

Prévention Soins Insertion



RAPPORT ANNUEL 2025



sommaire

1	Focus sur l'APSI	4
	Pôles d'activités enfants et adolescents	6
	Pôles d'activités adultes	8
	Établissements	10
	Gouvernance	12
	Partenariats	14
2	Dynamiques	16
	Mot du Président	16
	Faits marquants	20
	Entretiens avec deux professionnels	30
	Coordinateur de parcours : un métier aux multiples facettes	
	Entretiens à l'ESAT La Clepsydre	34
	Isabelle et Xavier, réunis par la même passion pour la nature	
3	Bilan social	36
4	Rapport financier	40



« les professionnels de notre association poursuivent chaque jour leur engagement auprès de centaines de personnes, en les accompagnant, en les soignant et en leur apportant une aide essentielle »

Frédéric CATHOU
Directeur Général

Chaque année, le rapport d'activité nous invite à prendre du recul et à porter un regard sur l'année écoulée. Le contexte actuel demeure avant tout marqué par un fort sentiment d'incertitude. La succession des gouvernements n'a pas permis aux décideurs politiques de s'emparer pleinement des sujets de société, pourtant cruciaux. La convention collective unique en a notamment subi les conséquences, faute de visibilité suffisante sur les moyens financiers disponibles...

À la lumière de ces constats, il apparaît indispensable que notre société se dote d'un projet collectif clair, fondé sur la solidarité et sur ce qui nous rassemble. C'est à cette condition que nous pourrions relever les défis à venir et préserver notre modèle.

Malgré ces incertitudes, les professionnels de notre association poursuivent chaque jour leur engagement auprès de centaines de personnes, en les accompagnant, en les soignant et en leur apportant une aide essentielle. Dans ce contexte particulièrement délicat, notre association a également continué à attirer de nouveaux talents et de nouvelles compétences, afin de répondre à des enjeux majeurs que sont les soins apportés aux enfants en difficulté, l'accompagnement inclusif et le développement de l'autodétermination.

C'est ainsi que de nouveaux projets ont vu le jour : lancement opérationnel du projet associatif « Notre ambition pour l'avenir », du réseau des référents qualité, des journées d'intégration des nouveaux arrivants, d'un COPIL dédié à la Qualité de Vie et Conditions de Travail. Par ailleurs, l'APSI a obtenu des avis très positifs de la HAS dans le cadre de son nouveau référentiel d'évaluation : qualité de l'accueil, écoute, disponibilité des équipes...

Le bilan de cette année reste ainsi très positif pour l'APSI. Il nous permet d'aborder avec confiance cette deuxième année de CPOM et de poursuivre notre action avec détermination.

Focus sur l'APSI

1

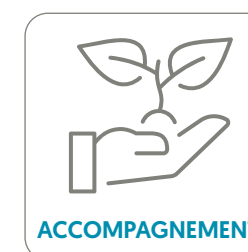
L'Association de Prévention, Soins et Insertion (APSI) a pour mission de promouvoir la santé et la socialisation des publics fragilisés, de l'enfance à l'âge l'adulte.

L'APSI est une association d'intérêt général à but non lucratif, fondée en 1967. Elle mène des actions solidaires et territorialisées sur le Val-de-Marne en matière de prévention, soins et socialisation, en offrant, entre autres, un accompagnement complet et transversal proche des attentes et des spécificités de chaque personne. Ses activités, établissements et services sont financés par des fonds publics.



4 EXPERTISES MÉTIERS

Afin de garantir une prise en charge globale et personnalisée des personnes aidées par l'APSI, l'association déploie ses actions dans 4 grands domaines que sont l'hébergement, le soin, l'insertion et l'accompagnement avec une ambition majeure : permettre aux plus fragiles de mieux vivre et d'accéder à la plus grande autonomie que ce soit dans la vie quotidienne, l'école, le logement ou l'emploi.



L'APSI EN CHIFFRES

L'APSI accompagne près de 4 000 enfants et adolescents et 700 adultes en difficultés psychiques, éducatives et sociales grâce à la gestion de 30 établissements, centres ou services, et de 400 salariés et bénévoles.



4 000
enfants et adolescents

+

700
adultes en difficultés psychiques et/ou sociales

PUBLICS CONCERNÉS

L'APSI intervient auprès d'un public large d'utilisateurs que ce soit des enfants, des adolescents ou des adultes (familles monoparentales, jeunes adultes isolés, adultes handicapés ou avec troubles psychiques).

ENFANTS ET ADOLESCENTS



Enfance (0-20 ans)



Adolescents (12-18 ans)



Étudiants

ADULTES



Mineurs et jeunes adultes isolés



Familles fragilisées



Familles monoparentales



Adultes handicapés ou avec troubles psychiques

Pôles d'activités enfants et adolescents



CMPP/BAPU/CMP

Le pôle est dédié aux consultations et aux prises en charge ambulatoires des enfants et adolescents de 0 à 20 ans, ainsi que des étudiants. Les CMPP et les CMP accueillent des enfants présentant des difficultés d'apprentissage, des troubles psychomoteurs, du langage ou des troubles du comportement. Les BAPU proposent des consultations à destination des étudiants en recherche d'un soutien psychologique. Le pôle de l'APSI regroupe 14 CMPP, 2 CMP, 3 BAPU, ainsi qu'une plateforme TND/PCO et PDAP située à Gentilly.



CMPP 94 13 centres agréés

1497 enfants suivis au cours de l'année 2025.

401 enfants admis au cours de l'année 2025.

134 salariés pour un budget total de 7 949 642 €.

CMPP Pantin (93) 1 centre agréé

145 enfants suivis au cours de l'année 2025.

36 enfants admis au cours de l'année 2025.

9 salariés pour un budget total de 465 657 €.



2 centres dans le 94

378 enfants suivis au cours de l'année 2025.

82 enfants admis au cours de l'année 2025.

23 salariés pour un budget total de 970 392 €.



3 centres dans le 94

152 étudiants suivis au cours de l'année 2025.

69 étudiants admis au cours de l'année 2025.



740 enfants repérés et adressés au cours de l'année 2025.

2 salariés pour un budget total de 263 144 €.



DITEP

Le terme « Dispositif ITEP » [DITEP] caractérise le fonctionnement en dispositif intégré des ITEP et des SESSAD. Il s'agit d'un dispositif médico-social pour les adolescents souffrant de difficultés psychologiques dont les manifestations perturbent l'accès aux apprentissages et les relations sociales. Le dispositif DITEP de l'APSI regroupe un ITEP « Le Cèdre Bleu » et un SESSAD, « Le Cèdre Bleu ». Il accompagne des adolescents dès 12 ans en accueil de jour ou en internat selon les lieux d'accueil, et dès 6 ans pour le SESSAD.

ITEP « Le Cèdre Bleu »

56 jeunes accueillis en unités de jour (dont 23 internes).

SESSAD « Le Cèdre Bleu »

91 jeunes accueillis.

147 jeunes accueillis dans le cadre du dispositif ITEP-SESSAD

Activité réalisée :
Accompagnement

ITEP « Le Cèdre Bleu » 90%
dont 91% en unité de jour
et 88% en internat.

SESSAD « Le Cèdre Bleu » 64%



Pôles d'activités adultes



ESAT

L'Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail (ESAT) La Clepsydre accompagne des adultes en situation de handicap psychique dans la construction de leur parcours professionnel et leur insertion sociale. Implanté à Santeny, l'établissement dispose d'une capacité d'accueil de 70 travailleurs en situation de handicap accompagnés par une équipe pluridisciplinaire. L'ESAT propose un accompagnement médico-social et professionnel personnalisé visant à favoriser l'autonomie, le développement des compétences et l'inclusion des personnes accompagnées. Différents ateliers adaptés à leurs capacités et à leur projet professionnel leur sont proposés : conditionnement, espaces verts, menuiserie, restauration et activité traiteur.

66 travailleurs handicapés accueillis à l'ESAT La Clepsydre au plus près du milieu ordinaire en entreprise. **5** départs, **7** admissions. **12 783** journées réalisées en 2025.



Maisons-Relais

Les maisons-relais sont destinées à l'accueil en logement pérenne, de personnes à faible niveau de ressources, dans une situation d'isolement ou d'exclusion lourde et dont la situation sociale et psychologique, voire psychiatrique, ne permet pas d'accéder ou rester en logement ordinaire, avec l'offre d'un cadre semi-collectif valorisant la convivialité et l'intégration dans l'environnement social, assuré par deux travailleurs sociaux.

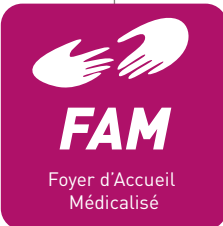
33 résidents en 2025.



SAVS

Le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) accompagne un public majoritairement atteint de troubles psychiques, physiologiques et/ou psychiatriques, avec un isolement social plus ou moins prononcé. Le SAVS accompagne des usagers dans leurs projets d'insertion sociale et professionnelle amenant à leur autonomie, à leur demande ou par l'intermédiaire d'un tiers (travailleur social, famille, structures administratives, etc.). Selon les situations présentées, les interventions diffèrent dans le temps et non dans la dimension du travail social lui-même.

44 personnes accompagnées, **5** salariés (F) dont **1** apprentie en 2025.



Foyers d'Accueil Médicalisés

Le pôle des Foyers d'Accueil Médicalisés (FAM) de l'APSI accueille des adultes atteints de troubles psychiques ou troubles autistiques dans 2 foyers installés à Villejuif (94).

2 foyers : FAM Iris et FAM Tamaris. **54** places d'hébergement, dont **5** temporaires. Le FAM Iris est intégré au sein de l'hôpital Paul Guiraud pour une véritable coopération dans la prise en charge des résidents.



LE RELAIS 94

Le RELAIS 94 regroupe trois dispositifs et un service de l'APSI liés à l'insertion par le logement, des ménages et personnes accompagnées (jeunes majeurs de l'ASE, mineurs non accompagnés, femmes victimes de violences intrafamiliales, familles vulnérables), via l'ouverture et le maintien des droits, l'insertion socio professionnelle, l'aide à la parentalité, l'accompagnement à la gestion du budget et l'accès aux soins psychologiques et/ou psychiatriques des personnes accompagnées. Ce, par diverses modalités (hébergement temporaire, accompagnement social lié au logement et de prévention des expulsions locatives, ...), afin notamment, de permettre un parcours dans l'hébergement partant de l'urgence vers la stabilisation.

26 (5 H/21 F) salariés en 2025 dont **1** apprenti.



