



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2026

**RAPPORT
D'ORIENTATION
2026 - 2027**

TABLE DES MATIÈRES

Axe 1 - Accompagnement des personnes en situation de handicap	4
1.1 - Favoriser la fluidité et la singularité du parcours de vie en favorisant l'autodétermination	5
1.2 - Favoriser l'inclusion dans tous les domaines de la vie	9
1.3 - Soutenir les projets de vie affective	9
 Axe 2 - Action militante et soutien aux familles	 10
2.1 - Soutenir, agir, communiquer	11
2.2 - Être présent associativement	11
2.3 - Ecouter, se parler	12
 Axe 3 - Action entrepreneuriale en qualité d'employeur	 13
3.1 - Reconnaître et affirmer la complémentarité de l'expertise des professionnels	14
3.2 - Développer une culture entrepreneuriale et développer une démarche qualité	14
3.3 - Rendre attractifs les métiers, faciliter la mobilité et les parcours professionnels	15
 Axe 4 - Insertion dans le territoire	 17
4.1 - Développer des projets innovants et promouvoir la recherche, notamment en matière de santé	18
4.2 - Développer notre notoriété et structurer notre politique de recherche de fonds	18
4.3 - Favoriser les rapprochements inter-associatifs et les partenariats	18
 Axe 5 - Structurer et développer la gouvernance	 19
5.1 - Piloter l'organisation de l'association et des établissements	20
5.2 - Professionnaliser les administrateurs référents	21

AXE 1

L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'action de l'association est une action volontariste et continue au service des personnes en situation de handicap, et le rapport d'orientation pour l'année à venir traduit cette volonté et cette continuité : selon la formule bien connue, nous mettons en place le changement dans la continuité. Les orientations qui sont inscrites dans ce rapport trouvent leurs racines dans nos actions en cours, certaines depuis plusieurs années, et trouvent naturellement leur évolution dans les besoins nouveaux qui se font sentir. Le projet associatif et le plan d'orientations stratégiques que nous avons élaboré en 2025 nous servent de fil conducteur et nous permettent de vous présenter ces évolutions à venir dans le futur immédiat.

1 Favoriser la fluidité et la singularité du parcours de vie en favorisant l'autodétermination

✂ Accompagner sans rupture

Notre principale orientation quant à l'accompagnement des personnes en situation de handicap s'inspire évidemment de la notion d'autodétermination et vise à leur éviter les ruptures d'accompagnement.

✂ Dès le plus jeune âge...

La prise en charge précoce des enfants en situation de handicap, comme d'ailleurs celle de tous les enfants, est le gage de leur développement maximal, ainsi que la Haute Autorité de Santé ne cesse de le dire. Pour ce faire nous avons commencé à travailler, et nous allons continuer en ce sens, à promouvoir la prise en charge des enfants en situation de handicap dès le plus jeune âge.

Notre premier projet, dont nous vous avons déjà parlé lors de notre dernière assemblée générale, consiste en la création d'une crèche inclusive, c'est-à-dire en mesure d'accueillir des enfants non handicapés et des enfants handicapés sur la commune de Montpellier. Ce projet a bien progressé en une année, a reçu l'aval de la ville de Montpellier, de la Caisse d'Allocations Familiales de l'Hérault et de la Protection Maternelle et Infantile dépendant du département. Le permis de construire vient d'être déposé et les financements demandés à la ville et à la CAF. Parallèlement, ce projet innovant fait l'objet d'une recherche de fonds privés, dans le cadre du mécénat par le biais de notre fonds de dotation Kristal. A ce stade, l'ouverture de la crèche, initialement prévue à la rentrée scolaire 2027, a été repoussée au début de l'année 2028.

Sans attendre la réalisation définitive de cette crèche, nous travaillons avec la mairie de Lunel dans l'espoir de pouvoir mener à bien un projet identique sur cette commune.

✂ ... de l'enfance à l'âge adulte...

Bien évidemment, nous continuons à travailler à la création de places dans les SESSAD et les IME pour résorber la bien trop importante liste d'attente d'enfants handicapés sans prise en charge qui s'allonge devant nos établissements.

A Lunel, une opération d'agrandissement du SESSAD est prévue avec l'achat prochain de deux locaux adjacents au bâtiment actuel. Cette extension permettra non seulement d'améliorer les conditions d'accueil, mais aussi de développer de nouveaux services dans ce secteur.

