

# RAPPORT D'ACTIVITÉ

2025

**Siège social ASEI**

<b>Préambule</b>	<b>2</b>
<b>Activités et fonctionnement du siège social</b>	<b>3</b>
Missions	
Organigramme	
<b>DIRECTION GÉNÉRALE</b>	<b>4</b>
<b>DIRECTION DES RELATIONS SOCIALES ET HUMAINES</b>	<b>7</b>
<b>DIRECTION DES FINANCES ET DU CONTRÔLE DE GESTION</b>	<b>11</b>
<b>DIRECTION DE LA QUALITÉ ET DROITS DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES</b>	<b>13</b>
<b>DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT, DES PARCOURS ET PROJETS</b>	<b>17</b>
<b>DIRECTION DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, NUMÉRIQUE ET DES RESSOURCES OPÉRATIONNELLES</b>	<b>21</b>
<b>DIRECTION DE LA COMMUNICATION ET DES RELATIONS AUX PUBLICS</b>	<b>24</b>
<b>Le mot de la fin</b>	<b>26</b>

## Préambule

Le présent rapport d'activité du siège social de l'ASEI rend compte, pour l'année 2025, de l'action conduite par la Direction générale et les directions au service du projet associatif, grâce à la contribution de toutes les équipes du siège.

Il s'adresse en premier lieu à nos autorités de tarification et de contrôle (Agences régionales de santé, Conseils départementaux) ainsi qu'à l'ensemble de nos partenaires institutionnels, financiers et associatifs. Il participe d'une exigence de transparence dans l'utilisation des fonds publics et dans la mise en œuvre des missions qui nous sont confiées.

Au-delà des données présentées, ce document vise à illustrer la manière dont l'ASEI pilote son activité, structure ses fonctions support, dans un souci constant de qualité, de sécurité et de respect des droits des personnes accompagnées.

À travers ce rapport, l'ASEI réaffirme son engagement en faveur d'une gestion rigoureuse, d'une amélioration continue de ses pratiques et d'un dialogue ouvert avec ses parties prenantes.

Bonne lecture !

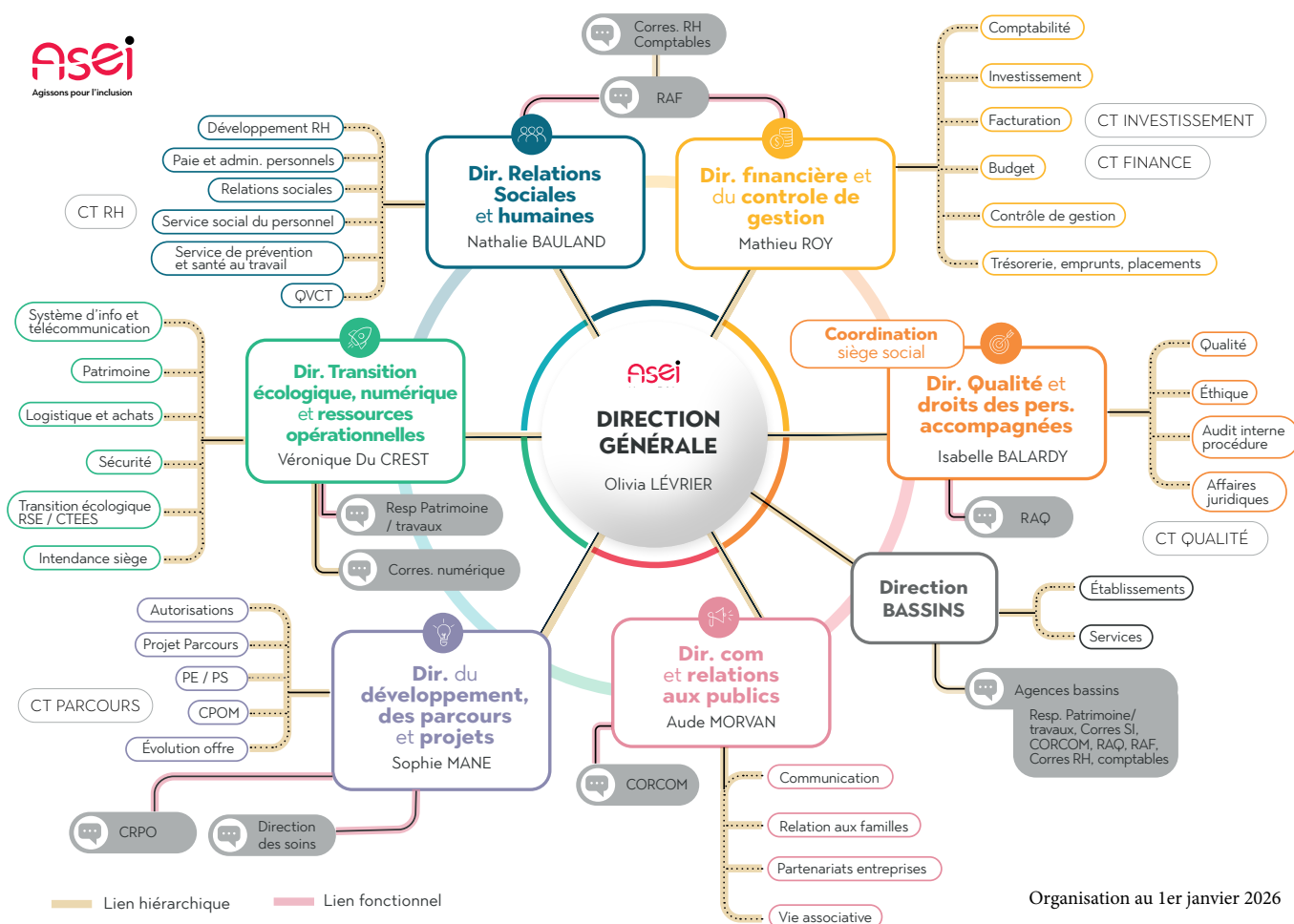
*Olivia Lévrier*

# Activités et fonctionnement du siège social

Chaque direction contribue aux missions du siège social :  
**Stratégie / Pilotage / Organisation / Contrôle**

La direction générale et les six directions du siège social traitent des sujets suivants :

- Le développement et la mise en œuvre du projet associatif,
- La stratégie de développement, l'analyse prospective de l'activité,
- La conception et la mise en œuvre du projet social, le pilotage des ressources humaines ; la gestion plus spécifique des équipes de direction et le pilotage du projet managérial,
- La stratégie financière et la gestion des moyens budgétaires,
- Le pilotage des CPOM (négociation, mise en œuvre, suivi),
- La mise en place d'une organisation adaptée et de méthodes performantes, au service de la qualité et de la sécurité des soins et des accompagnements : définition et mise en œuvre de la politique qualité, bientraitance et gestion des risques,
- Le pilotage et l'animation de la transformation de l'offre ASEI en mode projet,
- La stratégie patrimoniale, achats et logistique,
- La stratégie et le pilotage des systèmes d'information,
- Le pilotage de la démarche RSE associative,
- Le contrôle interne et l'évaluation des résultats dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue de la qualité,
- Les liens, relations et conventions avec nos partenaires à l'échelle nationale et régionale : FEHAP, associations du secteur, établissements de santé,
- La stratégie de communication et de partage de l'information.



## La DG en bref

La Direction générale impulse les orientations stratégiques de l'ASEI et veille à leur mise en œuvre opérationnelle. Elle assure la cohérence d'ensemble de l'action associative, dans un environnement en constante évolution, en articulant vision à long terme, sécurisation des activités et transformation des pratiques.

En 2025, son action s'est structurée autour de quatre priorités majeures :

1. déployer le Projet Associatif 2030 « Agir pour tous les possibles »
2. sécuriser et optimiser les ressources de l'association
3. accompagner les professionnels dans les transformations en cours
4. anticiper les évolutions architecturales et organisationnelles

Une attention particulière a également été portée à la lutte contre la maltraitance, érigée en Grande Cause associative.

### UN PILOTAGE MANAGÉRIAL DE PROXIMITÉ

L'année a été marquée par une structuration accrue des espaces de décision et de coordination, favorisant le partage des orientations, la co-construction et l'alignement des équipes de direction.

Nombre de réunions :

- **14 Comités stratégiques** dont 3 dédiés au SI, réunissant les **8 directeurs bassins** et les **6 directeurs du siège social**.
- **2 Conférences annuelles de direction** se sont tenues en présence des **44 directeurs.trices**. Parmi les thèmes abordés : pouvoir adjudicateur, structuration de la politique achats associative, plan de performance en mode co-développement, feuille de route de la Direction Générale 2026-2027, démarche de prévention et de lutte contre la maltraitance, désinstitutionnalisation.
- **2 Journées encadrement** réunissant 150 cadres-managers de l'ASEI, dont 1 journée dédiée à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.
- **3 Séminaires** : un séminaire de rentrée réunissant les directeurs bassins et leurs adjoints, consacré aux orientations politiques, aux projets et à la territorialisation des actions. Un séminaire de direction délocalisé avec l'ensemble des directeurs et un séminaire avec les directeurs et les responsables de pôles du siège social.

### 2025 : UN DIALOGUE SOCIAL ACTIF

Nombre de réunions avec les différentes instances :

- **CSEC** : **6** réunions dont **1** CSEC extraordinaire (cession du SSIAD VAD à AMICIAL)
- **NAO** : **6** réunions avec les organisations syndicales représentatives à l'ASEI (SUD santé sociaux, CGT, CFDT, UNSA) ayant permis la signature de 3 accords.