SAS, dans lequel on retrouve les conventions avec Créteil Habitat, la ville de Créteil, et le Fonds de Solidarité Habitat (FSH) et pour lesquelles sont mis en place, à la demande des financeurs, des bilans diagnostics (prévention des expulsions), des mesures d'accompagnement social lié au logement (ASLL), des mesures d'aide à la médiation.

Pour l'année 2025, **17** situations traitées pour la ville de Créteil, **2** situations traitées pour Créteil Habitat, **95** ménages accompagnés pour le FSH.



Accompagnement de familles monoparentales avec un ou plusieurs enfants, et de femmes victimes de violences conjugales et/ou intra-familiales.

15 ménages ont été accompagnés en 2025.



Accueil de mineurs non accompagnés pris en charge par l'aide sociale à l'enfance. **60** places en appartements diffus et partagés. Financement par le Conseil départemental du Val-de-Marne et par le Fonds Social Européen (Programme FSE+), pilotage par le service prévention de la DPEJ (Direction de la Protection de la Jeunesse et de l'Enfance).

81 jeunes ont été accompagnés en 2025.



Dispositif d'accueil pour jeunes majeurs pris en charge par l'aide sociale à l'enfance. **59** places en appartements diffus et partagés. Financement par le Conseil départemental du Val-de-Marne, pilotage par le service prévention de la DPEJ (Direction de la Protection de la Jeunesse et de l'Enfance).

85 jeunes ont été accompagnés en 2025.



Établissements

CMPP CMP BAPU Pôles CMPP / BAPU / CMP

14 Centres Médico-Psycho-Pédagogiques (CMPP) et 3 Bureaux d'Aide Psychologique Universitaire (BAPU)

- 1 Résidence « le Boëcien »
4 bis rue de Paris, 94470 BOISSY-SAINT-LÉGER
- 2 16 avenue du docteur Emile Roux,
94380 BONNEUIL-SUR-MARNE
- 3 5 rue de Conflans, 94220 CHARENTON-LE-PONT
- 4 1 Villa Champagne, 94430 CHENNEVIÈRES-SUR-MARNE
- 5 13 boulevard des Alliés, 94600 CHOISY-LE-ROI
- 6 Tour ARAVIS
46 bis rue Roger Salengro, 94120 FONTENAY-SOUS-BOIS
- 7 16 place Curie, 94260 FRESNES
- 8 9 2 avenue Aimé Césaire, 93500 PANTIN
35 rue Formagne, 93500 PANTIN
- 10 Résidence Montaleau
1 place de la Gare, 94370 SUCY-EN-BRIE
- 11 8 rue Gabriel Péri, 94320 THIAIS
- 12 122 avenue de Valenton,
94190 VILLENEUVE-SAINT-GEORGES
- 13 4 rue Raspail, 94230 CACHAN
- 14 1 allée du Marché, 94000 CRÉTEIL
- 15 34 bis rue des Remises, 94100 SAINT-MAUR-DES-FOSSÉS

2 Centres Médico-Psychologiques (CMP) Consultation enfants

- CMP Boissy (2 locaux)**
- 1 « La Haie Griselle »
4 place de la Chênaie, 94470 BOISSY-SAINT-LÉGER
 - 2 « La Petite Maison »
27 allée des Merles, 94470 BOISSY-SAINT-LÉGER

- CMP Maisons-Alfort**
- 3 9 rue Victor Hugo, 94700 MAISONS-ALFORT

FAM Foyer d'Accueil Médicalisé

- « Tamaris »
- 1 19/21 rue Eugène Pottier, 94800 VILLEJUIF
- « Iris »
- 2 54 avenue de la République, 94800 VILLEJUIF

DITEP Dispositif DITEP « Le Cèdre bleu »

- ITEP**
- 1 28 rue de Valenton, 94470 BOISSY-SAINT-LÉGER
 - 2 [Internat] 74 rue de la Procession, 94470 BOISSY-SAINT-LÉGER
 - 3 [Internat] 6 av. du Président Wilson, 94450 LIMEIL-BRÉVANNES

- SESSAD**
- 4 5 rue Fernand Pouillon, 94000 CRÉTEIL

Maisons-Relais [1 dispositif, 3 foyers]

- 1 26 rue Pierre et Adèle Le Hen, 94450 LIMEIL-BRÉVANNES
- 2 34 rue des deux Clochers, 94450 LIMEIL-BRÉVANNES
- 3 30 avenue des Tilleuls, 94450 LIMEIL-BRÉVANNES

Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

- 4 8 rue Marco Polo, 94370 SUCY-EN-BRIE

Dispositif d'insertion par le logement

- Le Relais 94**
- 4 8 rue Marco Polo, 94370 SUCY-EN-BRIE

ESAT Etablissement et Service d'Aide par le Travail

- « La Clepsydre » [2 locaux]
- 1 4 rue du Noyer Saint-Germain, 94440 SANTENY
 - 2 Annexe – 8 route de Mandres, 94440 SANTENY

Siège social et direction générale
1, rue de l'Yser
94370 SUCY-EN-BRIE



Localisation des centres d'activité sur le Val-de-Marne (94)

Directions de services Centres en activité

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
29 membres

CONSEIL D'ADMINISTRATION
16 membres

**BUREAU DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION**
1 président,
1 vice-président,
et 9 membres

**Bureau du conseil
d'administration**

Composé des membres ci-dessous :

PRÉSIDENT

Joël MOREL-LEFEVRE
Membre de droit / Sucy-en-Brie

VICE-PRÉSIDENT

Jean-Pierre DURAZZO
Membre de droit / Sucy-en-Brie

TRÉSORIER

Jean-Pierre DURAZZO
Membre de droit / Sucy-en-Brie

TRÉSORIÈRE ADJOINTE

Vanessa HANNI
Membre de droit / Marolles-en-Brie

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Jean-Michel LE MEUR
Membre actif représentant les usagers

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ADJOINTE

Jane RESTELLINI
Membre actif

Geneviève CARPE

Membre de droit / Champigny-sur-Marne

Didier HOTTE

Membre actif

Céline LOUVET

Membre actif

Caroline OSSARD

Membre de droit / Thiais

Aziza ZITI

Membre de droit / Thiais

Conseil d'administration

Composé des membres du bureau du conseil d'administration et des membres ci-dessous :

Claire CHAUCHARD

Membre de droit / Boissy-Saint-Léger

Lionel DENIAU

Membre actif représentant les usagers

Jacques-Nicolas DE WECK

Membre actif

Chantal GERMAIN

Membre de droit / Thiais

Véronique GONNET

Membre de droit / Charenton-le-Pont

Assemblée générale

Composé des membres du conseil d'administration et des membres ci-dessous :

Dalila BAKOUR

Membre de droit / Villejuif

Dominique BONNIN

Membre de droit / Chennevières-sur-Marne

Fetta BOUHEDJAR

Membre de droit / Rungis

Sandrine CHURACUI

Membre de droit / Cachan

Abdelkader DERNI

Membre de droit / Villeneuve-Saint-Georges

Marie-Christine DORMOY

Membre de droit / Noisieu

Marc EMERAS

Membre actif

Françoise GARCIA

Membre de droit / Fontenay-sous-Bois

Agnès JEANNET

Membre de droit / Vitry-sur-Seine

Philippe LEBEAU

Membre de droit / Pantin

Benoit LEGOEDÉC

Membre de droit / Fresnes

Mehdi MEBEIDA

Membre de droit / Bonneuil-sur-Marne

Partenariats

Adhésion de l'association aux réseaux du secteur

Notre engagement dans différents réseaux associatifs contribue au partage d'expériences. Il traduit aussi notre volonté de donner plus d'efficacité à notre action en recherchant des synergies.

À ce titre, l'APSI a adhéré à un certain nombre de groupements professionnels, de fédérations et syndicats employeurs représentatifs de son champ d'activité.

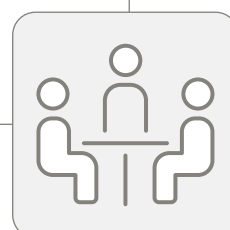
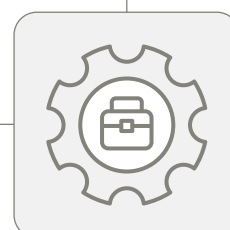
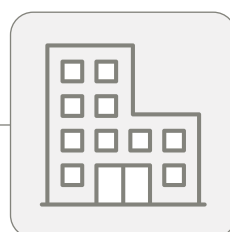
Pour les mêmes raisons, l'APSI est aujourd'hui engagée dans la gouvernance de plusieurs fédérations ou groupements professionnels par une participation active à leur Conseil d'administration, voire à leur Bureau exécutif.

Notre Association est ainsi adhérente à :

- **SANTÉ MENTALE FRANCE**, issue de la fusion d'**AGAPSY** et des **CROIX-MARINES**, l'APSI est membre du Conseil d'administration.
- l'**AIRe** pour l'I.T.E.P. et les S.E.S.S.A.D., l'APSI faisant également partie de son Bureau.
- la **F.D.C.M.P.P.** au titre des C.M.P.P.
- **NEXEM**, syndicat employeur.

Notre association assure aussi le pilotage du **CEAPSY** Île-de-France [Centre Ressource Handicap Psychique] au nom d'un collectif d'associations.

Elle adhère et participe activement aux différents fédérations et unions employeurs dont l'**U.N.I.O.P.S.S.** et l'**U.R.I.O.P.S.S.**



Les mairies qui soutiennent nos actions

L'APSI remercie la fidélité et la confiance des mairies partenaires qui soutiennent les actions de l'association.

Le Conseil d'administration tient à remercier plus particulièrement les villes suivantes, qui par leurs contributions sous forme de subventions municipales, permettent à l'Association d'améliorer les conditions de fonctionnement des centres, établissements et services :

- Bonneuil-sur-Marne ■ Cachan ■ Charenton ■ Fresnes ■ Maisons-Alfort
- Noisieu ■ Ormesson ■ Rungis ■ Saint-Maur-des-Fossés ■ Saint-Maurice
- Santeny ■ Sucy-en-Brie ■ Thiais ■ Valenton ■ Villecresne
- Villeneuve-Saint-Georges ■ Vitry-sur-Seine

Atelier menuiserie de l'ESAT à Santeny



Le projet associatif intitulé Notre ambition pour l'avenir a été rédigé et travaillé avec l'ensemble des parties prenantes de l'association tout au long de l'année 2024. Mis en œuvre pour la période de 2025 à 2029, il est en plein déploiement.

Pour rappel, notre projet associatif est composé de différents axes dont 4 ont particulièrement fait l'objet d'un travail cette année.