Toujours dans le domaine de l'enfance, nous souhaitons nous engager dans le soutien aux enfants en double vulnérabilité, c'est-à-dire connaissant une situation de handicap en même temps que des difficultés familiales et sociales.

C'est pourquoi nous voulons pouvoir proposer la création d'un IME pour ces enfants à double vulnérabilité. Nous avons, à ce propos, déjà rencontré l'ARS et le Conseil Départemental de l'Hérault. Ces derniers nous ont indiqué qu'ils travaillent sur la définition d'un tel établissement, qu'ils nomment IME 365, c'est-à-dire ouvert toute l'année.

L'Unapei 34 possédant des terrains potentiellement constructibles sur Villeveyrac, souhaite donc avoir un rôle à jouer et proposer sa contribution.

Dispositif situation complexe

Nous faisons le constat tous les ans que certains enfants présentent des pathologies de plus en plus complexes créant des troubles importants sur les groupes éducatifs.

Cela occasionne des accidents de travail, des dégâts, des impacts sur la vie de groupe, sur l'accompagnement de l'enfant en question mais aussi sur les autres enfants. Chaque directeur tente de répondre autant que possible à ces situations particulières mais nous pensons que la réponse la plus adaptée doit être collective.

C'est pourquoi en 2026 nous travaillerons sur la création de dispositifs/ solutions pour accompagner différemment les personnes à besoins spécifiques.

Cela passera peut-être par la création d'un lieu qui leur serait dédié avec des moyens humains dédiés. Ainsi ils auraient un accompagnement un pour un sans interaction avec le groupe et sans stimuli extérieur.

Bien évidemment et à chaque fois que possible, un retour dans le collectif, même ponctuellement, sera recherché.

Des négociations avec les partenaires sociaux seront enclenchées afin de valoriser spécifiquement cet accompagnement auprès d'enfants à comportements dévifs.

Nous savons également que l'ARS et plus particulièrement la délégation de l'Hérault souhaite conduire une expérimentation sur ces solutions spécifiques qui seraient profitables pour tous les acteurs de la triple expertise : parents, salariés, personnes en situation de handicap.

Reconfiguration site des Mûriers

Nous avons travaillé en 2025 sur la reconfiguration du site des Mûriers, avec la reconstruction de l'ATO, d'une cuisine centrale ou réfectoire pour tout le site et d'autres salles d'activité. Dans les prochains mois, nous allons entamer les renégociations avec les tarificateurs (ARS et CD34) afin d'obtenir les fonds nécessaires. A ce jour, la facture d'une telle opération se chiffre à 12 millions d'euros, facture qui ne cesse d'augmenter.

Si, et nous le souhaitons ardemment, nous obtenons le feu vert des tarificateurs, il nous faudra trouver une solution de repli pour l'ATO le temps des travaux.

✂ ...et même, lors du vieillissement...

Les ruptures d'accompagnement peuvent survenir à tous les âges de la vie : il en est ainsi pour les personnes handicapées vieillissantes qui arrivent au terme de leur vie active, qu'elle se soit déroulée en ESAT, en ATO ou en EAM. Parvenues à un âge compris entre 60 et 65 ans elles doivent quitter leur établissement de jour, mais aussi leurs foyers de vie, d'hébergement ou logement, sans pour autant savoir si elles auront une place dans un EHPAD. Qui plus est, nous estimons que la place de ces personnes n'est pas, à cet âge-là, dans un EHPAD, où ne sont accueillies que des personnes en perte d'autonomie et donc d'un âge moyen bien plus avancé.

Nous travaillons donc à la création d'Unités pour Personnes Handicapées Vieillissantes (UPHV) qui sont un intermédiaire entre les établissements de vie active et les EPHAD. Nous considérons que ces unités doivent cependant être en lien, y compris en lien géographique, avec des EHPAD de façon à assurer une transition douce pour les personnes que nous accompagnons.

En dernier lieu, nous allons travailler sur un troisième projet en lien avec la mairie de Gignac.