#### 3 accords structurants :

- Pérennisation et élargissement du **forfait mobilité durable**
- Complétion des modalités d'exercice du **télétravail** au sein de l'ASEI
- Alignement des périodes d'acquisition et de **pose des congés payés**

**Le forfait mobilité durable revient plein de nouveautés en 2025**

Travailleurs en ESAT, cooptateurs, utilisateurs d'auto-partage ou de transports en commun sans abonnement, vous pouvez désormais en profiter, sous réserve de posséder 6 mois d'ancienneté au 28 février 2025. **Ne tardez pas, faites votre demande avant le 9 octobre !**

**QUI EST CONCERNÉ ?**

- Salariés
- Stagiaires
- Apprentis
- Travailleurs en ESAT

**COMMENT FAIRE ?**  
Une simple déclaration sur l'heureux suffit !

**Et mon porte-monnaie dans tout ça ?**  
Si vous rendez vos trajets plus écologiques, vous pouvez percevoir un **forfait annuel de 200 euros** !

• D'ÉQUITÉ, DE SIMPLICITÉ, DE TRANSPARENCE ET DE POUVOIR D'ACHAT

## UNE MOBILISATION TOTALE SUR DES SITUATIONS DE CRISE

### 3 situations majeures ont mobilisé la Direction générale

- Gestion de la crise incendies dans l'Aude (bassin Languedoc) à l'été 2025
- Suivi de la gestion de crise les Hauts de Laurède (relogement de 42 résidents suite à un affaissement de la toiture)
- La gestion de la situation Philiae. Ces événements ont conduit à renforcer les dispositifs de prévention, de signalement et de traitement des situations de violences, notamment sexuelles et sexistes.

L'info en ++

- **104** correspondances institutionnelles, dont **22** à destination des familles
- **3** lettres d'information aux familles



## les grands projets

### Gestion de la cession du SSIAD Ile de France

Dans le cadre de la réforme nationale des Services de Soins Infirmiers À Domicile (SSIAD), qui prévoit une évolution vers des dispositifs intégrant soins et aide à domicile à l'horizon du 1er décembre 2025, l'ASEI a engagé la cession de son SSIAD à l'association AMICIAL.

Ce projet, a été présenté et validé par l'ensemble des instances statutaires de l'association. L'Assemblée générale extraordinaire du 26 novembre 2025 a approuvé à l'unanimité cette opération.

La cession est devenue effective le 1er décembre 2025 et s'est déroulée dans des conditions sécurisées, avec une attention particulière portée à la continuité des soins, à l'accompagnement des professionnels et au respect du parcours des personnes accompagnées.

### Projet SCI Clinique Jean Rodier

A la faveur de la création de la Clinique Jean Rodier, l'ASEI s'est engagée aux côtés de cinq autres cliniques toulousaines dans un groupement de coopération sanitaire visant le développement d'une activité de soins médicaux et de réadaptation pour adultes en accueil de jour. Afin de porter

l'investissement immobilier nécessaire à ce projet, une société civile immobilière (SCI) a été constituée entre les partenaires.

Ce projet structurant repose sur un montage juridique et financier associant la SCI et un dispositif de crédit-bail immobilier. Il vise notamment à permettre le transfert de l'activité du SMR André Mathis vers un site plus proche du bassin de vie des patients.

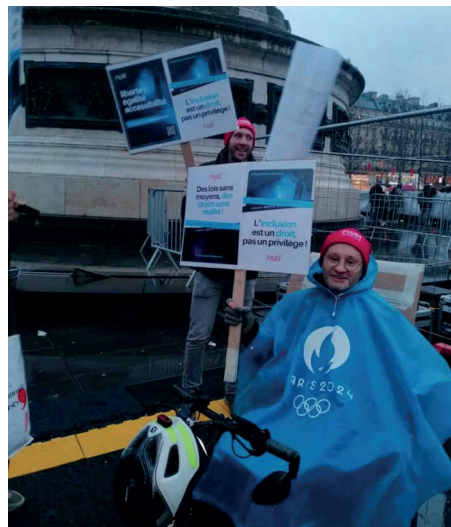
Plusieurs délibérations ont été soumises au Conseil d'administration afin de sécuriser l'engagement de l'ASEI dans ce montage et d'autoriser les différentes opérations juridiques et financières nécessaires à la réalisation du projet.

### Renforcement du positionnement politique

L'ASEI a accru sa visibilité dans le débat public, notamment à l'occasion des 20 ans de la loi du 11 février 2005. Sa participation aux travaux nationaux et aux collectifs témoigne d'un engagement affirmé pour faire évoluer les politiques publiques du handicap.

- Membre du Collectif handicaps,
- Partenariat avec le Collectif «Ma Place, c'est en classe !»
- Participation aux travaux nationaux : Serafin PH

- Participation au G10
- Membre de la FEHAP 31 : délégation régionale
- Membre du Copil de la CNH



## Réécriture du Règlement intérieur de l'association

Dans un contexte d'évolution du cadre réglementaire applicable aux associations reconnues d'utilité publique (ARUP), l'ASEI a engagé en 2025 un travail de réécriture de son Règlement intérieur afin d'en assurer la mise en conformité, notamment en matière de règles de déontologie et de prévention des conflits d'intérêts.

Ce travail, conduit par un groupe dédié et piloté par la Directrice générale, a également permis d'actualiser le document pour mieux refléter les pratiques de gouvernance de l'association, notamment concernant les rôles et les fonctions des membres du Bureau.

### FAIRE VIVRE L'ASSOCIATION ASEI : LA VIE STATUTAIRE

Les instances associatives ont été pleinement mobilisées, garantissant la transparence des décisions et la qualité de la gouvernance

- **10** réunions du **Bureau** dont **1** Bureau délocalisé à l'ESAT Camadoc, site du Mariel (31)
- **6** réunions du **Conseil d'administration** dont **1** CA extraordinaire relatif au projet de session du SSIAD parisien à AMICIAL
- **2** **Assemblées générales** dont **1** AG extraordinaire "Consultation relative au projet de cession du SSIAD VAD IDF à AMICIAL"
- **1** **Séminaire des administrateurs** (membres du collège actif): Gouvernance associative et impact territorial : « Place et rôles des administrateurs de l'ASEI »

### Les Commissions permanentes (2 par an) et sujets traités :

#### • Ressources humaines :

Chiffres-clés RH 2024, déploiement des Plans de Développement des Compétences et du Projet Social, procédures d'intégration, la JANE (Journée d'accueil des nouveaux embauchés), le rôle des administrateurs, les accords signés en 2025 et les mesures organisationnelles, dont la pérennisation de la fermeture des locaux.

#### • Commission des finances :

Examen des comptes 2024 (bilan, compte de résultat, rapport de gestion et affectation du résultat), analyse et la validation des prévisions budgétaires 2025 et 2026, du budget pluriannuel, du bilan prévisionnel et des opérations de financement (placements et emprunts).

#### • Commission patrimoine et équipements :

Suivi des principales opérations immobilières (en cours et à venir), gestion patrimoniale (cessions, acquisitions et locations), enjeux de transition énergétique, de mobilité, de RSE et de transformation numérique, incluant le système d'information.

### Elections CPP 2025 - Conférence des parties prenantes :

Les CPP c'est 1 réunion par an et par bassin. Chaque CPP est présidée par un membre du Bureau, avec un changement de présidence tous les 5 ans.

Les élections ont permis le renouvellement de 3 catégories avec pour chacune 4 sièges à pourvoir

*En chiffres*

• **2208** votants  
• **65** sièges pourvus sur 96  
soit **68%**

- **18** élus pour représenter les familles sur 32 sièges soit **56%**
- **26** élus pour représenter les personnes accompagnées sur 32 sièges soit **81%**
- **21** professionnels élus sur 32 sièges soit **66%**

## La DRSH

### en bref

La Direction des relations sociales et humaines (DRSH) accompagne l'ensemble des professionnel.les de l'ASEI tout au long de leur parcours, de leur recrutement à leur évolution professionnelle. Elle contribue à structurer une politique RH cohérente, attentive aux enjeux d'attractivité, de fidélisation et de qualité de vie au travail.

À l'interface entre les établissements, les bassins et le siège, la DRSH joue un rôle clé dans la mise en œuvre du projet social, le développement des compétences, le dialogue social. Elle agit au quotidien pour créer les conditions d'un engagement durable des professionnel.les, indispensable à la qualité des accompagnements.

#### RECRUTEMENT ET ATTRACTIVITÉ

- **11** recrutements en CDI au siège social, **4** CDD, **2** stages et **1** alternance
- **11** recrutements accompagnés au niveau associatif
- **11** événements (salons, forums) liés à l'attractivité
- **85** entretiens de préqualification réalisés

#### UN INVESTISSEMENT SIGNIFICATIF DANS LA FORMATION

##### Formation Siège social

- Budget formation, PDC : **22 926 €**
- **1 112 heures** heures de formation suivies
- **58** salariés formés

Taux de répartition des formations :

Thématiques	Répartition
Prévention sécurité	22%
Management et efficacité professionnelle	17%
Développement durable et RSE	14%
Ressources humaines et juridique	14%
Gestion financière et comptabilité	11%
Bureautique	8%
Communication	6%
Système d'information et informatique	9%

##### Formation au niveau associatif :

- Suivi de combien de PDC : **72**

Budget consacré à formation 2025 :

Source	Montant
PDC	674 342€
PDCA	304 282€
FMB	365 648€
Fonds légaux (alternance + ProA)	310 836€
<b>Total</b>	<b>1 655 108€</b>

Budget formation engagé, PDC, Budget fonctionnement, FMB, PDCA :

**50 399 €**

Taux de réalisation du plan de formation :

