



# RAPPORT D'ACTIVITE 2025

EAM L'HERYDAN

**ALPYSIA**

ZA Park Nord – Les Pléiades n°21

Route de la Bouvarde

74370 EPAGNY – METZ-TESSY

Tel : 04 57 98 20 20

[contact@alpysia.org](mailto:contact@alpysia.org)

[alpysia.org](http://alpysia.org)





## Table des matières

1. INTRODUCTION .....	3
2. PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT .....	4
2.1. Rappel des autorisations .....	4
2.2. Public accompagné .....	4
2.3. Projets menés en 2025 .....	5
3. ACTIVITE .....	7
3.1. Activité.....	7
3.2. Admissions et sorties .....	8
3.3. Absences .....	8
4. DEMARCHE QUALITE.....	9
4.1. Bilan des évènements indésirables et des plaintes et réclamations.....	9
4.2. Suivi du plan d'actions d'amélioration de la qualité .....	10
4.3. Démarche d'évaluation.....	11
5. RESSOURCES HUMAINES .....	12
5.1. ETP par établissement.....	13
5.2. Mouvements du personnel .....	13
5.3. Développement des compétences .....	14
6. CONCLUSION .....	15



# 1.INTRODUCTION

Début 2025, nous affichions pour l'EAM Hérydan des objectifs ambitieux :

- Stabiliser les équipes et les ressources RH,
- Poursuivre le travail sur les projets personnalisés avec une réelle pluridisciplinarité,
- Développer la communication interne et le projet Familéo,
- Insuffler une nouvelle organisation des activités sensorielles et sportives,
- Créer une ombrière avec panneaux solaires et sécuriser l'accès de la plateforme de retournement des véhicules (nouveau portail).

Ces objectifs sont tenus, hors création de l'ombrière suite au refus du permis de construire. Ce projet deviendra effectif en 2026 avec d'autres modalités par l'aménagement des toitures actuelles, sans désagrément pour les résidents. Je tiens à souligner ici le travail mené par les équipes de l'EAM Hérydan avec le soutien précieux des services du siège sur trois volets majeurs du fonctionnement de l'établissement :

- La stabilité de l'équipe pluridisciplinaire ; nous avons atteint collectivement l'objectif qui a consisté à ce que tous les postes en CDI soient pourvus début 2026,
- L'accueil de grande qualité des remplaçants ou intérimaires ; l'établissement est devenu attractif, identifié en tant que tel,
- Le contrôle du déficit et la maîtrise budgétaire malgré les sous dotations chroniques de fonctionnement par nos organismes de tarification, connues depuis l'ouverture de l'établissement.

En sus des informations classiques présentées dans un rapport d'activité, nous faisons le choix de présenter un focus sur un projet particulier initié en 2025, le projet « cinébus » qui fusionne plusieurs orientations poursuivies par l'établissement : élargir l'offre de loisirs et des services proposés aux résidents, ouvrir l'établissement sur son territoire, mettre en place des partenariats venant faciliter les interactions des usagers hors de la vie institutionnelle. Une présentation du Conseil de la Vie Sociale sera également détaillée dans ce rapport d'activité. Cette instance constitue un marqueur fort de l'association des usagers au fonctionnement de l'établissement.

Les professionnels et les résidents de l'établissement se joignent à moi pour vous souhaiter une bonne lecture de ce rapport d'activité.

Eric Lepage  
Directeur PHAJ



## 2. PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

L'établissement a connu une seule modification en 2025 avec la transformation d'une place d'accueil temporaire en place d'accueil permanent au 01.09.2025, totalement effective budgétairement au 01.01.2026. Ce choix est lié aux demandes d'admission en attente portant plus sur de l'accueil permanent. L'équipe arrive à répondre positivement à toutes les sollicitations reçues pour l'accueil temporaire. Sur ces bases, l'association Alpsia a sollicité les services du Conseil départemental 74 et de l'ARS pour cette petite transformation.