Pour ces personnes handicapées vieillissantes, nous estimons également qu'il est parfaitement anormal de les obliger à quitter leur lieu de résidence lorsqu'elles arrivent en fin de période d'activité : aucune personne non handicapée n'est soumise à un tel régime, chacune pouvant continuer à vivre dans son logement si elle le désire. Nos projets s'articuleront donc autour de cette idée que les personnes en situation de handicap devront pouvoir continuer à vivre chez elles tout au long de leur vie si elles le désirent.

Pour progresser en ce sens, un groupe de travail vient d'être mis en place au sein du conseil d'administration dans le but de trouver des solutions innovantes pour le logement des personnes en situation de handicap, en s'appuyant notamment sur les conclusions du rapport Piveteau-Wolfrom intitulé « demain, je pourrai choisir d'habiter avec vous ». Il traite du sujet de l'habitat accompagné, partagé et inséré dans la vie locale (habitat API ou habitat inclusif).

L'habitat « Accompagné, Partagé et Inséré dans la vie locale » (API), a pour projet de permettre de « vivre chez soi sans être seul », en organisant, dans des logements ordinaires aménagés à cette fin,

regroupés en unités de petite taille, une solidarité de type familial, sécurisées en services, et ouvertes sur l'extérieur.

Les différentes formes d'habitat partagé sont, d'abord, des domiciles ordinaires.

Ils traduisent le choix de vivre dans son logement au lieu d'opter pour le mode de vie collectif que propose un établissement (type foyer de vie ou EHPAD). Les personnes âgées et celles qui vivent avec un handicap partagent ainsi, seules ou en famille, les mêmes immeubles ou résidences que les personnes « valides », voire partagent avec elles leurs espaces de vie quotidienne.

Mais un habitat partagé ne peut pas répondre à ce qu'on attend de lui s'il est seulement « ordinaire ».

Car s'il prend appui sur les capacités d'autonomie des personnes vulnérables, c'est en organisant, entre elles, avec elles et autour d'elles, tous les éléments d'accompagnement nécessaires pour que ces capacités puissent s'exprimer.

Les pouvoirs publics, qui accompagnent ce mouvement, ont défini en 2018, via la loi ELAN, un cadre pour faciliter l'émergence et le financement de ce type d'habitat, désigné sous le terme d'habitat inclusif. Il s'agit d'initiatives rassemblant des habitants autour d'un projet de vie commun pour faire face à leur fragilité. Ce projet est accompagné et animé par un animateur-coordonateur. Chaque habitant dispose soit d'un logement autonome regroupé autour d'espaces communs, soit d'un espace privatif au sein d'une colocation.

Enfin, nous travaillons à un projet d'UPHV (Unité pour Personnes Handicapées Vieillissantes) en lien avec la commune de Gignac et AESIO Mutuelle qui a une compétence particulière dans la gestion des EHPAD.

Nous espérons donc avancer sur tous ces projets tout en ayant conscience des difficultés d'ordre financier du département et du fait que le plan des 50 000 solutions, financé sur des crédits de l'Etat, semble pour le moment à l'arrêt vraisemblablement pour des questions de régulation budgétaire.

Soutenir l'autodétermination

Un groupe de travail s'est penché sur l'intégration des personnes accompagnées au conseil d'administration de l'Unapei 34, mais en raison des difficultés juridiques et des risques que cela fait courir aux personnes accompagnées, il a été finalement décidé de créer un groupe de réflexion destiné aux personnes accompagnées qui leur permettra de faire connaître leurs sentiments sur les projets du conseil d'administration ainsi que leurs souhaits et besoins qui ne seraient pas pris suffisamment en compte. Ce groupe, qui comprend vingt personnes accompagnées qui se sont déclarées volontaires, s'est réuni pour la première fois le 21 mai au siège et la réunion fut fructueuse : elle est visible sur YouTube par l'ensemble des établissements et des familles intéressées.

2 Favoriser l'inclusion dans tous les domaines de la vie

Accès à la santé et au bien-être

Cette année encore nous allons avoir une action spécifique en lien avec la santé.

Dépistage génétique

Ainsi, nous souhaitons réellement pouvoir donner la possibilité à toutes les personnes accompagnées de bénéficier d'un dépistage génétique qui sera effectué par les services du Pr Geneviève. Pour cela, nous comptons nous appuyer sur les services médicaux de nos établissements afin d'aider à constituer le dossier administratif et médical. Comme cela allège la tâche du service de génétique, cela lui permet de démultiplier les dépistages. Cette action est coordonnée au niveau de l'Unapei34 par le Docteur Pérez.