**106%**

**3** Commissions formations se sont tenues en 2025

## INDICATEURS QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

- **8** entretiens professionnels de formation réalisés au Siège Social
- **2** démarches QVCT abouties au niveau associatif et **2** démarches en cours
- **3** établissements accompagnés dans le cadre des évaluations
- **2** établissements accompagnés dans le cadre de diagnostics QVCT et de la mise en place des actions

## UN RÉSEAU RH STRUCTURÉ ET ANIMÉ

La DRSH s'appuie sur un réseau étendu de référents (RH, formation, handicap, harcèlement, gestion des temps), répartis sur l'ensemble des bassins. **Ce maillage permet de diffuser les pratiques, d'harmoniser les procédures et de renforcer la proximité avec les équipes de terrain.**

- **9** responsables administratifs et financiers (RAF)
- **43** correspondants RH en charge de la paie dans les bassins
- **36** correspondants Formation en charge du développement des compétences des professionnels de l'ASEI
- **38** référents Octime RH et Manager bénéficiant de formations et de points réguliers avec les administrateurs RH de l'outil de gestion des temps
- **10** référents handicaps dont 2 en cours de recrutements sur les bassins Garonne et CAI en lien avec l'assistante sociale du personnel
- **20** référents harcèlement sexuel et agissements sexistes

## ORGANISATION DE RÉUNIONS

- **3 comités thématique RH** organisés en 2025 avec les directeurs de bassins ou leur représentant, les responsables de pôles de la DRSH et la directrice de la DRSH autour des grandes thématiques du projet social
- **6** Réunions des RAF en lien avec la DFCG et les responsables de pôles de la DRSH
- Organisation de réunions semestrielles (février et octobre) regroupant l'ensemble des acteurs RH afin de transmettre l'actualité du secteur, les informations associatives, les dernières procédures et actualités RH et permettre ainsi l'échange, le partage d'expérience et le débat sur des thématiques RH.
- Réunions bimestrielles de l'ensemble de l'équipe de la DRSH pour un partage d'informations
- Réunions hebdomadaires de l'équipe DRSH (hors SPST) pour partage d'information sur la paie, les événements RH et sujets demandant une réponse collective.

## UN DIALOGUE SOCIAL ACTIF ET STRUCTURANT

Les instances représentatives du personnel ont été régulièrement réunies, permettant d'aborder les enjeux de conditions de travail, de santé et de sécurité. Plusieurs outils concrets ont été développés, comme des fiches réflexes ou des supports d'analyse des situations de mal-être au travail.

### CSE, CSSCT

- **3** réunions de CCSSCT portant sur les groupes de travail : risques routiers, mal être au travail, QVCT dans les DITEP, suivi tout au long de l'année des différentes absences des professionnels (maladie, AT, inaptitudes, départ...).

### CSE Siège social :

- **11** réunions ayant conduit notamment à la mise en œuvre des actions suivantes :
  - Groupe de travail actualisation DUERP
  - Création trame santé sécurité conditions de travail
  - Fiche réflexes « sentiment de mal être au travail »
  - Elections partielles suite à la réduction de plus de la moitié du nombre de titulaires

**FICHE REFLEXES  
SENTIMENT DE MAL ÊTRE  
AU TRAVAIL**

A l'ASEI, pour prendre toutes les mesures utiles vis à vis d'un professionnel qui fait face à un sentiment de "mal être" au travail, il est invité à se manifester auprès des interlocuteurs suivants qui, au cours d'échanges(s) apprécieront les mesures éventuelles à apporter :

- 1 Informer sa hiérarchie de proximité**  
en faisant part de sa situation à son N+1\*1 pour permettre d'échanger sur le mal-être, son origine, ses raisons et agir ou orienter en conséquence (via le guide d'entretien).
- 2 Si nécessaire, informer le N+2**  
Dans un second temps, confirmer éventuellement les éléments transmis à la hiérarchie de proximité.

Ensuite, le professionnel est libre de porter l'information à la connaissance des Interlocuteurs suivants qui se tiennent à sa disposition :

- Le service RH bassin ou la DRSH au siège social**
- Les élus du CSE (dont la CSSCT\*2)**  
Ils sont également des relais car leur rôle est notamment de contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au sein de l'ASEI.
- Prendre rdv avec le SPST ou l'assistante sociale**  
Les professionnels du service de prévention et de santé au travail mais aussi d'aide personnalisée aux salariés sont disponibles pour planifier un temps d'échange et ainsi accompagner le professionnel qui fait face à une telle situation.

\*1 S'agissant d'une telle situation vécue par un directeur, celui-ci a la possibilité de se rapprocher de la DG de l'ASEI.  
\*2 Pour les membres du CCSSCT, ils peuvent se rapprocher de la présidente.  
\*3 Commission santé sécurité et conditions de travail

## VALORISER LES PROFESSIONNEL.LES, CÉLÉBRER LES PARCOURS : LES MÉDAILLES DU TRAVAIL

Comme chaque année, **2** sessions associatives de remise des médailles du travail sont organisées au sein du siège social et ont permis de mettre en valeur lors de 2 cérémonies organisées en mai et en novembre le parcours professionnel de **49** salariés de l'ASEI.

- Echelon Argent (20 ans) : 16 professionnels
- Echelon Vermeil (30 ans) : 16 professionnels
- Echelon Or (35 ans) : 14 professionnels
- Echelon Grand Or (40 ans) : 3 professionnels



### JOURNÉES D'ACCUEIL DES NOUVEAUX ENTRANTS :

Engagement inscrit dans le projet social, la journée des nouveaux arrivants a été repensée en 2025 avec la 1ère édition de la JANE 2.0 en décembre 2025. Un format repensé en 2 temps :

#### 1. Découverte des fondamentaux de l'ASEI : son histoire, ses valeurs et ses engagements

Echanges entre participants pour créer du liens, mieux connaître les

métiers, les accompagnements, les établissements et expertises qui font l'ASEI

**2. Parcours dynamique animé par les professionnels du siège social** visant à faire découvrir les ressources de l'ASEI (Octime, paie, bienveillance/maltraitance, formation, outils numériques, aide personnalisée aux salariés etc.)

**18** professionnels du siège social ont été mobilisés pour présenter les ressources de l'association aux nouveaux arrivants.

### SESSION D'ACCUEIL DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS (SANE)

13 professionnels ont participé à la dernière session d'accueil des nouveaux cadres organisée en juin 2025. Tout comme la JANE, elle permet aux nouveaux embauchés de découvrir les fondamentaux de l'ASEI.

Présentée par les directrices et directeur du siège social ou les responsables de pôle ; elle est à présent fusionnée avec la journée des nouveaux entrants.

### UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL RENFORCÉ

L'action de l'assistante sociale du personnel témoigne de l'attention portée aux situations individuelles, qu'elles relèvent de la vie professionnelle ou personnelle. Le recours au fonds social illustre également la capacité de l'association à soutenir ses professionnels en difficulté.

En 2025, rencontre avec **648** salariés de l'ASEI dont 7 du siège social notamment pour des sujets en lien avec le logement, la vie au travail (formation, mutuelle...), et la vie privée.

La commission sociale en partenariat avec Harmonie Mutuelle ESS a permis d'instruire au cours de **10** réunions **19** dossiers et d'accorder **18** aides à des professionnels en difficulté financière. Le fonds disponible est d'un montant de 168 000 €.

*L'info en ++*

Le montant accordé cette année via le fonds social de prévoyance a été de **25 484,41 €**.

#### Procédures disciplinaires au niveau associatif

Ayant abouti à la notification de :

- **5** observations
- **23** avertissements
- **5** mises à pied disciplinaire
- **3** licenciements pour cause réelle et sérieuse
- **14** licenciements / ruptures CDD pour faute grave

#### Inaptitudes\*

- **17** avec reclassement : ayant abouti au reclassement du salarié : 2
- **38** sans reclassement :

#### Autres modes de rupture\*

- **19** ruptures conventionnelles :
- **2** ruptures suivies d'une transaction :

#### Procédure harcèlement\*

- **3** Moral
- **3** Sexuel
- **1** Moral et sexuel

#### Contentieux :

- **24** en cours
- **15** nouveaux (2025)

\*il s'agit des procédures dont la DRSH a été saisie

# les grands projets

## Accompagnement au choix d'un nouvel outil de gestion des ressources humaines

La DRSR et la DFCG (Direction des finances et du contrôle de gestion) ont été accompagnées tout au long de l'année 2025 par le cabinet CASSIS Conseil (MIPIH) afin de faire un état des lieux des besoins et des pratiques en termes de logiciels RH paie et comptabilité ; l'objectif étant de remplacer l'outil actuel EIG qui ne correspond plus à la demande.

Par la suite, un cahier des charges fonctionnel a été élaboré et a permis de préparer l'appel d'offre soumis aux éditeurs de logiciels durant l'été. Après analyse des dossiers déposés et soutenance des éditeurs de logiciels courant septembre et octobre, le choix s'est porté sur CEGID qui propose en partenariat avec BPAP et DirlPS un outil complet et répondant aux attentes d'une association comme l'ASEI. Le projet doit être opérationnel au 1er janvier 2027.

## Mise en œuvre du Projet social 2025–2030

Le premier projet social 2025–2030 s'inscrit dans la continuité du projet associatif et en décline les principes. Il repose sur l'idée que la qualité de l'accompagnement proposé est liée aux conditions d'exercice des professionnels. À ce titre, il intègre des axes relatifs à la qualité de vie au travail, au développement des compétences et aux parcours professionnels.

Élaboré de manière collective, ce projet constitue un cadre structurant pour accompagner les évolutions du secteur. Il formalise un ensemble d'orientations et d'engagements visant à soutenir l'organisation du travail et les pratiques professionnelles.



Le projet social se structure autour de trois grands objectifs et de six engagements, lesquels sont déclinés en actions concrètes de terrain, destinés à améliorer les conditions de travail et d'engagement des professionnels de l'ASEI.