### 2.1. Rappel des autorisations

Autorisations	
Date d'ouverture	02/05/2010
Date de dernier renouvellement de l'autorisation	05/10/2022
Nombre de places autorisées – accueil permanent	31 puis 32 (09.2025)
Nombre de places autorisées – accueil temporaire	2 puis 1 (Idem)
Nombre de places autorisées – accueil de jour	4

### 2.2. Public accompagné

Les chiffres présentés ici sont extraits de la campagne ANAP 2025, « Agence Nationale d'Appui à la Performance ». Ils sont également pris en compte dans les documents préparatoires au diagnostic CPOM 2027 - 2031, préalable à une nouvelle contractualisation quinquennale entre les pouvoirs publics et l'association Alpsia.

Volontairement, n'apparaît pas ici de moyenne d'âge chiffrée, ce critère n'étant en rien significatif des besoins réels des personnes concernées.

Public accompagné	
Nombre de personnes accompagnées (hors AT et inclus SAJ)	36
Pourcentage de personnes présentant une déficience intellectuelle associée	100 %
Pourcentage de personnes atteintes d'autisme et d'autres TED	7,5 %
Pourcentage de personnes présentant des troubles psychiques	13 %
Pourcentage de personnes présentant des troubles du langage et des apprentissages	80 %
Pourcentage de personnes présentant des déficiences auditives	2 %
Pourcentage de personnes présentant des déficiences visuelles	25 %
Pourcentage de personnes présentant des déficiences motrices	53 %
Pourcentage de personnes présentant des déficiences métaboliques	11,5 %
Pourcentage de personnes cérébro-lésées	17 %
Pourcentage de personnes polyhandicapées	21 %
Pourcentage de personnes atteintes de troubles du comportement et de la communication	17 %



## 2.3. Projets menés en 2025

Il serait fastidieux pour les lecteurs de ce document de parcourir les multiples projets menés au sein de l'établissement. Le choix a été fait d'en décrire deux de façon synthétique : ils représentent l'un et l'autre la belle dynamique de l'EAM Hérydan.

Tout d'abord, vous trouverez ci-dessous un relevé de l'activité du Conseil de la Vie Sociale. Rappelons ici que le travail de participation des usagers au CVS a valu à l'établissement un prix remis en juin dernier à Lyon :

« **Mention spéciale ARS et France Asso Santé : Le CVS, une instance vivante** ».



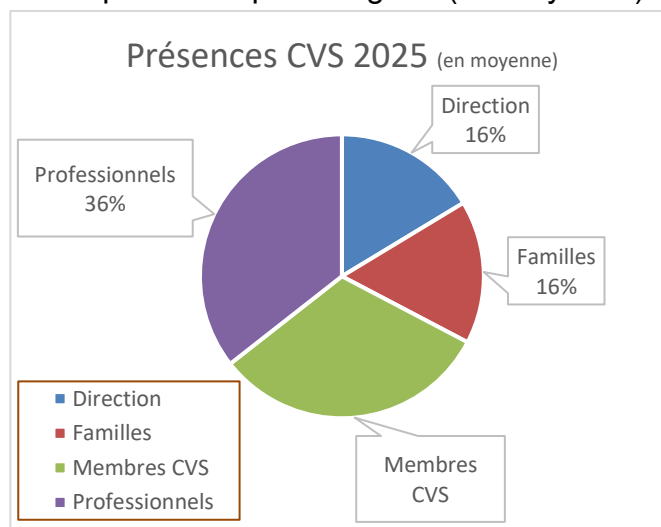
Plus que le prix reçu, il est important de signaler ici l'importance accordée à la parole des usagers au sein de l'établissement. Au-delà de leurs limitations, des supports de communication alternatives sont développés, venant soutenir la prise en compte des demandes directes, soit ressenties par les équipes ou identifiées au travers des réactions des usagers observées.