Conventionnement avec Clinique Beausoleil

Nos relations avec le secteur sanitaire ne doivent pas se cantonner au CHU de Montpellier. Ainsi, nous nous sommes rapprochés de la Clinique de Beausoleil, gérée par Aesio Méditerranée avec qui nous partageons des valeurs et des visions communes. C'est pourquoi nous avons décidé de travailler en 2025 sur la mise en place d'une convention entre nos structures. Cela permettra peut-être de modifier les pratiques de la clinique vis-à-vis de nos résidents, en acceptant que les proches/éducateurs puissent rester le plus longtemps possible auprès de la personne en situation de handicap. Nous pourrions former, sensibiliser certains professionnels de la clinique sur les spécificités liées au handicap. Nous pourrions adapter nos documents de liaison pour en faire des outils efficaces. Bref, agir de concert, dans l'intérêt supérieur de la personne en situation de handicap.

3 Soutenir les projets de vie affective

Poursuite projet EVARS

L'Unapei 34 s'est engagée dans la démarche EVARS (Education à la Vie Affective, Relationnelle et Sexuelle), en organisant en 2025 une réunion sur ce thème à destination des familles, intitulée « Nos enfants et l'amour ». Nous souhaitons maintenant poursuivre ce travail.

Sous l'égide du Directeur Général Adjoint, l'objectif est de créer un groupe de travail qui devra recenser toutes les actions EVARS déjà en vigueur au sein de nos établissements, définir un plan d'actions d'amélioration sur ce thème. Nous avons également budgété pour 2026 des montants de formation.

Si nous rêvons un peu, peut-être que l'année prochaine nous pourrions publier le livre blanc EVARS Unapei 34.

AXE 2

L'ACTION MILITANTE ET LE SOUTIEN AUX FAMILLES

1 Soutenir, agir, communiquer...

Nos actions en direction des familles, telles qu'elles sont prévues dans notre projet associatif et déclinées dans notre plan d'orientations stratégiques visent à les soutenir lorsqu'elles sont en attente de place pour leur enfant dans l'un de nos établissements, à les soutenir au quotidien lorsqu'elles ont un besoin en lien avec le handicap de leur enfant, de les informer sur les sujets pouvant potentiellement concerner leur enfant handicapé ou les concerner directement en leur qualité d'aidant.

Pour ce faire, nous continuerons à proposer des réunions sur différents thèmes, ainsi que cela a déjà été fait (thème de « l'après nous », réunion sur la santé, la prévention des cancers et les maladies rares, réunion sur la vie affective et sentimentale des personnes en situation de handicap, l'aide aux aidants) : afin de connaître les sujets qui vous intéressent, un questionnaire vous a été récemment envoyé auquel vous avez répondu massivement (plus de 160 réponses), ce qui nous a permis de dégager les thèmes que nous aurons à aborder dans un proche avenir. Nous envisageons pour cette année 2026 une réunion d'information sur la retraite des personnes en situation de handicap. Une deuxième réunion est prévue dont le thème pas arrêté encore, mais qui pourrait porter sur la fratrie. Il s'agit d'un thème que vous avez souhaité voir aborder. Enfin, au premier semestre 2027 une réunion sur l'autodétermination sera organisée.

La création d'un service social au profit des familles est déjà amorcée avec l'arrivée d'une assistante sociale, et sera consolidée en fonction des besoins.

Notre site Internet a évolué avec la création d'un espace dédié aux familles qui continuera à être abondé : bien plus qu'une simple rubrique, cet espace famille est une communauté dédiée à accompagner et soutenir les familles ayant un enfant en situation de handicap mental. Nous comprenons les défis uniques auxquels vous faites face, et notre mission est de vous offrir un espace chaleureux, informatif et bienveillant. Dans cet espace, nous mettons à votre disposition des ressources précieuses pour vous guider à chaque étape de ce parcours, que vous recherchiez des conseils pratiques, des témoignages inspirants, ou des informations sur les services et les aides disponibles.

2 Être présent associativement...

Un groupe de travail a réfléchi intensément sur la définition et la place des administrateurs référents dans nos établissements et leurs missions notamment en direction des familles : le résultat de ces travaux sera présenté aux familles d'ici peu.

