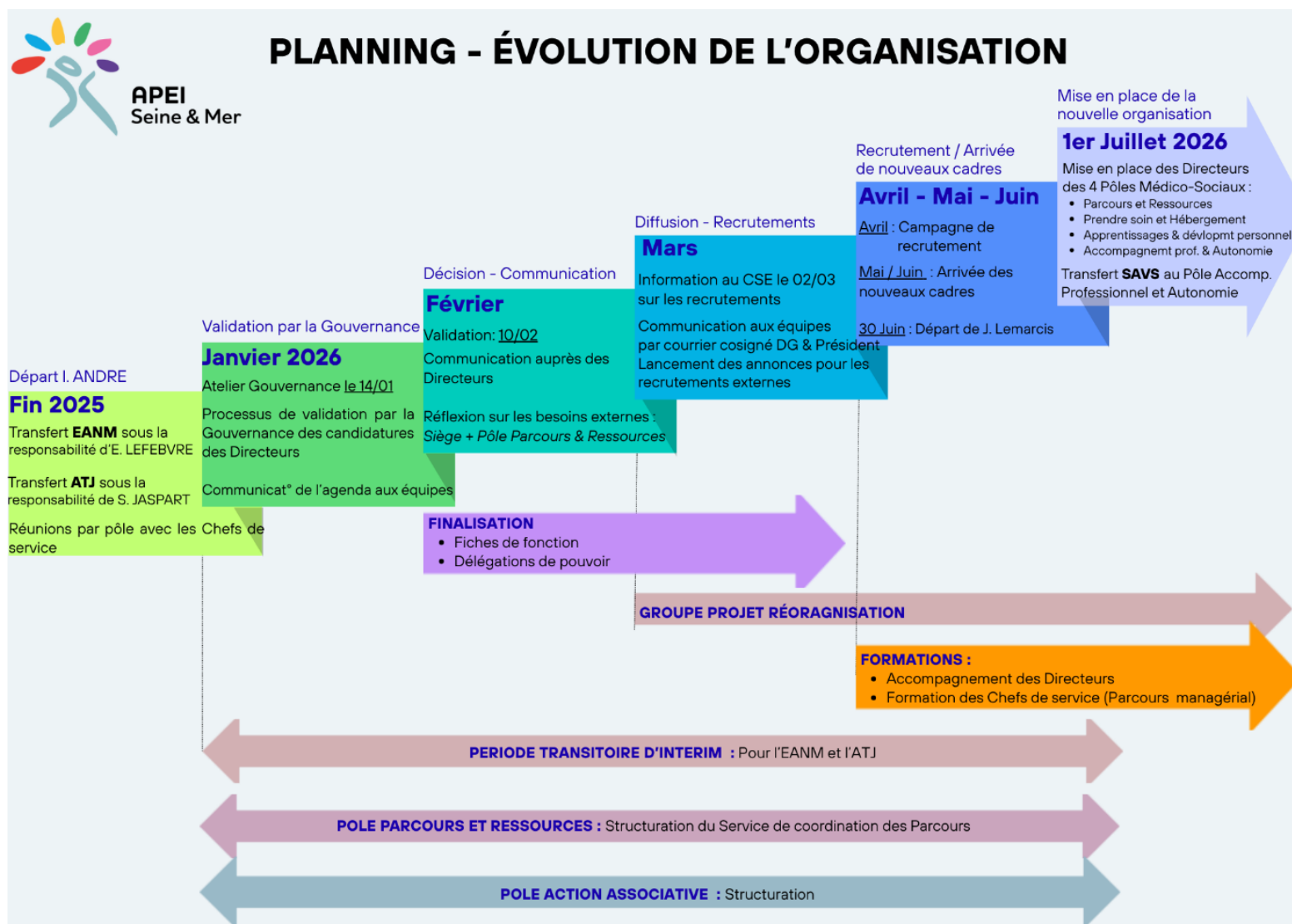
La mise en lumière des richesses humaines de l'APEI Seine & Mer se poursuivra en juin et tout au long du second semestre 2026, à travers d'autres temps forts, des témoignages, et des événements riches en convivialité et en partage :