Le travail de préparation et de compréhension du CVS constitue un bon exemple de cette ambition, le tout se traduit au travers des éléments suivants, dont les différents sujets abordés :

- Nombre de réunions 2025 : 3 (avec une préparation tous les 15 jours),
- Nombre de comptes rendus : 3 en écriture et tous en pictos.
- Nombre de personnes invitées (en moyenne) : 16
  - ➔ 2 membres de la Direction, 5 représentants des usagers, 3 représentants des familles, 4 professionnels d'Alpysia, 2 professionnels extérieurs (médecin, tuteur).
- Nombre de personnes présentes (en moyenne) : 10,33



- Répartition des personnes présentes par catégorie (en moyenne) :



Date CVS	18/04/2025	27/06/2025	14/11/2025
Nombre de sujets traités :	6	9	10
Catégories :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relecture CVS précédent</li> <li>- Points RH</li> <li>- Points des résidents (8 sujets présentés en CAA dont alimentation, médiation animale, communication pictos, ...)</li> <li>- Budget</li> <li>- Projets 2025 identifiés</li> <li>- Informations diverses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relecture CVS précédent</li> <li>- Points des résidents (dont sorties, friperie, repas pique-nique, ...)</li> <li>- Points RH</li> <li>- Entretien du linge</li> <li>- Présentation des activités</li> <li>- Accueil tempo</li> <li>- Elixior – prestataire repas</li> <li>- Journée CVS</li> <li>- Information résident</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relecture CVS précédent</li> <li>- Points des résidents</li> <li>- Transformation place AT en place accueil permanent</li> <li>- Véhicule PMR</li> <li>- Futures élections CVS</li> <li>- Perspectives budgétaires 2026</li> <li>- Situation RH</li> <li>- Musicothérapie</li> <li>- Questions diverses</li> <li>- Alpysia 60 ans, diffusion vidéo</li> </ul>

Comme évoqué dans l'introduction de ce rapport d'activité, nous vous proposons ici un focus sur le projet « **Cinébus** » (Constitutrice : Maud Viret, cheffe de service).

A l'automne 2025, l'EAM Hérydan est devenu officiellement un point de projection « Cinébus ». Cette association, par son circuit itinérant, propose des projections de films récents dans les villages du département de Haute-Savoie.

L'objectif est double : répondre à la demande des résidents de « voir plus de films de cinéma », et par ailleurs inscrire l'établissement dans le dynamisme culturel de la commune et du territoire. Les usagers de l'EAM participent au choix du film et à l'accueil du public. Une belle avant-première s'est déroulée le 24.10 autour du film « Flow » associée à un goûter partagé avec les spectateurs à l'issue de la projection.



Deux nouvelles séances sont prévues avant l'été 2026. Ce projet vient compléter positivement les autres actions de partenariat de l'établissement autour de projets partagés : Ecole élémentaire d'Héry-sur-Alby, Aînés de la commune, Pôle culturel d'Alby-sur-Chéran, Mairie d'Héry-sur-Alby, Foyer de vie des Hironnelles à Aix-Les-Bains ...

## 3.ACTIVITE

L'activité réelle de l'établissement demande une lecture au-delà du simple examen des chiffres. Pour rappel, chaque usager a sa propre chambre, lieu de vie « privatif et domiciliaire », sans avoir à la partager durant ses absences pour vacances et / ou retour en famille. De ce fait, le niveau d'activité (ou nombre de journées totales) est un peu en deçà de l'attendu par les financeurs. C'est une position courageuse de l'association Alpysia qui doit être soutenue et maintenue en l'état le plus longtemps possible, à la différence de ce qui s'observe dans d'autres départements de la région AURA.

Cette logique ne s'applique pas pour la chambre d'accueil temporaire où les résidents concernés se succèdent, selon un calendrier trimestriel avec des durées de séjour propres à chacun. L'accueil temporaire permet d'expérimenter la vie en collectivité, de préparer une future admission ou offre tout simplement une solution de répit (ou éventuelle situation d'urgence). La préparation de l'accueil temporaire concerne bien sûr les jeunes adultes du CEM Alpysia, maintenus en établissement d'enfants au travers du statut « amendement Creton ».

### 3.1. Activité

Activité	
Nombre de places autorisées (inclus SAJ et hors AT)	36
Nombre de personnes accompagnées au 31/12/2025	36
Nombres de journées prévisionnelles	12 407
Nombres de journées réalisées	11 358
Taux d'occupation	92 %
Liste d'attente du 31/12/2025 (Via Trajectoire- sollicitations directes)	42

L'accueil temporaire est volontairement sorti de cette extraction, du fait de la modification de place en 2025, l'objectif chiffré initial n'étant plus signifiant.