Les administrateurs référents ont un rôle particulier à jouer dans les liens entre les familles et les établissements : nous allons faire en sorte que les familles soient parfaitement informées de ce rôle et de la façon dont elles peuvent contacter l'administrateur référent de l'établissement où est accompa-

-gné leur enfant, et pour cela améliorer le site Unapei 34 afin de rendre facilement accessible cette présentation des administrateurs référents aux familles, et chaque administrateur référent sera invité par le directeur de chaque établissement pour présenter aux familles l'association, l'administrateur référent, son rôle, sa fonction lors d'une journée particulière dans l'établissement (portes ouvertes ou autre).

L'idée d'un club des bénévoles a émergé car nous avons constaté que celles et ceux qui nous aident et soutiennent notre action ponctuellement ne sont sollicités que lorsqu'on en a besoin et sans qu'une vraie organisation ait été mise en place. Désormais, des fiches de mission ont été rédigées et seront déposées sur notre site web, et notre objectif est de lancer ce club avant fin 2026 (septembre/octobre). Le bénévolat est une richesse essentielle. C'est grâce aux bénévoles que nos actions prennent vie, que notre association peut offrir écoute, accompagnement et moments de joie aux personnes que nous accompagnons.

2 Ecouter... Se parler...

Enfin, nous envisageons la création de groupes de parole au bénéfice des parents, notamment de ceux qui découvrent les problématiques du handicap et souhaitent pouvoir échanger avec des parents plus « aguerris ».

Nous sommes en train de finaliser notre partenariat avec l'association Halte Pouce pour l'ouvrir au plus tard en décembre 2026. C'est une attente forte des familles ressortie du questionnaire " mieux connaître vos attentes". Ce groupe de parole est demandé par 58% des familles interrogées.

AXE 3

**L'ACTION ENTREPREUNARIALE
EN QUALITÉ D'EMPLOYEUR**

1 Reconnaître et affirmer la complémentarité de l'expertise des professionnels

✂ Création du Pôle Patrimoine

La mise en place de la nouvelle organisation en pôle explique également la création d'un pôle « patrimoine et logistique ».

L'objectif est de pouvoir doter l'Unapei 34 d'une direction opérationnelle capable d'avoir une vision projective des besoins patrimoniaux, de nos possibilités foncières et de maintenir notre parc foncier en parfait état de fonctionnement.

Cette direction devra aussi assurer la sécurité bâtementaire et le respect des normes.

Nous pensons aussi qu'il serait possible de mutualiser certaines fonctions liées à la définition des besoins, la négociation tarifaire et la contractualisation des achats.

La création de ce pôle patrimoine et logistique doit permettre de recentrer les autres directions de pôle sur leur cœur de métier : l'éducatif et la gestion de projet, tout en nous permettant de rationaliser nos coûts afin de dédier nos moyens financiers à l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Un audit sur la définition du périmètre de ce poste se termine prochainement. Nous avons budgété pour l'année 2026 la création d'un poste de préfigurateur du pôle patrimoine. Gageons que l'an prochain nous puissions en reparler dans la partie « réalisations 2026 ».

Il est évident que la mise en place de ce pôle se fera dans le respect des instances représentatives du personnel.

2 Développer une culture entrepreneuriale et développer une démarche qualité

✂ Evaluation HAS 2026

La réforme des évaluations issue de la loi 2002 a fusionné les évaluations internes et externes. Dorénavant, il n'existe qu'une seule évaluation dont la grille est fixée nationalement et identique à tous les établissements.

Il relève des ATC de fixer pour chaque établissement le calendrier de cette évaluation. Ainsi tous les ESMS de l'Unapei 34, à l'exception de l'EAM, devront avoir été évalués par un cabinet extérieur en 2026.

Les résultats de cette évaluation seront publics et serviront de base au renouvellement de nos autorisations.

A l'issue de ces évaluations, le service QHSE (Qualité Hygiène Sécurité Environnement) s'attachera à

poursuivre la dynamique d'amélioration continue, via le suivi des plans d'actions et la mise en place de points réguliers avec les établissements.

Poursuite du déploiement des outils qualité structurants

Le service QHSE développera le pilotage via une exploitation renforcée des outils (AGEVAL, OGIRYS, indicateurs SST) au service de la qualité de l'accompagnement des personnes accueillies et de la sécurité des professionnels.