Téléchargez le document complet sur MonA : rubrique Grands Projets > [Projet social](#)

### Objectif 2

Adapter l'organisation du travail aux réalités et aux besoins des professionnel.le.s

- Engagement 3 : Mettre en œuvre une organisation du travail adaptée pour valoriser l'action collective
- Engagement 4 : Prendre en compte, et valoriser l'investissement personnel

Une organisation du travail efficace et flexible permet de garantir un équilibre entre performance collective et bien-être individuel. L'ASEI met en place des dispositifs d'aménagement et d'adaptation des conditions de travail pour mieux répondre aux attentes des professionnel.le.s, tout en maintenant une qualité d'accompagnement optimale.

### Objectif 1

Favoriser l'évolution professionnelle en valorisant les compétences et l'engagement

- Engagement 1 : Parfaire notre politique d'intégration associative
- Engagement 2 : Développer une politique de gestion des emplois et des parcours professionnels

L'épanouissement professionnel est un levier essentiel de la motivation et de la fidélisation des équipes. Ainsi, l'ASEI s'engage à offrir à chacun de ses professionnel.le.s des perspectives d'évolution et de développement de ses compétences.

En investissant dans la formation, l'accompagnement et la reconnaissance des parcours, nous créons les conditions d'un environnement de travail stimulant et propice à l'engagement.

### Objectif 3

Développer un management participatif en lien avec notre écosystème

- Engagement 5 : Encourager la participation des professionnel.le.s
- Engagement 6 : Célébrer les succès

L'implication des professionnels dans l'amélioration continue des pratiques et des conditions de travail est une clé de réussite collective. L'ASEI favorise un management inclusif et participatif, où chaque acteur peut, à sa manière, contribuer à l'évolution de l'organisation. Ce modèle encourage l'engagement, la reconnaissance des efforts individuels et collectifs, et la cohésion au sein des équipes.

Ce projet social est un document vivant, adaptatif, et construit pour évoluer avec les besoins des professionnels. Son suivi sera assuré par des évaluations régulières et des ajustements en concertation avec les équipes concernées.

## La DFCG

## en bref

La Direction des finances et du contrôle de gestion (DFCG) garantit la solidité financière de l'ASEI et accompagne la prise de décision stratégique. Elle assure la gestion budgétaire, comptable et financière de l'association, tout en développant des outils de pilotage permettant d'éclairer les choix et d'anticiper les évolutions.

Au cœur du fonctionnement associatif, la DFCG agit en lien étroit avec les directions de bassin et les établissements pour sécuriser les ressources, fiabiliser les données et soutenir la transformation de l'offre.

### ACTIVITÉ BUDGÉTAIRE LIÉE AUX ÉTABLISSEMENTS

- **16** Budgets déposés (Hors SPIJ, LAEP, DELTA, Gestion Propre, Administration : Siège mais pas les autres sections)
- **9** EPRD déposés (dont CPOM ARS-CD81)
- **3** PPI déposés en 2025 concernant 2 bassins ASEI

### CONTRÔLE DE GESTION & CONTRÔLE INTERNE

- **8** Tableaux de bord produits
- Interventions commissaire aux comptes  
Février/Mars : contrôle des comptes aux 31-12-2025  
Novembre : contrôle intérimaire

### ACTIVITÉ FINANCES ET COMPTABILITÉ

#### Nombre de virements réalisés (hors paye)

- **1755** Virements SEPA
- **138** Virements de trésorerie
- **10** Virements internationaux
- **26** Prélèvements aux familles (EHPAD)
- **1929** Mouvements de trésorerie

#### Nombre d'emprunts, volume d'emprunt réalisé

- Dossiers d'emprunts gérés en 2025 pour un montant de 0

#### Nombre de comptes fournisseurs :

- **453** comptes créés en 2025
- **5520** comptes actualisés



Mise en place d'**IBAN SECUR** pour renforcer le contrôle des IBAN lors des demandes de créations/modifications des fournisseurs.

#### Nombre de comptes bancaires gérés

- **122** comptes bancaires répartis sur **8** banques

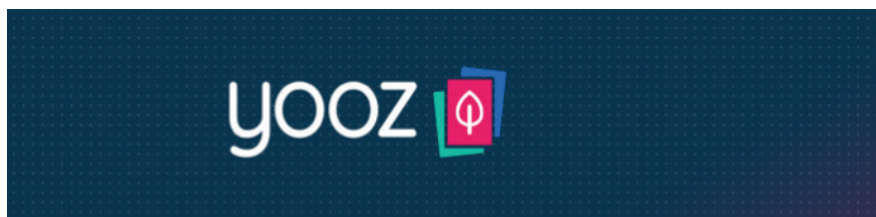
### RÉSEAU

- **50** référents comptables établissements
- **1** Réunion annuelle des professionnels comptables
- **4** Participations aux sessions de la JANE

#### Comité thématique finances, réunion RAF

- **2** Comités thématiques Finances
- **5** Réunions RAF

# les grands projets



## Focus sur le projet Yooz :

Sous l'impulsion de la direction générale et en concertation avec les directions d'établissement et de bassin, l'ASEI a initié en 2025 le déploiement de la solution Yooz, un nouvel outil informatique dédié à la dématérialisation du circuit de la commande et de la facturation.

Ce projet ambitieux, piloté conjointement par les directions DFCG et DTENRO, vise à informatiser les processus existants pour supprimer l'usage du papier, accélérer les cycles de validation et assurer une mise en conformité rigoureuse avec les nouvelles exigences réglementaires. Au-delà de la simple numérisation, l'outil permet une traçabilité complète de chaque transaction, un meilleur pilotage des dépenses grâce à une visualisation budgétaire en temps réel, ainsi qu'une optimisation des achats par l'automatisation des envois aux fournisseurs.

Le déploiement expérimental a débuté le 1er octobre 2025 pour les bassins PAI, CAI et le siège social, marquant une étape décisive dans la transformation numérique et l'efficacité opérationnelle de notre organisation.

**« Nous avons besoin d'un outil agile, ergonomique et facile d'appréhension que ce soit pour nos comptables comme pour nos valideurs. »**

Mathieu ROY, directeur financier et du contrôle de gestion.

*Focus sur le bilan du siège*

	Réalisé 2024	Budget Prévisionnel 2025	Réalisé 2025	ECART Réel 2025/ BP 2025
Total des charges Groupe I	504 693	500 373	505 073	
Recette en atténuation GI	-24 267	-3 000	-63 214	
<b>Total Groupe I</b>	<b>480 426</b>	<b>497 373</b>	<b>441 859</b>	<b>-55 514</b>
Total des charges Groupe II	5 243 530	4 928 687	5 360 535	
Recette en atténuation GII	-516 727	-184 250	-484 446	
<b>Total Groupe II</b>	<b>4 726 803</b>	<b>4 744 437</b>	<b>4 876 089</b>	<b>131 652</b>
Total des charges Groupe III	1 487 944	1 930 255	2 010 989	
Recette en atténuation GIII	-96 613	-78 621	-27 790	
<b>Total Groupe III</b>	<b>1 391 331</b>	<b>1 851 634</b>	<b>1 983 199</b>	<b>131 565</b>
CHARGES NETTES	6 598 559	7 093 444	7 301 147	207 703
AUTRES PRODUITS	6 604 369	7 103 536	7 312 641	209 105
<b>RESULTAT</b>	<b>5 810</b>	<b>10 092</b>	<b>11 494</b>	<b>1 402</b>

## La DQDPA

### en bref

La Direction de la qualité et droits des personnes accompagnées (DQDPA) veille à la qualité des accompagnements, au respect des droits fondamentaux et à la sécurité des personnes accompagnées au sein de l'ASEI.

Elle accompagne les établissements et services dans leurs démarches d'amélioration continue, en lien avec les exigences de la Haute Autorité de Santé, tout en structurant les procédures de gestion des risques, d'évaluation et de participation des personnes.

Au-delà du cadre réglementaire, la DQDPA porte une ambition forte : faire vivre, au quotidien, une culture de bientraitance, d'écoute et de responsabilité partagée.

#### ACCOMPAGNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS

- Accompagnement de l'ensemble des établissements dans la mise en œuvre de leur démarche qualité (**106** ESSMS) : à travers des rencontres, échanges spécifiques, réunions, journées d'encadrement, avec les Directions et Responsables qualité.
- **7** réunions des Responsables qualité ASEI.
- **3** réunions du Comité thématique qualité et **6** réunions de travail en sous-groupes.
- **5** réunions de sensibilisations à la prévention de la maltraitance et la promotion bientraitance dans les établissements.
- **16** ESSMS ont été accompagnés dans la préparation des visites d'évaluation ayant eu lieu courant 2025. Dès novembre 2025, la DQDPA a commencé l'accompagnement auprès des **7** établissements, concernés par une visite d'évaluation en 2026.
- **13** réunions dans le cadre du paramétrage Bluekango.

#### ÉVALUATIONS ET INSPECTIONS

- **Sélection des cabinets évaluateurs** (cahier des charges, mise en concurrence, analyse des offres et choix ...) et gestion des contrats : 5 candidatures reçues. Organisme évaluateur retenu : INGERIS.
- **10** réunions avec les cabinets évaluateurs : planification des visites d'évaluation 2025, suivi et bilan
- **16** évaluations réalisées en 2025
- **43** échanges (courriers) avec les autorités de tarification et de contrôle (ARS et Conseils départementaux) sur la programmation et le suivi des évaluations

#### Planification pluriannuelle des évaluations :

- **4 inspections suivies** : établissements et services ont fait l'objet de démarches d'inspection par les Autorités de Tarification et de Contrôle (ARS ou CD) en 2025 : Centre Philiae, IEM Fonneuve, SAVS Le Lien et IEM Lardaillé.