## 3.2. Admissions et sorties

Un seul décès est survenu en décembre 2025 au sein de l'établissement. Une personne est sortie du dispositif « accueil de jour » du fait du gel d'un poste de professionnel sur ce service pour raisons budgétaires. Le monsieur concerné n'en a pas eu de préjudice ; pris en charge de longue à Rumilly au sein d'un service de Soins de Suites et de Réadaptation hospitalier (SSR). Dès le printemps 2026 et après réorganisation interne du SAJ, une nouvelle proposition d'accueil lui sera faite, en complément de son accueil hospitalier.

Du fait de la transformation d'une place d'accueil temporaire en place d'accueil permanent, une jeune femme s'est installée de façon pérenne à Héry-sur-Alby, anciennement au CEM Alpysia, elle connaissait bien L'Hérydan au regard de ses immersions et des séjours d'accueil temporaire qu'elle y a effectué en amont de son admission.

## 3.3. Absences

Deux typologies d'absences s'observent pour l'EAM Hérydan : les hospitalisations et les convenances personnelles (ou retours en famille).

52 journées d'hospitalisations sont à relever en 2025 à Héry pour 5 personnes, dont 18 jours (en trois séjours sur les hôpitaux de Rumilly et Annecy) pour une seule d'entre elles.

Les autres absences se traitent dans le cadre du règlement départemental 74 d'aide sociale, le plus souvent en week-end.

Cela peut aussi être une simple absence à la journée jusqu'à trois semaines pour certains (trop) rares séjours estivaux. L'établissement et les équipes s'adaptent aux attentes des usagers et aux capacités d'accueil de leurs proches.

Force est de reconnaître qu'il est très difficile de trouver des lieux de séjours adaptés aux résidents, le plus souvent du fait de leur fragilité somatique ou de leurs protocoles alimentaires quotidiens. Le financement de ces séjours s'avère aussi très délicat.

L'établissement assume la délicate position de ne pas donner suite parfois à certains projets, les risques inhérents étant trop importants pour la personne concernée. Le pôle « activité » interne et les professionnels pallient ces manques par l'organisation de projets de loisirs à la ½ journée ou à la journée, avec des délais de route limités pour rester à proximité de l'EAM Hérydan si une difficulté venait à survenir. Bien évidemment, les conditions météo conditionnent ces sorties tant pour le lieu que la durée.



## 4. DEMARCHE QUALITE

Il est nécessaire de rappeler ici que la démarche qualité ne vise pas à pointer ni à stigmatiser les rares « loupés » de l'organisation mise en place. Les incidents sont inévitables dans un établissement à ouverture continue, 365 jours par an. L'objectif de leur analyse doit permettre de dépasser le problème rencontré afin de limiter le risque de leur répétition.

### 4.1. Bilan des évènements indésirables et des plaintes et réclamations

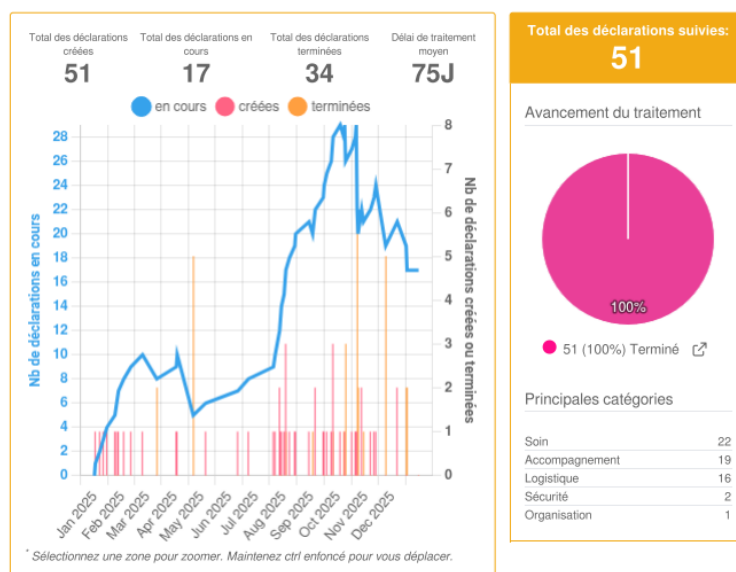
#### Evènements indésirables déclarés en 2025 :

Le signalement des évènements indésirables via le logiciel AGEVAL participe à la démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations et à la prévention des risques. L'analyse des causes des incidents et les retours d'expériences permettent la mise en place d'actions correctrices.