Renégociation du CPOM (2026)

Notre CPOM couvre la période 2022-2026. Cela signifie que nous devons dès à présent entamer les négociations afin d'avoir un nouveau CPOM pour le 1er janvier 2027.

Dématérialisation des factures

Afin de lutter contre la fraude à la TVA, l'état a souhaité mettre en place la généralisation de la dématérialisation des factures. Notons que cela ne signifie pas envoyer les factures en PDF via son Email.

Cela signifie qu'à compter du 1er septembre 2026, toutes nos factures devront arriver sur une plateforme numérique pour ensuite être intégrées après validation par des opérateurs bien réels (directions, économes...) directement dans le logiciel comptable.

Vous vous doutez bien que tout ce nouveau process ne peut se mettre en place par magie. La mise en place de cette nouvelle norme va mobiliser les équipes comptables durant les premiers mois. Nous avons choisi l'outil informatique qui permettra cette intégration automatique : YOOZ et qui a une interface avec notre logiciel comptable.

3 *Rendre attractifs les métiers, faciliter la mobilité et les parcours professionnels*

Elections professionnelles et dialogue social

Les prochains mois seront marqués par une échéance majeure pour les salariés de l'Unapei 34 : les élections des représentants du personnel.

Dans cette perspective, il nous revient, en lien étroit avec les partenaires sociaux, de définir les modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel (IRP) et de préparer sereinement l'organisation du scrutin.

Parallèlement, nous poursuivrons les négociations engagées avec les organisations syndicales afin d'aboutir à un chantier structurant, longtemps différé : l'harmonisation de nos accords relatifs au temps de travail.

Déploiement d'une politique Ressources Humaines

Au cours des derniers mois, la politique Ressources Humaines de l'Unapei 34 a été rédigée.

L'enjeu pour 2026 est de la faire valider par l'ensemble des instances compétentes, puis de la déployer dans l'ensemble des établissements de l'association.

Dans cette dynamique, nous actualisons et la formalisons les documents constitutifs du Document Unique de Délégation (DUD).

Bourses à l'innovation

Les deux premières éditions des « bourses à l'innovation » ont rencontré un réel enthousiasme auprès des salariés et ont été saluées par les évaluateurs de la HAS. Elles ont permis de révéler la créativité et l'engagement des professionnels au service des personnes accompagnées.

Forte de ces retours positifs, l'Unapei 34 est attendue pour le lancement de la 3^{ème} édition. Celle-ci viendra encourager et valoriser de nouvelles initiatives, au service de l'accompagnement, mais aussi de l'amélioration concrète de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés.

AXE 4

**L'INSERTION DANS LE TERRITOIRE ET LE
DÉVELOPPEMENT DE NOTRE INFLUENCE**

1 Développer des projets innovants et promouvoir la recherche, notamment en matière de santé

Depuis plusieurs mois, nous nous attachons à développer des partenariats stratégiques, notamment avec les acteurs du secteur sanitaire. Nous affirmons notre volonté de renforcer les passerelles entre le sanitaire et le médico-social, afin de fluidifier les parcours et améliorer la qualité des accompagnements.

2 Développer notre notoriété et structurer notre politique de recherche de fonds

💡 Fonds de dotation Kristal

Créé en 2024, notre fonds de dotation « Kristal a vu sa stratégie définie et nous avons choisi les personnes pour nous accompagner. L'année 2026 devra nous permettre de récolter les premiers fruits de ce travail de recherche de fonds et de mécénat. Dans un contexte de raréfaction des financements publics, la recherche de compléments de financement représente un enjeu majeur pour continuer à innover et proposer des réponses adaptées aux besoins des personnes accompagnées.

3 Favoriser les rapprochements inter-associatifs et les partenariats

Convaincue que la coopération entre associations constitue un atout essentiel, l'Unapei 34 poursuivra et renforcera ses collaborations avec ses partenaires. Ainsi, nous pérenniserons les structures partagées, notamment avec Melting et le GCSMS ISI. Nous veillerons également à répondre conjointement aux appels à projets dès lors que nos intérêts seront non seulement préservés mais également sublimés.

Nous continuerons de soutenir activement les actions portées par notre mouvement national et régional. À ce titre, l'Unapei 34 restera pleinement engagée aux côtés de l'Unapei, comme elle l'a récemment démontré lors de la campagne « #JaiPasEcole », qui a bénéficié d'une forte visibilité, notamment médiatique.

