



A.D.S.E.A
06 SAUVEGARDE

RAPPORT D'ACTIVITE

2019

Sommaire



| | |
|---|---------------|
| ● Editorial | page 4 |
| ● Présentation de l'ADSEA 06 | pages 5 à 7 |
| ● Cartographie de nos interventions | page 8 |
| ● Gouvernance et Dirigeance | page 9 |
| ● Les temps forts 2019 | pages 10 à 11 |
| ● Champ HANDICAP - pôle ENFANTS | pages 12 à 13 |
| ● Champ HANDICAP- pôle ADULTES | pages 14 à 19 |
| ● Champ SOCIAL- SOINS | pages 20 à 22 |
| ● La démarche qualité | pages 23 à 24 |
| ● Les ressources humaines | pages 25 à 29 |
| ● Les éléments financiers | pages 30 à 34 |
| ● Patrimoine, Achats et Sécurité | pages 35 à 41 |
| ● Les systèmes d'information | pages 42 à 43 |
| ● La communication | pages 44 à 45 |
| ● Glossaire | page 46 |

Les chiffres présentés dans ce document sont arrêtés au 31/12/2019.



2019

C'est pleinement consciente des enjeux et défis de notre époque, des menaces et opportunités liées aux évolutions de la société, que notre Association s'est engagée, en 2019, sur la voie du changement et de l'adaptation à son environnement.

En effet, la stratégie d'activité 2019-2023 met l'accent sur les actions en réponse aux besoins des personnes qui doivent se réorganiser dans une dynamique nouvelle de l'offre. Matérialisée dans le Projet Associatif et les nouveaux CPOM, elle évolue vers une offre de services en réseau qui répond, non plus à des déficiences codifiées mais à des catégories de besoins identifiés (accès aux soins, à la scolarité, à la formation, au travail).

La configuration historique linéaire d'établissements et services est remplacée par un ensemble de dispositifs par territoires appelés plateformes. Cette nouvelle configuration regroupe désormais nos missions autour de deux champs d'activités :

- **LE HANDICAP MENTAL ET PSYCHIQUE : enfants, jeunes adultes, adultes et adultes avançant en âge**
- **LE SOCIAL ET SOINS : protection de l'enfance et santé psychique**

Face à l'ampleur des changements qui s'annoncent et conformément aux échanges avec les partenaires sociaux, tout au long de l'année 2019, le Directeur Général et le Directeur Général-Adjoint sont allés présenter les axes stratégiques aux professionnels, afin d'échanger avec eux et de recueillir leurs questionnements, avis, réactions... Nous remercions l'ensemble des professionnels pour la qualité des échanges et des débats. Cela confère à notre Association la capacité indispensable à envisager l'avenir avec lucidité, sans renoncer à ses valeurs, portées par bientôt soixante quinze ans d'histoire.

« Accepte ce qui est, laisse aller ce qui était et aie confiance en ce qui sera. » Siddhartha Gauthama - BOUDDHA

Bonne lecture.



Charles ABECASSIS
Président



Erik LA JOIE
Directeur Général

Présentation de l'ADSEA 06



Rôle et missions de l'Association...

Association d'intérêt général à but non lucratif (loi 1901), l'ADSEA 06 est agréée et habilitée par l'Etat et les collectivités territoriales. Elle figure dans le département parmi les plus anciens partenaires associatifs des pouvoirs publics en tant que délégataire de missions d'intérêt général. Elle poursuit un objectif à caractère exclusif d'assistance et de bienfaisance en assurant la gestion d'une vingtaine d'établissements et services, représentant un plateau technique diversifié et adapté aux différentes formes d'accueil d'un public vulnérable et fragilisé. L'ADSEA 06 emploie environ 650 salariés professionnels qualifiés et expérimentés dans les différents champs de l'intervention sociale et médico-sociale.

Sa vocation est l'accueil, l'accompagnement et la prise en charge de jeunes enfants, d'adolescents et d'adultes souffrant d'un handicap mental, de troubles psychiques ou de graves difficultés d'insertion sociale.

Nos valeurs

Portée par des valeurs **humanistes**, une **éthique** et une déontologie professionnelle sans concession, l'ADSEA 06 s'efforce toujours de « placer l'usager au centre de son projet de vie » marquant ainsi sa **volonté constante d'inscrire la personne en situation de handicap ou en grande difficulté sociale, dans une authentique citoyenneté.**

1^{er} décembre 1945 : création de l'« Association Départementale pour la Sauvegarde de l'Enfance Déficiente et en Danger Moral », déclarée le 5 décembre 1945 à la Préfecture des Alpes-Maritimes (présidée par le Préfet, son 1er Conseil d'Administration est composé de fonctionnaires des ministères de la Justice et de la Santé et de personnalités engagées dans l'action caritative).