Ces inspections ont donné lieu à des visites inopinées sur site. Elles visent à contrôler la conformité de l'organisation et du fonctionnement de la structure au cadre législatif et réglementaire. Un rapport est ensuite produit et retrace les principaux constats, les prescriptions et recommandations retenues et leurs délais de mise en œuvre.

#### PARTICIPATION ET EXPRESSION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

- **139** réunions de CVS réalisées en 2025 sur l'ensemble de nos établissements. Pour mémoire, l'ASEI compte 44 CVS : 30 CVS adultes et 14 CVS enfants. A noter que l'ensemble des établissements a réalisé ces 3 réunions et que 7 d'entre eux ont fait des réunions extraordinaires.
- **15** enquêtes de satisfaction réalisées au cours de l'année 2025. Elles concernent les établissements et services de l'ASEI assurant un accueil discontinu ainsi que les services accompagnant des personnes à domicile, mais aussi les EHPAD.

### • **Plaintes et réclamations**

En 2025, le siège social a recueilli **19** plaintes et réclamations de la part de familles au sujet de l'accompagnement de leur enfant ou parent. Dans ce cadre, **3** familles ont été reçues par la Direction générale et une famille a été reçue par la directrice qualité et droits des personnes accompagnées et la direction de l'établissement.

## COMITÉ DE RÉFLEXION ÉTHIQUE (CORETH)

• Le comité de réflexion éthique est composé de 6 membres. Il s'est réuni à 4 reprises pour travailler autour de questionnements identifiés par nos établissements dans le but d'émettre un avis.

## GESTION DES RISQUES

- **46** plans bleus actualisés en 2025 et 16 plans bleus antérieurs à 2025.
- **Nombre de signalements** réalisés par les ESMS (EIG – IP et SJ) : au global, **332** déclarations réalisées en 2025 contre 319 en 2024, ce qui représente une hausse de 3.92 %.

Ces déclarations sont réparties comme suit :

Déclarations	%	Nombre	Variation
(2025 vs 2024)			
Evènements Indésirables Graves	54 %	178	+25
Informations Préoccupantes	21 %	69	-1
Signalements Judiciaires	25 %	85	-11
Total		332	+ 13

### **Gestion des contrats d'assurance et des sinistres :**

Nombre de déclarations de sinistres adressées en 2025 à Unit Group (selon bilan arrêté au 17/12/2025) :

- Flotte Automobile = **103** dont 45 déclarés à AXA
- RAQVAM = **168** dont 64 déclarés à la MAIF
- Auto-Mission = **5** dont 4 déclarés à AXA
- **13** réunions avec le courtier Unit Group
- **8** déclarations "dommages/ouvrages" à la MAIF

## GESTION DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES ET AFFAIRES GÉNÉRALES :

- **123** contraventions
- **23** Dépôts de plainte (pouvoir)
- Participation de la Référente aux enquêtes Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes : **3** enquêtes HSAS (harcèlements sexuels et agissements sexistes) avec **63** personnes entendues,
- **14** Actualisations des immatriculations des sites - formalités SIRET
- Synthèse annuelle des Conventions d'Unités d'Enseignements et moyens mis à disposition par l'Education Nationale pour les établissements ASEI
- Suivi du patrimoine immobilier locatif (baux, résiliations, pouvoir AG) : **22**
- Suivi de conventions diverses (mise à disposition de locaux, activités, partenariats locaux...) : **16**
- Suivi de la flotte automobile assurée (actualisation flotte automobile en fonction des livraisons/restitutions/transferts...) : **105**

### **EQUIPE DQDPA :**

- **10** réunions d'équipe réalisées en 2025

## COORDINATION DU SIÈGE :

- **8** réunions de coordination réalisées avec les 6 directions du siège
- **2** réunions avec l'ensemble des collaborateurs du siège afin de communiquer des informations sur l'actualité de l'ASEI, sur les projets de chaque direction et de partager un repas en commun

L'info en ++

**1** matinée consacrée à un "vis ma vie" au siège social a été organisée en partenariat avec le Club ASEI Sports. Elle a permis aux professionnel.les de faire connaître leur lieu de travail à leur famille, dans un moment de convivialité.



## Les grands projets

### Prévention et lutte contre la maltraitance, promotion de la bientraitance

Poursuite de l'engagement de l'ASEI pour un accompagnement bientraitant auprès des personnes accompagnées :

- Sensibilisation systématique des professionnels lors de la journée d'accueil des nouveaux salariés
- Présentation aux équipes d'encadrement lors des Conférences de direction
- Rappels aux équipes de direction effectués dans tous les bassins : définitions, process à respecter, obligations et responsabilités de chacun dont responsabilité pénale

Elaboration et mise en œuvre d'un plan d'action spécifique et transversal pour repérer, prévenir et accompagner les violences sexuelles envers les personnes accompagnées. Cette thématique fera l'objet d'une valorisation importante en devenant la grande cause de l'ASEI en 2026.

Lutte contre la maltraitance et promotion de la bientraitance

#MALTRAITANCE ZÉRO TOLÉRANCE



**Olivia Lévrier**  
SIGNALER CHANGE DES VIES.

**CHACUN D'ENTRE NOUS JOUE UN RÔLE CLÉ DANS LA PRÉVENTION DE LA MALTRAITANCE ET LA PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE.**

**ENSEMBLE, NOUS DEVONS RÉAGIR FACE AUX SITUATIONS À RISQUE ET VIEILLER À CE QUE CHAQUE PERSONNE ACCOMPAGNÉE SOIT TRAITÉE AVEC DIGNITÉ ET RESPECT.**

**Un thème prioritaire à l'ASEI**

Depuis de longues années, nous nous engageons activement pour améliorer le qualité de service rendu aux personnes que nous accompagnons, cet engagement s'exprime par une attention particulière à la personnalisation de l'accompagnement, au respect des droits de chacun et à la qualité des pratiques professionnelles.

Dans notre *Projet Associatif 2030*, nous affirmons notre raison d'être :

À l'ASEI, chaque personne est assurée que ses choix seront entendus et respectés, qu'elle pourra mener son projet en vivant le plein épanouissement, le pouvoir d'agir, l'accueil personnel et la participation, et ce grâce à un accompagnement en transparence et en confiance.

Cette volonté renforce notre mobilisation à tous les niveaux de l'association pour la prévention de la maltraitance et la promotion de la bientraitance. À cet effet, nous avons mis en place un cadre de référence pour ancrer une culture commune et favoriser sa déclinaison dans tous les établissements et services de l'association.

En conformité avec la Stratégie nationale de lutte contre les maltraitances 2024-2027 du Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, nous concentrons notre action autour de trois priorités :

**Les chiffres clés**

**Nombre de signalements à l'ASEI en 2023**

**191**

+44 par rapport à 2022

**Typologies de signalements à l'ASEI en 2023**

Signalement judiciaire : 56

IBS : 77

in : 58

**Documents associés**

1. Politique Associative Prévention maltraitance.
2. Charte bientraitance (publique)
3. Plan de prévention des situations à risque.

Les procédures associatives de déclaration et signalement obligatoires sont mises à disposition dans la banque documentaire.

Il s'agit des documents de référence visant à encadrer :

- La réalisation d'un signalement judiciaire.
- La déclaration d'information préoccupante.
- La déclaration d'événement indésirable grave.

Ces documents concernent l'ensemble des personnes accompagnées et des professionnels de l'ASEI.

## Élections des CVS - Conseils de la Vie Sociale

Organisation en 2025 des élections des CVS dans l'ensemble des établissements concernés selon le calendrier suivant :

- Juin à août : Lancement de la campagne des élections CVS dans les établissements
- 25 août au 12 septembre : Appel à candidatures (délai 15 jours minimum)
- 15 septembre : Clôture et publication des listes des candidats
- 22 septembre : Envoi des bulletins de vote et lancement du vote par correspondance
- 30 septembre : dépouillement et résultats. Procès-verbal et affichage.

Pour faciliter la démarche, différents supports ont été mis à disposition des établissements dans MonA (guide d'accompagnement, modalités des élections, calendrier et rétroplanning, modèles de PV de Vote et PV de Carence, fiche Mémo CVS, Trames d'ordre du jour, de Règlement Intérieur et de rapport d'activité annuel des CVS)



### Résultats élections CVS 2025 :

#### **3398** votants

(2314 pour les ets adultes et 1074 pour les ets enfants)

#### **374**

personnes élues :

- **280 élus** pour les structures pour adultes : 179 représentants des personnes accompagnées - 45 représentants des familles des PA - 19 représentants légaux des PAS - 35 représentants des professionnels et 2 membres de l'équipe médico-soignante
- **94 élus** pour les structures pour enfants : 57 représentants des PA - 23 représentants des familles des PA - 14 représentants des professionnels

Les nouveaux CVS ont été installés en début d'année 2026.

## Changement de nos contrats d'assurance en janvier 2025 : recours à UNIT GROUP en tant que courtier-conseil

Pour maîtriser la hausse de la sinistralité et des coûts, plusieurs axes d'optimisation ont été retenus : augmentation des franchises ; réduction du périmètre de garantie pour des biens de faible valeur ; suppression de la garantie Bris éléments vitrés.

### Prestataires retenus :

- Multirisques (contrat RAQVAM MAIF) : maintien de la MAIF avec une franchise générale à 2 000 €
- Flotte Automobile (VAM) : changement d'assureur au profit d'AXA avec une franchise à 1000€ et sans garantie « Bris de glace »
- Auto-Mission : changement d'assureur au profit d'AXA avec une franchise à 350€

La Direction développement, parcours et projets (DDPP) accompagne l'offre de l'ASEI en réponse aux besoins des personnes et aux évolutions des politiques publiques. Elle intervient en appui des établissements et des bassins pour structurer les projets, faire évoluer les autorisations, développer de nouveaux dispositifs et favoriser des parcours plus fluides, décloisonnés et adaptés aux situations.