- **Juin – Osons Faire résonner 60 ans d'IME** : célébration des 60 ans de l'IME + l'Assemblée Générale 2026, pour mettre à l'honneur les familles fondatrices et leur engagement historique.
- **Juillet – Osons “Des-foulées” en couleur** : marche colorée avec un parcours symbolique de 60 kilomètres en 3 jours, traversant l'ensemble des communes d'implantation de l'APEI.
- **Août – Osons accueillir le temps du répit** : un temps volontairement apaisé, essentiel pour se ressourcer, respecter les rythmes et prendre soin autrement.
- **Septembre – Osons Rêver demain** : la rentrée s'ouvre avec la Semaine positive du 14 au 18 septembre. Une semaine tournée vers l'avenir, l'optimisme intégrant pleinement les enjeux de responsabilité sociétale, de qualité de vie et de bien-être, tant dans l'accompagnement que dans les pratiques professionnelles.
- **Octobre – Osons Partager** : une journée d'étude le 15 octobre ouverte aux partenaires, pensée comme une parenthèse enchantée, invitant à prendre le temps de la réflexion, du partage, dans un cadre propice à l'ouverture et à l'inspiration.



- **Novembre – Osons Aller vers** : l'objectif est de constituer 60 duos, associant personnes accompagnées et professionnels, au sein d'entreprises, de collectivités ou de structures partenaires- dans le cadre du Duo day.
- **Décembre – Osons Festoyer** : clôture de l'année des 60 ans avec le repas traditionnel de fin d'année. Un temps fort de célébration collective, convivial et fédérateur, réunissant personnes accompagnées, familles, professionnels, bénévoles.

2. Mise en œuvre de la nouvelle organisation associative



La nouvelle organisation a pour objectif de répondre aux enjeux de **fluidité des parcours**, de **respect des choix et attentes** des personnes accompagnées et de leurs familles et **l'adaptation des pratiques aux exigences** amenées par la transformation de l'offre médico-sociale.

Aussi, les cadres de direction devront structurer les nouveaux pôles, clarifier les missions de chacun tout en conservant la proximité avec les usagers, les familles et les équipes. **La création du guichet unique « Service de coordination de parcours »** pour le traitement des admissions et la **structuration du siège** constituent également des perspectives majeures en 2026/2027.

3. Les évaluations selon le référentiel HAS entre juin et octobre 2026

STRUCTURE CONCERNEE	NOMBRE D'ACCOMPAGNÉS TRACEURS	NOMBRE DE JOURS D'EVALUATION	DATE ENVISAGEE D'EVALUATION
SAVS + DSP	5	2,5	23/06 après midi au 25/06/2025
IME	6	3	26/06 au 30/06/2026
SESSAD	3	2	01 et 02/07/2026
EAM	4	2	15 au 16/09/2026
MAS	3	2	17 et 18/09/2026
EANM	4	2	21 et 22/09/2026
Atelier de Jour	4	2	23 et 24/09/2026
ESAT	7	3,5	28/09 après midi au 01/10/2026
Plateforme de répit	5	2,5	05/10 après midi au 07/10/2026

En 2026, il est également prévu la finalisation de l'actualisation de plusieurs documents importants et structurants de la démarche qualité :

PLAN D'ACTION 2026

- Livrets d'accueil
- Règlements de fonctionnement – temps de travail (17/02/)
- Contrats de séjour
- Plan de Reprise de l'Activité / Plan de Continuité de l'Activité (PRA/PCA)
- Plan de prévention de la maltraitance
- Actualisation du Projet d'établissement
- Actualisation et déploiement PP
- DUERP 2026 mise à jour dans FUSION
- Procédure de gestion du dossier de l'utilisateur
- Poursuite déploiement FUSION - GED

4. Poursuite de la mise en œuvre du Schéma Directeur Immobilier

➤ L'année 2026 marquera le **démarrage de l'opération immobilière de réhabilitation du Bâtiment du Ravelin**. Durant les travaux, il est prévu d'accueillir les participants au sein du Parc Guy-Weber, à Saint-Aubin-le-Cauf.



➤ L'étude **du projet de restructuration du site des Ateliers d'Etran se poursuivra en 2026** afin de définir les plans de cette opération immobilière de grande ampleur.