1945 - fin des années 50 : deux établissements sont confiés à ou créés par l'Association : la Fondation Lenoir (actuellement l'ITEP La Luerna) puis le centre d'apprentissage Le Vieux Château (actuellement le CEP La Nartassière).

Années 60 : apparition de la problématique de la prise en charge des enfants inadaptés ; **l'ADSEA se développe et gère 5 établissements** : 2 relevant du secteur justice et 3 établissements spécialisés accueillant des enfants handicapés mentaux (Les IMP Bariquand Alphand, actuellement géré par le département, Les Terrasses et Le Sauvetage, aujourd'hui le Val Paillon).

Années 70 : création à Nice de l'IMP Les Chênes puis celui du Mont Boron ; se développe également un service de Prévention Spécialisée (A.S.P.) sur deux secteurs de Nice (Ouest & Nord) et sur Menton.

En 1977, la gestion du Centre d'Aide par le Travail Joseph Blancard à l'est de Nice est confiée à l'ADSEA 06 (aujourd'hui devenu l'ESAT EPIS).

1978 : l'Association répond d'une manière innovante à un nouveau besoin en créant le 1^{er} Service d'Education et de Soins à Domicile (S.E.S.S.A.D.) de l'IMP Les Chênes, suivi un an plus tard par l'ouverture du S.E.S.S.A.D. 2^{ème} Unité. Et en 1979, ouverture de La Géode, foyer pour jeunes filles en difficulté sociale.

1989 : l'Association devient l'« Association pour la Sauvegarde de l'Enfance, de l'Adolescence et des Jeunes Adultes des Alpes-Maritimes ». Création du FAT (Foyer d'Adaptation au Travail).

1993 : création de l'IME Le Moulin.

2004 : création du CAPTA (Centre d'Actions Psychothérapeutiques et de Travail Adapté) ainsi que de l'UPT (Unité Prévention Transport).

2007 : modification de la dénomination de l'Association, aujourd'hui : ADSEA 06 – Association Départementale pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte des Alpes-Maritimes.

2010 : rapprochement du CEP La Nartassière et du Foyer La Géode en un établissement mixte unique, dénommé CEP La Nartassière.

2012 : obtention de l'autorisation de création d'un Foyer de Vie pour personnes handicapées vieillissantes.

2014 : ouverture du SESSAD Pro Les Terrasses et du Complexe de Sophia (IME Le Moulin, FAT, CAPTA).

2016 : ouverture des Résidences de La Tour d'EPIS et du Foyer de Vie Le Répit à Contes.

2017 : ouverture des nouveaux bâtiments de l'ITEP La Luerna ; création de la plateforme de service FE/SAVS EPIS. Réécriture du Projet Associatif.

2018 : Prise de fonction de Bruno GOUYSSE, nommé Directeur Général-Adjoint de l'ADSEA 06. Fermeture du service ASP secteur Grasse, de l'UPT et de l'Internat Relais.

2019 : création d'un Dispositif Inter associatif d'Offre de répit (DOR) rattaché à l'IME Le Moulin en partenariat avec ADAPEI-AM, APAJH 06, APREH et UGECAM.

Présentation de l'ADSEA 06



L'ADSEA 06 gère un grand nombre d'établissements et services spécialisés, représentant l'un des plus importants plateaux technique et professionnel des Alpes-Maritimes au service des plus vulnérables et répartis sur deux champs d'activité :

CHAMP HANDICAP MENTAL & PSYCHIQUE



Etablissements et services pour ENFANTS en situation de handicap mental & psychique

Les établissements et services du Champ Handicap de l'ADSEA 06 accueillent des enfants et adolescents, âgés de 2 à 21 ans. L'ensemble des places est réparti sur onze établissements et services (5 I.M.E, 5 SESSAD, 1 S.E.S.S.I.P.).

Son champ d'intervention comprend :

- l'accueil de jeunes déficients intellectuels présentant un retard moyen ou profond avec ou sans troubles associés en I.M.E., en internat, semi-internat ou internat modulé,
- le maintien, dans la mesure du possible, de ces enfants à l'école ou dans leur milieu naturel (famille, crèche) grâce à l'action des S.E.S.S.A.D.,
- l'insertion en milieu ordinaire ou protégé de travail de ceux susceptibles de l'être, grâce à l'action du SESSIP et des SIPFP des IME,



Etablissements et services pour ADULTES en situation de handicap mental & psychique

Les établissements et services du Champ Handicap de l'ADSEA 06 accueillent des personnes âgées de 18 à 65 ans et plus. L'ensemble des places est répartie sur 8 structures :

- 2 ESAT, 2 SAS et 1 Foyer d'Adaptation au Travail (FAT), avec comme objectif de permettre à des personnes handicapées adultes d'accéder au travail en milieu protégé ou ordinaire.