Nous poursuivrons également le développement de notre visibilité et notre notoriété, en renforçant notre présence dans les forums et en multipliant nos rencontres avec les acteurs politiques.

Dans les mois à venir, nous serons mobilisés dans le cadre des différentes campagnes électorales, que ce soit pour les Présidentielles, ou Législatives, afin de faire entendre la voix des personnes en situation de handicap et défendre leurs droits.

AXE 5

STRUCTURER ET DÉVELOPPER LA GOUVERNANCE

1 Piloter l'organisation de l'association et des établissements

✂ Gérer, être compétent...

Les associations gestionnaires d'établissements sociaux et médico-sociaux telles que la nôtre doivent avoir une gouvernance structurée et développée en compétences, afin non seulement d'être en permanence capable d'assurer une gestion saine alors même qu'elle devient de plus en plus complexe et qu'elle évolue continuellement, et d'être en mesure de construire et de développer nos projets dans un contexte de plus en plus difficile.

2 Professionnaliser les administrateurs référents

✂ Se former et former...

Dans ce domaine, nous entendons agir dans plusieurs directions : professionnaliser les administrateurs par la mise en place de formations spécifiques, définir clairement les missions des administrateurs référents dans les établissements, piloter l'organisation de l'association et de ses établissements et faire monter en compétences les membres des conseils de la vie sociale.

Sur le premier point, nous envisageons de continuer les formations données aux administrateurs grâce à l'appui de l'Unapei, dans les domaines juridiques et financiers dans le secteur médico-social, après les avoirs formés aux techniques du management avec l'appui du cabinet Endogène : ces formations, commencées fin 2025, se poursuivront fin 2026 et début 2027.

En 2025, l'organisation et le fonctionnement des administrateurs référents a été mis en place après des travaux menés dans le cadre d'un groupe de réflexion.

En 2026, un dispositif d'animation et de coordination des administrateurs référents a vu le jour, les premières réunions se sont tenues les 6 février et 24 mars. Dans l'année qui vient, nous allons étudier de possibles évolutions du positionnement des administrateurs référents : de l'établissement au pôle, une éventuelle spécialisation dans un domaine particulier - enfance, santé, travail, logement...- et d'un « médiateur » qui pourrait faire le lien entre la famille et l'administrateur référent, en étant l'informateur du conseil d'administration.

✂ Pour mieux piloter...

Le pilotage de l'association et de ses établissements sera renforcé grâce à la création de six pôles d'établissements, dont un pôle technique : les deux premiers de ces pôles sont déjà en fonctionnement sur le site du bassin de Thau et à Saint Martin de Londres. Le pôle technique va être lancé dès le second semestre 2026. Enfin, nous venons de créer un poste de directeur en charge du développement dont le rôle sera de travailler aux divers projets souhaités par le conseil d'administration.

Enfin, nous souhaitons faire monter en compétences les membres des conseils à la vie sociale (CVS) de façon que ces instances, qui participent activement au bon fonctionnement quotidien des établissements, puissent elles-mêmes pouvoir donner le meilleur au bénéfice des personnes accompagnées.

Dès le 2^e semestre 2026, nous allons déterminer le dispositif de formation le mieux adapté aux membres des CVS, en lien avec les services de l'Unapei qui disposent déjà d'une expertise dans ce domaine. Dans le courant du 1^{er} semestre 2027 ce plan de formation sera mis en place au sein de l'Unapei 34.

CONCLUSION

Nous allons donc continuer les diverses actions déjà entreprises au profit des personnes que nous accompagnons, tout en élargissant notre palette de solutions aux plus petits et aux personnes vieillissantes.

Nous continuerons à informer les familles et les personnes accompagnées grâce à des réunions sur des nouveaux thèmes pour mieux répondre à vos attentes, mais aussi pour vous informer des évolutions voulues par les pouvoirs publics (école inclusive, évolution des ESAT, logements accompagnés, partagés et insérés ...) et qui vont nous conduire à nous réorganiser (dispositif Sérafin PH, plateformes de services).

Les personnes en situation de handicap resteront toujours au centre de nos préoccupations et leur inclusion dans un monde en mouvement, notre souhait le plus évident.