1 // ATTRACTIVITÉ

Fidéliser nos équipes et attirer de nouveaux talents

Au sein de cet axe, **deux actions** ont été déployées.

Mettre en œuvre une démarche de Qualité de Vie et Conditions de Travail avec en particulier :

- la réalisation du baromètre social,
- la constitution d'un comité de pilotage QVCT.

Repenser les outils et le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés avec en particulier :

- l'élaboration du livret d'accueil du salarié,
- la mise en place des journées d'intégration associatives destinées aux nouveaux professionnels.

2 // INNOVATION ET BONNES PRATIQUES

Proposer des accompagnements adaptés, modulaires et inclusifs

Au sein de cet axe, **quatre actions** ont été déployées.

Organiser et structurer la démarche d'amélioration continue et de gestion des risques avec en particulier :

- la mise en place du réseau des référents qualité,
- le déploiement du logiciel qualité AGEVAL,
- la réalisation des évaluations HAS et mise en œuvre des plans d'actions associés.

Renforcer la traçabilité et l'évaluation de nos actions et de nos accompagnements avec en particulier :

- le déploiement du dossier usager informatisé IMAGO DU,
- la mise en place des tableaux de suivi du CPOM,
- l'élaboration et suivi de la feuille de route associative.

Mettre en œuvre notre stratégie SI et renforcer la sécurisation des données avec en particulier :

- le recrutement d'un responsable SI,
- la poursuite des travaux relatifs à la mise en conformité RGPD et à la sécurisation des données.

Déployer un dossier usager informatisé commun à l'ensemble des ESMS avec en particulier :

- le déploiement d'IMAGO DU, notre logiciel de gestion du dossier informatisé des usagers, dans les établissements et services concernés,
- l'utilisation des services socles du Ségur du numérique en santé.

3 // PARCOURS

Proposer des accompagnements adaptés, modulaires et inclusifs

Au sein de cet axe, **deux actions** ont été déployées.

Répondre aux appels à candidatures, appels à projets et manifestations d'intérêt avec en particulier :

- l'extension du dispositif GÈRE TOIT (+15 places) avec une réponse en 2026,
- la création d'un SAMSAH toutes déficiences,
- le déploiement de la PCO PDAP.

Former les professionnels et les personnes accompagnées à l'autodétermination et au rétablissement avec en particulier :

- l'organisation de formations au rétablissement.

4 // RÉSEAU

Améliorer notre communication interne et renforcer notre présence sur le territoire

Au sein de cet axe, **trois actions** ont été déployées.

Renforcer la communication du Conseil d'administration et de la Direction générale avec en particulier :

- la mise en place d'une newsletter associative,
- la création d'adresses mail individuelles pour les salariés,
- l'organisation d'événements associatifs : vœux, assemblée générale.

Renforcer notre présence sur les réseaux sociaux et améliorer notre site internet avec en particulier :

- la refonte du site internet de l'APSI,
- la création de la page LinkedIn associative.

Utiliser davantage les outils numériques avec en particulier :

- le déploiement et l'appropriation de nouveaux outils numériques : coffre-fort numérique, Otime, Teams, OneDrive et Outlook.

Ainsi, tout au long de l'année 2025, le projet associatif a fait l'objet de travaux importants et très divers qui ont guidé notre action. Il nous reste encore quatre années pour progresser dans la mise en œuvre de ce projet et ainsi permettre à l'APSI de continuer à évoluer pour répondre aux besoins de la population et améliorer encore les conditions d'action de nos professionnels.

Les éléments marquants de l'année 2025

L'année 2025 a été riche en événements.

// Le CPOM

Tout d'abord, d'une manière générale, je citerai la première année sous CPOM pour l'association. Et même si celui-ci ne concerne que les établissements financés par l'Agence Régionale de Santé, il s'agit pour l'association d'un événement majeur. Les objectifs fixés dans ce cadre ont fait l'objet d'un bilan d'étape qui montre que les cibles tant qualitatives que quantitatives sont globalement atteintes. Seuls deux établissements n'ont malheureusement pas atteint leur cible en termes d'activité et sont à l'œuvre pour améliorer cette situation.

// Les évaluations externes

Les objectifs qualitatifs du CPOM mettent en valeur la qualité du travail réalisé ce qui se retrouve également dans les rapports d'évaluation externe. La réussite de ces évaluations est une grande satisfaction et démontrent la pertinence de notre action.

Mot du Président

>>>

// L’obtention d’un nouvel agrément pour l’ouverture d’un SAMSAH

Ce point a été évoqué brièvement car il s’agit d’une action du projet associatif mais compte tenu de son importance, il mérite que nous nous y arrêtons un moment. En mars 2025, nous avons répondu à un appel à projet pour la création d’un Service d’Accompagnement Médico-social pour Adultes Handicapés (SAMSAH) de 45 places. À l’issu des auditions, le comité de sélection a retenu notre candidature pour la création de ce nouveau service. La zone d’intervention est située aux alentours de Villejuif et la création de la première plateforme est ainsi lancée puisque que ce service est intégré au pôle des foyers d’accueil médicalisé. C’est une dizaine de salariés qui seront chargés de l’accompagnement à domicile des personnes qui nous seront orientées.

// Le baromètre qualité de vie et condition de travail

Suite à notre sollicitation, notre partenaire de mutuelle et prévoyance, l’organisme Harmonie mutuelle, a déployé un questionnaire destiné à recueillir l’avis des professionnels sur leur travail et leurs conditions d’exercice. Ce questionnaire permet d’avoir un retour très intéressant de la part des professionnels de l’APSI et montre globalement une perception de la qualité de vie au travail au-dessus des normes du secteur. Cela constitue un très bon point de départ et nous encourage à travailler plus finement les questions de QVCT, conformément à notre engagement associatif.

// Attractivité

La perception des salariés de leur qualité de vie au travail se mesure également à l’extérieur car malgré un contexte difficile, nous parvenons à recruter des professionnels, y compris sur des fonctions en tension. Sur l’année 2025, c’est plus de soixante-dix nouveaux professionnels qui nous ont rejoins compensant largement les départs enregistrés dans l’année par un solde positif de plus de vingt professionnels.

Après avoir abordé ces grands points associatifs, je souhaite rentrer dans certains détails de la vie des établissements. De manière plus particulière, nous noterons pour le **Relais 94** :

Une nouvelle gouvernance et réorganisation

Prise de fonction d’une nouvelle directrice en janvier 2025, madame Sandra ELEBE avec une reconfiguration de l’encadrement (cheffe de service commune SAVS / Maisons-Relais) et le renouvellement complet de l’équipe éducative des Maisons-Relais.

Le développement et l’ancrage des services

Implantation du SAVS à Sucy-en-Brie, innovation avec le recrutement d’une apprentie en Activités Physiques Adaptées, et organisation d’un séjour de trois jours favorisant la remobilisation des usagers.

Une dynamique de consolidation et de développement des dispositifs

Évaluation externe du service GÈRE-TOIT, réponse à l’appel à projet du CD94 pour une extension de places, et consolidation du SAS avec des partenariats renforcés et inscrits dans la durée avec la ville de Créteil et le Conseil départemental.

Une ouverture et une professionnalisation

Participation à la Semaine de l’Europe (tenue d’un stand de l’APSI avec monsieur CATHOU, la directrice, l’équipe éducative et un usager) et déploiement d’une formation collective sur la bientraitance en institution, pour l’ensemble des professionnels.

Pour le pôle des **CMPP, CMPPP BAPU** et **CMP**, nous noterons pour 2025 les éléments suivants :

L’Intensification du déploiement des psychologues coordinateurs

Intégration de psychologues coordinateurs au sein des établissements afin de renforcer la coordination des parcours et d’améliorer le suivi ainsi que la prise en charge des patients.

L’évaluation des CMPP selon le nouveau référentiel HAS

L’ensemble des CMPP a été évalué dans le cadre du nouveau dispositif d’évaluation de la HAS. Achievée à la mi-mai 2025, cette démarche s’est traduite par d’excellents résultats, notamment au regard des cotations Qualiscope.

Le renforcement des partenariats territoriaux

Organisation d’une journée portes ouvertes au CMPP de Bonneuil, favorisant la visibilité de l’établissement, le développement des partenariats et son ancrage territorial.

Actions de sensibilisation à Fresnes

Organisation d’une journée dédiée à la santé mentale et à la prévention des risques liés aux usages des écrans, à destination des usagers et des partenaires du territoire.

Enfin, sur le périmètre du **FAM Tamaris**, les travaux de réhabilitation partielle des locaux ainsi que de création de nouvelles chambres ont débuté. Ce chantier s’étendra sur plusieurs mois avec la complexité d’une réalisation en site occupé.

Je terminerai ce rapport en soulignant la place d’acteur majeur que prend l’APSI au sein du territoire sur lequel nous intervenons et qui nous est démontrée par la confiance que nous témoigne les professionnels et les élus du Conseil départemental du Val-de-Marne ainsi que les professionnels de l’ARS ou de la DRIHL.

Cette reconnaissance est le fruit d’un travail de qualité, rigoureux et respectueux des personnes. C’est le résultat du travail de l’ensemble des professionnels de l’APSI que je salue encore une fois cette année.



Joël MOREL-LEFEVRE
Président de l’APSI

Faits marquants

APSI

Le projet associatif 2025-2029 : notre ambition pour l'avenir

L'année 2025 a marqué le lancement opérationnel du projet associatif 2025-2029 de l'APSI, intitulé « Notre ambition pour l'avenir », fruit d'un important travail de co-construction mené entre novembre 2023 et juin 2024. Administrateurs, professionnels, personnes accompagnées et familles ont été associés à cette réflexion stratégique à travers des groupes de travail, des réunions des CVS, des enquêtes et différents temps d'échanges organisés à l'échelle associative.

Cette démarche participative a permis de réaffirmer les valeurs fondatrices de l'APSI tout en définissant une feuille de route commune pour les cinq années à venir. Le projet associatif réaffirme ainsi l'ambition de l'association de renforcer son rôle d'acteur responsable, engagé et solidaire, au service des personnes accompagnées, des professionnels et du territoire.

Structuré autour de quatre grandes orientations stratégiques :

- Parcours
- Attractivité
- Réseau
- Innovation et bonnes pratiques.

Le projet associatif guide désormais les travaux engagés au sein des établissements et services. En 2025, plusieurs actions ont ainsi été initiées afin de renforcer la participation des personnes accompagnées, soutenir l'attractivité des métiers, développer les dynamiques partenariales, structurer la démarche qualité et poursuivre la transition numérique de l'association.