Au cœur des dynamiques d'innovation, la DDPP met en lien les acteurs, sécurise les projets et contribue à faire évoluer les réponses proposées par l'association.

## APPUI AUX BASSINS - ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

### Groupes de travail COFIL thématiques / communautés de pratiques :

- **46** rencontres en 2025

COPIL ESAT, COPIL CMPP-CAMSP, GT PCPE, COPIL DITEP / dispositifs, Comité thématique parcours, COPIL médical, rencontres médicales, Feuille de route TND : Equipe pilotage, CO-DIR bassins TND, Communauté pratiques VIAS / réunions référents APS, outils PDVA...

### Projets établissements et services

- Un nouveau guide, de nouvelles trames et fiches méthodologiques revues et publiées en septembre 2025 (dont une trame type de projet de soins à annexer aux PE/PS)
- **14** réunions de travail pour appui et accompagnement ESMS
- **12** notes stratégiques PE/PS validées, 7 Projets établissement ou services revus et approuvés

## PROJETS TRANSFORMATION – ÉVOLUTIONS OFFRE ET AUTORISATIONS, DOSSIERS ENI & AAP AMI AAC (HORS SUBVENTIONS)

### • **26** projets / dossiers / réponses à des appels à projets – appels à candidatures – appels à manifestation d'intérêt

- IME du Luxembourg et SESSAD du Louvre : soutien et appui pour le passage en dispositif
- EHPAD La septfontoise : création d'un tiers lieu
- AAP PCO 7-12 ans / CMPP Lagarrigue
- AAP Répit vacances : 4 projets IEM Lardailly – DITEP Les Albarèdes – IEM Fonneuve- IEM Pédebidou
- 8 AAP CAF 82 « Pole Ressource Handicap 82 »
- AAP ARS et DRAC « Culture, Santé, Handicap et Dépendance » 3 projets déposés : L'association ElectroMagnétique Films dépose un projet «Culture Handicap et Dépendance» pour le groupe TRADLES de la CAI / projet «Résidence Longue en établissements de Santé» pour le projet «Chêne étoilé» qui réunit à minima 3 établissements de la CAI avec pour partenaires l'association de Denfima et celle de Zacharie Burger /partenariat avec Convivencia pour le projet «Voix d'eau»
- AAC Fond d'appui à la transformation de l'offre : 8 projets déposés (81/31/82/65)
- AAP pour la création de plusieurs dispositifs organisés en plateformes d'accompagnement médicalisées pour adultes présentant des TND en Seine-Saint-Denis
- AAC DAR 82
- AAP FATESAT : **5** projets déposés

### • **16** Dossiers ENI et/ou Projets transformations / évolutions autorisations en concertation ATC (DDARS-CD)

- SESSAD Fil d'Ariane Fusion SESSAD Mathis et Odyssée
- Transformation Foyer plateau du Lac (suite CPOM – FH en FDV) : Transformation de 6 places de foyer d'hébergement en 6 places de foyer de vie
- Dossiers demande autorisation unique DITEP (4 dossiers DITEP)

- Dossier Transformation EPHAD Talairan (unité Alzheimer en UPHV)
  - SAESAT rattachée à l'ESAT Le Garric
  - Projet d'extension de l'EAM Le Carignan
  - PASA EHPAD La Septfontoise
  - ENI 10 places MAS Jean de la Fontaine
  - MAS AZURE : évolution autorisation et problématique charge en soins
  - Projet transformation foyer/SAVS Le Petit Bois
  - Cession du SSIAD ASEI DOM 75
  - Transformation / évolution SSIAD la Soleillade
  - Arrêt SPIJ 82 - évolution départementale MS CMPP 82
  - SPIJ 31 - CASA suite activité par convention avec CH Marchant
  - Equipe mobile école inclusive Centre Roland Chavance
  - UUE moteur Collège et Lycée - Philiae
- **25** réunions concertation avec ATC (ARS et/ou CD) pour évolutions ou transformations offre ESMS ASEI

## CONVENTIONS ET PARTENARIATS

- **27** conventions de partenariats revues et/ou signées en 2025
  - Convention UDAF 65
  - Avenants convention AJH / ASEI relogement FAM LHDL (suites à 2 sorties)
  - 2 avenants conventions internes entre FAM Les Hauts de Laurède et FAM Ribaute / EHPAD Talairan
  - Convention Mains en or et ASEI pour jeu Consent VIAES
  - Convention entre CRPO et siège
  - Convention financières CHGM et ASEI pour suite activité CASA (ex SPIJ 31)
  - Conventions EHPAD La Septfontoise et EHPAD AUJALEU relatives à des séjours d'échange/de rupture de résidents
  - Convention de partenariat avec le Centre Régional de Coordination des dépistages des cancers Occitanie (CRCDC-OC)
  - Convention de groupement solidaire pour le marché des prestations d'appuis spécifiques pour les troubles du neurodéveloppement (Bassin CAI)
  - Convention cadre entre l'ARS Occitanie, le Conseil départemental de l'Aude et le Conseil départemental de la Haute-Garonne suite au relogement des résidents de l'EAM Les Hauts de Laurède (Bassin PAI 31 et Bassin Languedoc)
  - Convention d'adhésion de la Communauté 360 de l'Hérault entre l'association ADAGES et l'ASEI (Bassin Languedoc)
  - Convention relative à la prévention des infections associées aux soins en établissements médico-sociaux entre le Centre Hospitalier de Béziers et le Foyer Frescatis (Bassin Languedoc)
  - Convention entre la plateforme Emploi Accompagné de l'Hérault et l'ESAT Le Garric (Bassin Languedoc)
  - Convention de coopération 2019-2026 pour la mise en œuvre des missions d'évaluation diagnostique entre le GIP CRA et l'ASEI pour le CMPP Ingres (Bassin Tarn-et-Garonne)
  - Convention de partenariat entre le DAC 82 et l'ASEI (Bassin Tarn-et-Garonne)
  - Partenariat avec l'ANRAS pour le Pôle Ressources Handicaps du Tarn-et-Garonne (Bassin Tarn-et-Garonne)
  - Conventions d'Unités d'Enseignement Externalisées pour le Pôle Enfants du Bassin Tarn-et-Garonne
  - Convention de partenariat avec l'association Le Jardin enchanté pour le CMPP Val Garonne (Bassin Garonne)
  - Convention de partenariat entre l'APAJH, le dispositif CAP Parents Occitanie et l'ASEI pour l'expérimentation d'un accompagnement à la parentalité des personnes en situation de handicap (Bassin Tarn)
  - Convention pluriannuelle de partenariat entre le SPE (Service Public de l'Emploi) et les ESAT de Paris (Bassin Île-de-France)
  - Convention départementale pluriannuelle de partenariat entre le Service Public de l'Emploi (SPE) et les établissements et services d'accompagnement par le travail du département 65-31-81-34
- **16** réunions partenariales
  - **17** réunions institutionnelles (CTS 31 / CDCA 31 / CDEIS / Comité des fédérations / CAMSP 65 / etc.)

## CPOM (en lien avec la DFCG)

- **24** réunions de suivi ou de concertation
- **5** CPOM / revus / en cours / signés 2025
- **5** revues CPOM ou dialogues de gestion CPOM précédemment signés

## FPPV (FACILITEURS DE PROJETS ET PARCOURS DE VIE) – DAPV 31 (DISPOSITIF D'ASSISTANCE AU PROJET DE VIE)

En partenariat avec : ARSEEA, ResO, Epnak, Trisomie 21 et l'Esperluette sur la Haute-Garonne

- Total nombre FCV sur la Haute-Garonne : **8** FPPV pour 6 ETP
- **28** personnes soutenues en moyenne par FPPV en 2025
- **32** réunions coordinations FPPV + supervision (ASEI)
- **8** réunions partenariales managers DAPV 31
- **4** réunions ARS + DDARS 31
- **13** rencontres Appui ressources Régional FPPV - ARO = COPIL / COMOP / webinaires / GT



## TSN – TOULOUSE SANTÉ NUMÉRIQUE ET PROJETS INNOVATION/RECHERCHE

- **9** projets TSN dont 2 spécifiques ASEI
- **33** réunions équipes projet / COMOP / CODIR TSN en 2025
- **6** projets Innovations / recherche en 2025 (Bento / CDIET / Meludia / TEDDY / HMK / Rampe 360° URA/CHU)

## DIRECTION DES SOINS

### NOMBRES DE RÉUNIONS DE COORDINATION DES SOINS ANIMÉES AVEC LES RÉFÉRENTS DU SOIN

- **3** pour les MAS/ FAM/EHPAD, dont une en présentiel avec un temps de temps travail sur le sujet du circuit du médicament
- **2** en visioconférence pour les établissements SAVS SSIAD ESAT SAMHSA
- **3** Pour les établissements enfants en visioconférence.