Les structures constituées autour du travail visent à accueillir des adultes partiellement aptes au travail et assurer aux plus jeunes les soutiens médico-éducatifs et psychologiques nécessaires à leur intégration professionnelle à venir, l'intégration en milieu de travail protégé ou en milieu ordinaire.



- 1 Foyer d'hébergement (FH), 1 Foyer éclaté (FE) et 1 Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (S.A.V.S.) en charge de l'hébergement et de l'accompagnement social d'adultes handicapés, en fonction de leur degré d'autonomie et de leurs attentes, 1 Foyer de Vie (FDV) regroupant un ensemble de services spécialisés dans l'accueil de personnes adultes handicapées mentales ou psychiques avançant en âge. Il s'adresse à des personnes qui ne peuvent pas ou plus exercer une activité professionnelle, y compris en milieu protégé (à partir de 50 ans). Les objectifs des résidences et services du Centre d'Habitat sont de proposer des modes diversifiés d'hébergement et d'accompagnement social, adaptés aux compétences et souhaits des personnes adultes en situation de handicap mental et psychique accueillies, dans un objectif d'inclusion sociale.



CHAMP SOCIAL - SOINS



Etablissements et services SOCIAL – SOINS (adolescents et jeunes adultes en difficulté sociale)

S'il est vrai que le public du Champ Social-Soins peut présenter des caractéristiques communes, les établissements et services qui le composent ont cependant des modes d'activité très différents, rendant complexe la compilation des informations de ces structures.

En effet, le Champ Social- Soins regroupe :

- le CEP La Nartassière,
- le **Service d'Action Sociale Préventive (ASP)**,
- Le DITEP La Luerna.

Complexe La Nartassière

Seul Centre Educatif et Professionnel du département, ce dispositif unique et incontournable dans le sud-est se compose de plusieurs secteurs :

- **un service éducatif d'internat**,
- des appartements mixtes,
- 5 placements à domicile,
- **un service d'Accueil de Jour (S.A.J.) de 6 places**,
- **un service d'insertion professionnelle** ainsi que des formations spécifiques.

Le Dispositif ITEP La Luerna

Le DITEP La Luerna accueille des enfants et adolescents présentant des difficultés psychologiques avec troubles du comportement perturbant gravement **la socialisation et l'accès aux apprentissages**.

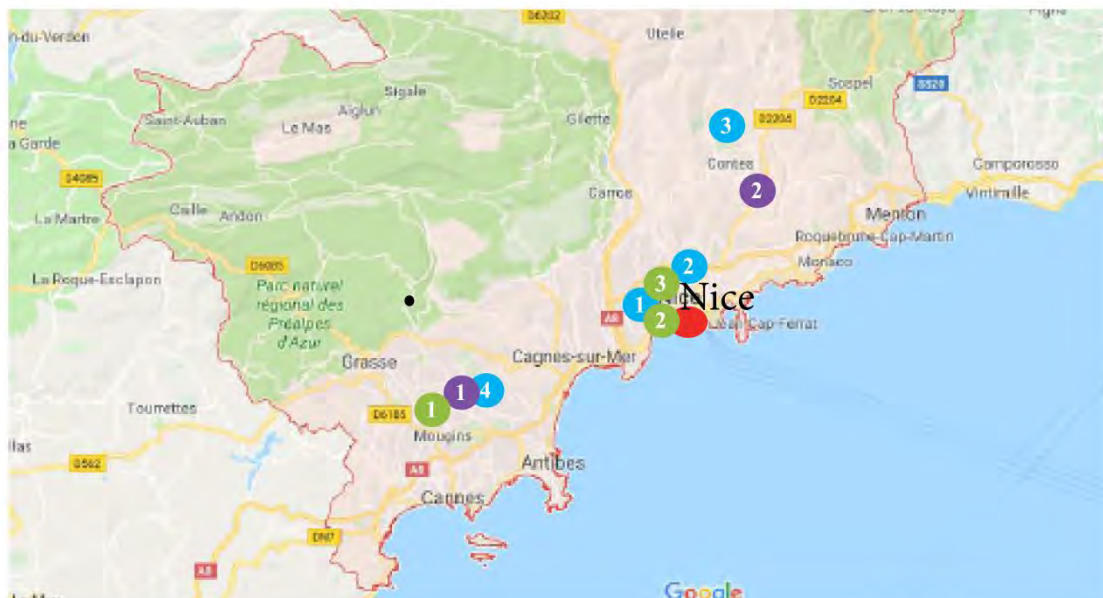
ASP : Action Sociale Préventive

Le Service d'Action Sociale Préventive intervient sur un territoire :


- territoire Nice Ouest : secteur de Saint-Augustin, La Vallière et secteur de Saint-Laurent-du-Var.




