

# STRATÉGIE RSO



# Raison d'être

Ancrée dans un territoire riche de diversité humaine, l'APEAI Ouest Hérault s'engage pour une société plus inclusive, équitable et durable. Convaincue que chacun a le droit d'être acteur de sa vie, notre association œuvre chaque jour pour accompagner les parcours de vie avec respect, dignité et confiance.

Notre démarche de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) est le prolongement naturel de nos valeurs : solidarité, bienveillance, co-construction et engagement collectif. Elle s'appuie sur une vision partagé avec l'ensemble de nos parties prenantes : personnes accompagnées, familles, salarié(es), bénévoles, partenaires, institutions.

Nous croyons en la force de l'auto-détermination, en l'importation du pouvoir d'agir, et en la richesse de l'expérience partagée, notamment à travers l'implication de pairs aidants.

La stratégie RSO de l'APEAI n'est pas un simple cadre : c'est une dynamique vivante, en évolution constante, visant à renforcer notre impact social, environnemental et économique. Elle se traduit par des engagements concrets, des pratiques responsables et des projets porteurs de sens.



Le nouveau logo de l'APEAI Ouest Hérault, reflète bien les valeurs de notre association :

- L'ancre territorial (mis en avant par les a et le e)
- L'inclusion et l'insertion (mis en avant par le p et le i ouverts)



## GOUVERNANCE



“La force de notre association : la contribution et la participation de chaque membre qui la compose, grâce à des **réalisations et des évolutions collectives**, nous pouvons dire que notre gouvernance poursuit son évolution vers une **approche participative**” Romaric BRUIANT, **Directeur Général**



### À Savoir

6 commissions associatives permettent une **participation active** de nos membres (C.A., salariés, familles, personnes accompagnées) depuis 2023.

Le conseil d'administration **approuve ou arrête** toutes les décisions importantes (33 décisions en 2024).

5 groupes de réflexion dédiés **au développement durable, à la cellule travaux, à l'informatique, à la Qualité et à Ogirys.**

Des correspondants **spécifiques** sont dédiés aux questions : Ogiris / Qualité / RGPD. Et des **référents** portent les sujets : Sport / V.I.A.S.

### Chiffres clés 2024

- **5** bureaux soit **20h** de réunion
- **8** C.A. soit **24h** de réunion
- **33** délibérations du C.A.
- **24** réunions hebdomadaires entre le Président et le Directeur Général
- **2** séminaires : Membres du Conseil et les Directions
- **47** réunions pour nos **6** commissions
- **163** participants aux commissions
- **3** réunions par CVS (soit 27 réunions pour l'ensemble de l'association)



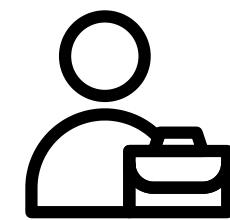
#### Gouvernance associative

- AG / CA / Bureau
- Présidence et Administration Délégués
- Commissions et Comités
- CVS



#### Gouvernance exécutive

- Siège
- Plateformes de Services
- Direction des offres
- CODIR / COTECH



**351**  
salarié(e)s



**180**  
adhérents

## Chiffres clés RH/PAIE 2024

- **75%** de femmes
- **66** métiers différentes
- **98.5%** Index égalité professionnelle
- **82%** de notre personnel travaille à **temps plein**

- Le nombre moyen d'équivalents temps plein pour l'année 2024 s'élève à **326.59**
- Nous avons conclu **837** contrats à durée déterminée (**CDD**) impliquant **149 personnes distinctes**

L'APEAI OH participe activement depuis 2022, à la **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées** (SEEPH) en organisant plusieurs types d'évènements :

- **De l'informatif : 1 jour, 1 handicap** : chaque jour les salariés reçoivent des informations sur un handicap spécifique
- **Des rencontres : Duo-day** : des travailleurs handicapés partagent une journée de travail avec différent services au siège social
- **De la formation** : EN 2023, **Formation sur le vieillissement** : simulateur de vieillissement pour mieux comprendre la perte d'autonomie. En 2024, **sensibilisation sur les troubles dys, les troubles psychiques, les maladies chroniques et la santé mentale** au travers d'un casque de réalité virtuelle.

 Le taux légal d'emploi de personnes en situation de handicap **est fixé à 6 %**. À l'APEAI OH, nous employons **2,75 fois** plus de personnes reconnues RQTH que ce minimum légal.



Politique salariale : Prime Ségur de la santé pour tous (CDI, CDD et apprenti) depuis 1<sup>er</sup> janvier 2024.

 Mutuelle et prévoyance avantageuses, avec une prise en charge de 60% par l'employeur.

## Faits Marquants



L'association a consacré près de **140 484€ pour la formation** professionnelle des salariés en 2024.

**310 salariés** ont été formées pour environ 6 897 heures



L'APEAI Ouest Hérault intègre la transition écologique comme un axe stratégique prioritaire, en développant des actions concrètes pour limiter son impact environnemental et promouvoir des pratiques durables au sein de ses structures.



#### A l'ESAT

- Utilisation des produits **éco-responsables**
- Déchets **100% recyclables**



#### Réduction de l'empreinte environnementale

- Référentiels de température
- Économies d'eau et d'électricité
- Gestion des déchets (tend vers le 100% recyclable)
- Utilisation de produit éco-responsables



#### Valorisation des déchets électroniques

- Tri et recyclage d'équipements obsolètes
- Collaboration avec des ateliers de travailleurs handicapés (ATO) pour favoriser l'inclusion sociale.