Évaluations externes HAS : des avis très positifs

Dans le cadre du nouveau référentiel d'évaluation de la Haute Autorité de Santé (HAS), plusieurs établissements et services de l'APSI ont été évalués au cours des années 2024-2025.

Les différents rapports font émerger des constats communs autour de la **qualité de l'accueil**, de la **disponibilité des équipes**, de l'**écoute accordée** aux personnes accompagnées et de l'attention portée au **respect de leurs droits, de leur intimité et de leur autodétermination**. Une reconnaissance qui conforte l'APSI dans ses valeurs et son engagement quotidien.

« La personne accompagnée exprime un avis très positif sur son accompagnement. L'accompagnement est rassurant, les professionnels sont toujours à l'écoute et accessibles. Ils font preuve de gentillesse, de disponibilité, d'attention et de respect. »

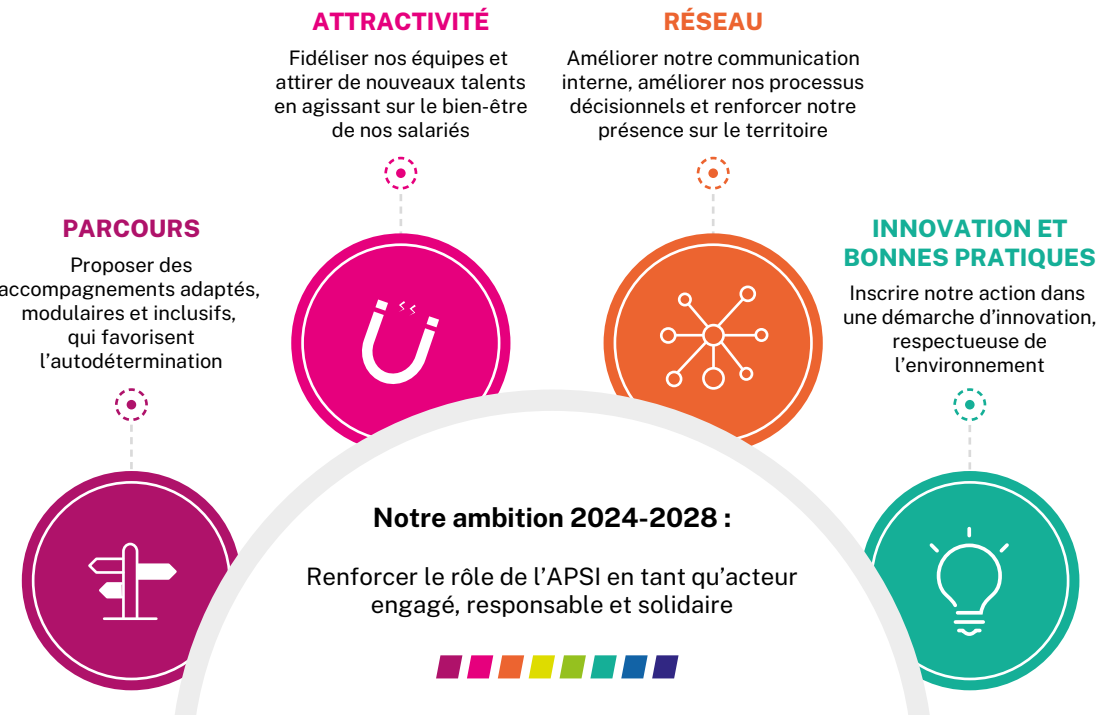
Rapport de visite d'évaluation de l'ESAT La Clepsydre
11/02/2025 – 12/02/2025

« Les résidents, ainsi que le représentant du Conseil de la Vie Sociale (CVS), ont exprimé leur satisfaction, soulignant la disponibilité et l'écoute attentive des professionnels. L'équipe professionnelle se distingue par son investissement personnel, son approche bienveillante et sa connaissance approfondie des besoins des résidents. L'établissement accorde une importance primordiale aux droits des personnes, à la bientraitance, à l'autodétermination et à l'inclusion. Ces valeurs sont intégrées dans l'ensemble des pratiques et accompagnements proposés. »

Rapport de visite du FAM Tamaris
13/03/2025 – 14/03/2025

« La qualité des accompagnements est entretenue par une recherche constante d'une pratique bienveillante et respectueuse envers les bénéficiaires. »

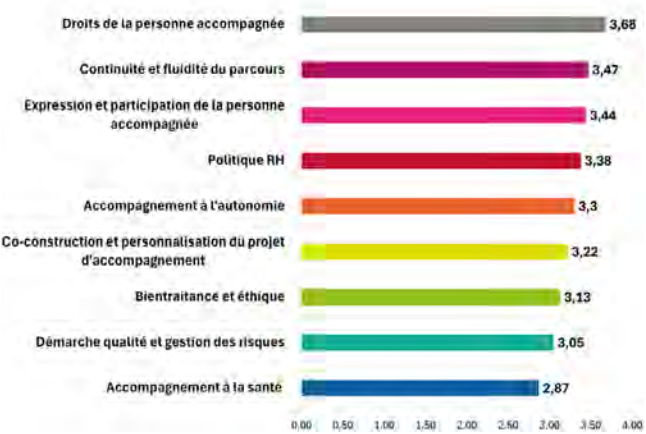
Rapport de visite de l'ITEP Le Cèdre bleu
13/03/2025 – 14/03/2025



L'analyse des cotations par thématique met en évidence une dynamique associative solide, particulièrement autour des droits de la personne accompagnée, de la continuité des parcours et de la participation des personnes accompagnées. Ces résultats traduisent l'attention portée au respect des droits, à l'écoute des personnes accompagnées et à la qualité des accompagnements proposés.

Les évaluations soulignent également la nécessité de renforcer plusieurs thématiques, notamment l'accompagnement à la santé, la démarche qualité et la gestion des risques ainsi que la bientraitance et éthique, qui constitueront des axes de travail prioritaires pour l'année 2026.

Cotation moyenne par thématique à l'échelle associative



Faits marquants

APSI

Lancement du réseau des référents qualité

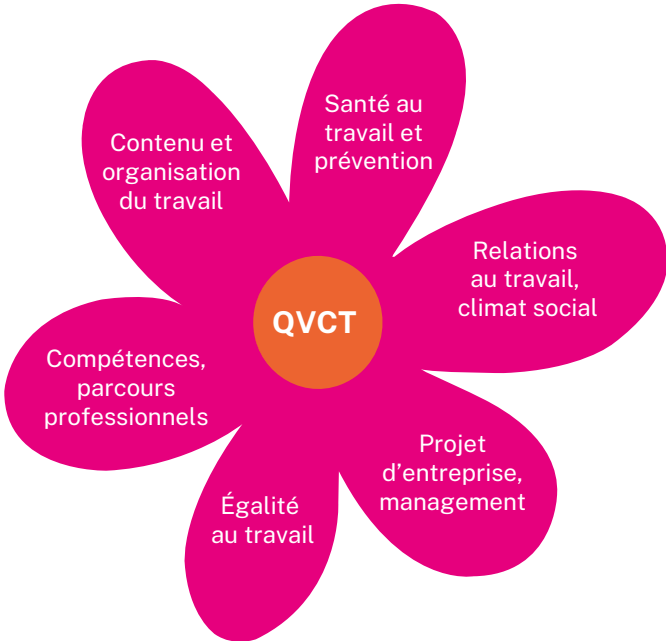
Dans la continuité des évaluations externes, l'APSI a engagé la structuration d'un réseau de référents qualité au sein de ses établissements et services. En lien avec la Direction du développement et de l'offre de service, leur mission est d'accompagner les équipes de direction, dans la mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue. Ils contribuent également à sensibiliser les professionnels et les personnes accompagnées, tout en participant au déploiement de projets thématiques. La première journée des référents qualité, organisée le 16 octobre 2025, a marqué le lancement de cette dynamique associative. En parallèle, l'année 2025 a également été marquée par le déploiement du logiciel qualité AGEVAL au sein des établissements et services de l'association, afin de soutenir la structuration de la démarche qualité et le suivi des actions d'amélioration continue.

Des journées d'intégration pour les nouveaux arrivants

Axe fort du projet associatif, des journées dédiées à l'accueil des nouveaux salariés sont organisées depuis le mois de mars 2025, dans les locaux de la Direction générale. Au programme : rencontres, échanges autour du projet associatif, présentation des services supports du siège, du Conseil technique, des établissements et services, etc. Ces rencontres conviviales ont pour vocation de permettre à chaque nouveau professionnel de mieux comprendre le fonctionnement de l'Association et de se projeter dans son nouvel environnement de travail. Dans la continuité de cet accueil, plusieurs formations sont proposées afin d'accompagner la prise de poste : comprendre les modes d'expression des troubles psychiques et développer la bientraitance dans les institutions. Trois journées d'intégration se sont tenues sur l'année 2025 auxquelles 43 salariés ont été conviés.

Un COPIL dédié à la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail)

Dans le prolongement de l'année 2024 au cours de laquelle l'APSI a engagé une réflexion sur une démarche de qualité de vie au travail, une journée d'information/sensibilisation s'est tenue en mars 2025, animée par l'organisme Harmonie Mutuelle, en présence du personnel d'encadrement de l'Association et des représentants de la CSSCT. La Direction générale et les représentants du personnel ont conjointement acté la mise en place d'un comité de pilotage COPIL dédié à cette démarche dont la réunion d'installation a eu lieu le 17 octobre 2025. Lors de cette première réunion, les membres ont validé ensemble les missions de ce COPIL, la périodicité des réunions, les actions à mener et les outils à disposition pour étayer cette démarche. Parallèlement, ils ont retenu l'intérêt de s'appuyer sur les résultats d'un baromètre social, diffusé du 17 novembre au 19 décembre 2025, permettant à chaque salarié de l'APSI de s'exprimer sur ses conditions de travail. Les résultats, traités anonymement par l'organisme Harmonie Mutuelle, permettront au comité de pilotage de définir ses axes d'action prioritaires.



16 octobre 2025
Première journée référent qualité



Signature du CPOM 2025-2029

L'année 2025 a été marquée par la signature du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) 2025-2029 entre l'APSI, l'Agence Régionale de Santé Île-de-France et le département du Val-de-Marne. Ce contrat constitue une étape structurante pour l'association, en définissant un cadre pluriannuel commun autour des enjeux d'accompagnement, de qualité, de gestion des risques, d'accès aux soins, de ressources humaines et d'optimisation des parcours. Le CPOM couvre plusieurs établissements et services de l'association représentant un total de 249 places autorisées sur le territoire du Val-de-Marne. Il prévoit également des objectifs partagés autour du développement des partenariats, du renforcement de la participation des personnes accompagnées, de la fluidification des parcours, de l'amélioration de l'accès aux soins et du développement de la démarche qualité et gestion des risques. Les premiers travaux engagés en 2025 ont permis d'initier une dynamique associative autour du suivi des objectifs du CPOM, du pilotage des indicateurs et de la structuration des actions à déployer dans les établissements et services sur la période 2025-2029.