### APPELS À PROJET SUIVIS ET OU COORDONNÉS :

- **Handicap et cancer** coordination en lien avec l'IUCT -Oncopole
- **Teddy** en lien avec le CHU et nos établissements impliqués
- **Projet de recherche de l'URA** en lien avec le CHU
- **Handigyneco** en lien avec l'ARS et Format Différence et nos établissements concernés, Intimagir
- **Projet de vaccination HPV et méningocoque** en lien avec l'ARS et nos établissements enfant concernés
- **Projet de dépistage du cancer, prévention santé des professionnels ASEI** en lien avec la DRSH et la médecine du travail.
- **Ailes pour Saint louis** avec IEM Lardailié
- **Paramétrage Livia pour la partie soins** en lien avec la cheffe de projet Transition Numérique
- **Présidence du CEB de Dottin**

### ACCOMPAGNEMENT DE LA VIAS ASEI EN LIEN AVEC DDPP :

- Questionnaire adressé au référents et animateurs de la VIAES formés en juillet 2025
- 1ere réunion de coordination avec les référents et animateurs formés à l'échelle de ASEI en septembre

### ACCOMPAGNEMENT DES RÉFÉRENTS APS EN LIEN AVEC DDPP ET ASEI SPORTS

- Questionnaire adressé aux référents APS

## RÉUNIONS PARTENARIATS

- **CPIAS** : journée régionale le 19/06
- **COPS** : Groupe de travail : Contribution du Partenariat en Santé dans l'accueil des Personnes en Situation de Handicap dans les milieux de Soins, contribution à un webinaire
- **Diabète Occitanie** : participation au CA, partenariat intervention sur SMR Mathis
- **ARS- Fédération des HAD sur l'accompagnement des soins palliatifs** au sein de nos établissements MAS, FAM EHPAD
- **IFSI Croix Rouge** : forum étudiants IFSI
- **Maladies Rares Occitanie** : participation au CA, journée administrateur en avril
- **Ferpepsy** : Copil journée innovation du soin pour 2026

## les grands projets

### Focus sur le CRPO :

**Le Centre Ressources Polyhandicap Occitanie** est un dispositif collaboratif qui a pour ambition d'informer, partager et fédérer l'ensemble des parties prenantes concernées par le polyhandicap : familles, professionnels, institutions et acteurs du droit commun. Ce projet est financé par l'ARS Occitanie et porté par l'ASEI en partenariat avec de nombreux acteurs régionaux\*.

L'autorisation de fonctionnement a été délivrée par l'arrêté du 15 octobre 2024, portant création du Centre Ressources Polyhandicap Occitanie au sens de l'art. L312-1 11° CASF.

- Ouverture et déploiement fonctionnel progressif depuis le 1er septembre 2025
- Ouverture administrative (dans les locaux provisoires) prévue à compter du 12 janvier 2026 (visite de conformité ARS).

La première année de fonctionnement correspondra à une phase de structuration et de montée en charge progressive du dispositif. Le déploiement renforcé de l'ensemble des missions se fera sur un plan d'action à 5 ans.

\*ADAGES, l'ADAPEI 65, l'AFDAIM-ADAPEI 11, l'ALEFPA, l'ANRAS, l'APF France handicap, l'association Les Amis de l'Enfance, le Clos du Nid, la Croix-Rouge française, la Fondation OPTEO, le GIHP, le GISH, le GPF, RESO, l'UNAPEI 30, l'USSAP, l'APAJH, L'association Les Cigalières.

### En chiffres

- **20** réunions COPIL et rencontres partenariales
- **6** réunions de concertation avec ARS
- **12** réunions de travail outils de com / agence / membres CRPO
- **2** journées régionales des Référentes territoriales
- **31** réunions de coordination / préparation / ouverture

**CENTRE RESSOURCES Polyhandicap OCCITANIE**

**Informer, partager, fédérer**  
l'ensemble des personnes concernées par le polyhandicap.

Le Centre Ressources Polyhandicap Occitanie est un dispositif innovant et collaboratif, porté par l'ASEI, soutenu et financé par l'ARS Occitanie en partenariat avec de nombreux acteurs régionaux :

ADAGES, l'ADAPEI 65, l'AFDAIM-ADAPEI 11, l'ALEFPA, l'ANRAS, l'APF France handicap, l'association Les Amis de l'Enfance, le Clos du Nid, la Croix-Rouge française, la Fondation OPTEO, le GIHP, le GISH, le GPF, RESO, l'UNAPEI 30, l'USSAP, l'APAJH, L'association Les Cigalières

**Nos Valeurs**

**Fiabilité**  
Diffuser des ressources validées, reconnues et enrichies des savoirs d'expérience des familles et des professionnels.

**Pouvoir d'agir**  
S'assurer pour que chaque personne en situation de polyhandicap soit reconnue comme actrice de son parcours et citoyenne à part entière. Favoriser sa participation dans la société, dans le droit commun, en soutenant son pouvoir d'agir et l'expression de ses choix.

**Coopération**  
Croiser les savoirs et les expertises, et contribuer aux dynamiques collectives.

**Continuité**  
Soutenir des parcours fluides, en créant du lien entre les étapes et entre les acteurs. Maintenir un réseau d'informations, de savoirs et de ressources qui s'enrichit et se renouvelle. Le Centre Ressources Polyhandicap Occitanie veille à ce que les liens, les repères et les connaissances restent accessibles et actualisés.

**Ecoute & échange**  
Accueillir les besoins, les expériences et les résultats de chacun : familles, professionnels, institutions. Favoriser la co-construction des réponses.

**Clarté**  
Rendre l'information lisible, compréhensible et facilement accessible à tous les publics concernés.

**Nos Missions**

**Répertorier, centraliser et diffuser l'information.**  
sur le polyhandicap et l'accompagnement de la personne polyhandicapée.

**Fédérer l'expertise**  
et les compétences en lien avec le polyhandicap.

**Participer à l'élaboration des politiques publiques**  
définition des besoins et évolution de l'offre.

**Développer les compétences**  
des professionnels et des proches aidants dans l'accompagnement de la personne polyhandicapée.

**Soutenir les proches aidants**  
des personnes polyhandicapées.

## La DTENRO en bref

La Direction garantit le bon fonctionnement des infrastructures, des systèmes d'information et des moyens techniques de l'ASEI.

Elle accompagne les établissements et services dans leurs projets comme dans leur quotidien, en assurant des environnements de travail fiables, sécurisés et adaptés aux évolutions des pratiques. À la croisée des enjeux numériques, patrimoniaux et logistiques, elle contribue directement à la qualité des accompagnements et à la continuité d'activité.

### UNE ACTIVITÉ PATRIMONIALE SOUTENUE AU SERVICE DES PERSONNES

- **Accompagnement projets patrimoniaux :**
  - Opérations démarrées avant 2025 : CMPP Lagarrigue, Mas Jean de la Fontaine (site roseraie), ESAT Soleil d'Oc
  - Opérations avec démarrage travaux en 2025 : DITEP Lagarrigue, MAS Brax, ASEI Restauration, et Site de Cintegabelle (suite au sinistre juillet 2024, mobilisation siège très importante pour ouverture au plus tôt – avril 2026)
  - Opérations en préparation pour 2026 : FAM La Vitarelle, FAM le Carignan, Foyer le Petit Bois, EME Luxembourg (Paris), FAM Jean Cadorne
- Lancement d'un **audit Charpente** sur **43** établissements
- **Achat d'une maison à Tarbes** pour DITEP Lagarrigue
- **Signature Bail Emphytéotique** EME Luxembourg (Paris)- 20 ans

L'année 2025 a été marquée par un volume important d'opérations immobilières, à différents stades d'avancement. Au-delà des projets engagés, la mobilisation des équipes a été particulièrement forte sur certains sites, notamment à Cintegabelle, afin de garantir une reprise rapide d'activité après sinistre.



### UNE ÉLABORATION DE LA POLITIQUE RSE

- **Transition énergétique :**
  - Suivi rigoureux des consommations énergétiques permettant de fiabiliser la base OPERAT : -15% (2025 vs 2019) périmètre total ; -19 % (2025 vs 2019) Décret Tertiaire
  - Montage de projets de 4 chaufferies bois et 2 photovoltaïques, avec recherche de subventions (1 M€)
  - Accompagnement des établissements et prestataires pour projets PAC, rénovation énergétique
- **Mobilité :**
  - Enquête mobilité pour les établissements du périmètre Métropole Toulouse
  - Développement d'actions pour les mobilités douces, covoiturage,

- **Gestion des déchets :**
  - Mise en place de contrats associatifs pour déchets alimentaires
  - Audit d'établissements avec Take a Waste : très bonne connaissance/maitrise de la gestion des déchets
- **Formation/Communication :**
  - Proposition de plusieurs formations pour sensibiliser les équipes sur la RSE
  - Élaboration d'une formation/atelier de sensibilisation avec UGECAM, FEHAP, à destination des professionnels et personnes accompagnées sous forme de 5 ateliers, en mode FALC. Projet 2025/2026
  - Développement d'une charte graphique RSE, supports de communication

## ACHATS & MUTUALISATION

- **Rédaction d'une politique Achat Socialement et Economiquement Responsable**
- Lancement d'un groupe de travail associatif sur les achats responsables
- Lancement de **4** marchés associatifs en 2025 : SSI (2 marchés), analyse eau, remplacement logiciel EIG, téléphonie mobile (via centrale d'achat)
- Rédaction de contrats sur **5** marchés majeurs permettant de protéger les intérêts de l'ASEI
- Prolongations de contrats (véhicules, multifonctions, ordinateurs) et optimisation des contrats : Gain **200k€** en 2025/200k€ en 2026
- Optimisation de la flotte véhicules (50 véhicules) : Gain **300k€** par an

## SÉCURITÉ & SÛRETÉ

- **2** exercices d'évacuation incendie au siège
- **1** formation sécurité incendie au siège (incendie, évacuation...)
- Accompagnement de **11** commissions sécurité d'établissement avec **100%** avis favorable
- **4** sensibilisations/formations sur le risque légionnelle pour les établissements
- Accompagnement de situations sécurité sensibles : Hauts de Laurède, sites parisiens

## UNE TRANSFORMATION NUMÉRIQUE ACCÉLÉRÉE

Le déploiement d'outils structurants (messagerie sécurisée, Office 365, solutions métiers en mode SaaS) s'est poursuivi à un rythme soutenu. Ces évolutions contribuent à améliorer la circulation de l'information, la fiabilité des données et les conditions de travail des professionnels.