➤ **Le périmètre du projet d'agrandissement des locaux de l'ATJM sera conditionné par la réponse de l'ARS au dossier déposé dans le cadre de l'AMI Normhandicap 2026.** L'association y demande une extension de 8 places de MAS handicap psychique. **Une réponse positive permettrait de mutualiser les travaux de ces deux projets.**

➤ **Enfin, l'étude du futur projet architectural de l'IME se poursuit** en lien avec la réflexion menée en partenariat avec l'Education Nationale. L'établissement étudie les possibilités de création « d'antenne(s) d'IME dans l'école » en conservant une base arrière.

5. Déploiement de la démarche éthique

Les travaux menés avec l'Espace Régional d'Ethique de Normandie en 2025 doivent aboutir à **la création du comité éthique de l'APEI Seine & Mer en 2026**. Cette instance "constitue un espace de réflexion collective destiné à mettre en place des actions visant à éclairer les questionnements éthiques rencontrés dans les pratiques professionnelles ". Elle est composée de professionnels volontaires, représentatifs des établissements et métiers de l'APEI.

Les premiers travaux viseront à définir les orientations du comité et, après avoir désigné des coordinateurs / coordinatrices, à se doter d'un règlement intérieur. Le comité devra également définir la ou les thématiques prioritaires de travail.





6. Poursuite du déploiement du Plan d'action QVCT

Le Comité QVCT poursuivra ses travaux. Les actions déjà entamées sont :

- **Finalisation du nouveau programme de formation interne** à destination des nouveaux salariés. Sept modules préparés et animés par des professionnels ressources volontaires de l'APEI Seine & Mer : 1. *POLITIQUES PUBLIQUES* - 2. *COORDINATION DE PARCOURS ET RESSOURCES TERRITORIALES* – 3. *HANDICAPS ET SANTE MENTALE* – 4. *COMMUNICATION* – 5. *RH* – 6. *PREVENTION / SANTE* - 7. *BIENTRAITANCE PRÉVENTION MALTRAITANCE & ETHIQUE*.
- **Amélioration de l'appropriation par les professionnels des outils de communication internes.**
- **Elaboration d'un protocole de gestion des absences adapté à chaque structure** afin d'assurer la continuité du service tout en préservant la sérénité des professionnels présents.
- **Proposition d'une animation spécifique lors de la semaine nationale de la QVCT.**

7. Déploiement du projet associatif CAP 2030

Véritable feuille de route de l'APEI Seine & Mer, ce projet sera décliné en **fiches actions opérationnelles** sur différentes thématiques prioritaires. (Exemple : la formation à l'autodétermination, la création d'une boutique à Dieppe , ...) dont le suivi est réalisé tout au long de l'année en Comité de pilotage « Projet associatif ».

Le développement de l'association se poursuivra avec **l'ouverture des 2 Habitats inclusifs à Dieppe et à Saint-Nicolas d'Aliermont.**

8. Ouverture d'une boutique éphémère « Fiers de bien faire »

En 2026, l'APEI Seine & Mer s'est donné comme objectif d'ouvrir une boutique éphémère « Fiers de bien faire » à Dieppe. Ce projet permettra de valoriser les productions et les savoir-faire des travailleurs des ESAT auprès du grand public, tout en contribuant à promouvoir une image positive et dynamique du travail des personnes en situation de handicap. Cette initiative s'inscrit pleinement dans les valeurs portées par le réseau Unapei & Entreprises.



Ouvrez votre boutique éphémère #FiersDeBienFaire en 2026 !

9. Renforcement de la communication et de l'identité associative

La stratégie de communication poursuivra son développement en 2026 avec notamment **la mise en place progressive de la signalétique intérieure et extérieure des établissements et services**. Cette démarche contribuera à renforcer la visibilité de l'association, à harmoniser son identité sur l'ensemble du territoire et à faciliter le repérage des établissements par les usagers, les familles et les partenaires.



10. Une gouvernance plus inclusive



L'association poursuivra ses actions en faveur de la participation des personnes accompagnées à la vie associative. L'élargissement progressif de la gouvernance aux personnes accompagnées constituera une étape importante vers une plus grande autodétermination et une meilleure prise en compte de leur expertise d'usage dans les réflexions et les décisions de l'association. Cette évolution illustre la volonté de l'APEI Seine & Mer de construire avec les personnes accompagnées les réponses qui les concernent.