Faits marquants

Pôles d'activités adultes

FAM

Foyer d'Accueil Médicalisé

Des activités pour favoriser le bien-être et le lien social

Les activités proposées au sein du FAM offrent aux résidents des moments de bien-être, de partage et de socialisation qui favorisent leur rétablissement. Qu'il s'agisse de se retrouver autour d'un repas, de bouger, de rire ou de partager un anniversaire, ces temps de vie collective contribuent à créer du lien, à stimuler la motricité et à entretenir le plaisir d'être ensemble.

Ces bénéfices se retrouvent dans une grande diversité d'activités : sport, conservatoire, arts du cirque, cuisine, sorties à l'extérieur ou encore activités hors les murs. Chacune de ces expériences permet aux personnes accueillies de s'exprimer, de se mobiliser, de découvrir de nouveaux environnements et de renforcer leur place au sein du collectif.

Par leur dimension conviviale et participative, ces temps partagés favorisent les interactions, renforcent le sentiment d'appartenance et constituent des appuis précieux dans le processus de rétablissement des personnes vivant au FAM.



Cours de musique au conservatoire de Villejuif
Trouver sa voix à travers la musique



Parc de Draveil
Retrouver l'élan au fil de l'eau



Atelier cirque avec Cirqu'Aouette
Trouver son équilibre



Match de basket
Vive le sport par le partage



Fête de la musique
La joie en mouvement



Atelier pâtisserie
Remettre la main à la pâte

ESAT

Établissement et Service d'Aide par le Travail

Des travailleurs plus autonomes grâce au permis de conduire

Au cours de l'année 2025, huit travailleurs ont réussi avec succès le passage du permis AM et un travailleur du permis B. Ce projet a été encadré par le conseiller en insertion professionnelle, Monsieur Baron. L'obtention du permis permet aux travailleurs de réaliser des missions de livraison sans moniteur, favorisant ainsi leur autonomie et contribuant à leur bien-être.



Faits marquants

Pôles enfants, adolescents et jeunes majeurs

CMPP

Centres Médico-Psycho-Pédagogiques

Une réussite collective lors de l'évaluation externe

L'ensemble des CMPP et BAPU, ont accueilli sur deux jours les évaluateurs externes de janvier à juin 2025. L'ensemble des équipes ont su se saisir du sujet et mettre en lumière la qualité des accompagnements et prises en charge proposées par l'ensemble du pôle.

Journée portes ouvertes au CMPP de Bonneuil

Le 17 novembre 2025, le CMPP de Bonneuil a ouvert ses portes à ses partenaires et collègues à l'occasion d'une journée placée sous le signe de la rencontre et du partage. Cet événement a réuni une cinquantaine de participants issus du médico-social, du sanitaire, de l'Éducation nationale, de la protection de l'enfance ainsi que des institutions sociales et culturelles de proximité.

Ce temps convivial a favorisé des échanges riches autour des pratiques, des préoccupations communes et des réalités rencontrées par chacun. Il a permis de renforcer les liens entre professionnels, de mieux faire connaître le travail du CMPP et de faire émerger des perspectives de coopération, qu'elles soient formelles ou informelles.



17 novembre 2025
Portes ouvertes à Bonneuil

Les CMPP & BAPU désormais équipés du logiciel IMAGO DU

Nous avons déployé un nouveau logiciel IMAGO DU sur l'ensemble du pôle de l'APSI dès le début de l'année 2025. Une première phase de paramétrage a été réalisée auprès des secrétaires de chaque structure, mais des évolutions demeurent nécessaires afin de le rendre optimal pour les CMPP/BAPU.

@imagoDU

Une journée de prévention à l'usage excessif des écrans

L'équipe du CMPP de Fresnes a activement participé à l'événement dédié au bien-être et à la santé mentale des jeunes, qui s'est tenu le 15 octobre 2025 devant la bibliothèque municipale de Fresnes.

À cette occasion, le CMPP a choisi de mener une action de prévention centrée sur les conséquences d'un usage excessif des écrans, tant chez les jeunes enfants que chez les adolescents.

Cette initiative a offert un espace d'échanges précieux, favorisant le dialogue avec les jeunes, leurs parents, ainsi qu'avec les partenaires locaux et les instances municipales. L'événement a permis de sensibiliser le public aux enjeux liés à la santé mentale et aux pratiques numériques, tout en renforçant les liens entre les différents acteurs du territoire engagés dans le bien-être des jeunes.



15 octobre 2025
Sensibilisation et prévention auprès des jeunes



Faits marquants

Pôles enfants, adolescents et jeunes majeurs

Relais 94

Nouvel accueil des usagers du SAVS – Sucy-en-Brie

Le 12 septembre 2025, les usagers du SAVS ont été accueillis dans les nouveaux locaux de Sucy-en-Brie autour d'un petit déjeuner convivial partagé avec l'équipe et la direction.

Cette rencontre, organisée après l'implantation du service sur la commune en 2025, s'inscrit dans une démarche de nouvelles modalités d'accueil, favorisant des temps collectifs réguliers propices aux échanges, à la participation et au renforcement du lien social.



12 septembre 2025
Accueil des usagers du SAVS – Sucy-en-Brie



Un jeudi par mois
Soirée afterwork proposée aux jeunes

Des soirées conviviales pour encourager les échanges

Chaque premier jeudi du mois, une soirée afterwork est proposée, en entrée libre, aux jeunes accompagnés par les services GÈRE-TOIT et CONSTRUIT-TOIT. Animées par deux travailleurs sociaux et une psychologue, ces rencontres offrent un cadre convivial et sécurisant, favorable aux échanges, au soutien entre pairs et à la création de liens.

Un séjour pour se ressourcer et renforcer les liens

Durant l'été 2025, des résidents des maisons-relais ont bénéficié d'un séjour à Étretat, leur procurant une parenthèse de détente et de découverte. Ce temps hors du quotidien a contribué à renforcer la cohésion du groupe, à favoriser le bien-être et à encourager leur autonomie, dans un cadre naturel particulièrement ressourçant.



Été 2025
Séjour à Étretat pour les résidents des maisons-relais

DITEP

Dispositif ITEP

De nouveaux locaux pour le SESSAD de Créteil

Les nouveaux locaux du SESSAD « Le Cèdre Bleu » ont été inaugurés le 8 octobre 2025 à Créteil, en présence de Monsieur Eric Véchard, directeur de la délégation territoriale du Val-de-Marne de l'ARS, et de Monsieur Antoine Pelissolo, premier adjoint au maire de Créteil.

Ce temps fort a réuni les jeunes accompagnés, l'équipe du service, la direction générale de l'APSI ainsi que de nombreux partenaires de l'Education nationale, de la délégation territoriale 94 de l'ARS Île-de-France, de la ville de Créteil...

8 octobre 2025
Inauguration des nouveaux locaux



7 février 2025
Portes ouvertes

4^e édition des portes ouvertes du DITEP aux partenaires

Pour la quatrième année consécutive, le DITEP a organisé ses portes ouvertes, le 7 février 2025 à destination des partenaires du département, réunissant plus de 40 professionnels de l'Éducation nationale, de la MDPH, de l'ASE et d'autres ESMS du département. Cet événement a été l'occasion de présenter le dispositif, ainsi que ses évolutions et de valoriser à la fois le travail des professionnels et les compétences des jeunes.

Des temps de cohésion pour renforcer les liens entre professionnels

Les professionnels du DITEP se sont retrouvés, à deux reprises au cours de l'année 2025, pour partager un moment convivial autour d'un buffet et d'activités ludiques. Ces journées ont favorisé la cohésion d'équipe et les échanges informels entre collègues.



Janvier 2025
Moment convivial entre collègues



28 juin 2025
Fête de fin d'année

Un samedi festif partagé avec les familles

Comme chaque année, les familles ont été invitées à partager la fin de l'année scolaire avec leurs enfants et les professionnels autour d'animations, de jeux et d'un barbecue. Très apprécié de tous, ce temps convivial a mis la capoeira à l'honneur cette année.

Entretien

Coordinateur de parcours : un métier aux multiples facettes

Mathieu Balvoirat et **Abiba Fofana** sont tous deux coordinateurs de parcours à l'APSI. Mathieu travaille au SESSAD de Créteil, et Abiba à l'ITEP le Cèdre bleu à Boissy-Saint-Léger.



”

Mathieu Balvoirat

Coordinateur de parcours
au SESSAD de Créteil

En quoi consiste le rôle de coordinateur de parcours à l'APSI ?

Auparavant, nous fonctionnions davantage en silo, avec des services peu interconnectés. La refonte globale en dispositif a permis de développer davantage de transversalité, ainsi que la mutualisation des ressources et des compétences. Concrètement, je réalise toujours des missions d'éducateur référent auprès des jeunes, au sein du SESSAD.

J'ai des missions complémentaires pour le poste de coordinateur de parcours, qui consistent à veiller à une meilleure fluidité en interne du parcours des jeunes du SESSAD vis-à-vis de l'unité de jour et des internats. Je dois également aller mobiliser les différents partenaires dans la recherche de solutions pour répondre aux besoins des jeunes, donc optimiser la fluidité en externe. Auparavant, ces missions étaient en partie assurées au cas par cas, par certains professionnels, notamment les éducateurs spécialisés. Mais il n'y avait rien de formalisé, notamment sur la question de la connaissance globale des jeunes qui étaient accueillis dans les services. C'est-à-dire que maintenant, j'ai un regard extérieur en tant que coordinateur sur l'ensemble des situations du dispositif.

C'est un travail qui vient soutenir la chef de service du SESSAD dans ses missions avec un regard extérieur sur les situations. Mon rôle porte aussi sur l'accompagnement des référents éducatifs et thérapeutiques dans la recherche de solutions, grâce au réseau de

« L'enjeu, aujourd'hui, est de savoir comment nous structurer davantage autour des accompagnements, pour répondre au mieux aux besoins des jeunes. Tous ont du potentiel ! »

partenaires et à ma connaissance du territoire. Je travaille de manière transversale avec les différents référents. Depuis peu, une nouvelle coordinatrice de parcours sur la partie unité de jour internat est arrivée. Nous nous répartissons la charge de travail et collaborons de manière soudée à la co-construction des parcours.