Cartographie de nos interventions




LÉGENDE :



 Siège Social - Direction Générale ADSEA 06

 Champ Handicap mental & psychique **Enfant / Adulte**

 1 - Complexe Les Terrasses : IME, SESSIP & SESSAD Pro (Nice)


 2 - Complexe Les Chênes : IME Les Chênes/Mont Boron, SESSAD 1 & 2, (Nice)


 3 - Complexe Val Paillon : IME, SESSAD et SAFTS (Sclos-de-Contes & L'Escarène)


 4  1 - Complexe de Sophia : IME Le Moulin - FAT - CAPTA (Biot)

 2 - Complexe EPIS : ESAT et Centre d'Habitat (Cantaron & Contes)

 Champ Social - Soins

 1 - Complexe La Nartassière (Mouans-Sartoux)

 2 - Service ASP (Territoire de Nice)

 3 - Dispositif ITEP La Luerna (Nice)



Bureau du CA

Président : Me Charles ABECASSIS

Vice-Président : Michel ROUX

Secrétaire Général : Me Sirio PIAZZESI

Secrétaire Général Adj. : Denise VANEL

Trésorier : Jacques MARIACCI

Trésorier Adjoint : Michel MINETTI

Conseillers techniques : Jacques BELIN, Dr Annick BOUSQUET et Jacques TOURNAYRE.

Direction de l'Association

Direction Générale ADSEA 06 :

Directeur Général : Erik LA JOIE

Directeur Général Adjoint : Bruno GOUYSSE

Directrice des Ressources Humaines : Kristel BARISIC

Directrice Administratif & Financière : Laurence VICARI

Directrice Patrimoine Achats Sécurité : Cécile BRANDINELLI

Directeurs d'établissements & services 2019 :

- Complexe EPIS : Thierry PLUMAT
- Complexe Les Terrasses : Marie-Anne TASSO
- Complexe Les Chênes : Bruno GOUYSSE (par intérim)
- Complexe Val Paillon : Michèle GARDONCINI
- ITEP La Luerna : Thierry BERNIER
- Complexe La Nartassière : Bruno GOUYSSE (par intérim)
- Service Prévention (ASP) : Bruno GOUYSSE (par intérim)
- Complexe de Sophia : Estelle LION

Evènements marquants 2019 :

De grandes réformes, comme celle de la tarification, engagées depuis plusieurs années précisent et renforcent la trajectoire annoncée des politiques publiques. Ainsi, est intervenu fin 2019, un arbitrage du Ministère en faveur de la solvabilisation partielle de la personne en situation **de handicap, afin qu'elle puisse faire appel** directement à certaines prestations.

En pleine réforme de la procédure de tarification, l'ARS informe l'Association que le maintien des Amendements Creton, prévu au CPOM ARS était **remis en cause et qu'elle n'acceptait plus que l'ADSEA 06 conserve ces moyens complémentaires**

Face à l'illégalité de cette décision budgétaire et dans le respect des règles statutaires applicables à l'ADSEA 06, l'Association a introduit un recours gracieux. **Suite au rejet par l'ARS du recours gracieux formé par l'Association le 1er août 2019, l'ADSEA 06 a engagé un recours contentieux** devant le Tribunal Interrégional de la Tarification Sanitaire et Sociale (TITSS) de Lyon, en date du 14 octobre 2019.

L'année 2019 s'est aussi très concrètement illustrée **par la mise en œuvre du Dispositif d'Offre de Répit (DOR) pour enfants en situation de handicap, porté par l'IME Le Moulin**, en collaboration avec quatre autres associations (ADAPEI-AM, APAJH, UGECAM, APREH).

Le dynamisme de l'Association s'est également illustré en 2019 par la mise en place du Comité d'Évaluation et de Suivi du Projet Associatif (CES PA) avec une réunion inaugurale le 7 mars 2019.