Le délai de traitement dépend des ajustements à entreprendre sur trois thèmes principaux : les soins, l'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne, les aspects matériels et logistiques.

En 2025, nous dénombrons 3 signalements à caractère obligatoires auprès des autorités (Conseil départemental 74 - ARS) pour l'Hérydan. Deux traitent de possibles manquements auprès d'usagers, un concernant une difficulté RH majeure.

Un bilan des évènements indésirables est présenté chaque année en CVS, CSE et Conseil d'administration.



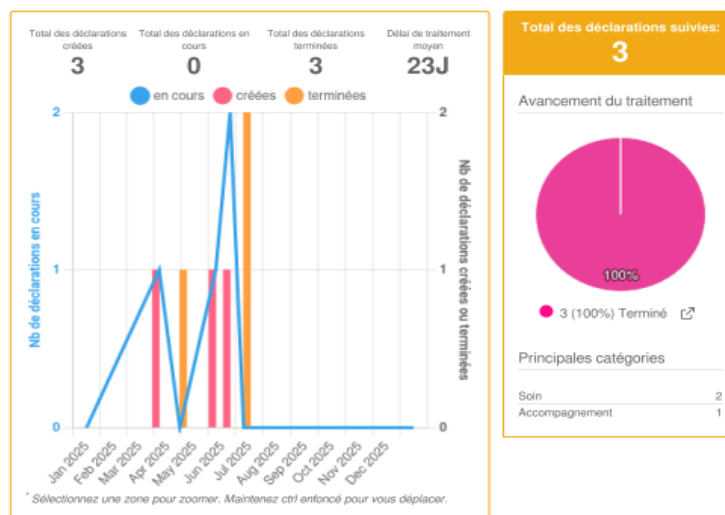


## Plaintes et réclamations reçues en 2025 :

S'agissant des plaintes et réclamations émanant des personnes accompagnées et de tierces personnes, le système de déclaration à l'aide d'une adresse mail dédiée (reclamation@alpysia.org) a été peu mobilisé en 2025 (3 déclarations). Une réponse écrite a été apportée à chaque déclarant après recueil des éléments de réponses factuels liés à la réclamation initiale.

La communication sur ce droit mérite d'être encore renforcée, tant auprès des usagers et de leurs proches, que des professionnels qui peuvent accompagner les personnes dans la formulation de leurs insatisfactions.

Le bilan des plaintes et réclamations est également présenté chaque année en CVS, CSE et Conseil d'administration.



## 4.2. Suivi du plan d'actions d'amélioration de la qualité

Le plan d'amélioration de la qualité témoigne des actualités et préoccupations de l'établissement. Il est alimenté par différentes sources : les orientations du projet associatif 2023-2026, les objectifs fixés par le CPOM 2022-2026, les axes du projet d'établissement 2023-2027, les résultats des évaluations HAS, l'analyse des événements indésirables et des plaintes réclamations.

Le tableau ci-dessous liste les fiches actions qui concernent directement L'Hérydan. Le suivi du plan d'action est assuré à deux niveaux : au niveau de l'établissement et au niveau du siège associatif.