Quelles ont été concrètement vos réalisations au cours des six derniers mois ?

Nous avons mis en place des outils permettant de centraliser des données, numéros de téléphone, adresses, lieux de scolarisation des jeunes, contacts au sein de l'Éducation nationale et des professionnels du paramédical.

Nous avons structuré un réseau de partenaires à l'échelle du territoire, notamment en concluant des conventions avec des acteurs de la prévention. Avec le CRIPS [Centre régional d'information et de prévention sur le sida], nous avons ainsi inscrit durablement cette démarche de prévention dans notre action. Elle fait désormais pleinement partie de l'accompagnement proposé aux jeunes et à leurs familles. Nous sommes actuellement en train de formaliser des partenariats dans le domaine de l'insertion, notamment avec la Fondation des Apprentis d'Auteuil et avec la ressource de Saint-Maur.

Nous sommes vraiment dans une logique de réciprocité dans les partenariats. La structure partenaire peut proposer une mission ou une solution pour les jeunes, et de notre côté, nous nous engageons à mettre en œuvre des actions, en « appui ressources ». L'objectif est de mettre à disposition des professionnels de différents secteurs notre expertise, notre connaissance du secteur médico-social et notre savoir-faire, afin de les accompagner dans la compréhension des difficultés des personnes en situation

de handicap. Nous travaillons avec les collègues partenaires, les enseignants référents, les CIO... Ce partenariat vise à améliorer l'accueil des élèves ayant des besoins spécifiques.

Depuis quelques années, nous avons vraiment pris un virage vers une politique d'inclusion scolaire. Tous les jeunes de notre dispositif sont aujourd'hui scolarisés en collèges ou en lycées. L'objectif est aussi d'aider les professionnels à repérer les jeunes en situation de handicap, afin de les orienter vers des dispositifs mieux adaptés à leur profil et à leurs besoins.

Quels sont les projets à venir au niveau de votre poste ? Y a-t-il encore des défis à relever ?

Il est primordial de continuer à réellement fluidifier le parcours des jeunes au sein de notre dispositif. Nous devons également poursuivre notre travail de mutualisation, notamment autour des compétences au sein de l'APSI.

Un autre enjeu est de renforcer les liens avec les CMP, les CMPP et le SAMSAH, en développant des cultures communes et des modes de collaboration partagés.

Je souhaite également renforcer le maillage territorial, notamment en construisant des partenariats avec les dispositifs en santé mentale, afin de mieux accompagner et répondre aux singularités des jeunes présentant des troubles du comportement.

Le fait de se coordonner, de partager notre expertise avec les établissements médicaux, sociaux, les collèges, les dispositifs locaux permet d'améliorer la prise en charge, l'insertion et la scolarisation de ces jeunes. C'est tout l'intérêt des postes de coordination de parcours.

L'enjeu, aujourd'hui, est de savoir comment nous structurer davantage autour des accompagnements, pour répondre au mieux aux besoins des jeunes. Tous ont du potentiel !



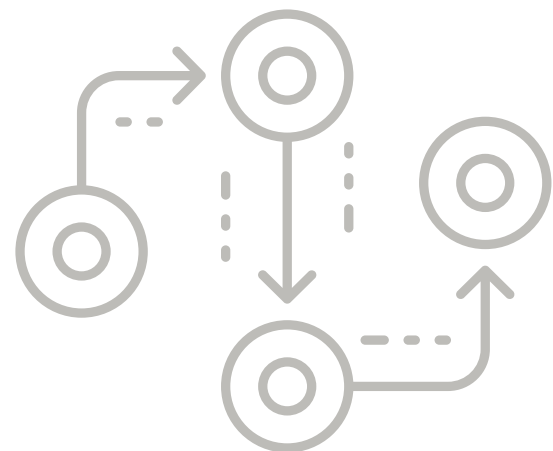
>>>

Entretien

>>>



” **Abiba Fofana**
Coordinatrice de parcours
à l'ITEP de Boissy-saint-Léger



Abiba Fofana présente un parcours associant sport de haut niveau et management. « Le sport m'a donné le goût du défi et du collectif, que j'essaie de mettre au service de l'insertion professionnelle ». Après une carrière de sportive de haut niveau, elle s'est reconvertie comme conseillère en insertion professionnelle à l'AFPA, accompagnant à la fois des jeunes déscolarisés et des adultes en reconversion. Depuis février 2026, elle occupe le poste de coordinatrice à l'APSI, dans la continuité de ses missions précédentes

En quoi consiste le rôle de coordinateur de parcours à l'APSI ?

C'est un poste encore récent pour moi. Mon rôle consiste, dans la mesure du possible, à garantir la fluidité du parcours des jeunes, à ajuster les attentes des parents vis-à-vis de notre accompagnement, à créer des passerelles avec le milieu ordinaire, mais aussi à développer des partenariats avec des clubs sportifs, des entreprises ou encore d'autres établissements médico-sociaux, comme les IME, afin d'anticiper les réorientations des jeunes.

Mon travail s'articule globalement autour de deux axes. Le premier concerne l'accompagnement individuel : j'essaie de répondre aux besoins immédiats des jeunes, notamment en recherchant des stages et en sécurisant leur parcours. Le second axe porte sur l'ouverture vers l'extérieur, avec la construction progressive d'un réseau de partenaires.

Quels sont vos projets et défis à venir ?

Concernant le volet numérique, nous cherchons à mettre en place un partenariat autour d'une webradio. L'objectif est d'offrir aux jeunes un outil supplémentaire pour lever certains freins, les aider à s'exprimer plus facilement et à gagner en confiance. Ils pourront ainsi créer des webcasts et des émissions, avec l'appui de professionnels. L'idée est vraiment de co-construire cette radio avec eux.

Sur le volet sportif, nous développons actuellement des partenariats avec plusieurs fédérations. Enfin, sur le plan du lien social, nous travaillons à la mise en place d'un partenariat avec l'EHPAD de Boissy-Saint-Léger afin de favoriser les échanges intergénérationnels. Il me semble important que les jeunes puissent sortir de leur quotidien et rencontrer des personnes âgées, car ils n'y sont pas forcément habitués. Ce type d'échange peut être particulièrement enrichissant.

Les défis à relever, pour moi, sont d'abord de réussir à rester garant de la continuité des parcours, c'est-à-dire de faire en permanence le lien entre ce qui se passe à l'extérieur et ce qui se vit au sein de l'APSI. Il s'agit aussi de parvenir à trouver des solutions alternatives pour éviter les exclusions définitives. Quand les autres dispositifs sont en difficulté ou que les solutions s'épuisent, nous avons un rôle à jouer en proposant des alternatives, notamment pour éviter les exclusions scolaires. Pour certains jeunes, l'ITEP représente parfois le dernier recours.

Je ne connaissais pas le champ des ITEP auparavant, c'est pourtant un dispositif qui mérite d'être mieux connu. Aujourd'hui, il reste encore insuffisamment identifié par de nombreux établissements scolaires. Notre rôle est justement d'accompagner certains d'entre eux qui rencontrent des difficultés à repérer des troubles du comportement chez les jeunes.

« Pour certains jeunes, l'ITEP représente parfois le dernier recours »



Entretien

Regards croisés d'une professionnelle et d'un travailleur à l'ESAT La Clepsydre

Isabelle et Xavier, réunis par la même passion pour la nature

Isabelle, monitrice d'Espaces Verts
Un diplôme d'ingénieur Espaces Verts en poche, Isabelle a enseigné le jardin en lycée pendant une vingtaine d'années. Elle est à présent monitrice d'Espace Vert à l'ESAT La Clepsydre. Elle encadre une équipe de douze travailleurs, en binôme avec Alain Poiroux. Entretien des espaces verts, tondre, tailler, ramasser les feuilles, planter, engazonner sont les différents services proposés par l'ESAT aux particuliers, aux entreprises, et parfois en mairie.

Qu'est-ce qui vous a donné envie de travailler dans un ESAT ?

Je souhaitais continuer à travailler dans les Espaces Verts. J'avais un peu exploré tous les univers possibles. Le seul domaine que je ne connaissais pas, c'était l'encadrement de travailleurs. Et je me suis dit pourquoi pas ? J'adore les jardins et les plantes, certes, mais il me manquait quand même cet aspect social, apporter mon aide aux autres. Cela correspond à mes valeurs.

Quelles sont les qualités requises pour être moniteur dans un ESAT ?

Il faut savoir écouter, être patient, être capable de répéter si nécessaire et de comprendre ce qui ne va pas, à demi-mot parfois. Être passionné par son métier est aussi un véritable atout, car cette passion se transmet naturellement et les travailleurs la perçoivent.

Quelles difficultés avez-vous rencontré ?

La plus grande difficulté que j'ai rencontrée a été d'apprendre à tempérer mon dynamisme : je suis passionnée et très investie dans ce que je fais, ce qui peut parfois impressionner les travailleurs, j'aime énormément mon métier. Parfois les travailleurs me rappellent que c'est l'heure de la pause ou l'heure de partir. J'oublie complètement le temps quand je suis au travail. Ils m'apportent cette prise de recul par rapport à ma pratique.



Sur quels appuis pouvez-vous compter pour faire face aux difficultés ?

Actuellement, nous avons davantage de profils avec des difficultés psychiques, la population évolue. Mon binôme travaille en ESAT depuis dix ans, c'est une expérience très précieuse pour pouvoir échanger. Nous avons suivi une formation aux troubles psychiques et de bien-être. Par ailleurs, nous ne sommes pas seuls, nous sommes accompagnés par une psychologue, une infirmière et une chargée d'insertion. Nous avons une réunion hebdomadaire qui nous permet d'échanger sur les difficultés rencontrées et comment les surmonter. C'est très appréciable. Je ne me sens pas en difficulté. Il y a certes des jours difficiles, mais je sais que je ne suis pas seule.

Comment procédez-vous avec les travailleurs ?

En arrivant à l'ESAT, je me suis rendu compte qu'il y avait plusieurs catégories de travailleurs. Certains sont présents depuis dix ans et maîtrisent, parfois mieux que moi, certains chantiers ; ils ont leurs habitudes. Il m'arrive de les bousculer un peu, car je procède différemment de ce qu'ils ont l'habitude de faire, tout en leur en expliquant les raisons. D'autres travailleurs viennent d'arriver, âgés de 18-20 ans, ils peuvent déjà bénéficier d'une petite expérience du travail sur les espaces verts. L'objectif est de leur apporter de nouvelles compétences, de leur apprendre à manœuvrer des outils plus gros, comme les tondeuses autotractées par exemple, qu'ils n'ont pas forcément eu l'occasion d'utiliser. Ils sont également formés à l'entretien de base du matériel. Enfin, il y a des travailleurs qui viennent découvrir les espaces verts et avec eux, il faut partir de zéro. Petit à petit, chacun avance à son rythme, selon ses difficultés. Certains ont besoin de beaucoup de répétitions, et vont nécessiter de davantage d'aide, d'autres sont plus fatigables, d'autres rencontrent des difficultés de compréhension, ou de repérage dans l'espace.