#### Achat responsables et projets innovants

- Circuits courts
- Forêt nourricière



La **certification RABC** (*risk analysis and biocontamination control*) concernant la gestion des risques de contamination microbiologiques dans le traitement du linge

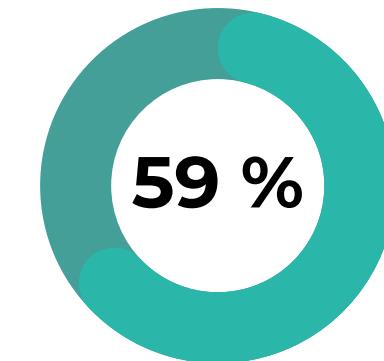
#### La forêt Nourricière

Initiée par l'APEAI Ouest Hérault, la forêt nourricière s'inscrit dans une logique de transition écologique et de régénération des écosystèmes. Ce projet vise à créer un espace comestible, durable et résilient, fondé sur les principes de la permaculture et de la biodiversité. En favorisant les plantations d'espèces locales et mellifères, il contribuera à la restauration des sols, à la capture du carbone et à la préservation de la faune et de la flore. Cette forêt nourricière deviendra un véritable outil pédagogique et écologique, au service d'un modèle de développement plus respectueux de l'environnement.



ÉCONOMIE

## Un budget annuel de 23 millions d'euros



La masse salariale a représenté **58.53 %** du budget total de l'association

## Chiffres clés 2024

- 15 bilans
- 11 budgets, soit **23 062 €**
- **28 566 €** produits de fonctionnement
- **7 798** écritures d'achats
- **114 779** lignes saisies

## Les résultats administratifs des établissements conventionnés

- ARS : 37 906 €
- Département : 71 688 €

Le résultat consolidé 2024 est un **excédent de 76 986 €** cette année contre une perte de 260 233 € en 2023



## Des équilibres financiers positifs

- Capacité autofinancement importante : **2 823 000 €**
- Un fond de roulement net global de **10 407 €**
- Un excédent de fond de roulement : **1 526 000 €**
- Une trésorerie importante : **11 933 000 €** dont une partie déjà mobilisée sur des projets futurs



## **12 SITES POUR NOS OFFRES**



**7 implantés dans  
villes et villages**

L'Apeai Ouest Hérault est présente dans tout le territoire de l'ouest Hérault avec plus de 12 établissement dans 7 villes et villages

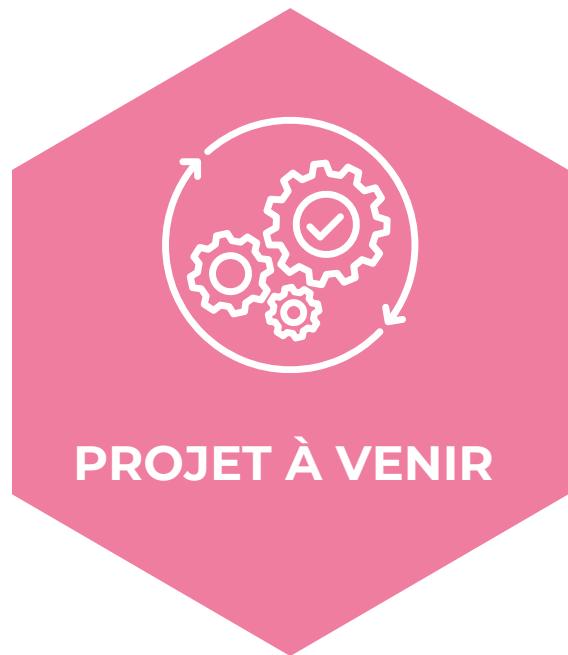


## **Le Club des Partenaires**

Le club partenaire de l'APEAI Ouest Hérault vise à **fédérer un réseau d'acteurs** engagés dans **l'accompagnement éducatif, social et médico-social**. Il permettrait de **mutualiser des ressources, échanger des bonnes pratiques** et **développer des projets en communs**.

## **Nos Partenaires**

- Les associations et fondations
- Les collectivités et les institutions publiques
- Les entreprises privés
- Les structures académiques



## GOUVERNANCE

- Création d'un espace de propositions d'idées à destination des salariés , via le site internet ou la future messagerie interne (à définir).
- Newsletter mensuelle résumant les décisions du comité administratif, les avancées des commissions et les prochaines échéances.

## SOCIAL

- Renforcement des actions autour de la Qualité de Vie au Travail (groupe de réflexion dédié, atelier santé mentale, ergonomie des postes).
- Portraits des salariés publiés sur les réseaux sociaux et le site web, pour valoriser les parcours, les métiers et encourager l'inclusion.

## ENVIRONNEMENT

- Lancement d'un bilan carbone global et élaboration d'une feuille de route vers la neutralité carbone à l'horizon 2030.
- Crédit d'un label "Zéro déchet" interne pour encourager les bonnes pratiques dans les services.

## ÉCONOMIE

- Mise en place d'un fond d'innovation sociale pour soutenir des micro-projets portés par les équipes.
- Ouverture d'une activité économique solidaire (type recyclerie, chantier d'insertion) pour créer de l'emploi local durable.

## TERRITOIRE

- Développement de projets inter-associatifs et entre partenaires, à l'échelle de l'Ouest Hérault.
- Organisation d'un forum territorial annuel sur l'inclusion réunissant les citoyens, les partenaires, les institutions, les salariés, les bénéficiaires et leurs familles (programme : ateliers interactifs et préventifs, présentation des métiers du médico-social, écoute des familles...).