▼ PHAJ – POLE HEBERGEMENT ET ACCUEIL DE JOUR								9 objectifs
Référence / Objectif	Responsables	Thèmes	Sources	Échéance	Priorité	Avancement		
> FA HAS impératif 3.14.1 Actualiser les plans de gestion de crise et de continuité	MV	• PROCESSUS SUPPOR...	• Evaluation	31/12/2025	Haute	<div style="width: 20%;"></div>	⋮	
> FA PE PHAJ.2 Améliorer l'accompagnement en santé	FF	• PROCESSUS ACCOM...	• Projets d'établisseme...	31/12/2027	Haute	<div style="width: 10%;"></div>	⋮	
> FA HAS impératif 3.14.2 Communiquer les plans de gestion de crise en interne et en externe	EL	• PROCESSUS SUPPOR...	• Evaluation	31/12/2024	Haute	<div style="width: 80%;"></div>	⋮	
> FA PE PHAJ.3 Développer la technologie au service de l'autonomisation des personnes	FG	• PROCESSUS ACCOM...	• Projets d'établisseme...	31/12/2027	Haute	<div style="width: 10%;"></div>	⋮	
> FA HAS 1.2.7 Former et sensibiliser les professionnels aux droits fondamentaux des personnes accompagnées	EL	• PROCESSUS ACCOM...	• Evaluation	31/12/2025	Normale	<div style="width: 80%;"></div>	⋮	
> FA HAS 1.11.2 Informier et orienter les proches vers les dispositifs de soutien et de répit	EL	• PROCESSUS ACCOM...	• Evaluation	31/12/2026	Normale	<div style="width: 30%;"></div>	⋮	
> FA PE PHAJ.1 Sécuriser le process de soin	FF	• PROCESSUS ACCOM...	• Projets d'établisseme...	31/12/2026	Haute	<div style="width: 10%;"></div>	⋮	
> FA HAS 1.2.3 Systématiser l'information concernant la personne de confiance	EL	• PROCESSUS ACCOM...	• Evaluation	31/12/2026	Normale	<div style="width: 30%;"></div>	⋮	
> FA HAS 1.10.4 Systématiser l'information et le suivi des projets personnalisés	EL	• PROCESSUS ACCOM...	• Evaluation	31/12/2025	Normale	<div style="width: 80%;"></div>	⋮	
▼ HERYDAN								2 objectifs
Référence / Objectif	Responsables	Thèmes	Sources	Échéance	Priorité	Avancement		
> FA HAS impératif 2.2.5 Déployer l'utilisation du formulaire droit à l'image	EL	• PROCESSUS SUPPOR...	• Evaluation	04/06/2024	Haute	<div style="width: 80%;"></div>	⋮	
> FA CPOM 1.8 Réaliser un accompagnement à la santé approprié des résidents du FAM Hérydan	EL	• AXE 1 CPOM - Prestat...	• CPOM	31/12/2026	Haute	<div style="width: 30%;"></div>	⋮	
▼ ALPYSIA								2 objectifs
Référence / Objectif	Responsables	Thèmes	Sources	Échéance	Priorité	Avancement		
> FA HAS impératif 2.2.5 Actualiser les plans bleus	MV	• PROCESSUS SUPPOR...	• Evaluation	31/12/2026	Haute	<div style="width: 30%;"></div>	⋮	
> FA HAS impératif 3.11.1 Elaborer un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence	AD	• PROCESSUS SUPPOR...	• Evaluation	31/12/2026	Haute	<div style="width: 10%;"></div>	⋮	

### 4.3. Démarche d'évaluation

L'Hérydan est engagé dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de ses prestations sur la base de l'analyse des évènements indésirables et réclamations, d'enquêtes de satisfactions auprès des usagers et familles mais également grâce à des évaluations périodiques obligatoires.

A ce titre, l'EAM l'Hérydan a été évalué au cours du 1er semestre 2024 par le cabinet ABAQ selon le nouveau dispositif HAS instauré en 2019.

HERYDAN	
Date de l'évaluation HAS	12 et 13 mars 2024

Les résultats des évaluations ont été globalement positifs avec un score **Qualiscope B** pour l'Hérydan.

Des points d'amélioration ont été relevés, dont 3 critères impératifs, qui ont fait l'objet d'un plan d'action.



Ce point renvoie au rapport d'activité 2024 où le plan d'action issu de l'évaluation HAS de mars 2024 était détaillé, à partir des conclusions des évaluateurs. Pour rappel, le rapport d'évaluation était très favorable.