Comment se déroule une mission en entreprise ?

Le responsable de production gère les gros chantiers, nous nous rendons sur le site pour évaluer les travaux, estimer le temps de travail nécessaire et effectuer un chiffrage. Nous procédons de la même manière pour les travaux des particuliers. Après acceptation du devis, nous nous déplaçons sur le chantier, soit en équipe de six, soit en binôme, si le chantier représente de petites surfaces à tondre ou de petits travaux de taille, par exemple. Il y a toujours une première étape où les travailleurs vont entrer en contact avec le client accompagné d'un moniteur. Ils évaluent ensemble les travaux à effectuer, puis progressivement les travailleurs deviennent autonomes.

Quels sont les projets et les défis à relever prochainement ?

Il nous faudrait tout d'abord accueillir davantage de travailleurs. Actuellement, l'équipe compte douze travailleurs, dont certains à temps partiel ou en temps thérapeutique. L'objectif idéal serait d'atteindre un effectif de quatorze travailleurs. Une démarche active de recrutement de travailleurs extérieurs est actuellement menée par mon collègue Paul Baron. Parallèlement, il nous faut développer de nouveaux chantiers. Enfin, le troisième défi consiste à renforcer l'autonomie de l'équipe, notamment grâce à l'acquisition d'un deuxième véhicule, qui permettrait à une seconde équipe de se déplacer de façon autonome. À ce jour, quatre travailleurs sont titulaires du permis de conduire.



Xavier, travailleur aux Espaces Verts

Pouvez-vous vous présenter ?

J'ai travaillé dans des espaces verts, il y a des années auparavant. Je suis arrivé à l'ESAT de la Clepsydre en décembre 2021, en tant que stagiaire au conditionnement. J'ai intégré le service des espaces verts en janvier 2022, d'abord en stage puis en qualité de travailleur.

Pourquoi avoir choisi de travailler aux espaces verts ?

J'ai vraiment besoin de me dépenser physiquement. J'aime utiliser les outils, travailler sur des chantiers et également acquérir des connaissances auprès des travailleurs sur les travaux paysagers. J'aime énormément travailler en équipe, mais également en binôme. Travailler en binôme me permet d'avancer sur les travaux à effectuer en fonction du planning qui est organisé par les moniteurs. Grâce à mon travail, je profite de l'environnement, de la nature. Je fais des activités très variées. Il me permet aussi de faire la connaissance des clients et des particuliers.

Qu'est-ce qui vous plaît dans votre travail ?

Je suis très content de travailler sur ces chantiers. J'apprécie de pouvoir échanger avec les autres travailleurs, leur donner des conseils, leur apporter mes connaissances sur les techniques du grand paysager, sur les travaux d'entretien, comme la tonte, le débroussaillage, la taille d'arbustes, le désherbage. J'aime bien travailler la terre avec des outils adaptés. Ce qui me plaît le plus, c'est la création paysagère, les plantations de plantes annuelles, de vivaces et également la création de massifs. Installer des plantations, choisir et ajouter des matériaux, comme des galets, trouver des idées pour placer les végétaux. Apporter une touche esthétique au paysage, aux parcs et jardins, finalement, c'est un vrai travail de création paysagère.

Que vous ont apporté les formations dans votre parcours ?

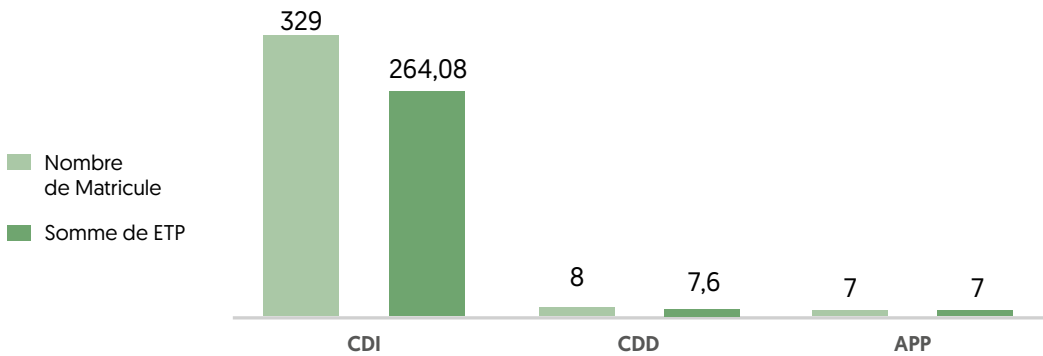
Ce qui a été vraiment le plus bénéfique, c'étaient les formations, non seulement sur la conduite de tondeuses autoportées, mais également les formations sur le travail en hauteur, apprendre à monter sur un échafaudage pour pouvoir tailler les grands arbres. Grâce à l'apprentissage et à l'expérience, j'ai pu développer des automatismes et prendre de l'assurance dans mon travail.

1. Les effectifs

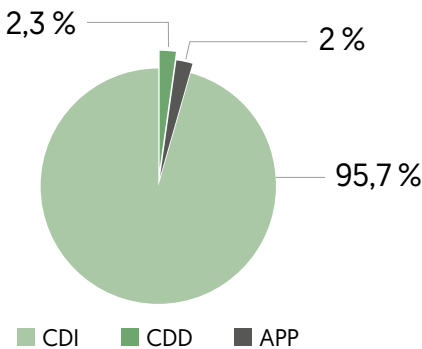


Répartition des effectifs

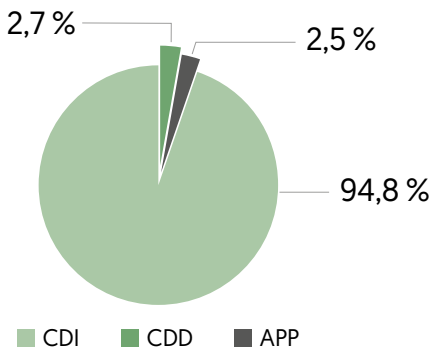
Répartition des salariés par type de contrat en nombre et en ETP au 31/12/2025



Répartition du nombre de salariés par type de contrat au 31/12/2025

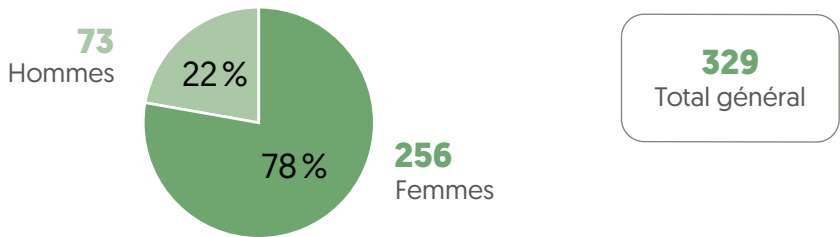


Répartition du nombre d'ETP par type de contrat au 31/12/2025



Répartition femmes/hommes

Répartition femmes/hommes au 31/12/2025



Mouvements du personnel

- Total des entrées CDI en 2025 : **44**.
- Total des sorties CDI en 2025 : **35**. Les démissions représentent **77 %** des départs. Les départs en retraite représentent **20 %** des départs.
- Taux de turn-over des CDI : **24 %**.

Répartition des départs CDI par établissement

Établissement	Démission	Départ en retraite	Total général
CMP Boissy-Saint-Léger	2	1	3
CMPP Boissy-Saint-Léger	2	-	2
CMPP Cachan	2	-	2
CMPP Charenton-le-Pont	1	2	3
CMPP Créteil	-	1	1
CMPP Fontenay-sous-Bois	1	-	1
CMPP Fresnes	1	-	1
CMPP Pantin	-	1	1
CMPP Thiais	1	-	1
CMPP Villeneuve-St-Georges	1	-	1
Direction Générale	1	1	2
ITEP « Le Cèdre bleu »	2	-	2
SESSAD « Le Cèdre bleu »	1	-	1
FAM « Iris » Villejuif	6	1	7
FAM « Tamaris » Villejuif	2	-	2
Maison-Relais	2	-	2
SAVS	1	-	1
GÈRE-TOIT	1	-	1
Total général	27	7	34

Répartition des départs CDI par pôle

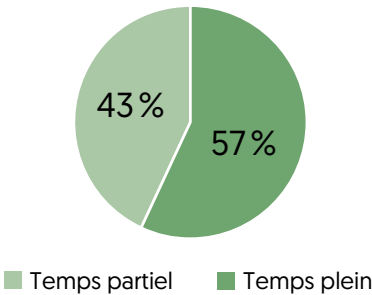
Pôle	Démission	Départ en retraite	Total général
CMPP/BAPU/CMP	11	5	16
DG	1	1	2
DITEP	3	-	3
FAM	8	1	9
RELAIS 94	4	-	4
Total général	27	7	34



Répartition du temps de travail

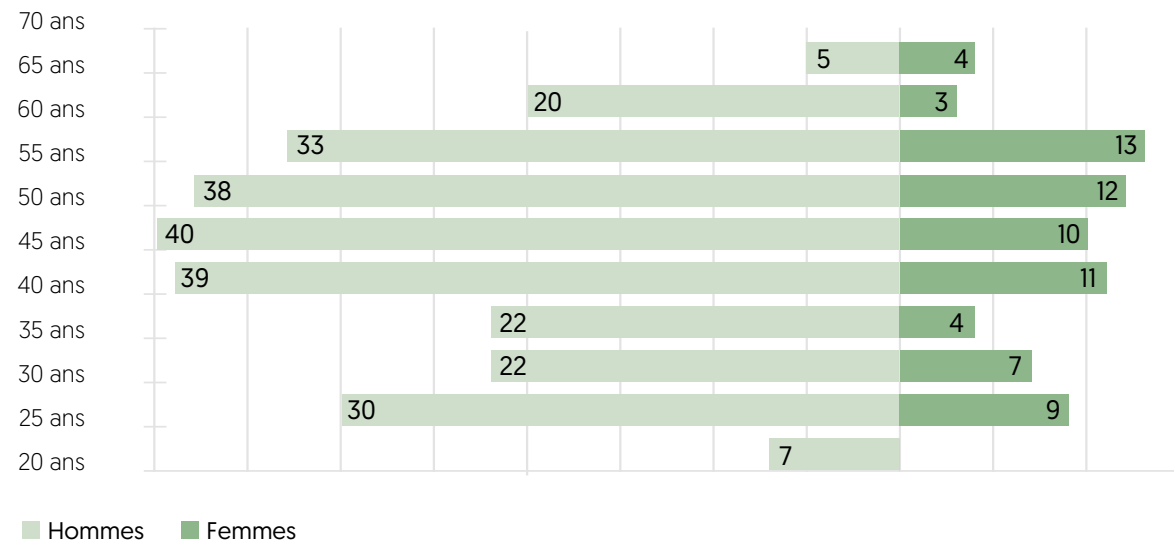
- **76 %** des salariés CDI à temps plein sont des femmes soit **142** personnes, **24 %** sont des hommes, soit **45** personnes.
- **80 %** des salariés CDI à temps partiel sont des femmes soit **114** personnes, **20 %** sont des hommes, soit **28** personnes.