La DTENRO est pleinement engagée dans la mise en œuvre du schéma directeur SI, avec plusieurs chantiers majeurs : externalisation des infrastructures, passage en mode SaaS, déploiement de nouveaux outils métiers et renouvellement des équipements.

*L'info en ++*

- **Déploiement Livia et Messagerie Sécurisée sur **76** établissements dans le cadre du programme ESMS Numérique, et atteinte des cibles pour le projet régional**

- Déploiement Office 365 Exchange on line en **6 mois**
- Démarrage de l'externalisation Data Center et passage en mode SAAS de plusieurs logiciels
- Choix de CEGID pour remplacement d'EIG (SI RH et Finance) : projet majeur en 2026 pour déploiement au 1er janvier 2027
- Choix et démarrage du logiciel de facturation ALTAIR à la place de IRIS
- Travaux importants de la salle serveur et renouvellement des cœurs de réseaux
- Déploiement de Flexilink pour donner accès à internet aux personnes accompagnées
- Etude du passage en téléphonie IP : ce projet sera déployé en 2026/2027
- Passage en mode SAAS des logiciels métier quand cela est possible : DIU Geckos, DATAMEAL
- Renouvellement des serveurs établissements et mise en place de sauvegarde sur site

### Amélioration du support avec :

- Recrutement de correspondants numériques (3), développement de procédures pour assistance par SPIE
- 3500 demandes d'assistance informatique traitées (support)
- Délai moyen de résolution des tickets (2j)
- 2000 postes de travail déployés

### Cybersécurité :

- Participation au domaine CARE 1, et candidature pour CARE 2
- Refonte de la PGSSI et passage certifié HAS sur P. Dottin et A. Mathis
- 1 exercice de crise
- 4 campagnes de Phishing organisées / session sensibilisation « Partageons nos savoirs »

### NOMBRE DE RÉUNIONS TRANSVERSALES :

- 2 comités patrimoine, équipements et SI
- 3 comités stratégiques SI
- 5 comités RSE (Périscope) au niveau associatif
- 4 réunions de groupe de travail pour élaborer le plan de prévention des risques routiers
- Accompagnement ANAP pour audit restauration à l'ASEI

### DÉMARCHE RSE AU SIÈGE

- 5 réunions « Groupe RSE siège » avec 10 participants
- Cafés RSE sur la mobilité et la présentation de la politique RSE
- Label Employeur Pro vélo – Niveau Argent
- Enquête mobilité et plan de mobilité en partenariat avec Tisséo
- Formation Atelier 2 tonnes (2 sessions de 12 personnes)
- Distribution de mugs personnalisés pour diminuer les gobelets cartons

### INTENDANCE SIÈGE

- Finalisation des opérations de déménagement en lien avec la réorganisation du siège
- Travaux pour la nouvelle salle serveur, puis travaux sur l'ancienne salle serveur pour réaliser 2 bureaux supplémentaires

## Les grands projets

### Politique RSE

En 2025, la DTENRO a élaboré la **politique RSE de l'association** à partir du bilan Carbone réalisé en 2024, d'une grande enquête auprès des professionnels qui ont émis plus de 1000 propositions, d'une concertation avec les CVS, et d'une séance débat avec les administrateurs. Cette politique est complètement intégrée au Projet Associatif et a été présentée à l'ensemble des parties prenantes lors de la semaine européenne du développement durable. La politique Achat Socialement et Economiquement Responsable a également vu le jour.

### Transition Numérique

Nous avons réalisé plusieurs grands projets structurants du Schéma Directeur du Système d'Information : le déploiement du DUI dans le cadre du Ségur du Numérique, le démarrage de l'externalisation de notre Data Center, la migration Office 365, le renforcement de l'équipe SI et mise en place de correspondants numériques pour améliorer le fonctionnement du SI.

### Protection :

- 2542 utilisateurs protégés
- + de 4000 actifs protégés (PC, serveurs)
- 2.93 Millions de mail traités, dont 690 000 pourriels / hameçonnages/ maliciels écartés
- 2.3 Millions de sites bloqués / 1.1 Millions sites avertissements
- 9 déclarations CERT-SANTE



# La DIRCOM

## en bref

La Direction de la communication et des relations au public (DICORP) porte la stratégie de communication de l'ASEI, en lien étroit avec la Direction générale, les directions de bassin et les établissements.

Elle contribue à rendre lisible l'action de l'association, à valoriser les projets et les professionnels, et à porter une parole engagée sur les enjeux du secteur médico-social. Elle agit à la fois en communication externe (pour renforcer la visibilité et l'image de l'ASEI) et en communication interne, pour favoriser le partage d'information et le sentiment d'appartenance.




### ACTION PRESSE : COMMUNIQUÉS ET DOSSIERS DE PRESSE

- **6 communiqués de presse** diffusés :
  - 22 janvier 2025 – Bilan MATEO
  - 27 mai 2025 – Défi Les Modes
  - 28 août 2025 – Ma place c'est en classe
  - 5 septembre 2025 – Pose de la première pierre de la MAS de Brax
  - 18 septembre 2025 – Inauguration du CMPP La Camina
  - 14 octobre 2025 – « Les vieux méritent mieux » – EHPAD La Septfontoise


### STRATÉGIE ÉDITORIALE

Site internet ASEI : **36** articles publiés

#### Réseaux sociaux :

- **LinkedIn** : **127** publications  
10 322 abonnés début 2025 → **11 645** début 2026  **+12,82 %** d'évolution
  - **Facebook** : **95** publications  
2 722 abonnés début 2025 → **2 911** début 2026  **+6,94 %** d'évolution
  - **Instagram** **42** publications  
389 abonnés début 2025 → **716** début 2026  **+84,06 %** d'évolution
- Total publications réseaux sociaux : **264**

#### Publications intranet (MonA)

- **397** articles « Ça se passe à l'ASEI »
  - **42** flashes info
  - **89** événements
- 
- 528**
- contenus intranet au total

## • Contenus photo et vidéo produits

- **35 Vidéos produites**, dont :
  - Défi Les Modes – Foyer Le Petit Bois
  - Colloque GPF – Bassin HP / Aquitaine
  - Présentation PCPE 65
  - SFERHE à vélo – SMR Paul Dottin (2 éditions)
  - CAP Bassin Tarn-et-Garonne (4 vidéos)
  - Micro-trottoir Bassin Garonne (7 épisodes Instagram)
  - Colloque IA CAI
  - Rétrospective 2024
  - Formation TSA pour les aidants – CMPP Val Garonne
  - 5 tutoriels Octime
  - Tutoriel mutuelle
  - Vidéos de présentation des directions du siège



## ACTION DE COMMUNICATION INTERNE

- **1 campagne interne** : Ensemble, adoptons la messagerie sécurisée (septembre 2025)
- **19 affiches** internes
- **3 guides / modèles** produits
- **6 kits de communication** diffusés auprès du réseau CORCOM

## ANIMATION DU RÉSEAU CORCOM

- **16** correspondants communication (CORCOM)
- **+ 1** alternant communication à la CAI
- **2** correspondants communication par bassin en moyenne

## COMMUNICATION EXTERNE

- **2 événements** institutionnels : Cérémonie des vœux 2025 et Célébration des 75 ans de l'ASEI
- **2 campagnes de communication** externe :
  - Campagne taxe d'apprentissage
  - Campagne de dons de fin d'année

## RÉUNIONS ET ANIMATION

- **10** réunions annuelles en visioconférence
- **1** réunion en présentiel (mars 2025)
- Appui communication aux établissements

# Les grands projets

## Les 75 ans de l'ASEI et l'ouvrage Empreintes

Le 25 juin 2025, l'ASEI a célébré ses 75 ans, événement organisé par la DICORP à la CAI. Au programme :

- Table ronde « Histoire de l'ASEI, Histoire des droits » au gymnase Jonathan Hivernat
- Temps de célébration avec discours et moment convivial au Centre Philiae
- Cet événement a également été l'occasion de dévoiler l'ouvrage Empreintes : un livre qui retrace 75 ans d'engagement associatif et incarne les valeurs portées par l'ASEI.

## Campagne interne – Messagerie sécurisée de santé

Déploiement d'une campagne interne de sensibilisation visant à encourager l'usage de la Messagerie Sécurisée de Santé par les professionnels de l'ASEI.

Refonte de la JANE (journée d'accueil des nouveaux embauchés) et du livret d'accueil.



## Le mot de la fin

Derrière les chiffres et les données, ce sont des milliers d'heures de travail, d'engagement et d'implication de chacune et chacun des collaborateurs du siège, venus en appui des directions bassins et des directions des établissements de l'ASEI, pour accomplir la mission qui est la nôtre : être à leur service, les conseiller, les guider, les appuyer, les piloter, les contredire parfois, mais les soutenir toujours.

Une mission au service d'une ASEI toujours plus adaptée aux demandes de chaque personne accompagnée, de chaque famille et de chaque partenaire, dans la réalisation de notre Projet associatif : AGIR pour tous les possibles, AGIR pour tous les demains !

*Olivia Lévrier*

Directrice générale

Siège Social  
Parc technologique du canal  
4, avenue de l'Europe  
31520 RAMONVILLE SAINT AGNE

t. 05 62 19 30 06  
m. [direction.generale@asei.asso.fr](mailto:direction.generale@asei.asso.fr)

[www.asei.asso.fr](http://www.asei.asso.fr)