Autre élément à prendre en compte sur l'évaluation de l'établissement, le contrôle inopiné par les services de l'ARS et du Conseil départemental 74 le 17.10. Ce contrôle, consécutif à un tirage au sort parmi tous les EAM et EHPAD de la région AURA, était diligenté par 4 inspectrices et portait sur tous les aspects de conformité d'un établissement d'accueil médicalisé :

- Droits des usagers et respect des libertés fondamentales,
- Facilitation de l'expression et accès aux instances de recours en cas d'insatisfaction,
- Gestion des ressources humaines et procédures de prise en charge des résidents,
- Qualité de l'alimentation, proposition d'activités éducatives et de loisirs, organisation générale de l'établissement, implication de la direction...

Ces contrôles des pouvoirs publics sont également consécutifs à l'affaire ORPEA et à la vague d'indignation consécutive à la parution du livre « Les fossoyeurs ». Une fois l'effet de surprise passé à l'arrivée des inspecteurs, l'EAM Hérydan s'est mis au diapason du contrôle en toute transparence sur les informations à fournir. Pour information, 58 éléments de preuves de conformité et de qualité ont été sollicités.

Une fois la journée terminée, un premier débrief des inspectrices auprès de Mme Martin, Directrice Générale et du Directeur a conduit à un constat globalement très favorable sur l'ensemble de l'établissement. Pour preuve, 4 mois après l'inspection, nous sommes toujours dans l'attente du rapport final. Cela laisse à penser, comme avancé par les inspectrices, qu'il n'y a pas de manquement dans l'organisation et le fonctionnement de l'établissement. Une fois réceptionné, le document sera bien sûr rendu public, notamment pour les familles et résidents de L'Hérydan.

## 5. RESSOURCES HUMAINES

La gestion des ressources humaines demeure un enjeu stratégique majeur pour l'EAM L'Hérydan.

Après une année 2024 marquée par un taux d'absentéisme élevé, des difficultés de recrutement et une forte tension sur les effectifs vacants, l'année 2025 s'inscrit dans une dynamique de stabilisation progressive.



## 5.1. ETP par établissement

Nombre d'ETP en 2025	
CDI (Budget)	57,73
CDD (En moyenne sur année)	7,92
Intérim (Idem)	10,1
ETP vacants (Idem)	0,55

Le nombre d'ETP vacants passe de 10,67 en 2024 à 0,55 en 2025, traduisant une bonne couverture des besoins en personnel. Si la part des salariés en CDI augmente légèrement (49,26 contre 49,04 en 2024), le recours aux CDD (7,92 ETP) et à l'intérim (10,1 ETP) reste important mais nécessaire pour gérer les absences ponctuelles (essentiellement maladie et congés) et maintenir la flexibilité opérationnelle. Ces évolutions confirment la démarche de l'établissement à augmenter les emplois en CDI et réduire la précarité des postes tout en répondant aux besoins d'accompagnement des résidents.

## 5.2. Mouvements du personnel

Nombre d'embauches en 2025 (en nb de personne)	
CDI	15
CDD (remplacements)	84
Nombre de fins de contrats en 2025 (en nb de personne)	
Démission	7
Départ en retraite	0
Autres motifs de départ (ex. inaptitude, licenciement ...)	3
Taux global d'absentéisme	
	10,18

L'année 2025 montre une dynamique active de recrutement, avec 15 embauches en CDI et 84 en CDD, ces derniers pour remplacements ou dans l'attente d'un recrutement, lorsque la personne retenue doit un préavis à son employeur. Cette évolution contribue à résorber les postes vacants, à répondre aux besoins liés aux absences et aux variations d'activité. Le volume important de CDD s'explique également par le développement de l'application Hublo qui permet de pallier à des remplacements sur de petites périodes avec des intervenants pour la plupart connus des résidents.

Le nombre de démissions (7) reste inférieur aux années précédentes, indiquant une fidélisation des professionnels. Le taux d'absentéisme établi à 10,18 % est en amélioration par rapport à 2024 (15,23 %). Il reflète une diminution des absences, le plus souvent pour raisons médicales, qui traduit également un climat social serein grâce au travail engagé depuis plusieurs années par l'équipe cadres sur un management de proximité instillant confiance et transparence.