Répartition du temps de travail au 31/12/2025



Age des effectifs

Pyramide des âges de l'APSI au 31/12/2025



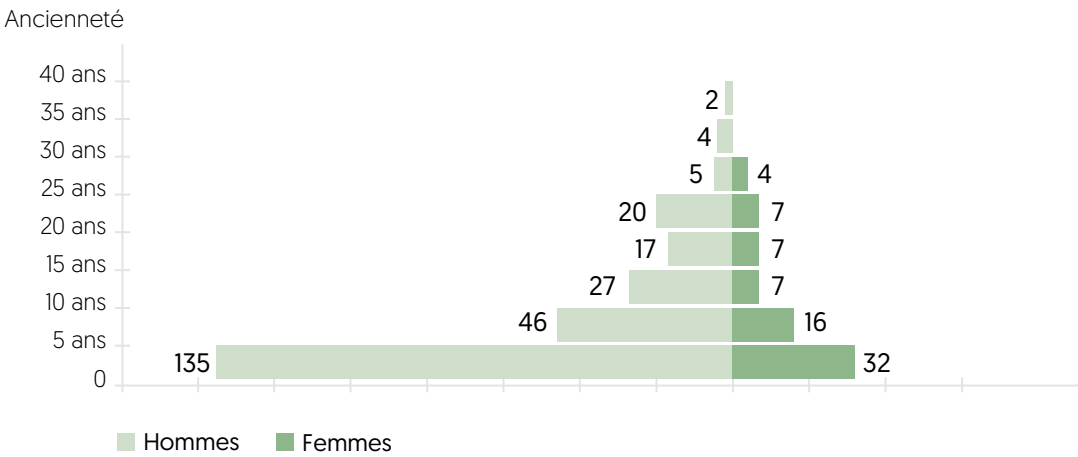
- L'âge moyen des effectifs est de **45 ans**.
- L'âge moyen des femmes est de **45 ans**, celui des hommes s'élève à **46 ans**.
- L'âge médian¹ est de **45,8 ans**.
- **45 %** des effectifs ont entre **40** et **59** ans.

¹ Age médian : une moitié de l'effectif est en dessous de cet âge et l'autre moitié est au-dessus.



Ancienneté (CDI) au sein de l'APSI

Répartition de l'ancienneté des CDI par genre au 31/12/2025



- L'ancienneté moyenne des femmes est de **7,9 ans**.
- L'ancienneté moyenne des hommes est de **9 ans**.



Les résultats de l'année 2025

Commentaires des résultats 2025



L'APSI présente trois modalités budgétaires depuis cette année.

D'une part les établissements financés par l'ARS sous CPOM dont le périmètre est le suivant :

- CMPP/CMPP-BAPU
- DITEP (ITEP et SESSAD)
- ESAT
- FAM Iris et Tamaris et bientôt le SAMSAH Chrysalide pour la section soin

Ensuite, les établissements hors CPOM financés par l'ARS, ici les CMP enfants ainsi que les établissements financés par le département :

- Les FAM (et le SAMSAH en, 2026) pour la partie hébergement
- Le SAVS
- Les services Gère-Toit et Construit-Toit

Enfin les établissements et services financés par le biais de conventions avec des bailleurs sociaux, certaines municipalités et la DRIHL pour les Maisons-Relais.

Le périmètre financier de l'association est de l'ordre de **28,5 M€** dont **20 M€** au titre du CPOM.

Le résultat prévisionnel 2025, pour cette première année de CPOM, présente un excédent de gestion de **2 131 187,94 €**. Ce résultat fera l'objet, pour sa grande majorité, d'une étude de la part des autorités de contrôle et de tarification qui décideront de son affectation et reprise.

Synthèse des facteurs d'explication du résultat

L'élément principal de ce résultat réside dans les vacances de postes ou le délai nécessaire pour effectuer le remplacement suite à un départ. Ainsi, les économies sont essentiellement issues du groupe II liées aux charges de personnel. Il s'agit d'économies « subies », en effet nous faisons le maximum pour recruter car notre mission nécessite que nous soyons au maximum de nos capacités de soins et d'accompagnement.

L'impact des recrutements :

Pour nuancer le propos ci-dessus, il convient de préciser que nous constatons une capacité accrue de recrutement de professionnels malgré un contexte difficile. Nous avons ainsi recruté 73 salariés cette année pour 51 départs. Certains profils restent malgré tout difficile à pourvoir.

Autres points impactants

Sur les autres plans ayant potentiellement un impact sur les projections à venir, nous sommes restés sur des éléments stables. (Investissements par exemple) en nous basant sur les éléments du Plan de Retour à l'Équilibre Financier de 2021.

Activité

D'un point de vue activité attendue, deux établissements n'ont pas atteint leur cible d'accueil. Le SESSAD le Cèdre bleu et l'ESAT La Clepsydre.

Concernant le SESSAD, ce service est impacté par :

- une implantation regroupée et nouvelle des deux SESSAD antérieurs sur un même site, nécessitant une réorganisation complète des accompagnements ;
- une prévalence accentuée pour l'accompagnement dans le milieu ordinaire des enfants et moins sur le site du SESSAD, impactant les pratiques et l'organisation ;
- le déploiement de vingt nouvelles places pour des enfants de 6 à 12 ans particulièrement dans le cadre de l'AMI a mobilisé les professionnels et nécessité des recrutements. Les vingt places ont été pourvues et cette modalité a atteint ses objectifs sans doute avec un impact sur l'activité des 12-18 ans.
- une représentation importante de lycéens dont l'accompagnement est délicat compte tenu des difficultés administratives à pouvoir accéder à cette population.

Concernant l'ESAT, le nombre important de travailleurs à temps partiel nécessite de construire une file active très conséquente qui n'avait pas été anticipée. Cette situation est au travail avec les efforts conjoints de la nouvelle directrice et le chargé d'insertion professionnel qui multiplient les périodes de stage permettant ainsi les admissions. Cette sous activité peut entraîner un prélèvement sur les dotations à la demande de l'ARS. Cette mise en réserve est calculée sur la base du pourcentage de sous activité divisé par moitié et appliqué aux dotations des établissements concernés.

En dehors de ces deux points, les objectifs tant qualitatifs que quantitatifs sont atteints de manière satisfaisante ou encourageante et nous permettent de nous projeter sereinement.

Résultat par établissements déficitaires

Parmi les établissements déficitaires nous distinguons deux catégories d'établissements. Ceux qui présentent un déficit proche de l'équilibre et qui peut varier d'une année sur l'autre. Il s'agit du SAVS et des Maisons Relais. Le SAS est dans une situation désormais proche de l'équilibre après une refonte total de son organisation.

La Direction Générale est également proche de l'équilibre mais sa situation est particulière puisque ses ressources sont autorisées par le biais des frais de siège prélevés sur les établissements. Or, les ressources sont optimisées pour offrir le maximum d'appui et soutien aux directeurs et aux structures.

Enfin, pour les FAM, l'organisation a été revue et repensée, les dépenses sont maîtrisées hormis les éléments extérieurs comme l'inflation ou les taux d'intérêts. Ainsi, ces établissements restent en difficulté structurelle compte tenu du sous financement départemental

Résultat par établissements excédentaires

L'essentiel de notre excédent est généré par les CMPP et CMPP/BAPU et le DITEP. À eux seuls, ils cumulent près des trois quarts des excédents. Nous remarquerons très positivement le résultat du CMPP de Pantin qui présente un excédent de 236 k€ très encourageant après les années difficiles que nous avons connues.



L'analyse des grands équilibres financiers permet de constater que la situation financière est saine et permet de projeter l'association dans des perspectives positives. Les marges de manœuvre financières dont nous disposons maintenant pourront être un levier considérable à la réalisation et au financement des projets.

Le Fonds de Roulement d'Investissement

Le FRI est positif et atteint cette année la somme de 2,8 M€ pour des financements stables de l'ordre de 30 M€. Cela montre une certaine solidité du FRI avec des amortissements de l'ordre de 17 M€ et des réserves affectées à l'investissement de l'ordre de 3,3M€.

Le Fonds de Roulement d'Exploitation

Le FRE est issu des résultats de l'année cumulés aux exercices antérieurs. Il est très positif malgré les résultats déficitaires que nous avons connus il y a quelques années. Avec le résultat 2025, le FRE est donc en amélioration et est très positif, solide et stable à hauteur de 8,8 M€. Sa solidité réside pour 2,3M€ dans des réserves dont celle de couverture du BFR de compensation des déficits et des fonds dédiés à l'exploitation pour environ 3 M€ mais qui seront amenés à être utilisés au fil du temps.

Le Besoin en Fonds de Roulement

Le BFR s'élève à -2,2 M€, c'est donc en réalité un excédent de financement d'exploitation. De part sa nature, il contribue à l'amélioration de notre trésorerie. Cet EFE s'explique par la régularité du paiement des dotations en 12^{èmes} et donc un délai de recouvrement très court des créances. Ce phénomène était déjà à l'œuvre dans le cadre de notre travail lié au recouvrement, que le CPOM vient consolider.

Situation de trésorerie

Compte tenu des éléments détaillés ci-dessus soit un FRI et FRE très positif, un EFE, la trésorerie est mécaniquement positive. Elle correspond à environ 176 jours de fonctionnement, soit très au-delà des 90 jours normatifs et permet de financer certains projets.

L'association présente donc des éléments financiers solides et très positifs qui nous permettent de nous projeter sereinement dans nos projets et nos perspectives.



1, rue de l'Yser
94370 Sucy-en-Brie
Tél. 01 56 74 21 00
www.apsi.fr