L'établissement poursuit sa bonne gestion des intérimaires en assurant leur accueil, par des « doublures » à la prise de poste et une intégration progressive aux réunions d'équipe pour les longues missions. Cette démarche, in fine, sert les intérêts des usagers avec des intérimaires identifiés, fidélisés et en capacité de répondre aux besoins de personnes accueillies à l'EAM Hérydan.

### 5.3. Développement des compétences

Formations	
Formations individuelles – Nb d'actions	0
Formations individuelles – Nb de salariés formés	0
Formations collectives – Nb d'actions	19
Formations collectives – Nb de salariés formés	19
Nombre total d'heures de formation	294

En 2025, l'orientation du Plan de Développement des Compétences (PDC) a donné la priorité aux formations collectives répondant aux besoins opérationnels et à la cohésion d'équipe. Elle traduit une volonté forte de renforcer les compétences collectives et l'harmonisation des pratiques professionnelles.

Le volume d'heures de formation (294 h) diminue par rapport aux années précédentes. L'effort est porté sur le qualitatif, avec l'augmentation des formations menées par l'organisme de formation Alpyssia. La formation continue reste un levier stratégique majeur pour :

- Sécuriser les parcours professionnels,
- Fidéliser les salariés,
- Garantir la qualité des accompagnements proposés aux usagers,
- Répondre aux besoins spécifiques identifiés par les professionnels pour adapter l'accompagnement à l'évolution du profil des usagers (Troubles Du Neurodéveloppement - TND, Troubles du Spectre Autistique - TSA, « comportement problème »),
- Gérer en partie les tensions de recrutement dans les EAM ou établissements équivalents.

Les formations font l'objet d'une adaptation à la typologie des participants (néo-salarié, intérimaire, personne non qualifiée ...).



## 6. CONCLUSION

Au terme de ce rapport d'activité, le moment est venu de vous présenter les grandes orientations pour 2026 à l'EAM Hérydan :

- Anticiper les gros travaux avec le bailleur Halpades, propriétaire des locaux et selon le plan pluriannuel d'investissements Alpysia (ex. réfection des sols, panneaux solaires, reprise de la grande verrière...),
- Maintenir l'ouverture de l'établissement sur son environnement et son territoire,
- Suivre avec contrôle l'arrivée de l'IA dans nos activités.

De façon plus opérationnelle, les projets suivants feront l'objet d'une attention particulière :

- Soutenir la dynamique des projets personnalisés (PP) en lien avec le logiciel unique de l'usager IMAGO (intégration des plannings résidents),
- Entretenir la belle dynamique de l'EAM Hérydan sur la communication aidée et les transmissions avec les familles (ou les proches),
- Contrôler et contenir le déficit structurel de l'établissement (avec l'appui des services du siège Alpysia),
- Rester très réactif sur les recrutements (à bon escient et selon spécificités de l'établissement). A la rédaction de ce rapport, l'EAM Hérydan est un des seuls établissements sur le 74 avec des équipes complètes : soin, médical, éducatif et services supports.

Par ailleurs, comme annoncé aux résidents et à leurs proches ainsi qu'aux équipes, je ferai valoir mes droits à la retraite à l'issue de l'été 2026. L'association et la Directrice Générale ont su anticiper cet évènement avec une réelle volonté de continuité. Soyez assurés de mon plein engagement jusqu'au terme de ma mission et de mon soutien à la personne qui sera recrutée pour le magnifique projet qui représente la direction de l'EAM Hérydan.

Cet établissement et ses professionnels ont su développer une réelle expertise sur la paralysie cérébrale et le polyhandicap. Il est de même notamment sur la communication non verbale et les activités sportives (ou de mobilisation) adaptées. Par ailleurs, les usagers, par leur courage et leur capacité à s'adapter à leurs limitations, suscitent admiration et respect. Nul doute que le nouveau directeur(trice) ne pourra qu'être séduit par ce magnifique challenge : dépasser au quotidien le handicap à l'Hérydan ;

**« lieu de vie où l'on peut se soigner et non lieu de soin où l'on essaye de vivre »**

Eric Lepage  
Directeur PHAJ Alpysia