Il est né de la volonté des membres des Comités de Rédaction du Projet Associatif en juin 2017, d'inscrire la **démarche d'évaluation au cœur de sa conduite**. Ainsi, notre projet est doté d'une instance de veille, de compréhension, de prospective dans laquelle toutes les composantes vivantes et essentielles de notre institution sont représentées : personnes accompagnées, parents, directeurs et cadres, professionnels de terrain, acteurs du dialogue social, administrateurs de l'Association. **L'objectif est, dans un premier temps, de valoriser la plus-value et l'utilité sociale de l'Association. Cette démarche originale met en avant l'utilité sociale du projet politique associatif et la plus-value sociale qui s'en dégagent. Dans un second temps, l'objectif est de produire de la connaissance et d'innover. En véritable observateur, le CES PA constitue le « laboratoire d'idées » ou groupe de réflexion ADSEA 06 - qui alimentera la dimension stratégique, décidée par les instances, avec un regard distancié.**



Les temps forts de 2019



Janvier-Février

- mise en place du dispositif inter-associatif DOR (Offre de Répit) porté par l'ADSEA 06,

Mars-Avril

- participation du Complexe de Sophia à la 12^{ème} édition de la course-relais Special Olympics de Sophia- Antipolis,
- lancement du Comité d'Évaluation et de Suivi du Projet Associatif (CES PA),
- inauguration du bus « Training Santé » au Complexe de Sophia : une centaine d'invités était réunis pour découvrir le nouveau dispositif.

Mai

- participation du Complexe Les Terrasses à la 2^{ème} édition du Festival EXTRAordinaire : réalisation d'une chorégraphie intitulée « Rêve de nuages » au théâtre de Nice.

Juin

- mise en place d'un atelier d'esthétique et de bien-être au Complexe EPIS grâce à la contribution du Club International Inner Wheel,
- lancement de la quatrième édition des ADSE'Act à l'ITEP La Luerna – valorisation des actions et projets remarquables lors de l'Assemblée Générale de l'ADSEA 06.



Les temps forts de 2019



Juillet-Août

- organisation de différents séjours en montagne et à la mer par les établissements de l'ADSEA 06
- 30^{ème} anniversaire du FAT

Septembre-Octobre

- lancement par le service UPT d'un projet de repérage et de remobilisation des publics dits « invisibles »,
- organisation d'une journée institutionnelle par l'IME Val Paillon : tous les personnels du Complexe, familles et partenaires étaient conviés à une représentation du spectacle « Le Bal des Pompiers » de Laurent SAVARD au théâtre de l'Hélice à Contes.

Novembre

- lancement de l'acte II « La Jeunesse roule pour l'Afrique » par le CEP La Nartassière : huit garçons et filles sont partis à Yamoussoukro pour venir en aide à la population de Côte d'Ivoire,

- acquisition de nouveaux locaux par le Complexe Les Terrasses pour la mise en place d'un accompagnement en dispositif territorialisé (SESSIP, SIPFP et SESSAD PRO).

Décembre

- rencontre sportive entre les usagers du Complexe EPIS et les membres du club Amicale Bouliste de Cantaron autour d'un tournoi de pétanque au profit du Téléthon,
- à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes : participation de L'IME Les Chênes à la 3^{ème} édition des « Défis d'un défilé ».

CHAMP HANDICAP



Les établissements et services pour ENFANTS en situation de handicap mental & psychique

Les 369 places agréées au sein des établissements et services pour **Enfants de l'ADSEA 06** se répartissent ainsi :

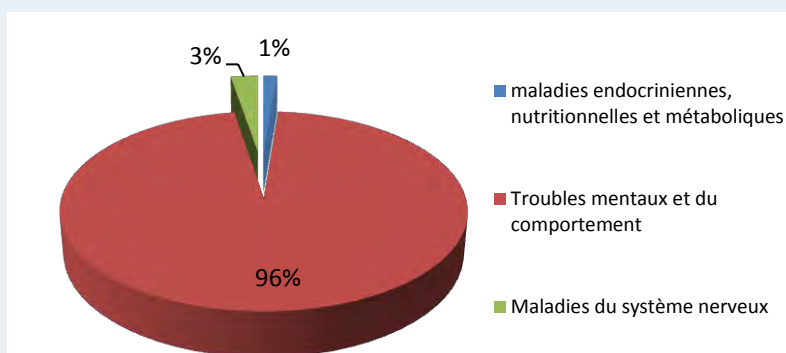
- 255 places en IME (dont 73 en internat, 111 en semi-internat, **66 en externat** et 5 en Service d'Accueil Temporaire),
- 94 places de SESSAD,
- 20 places en SESSIP.

L'ensemble de ces places est réparti sur onze établissements et services.

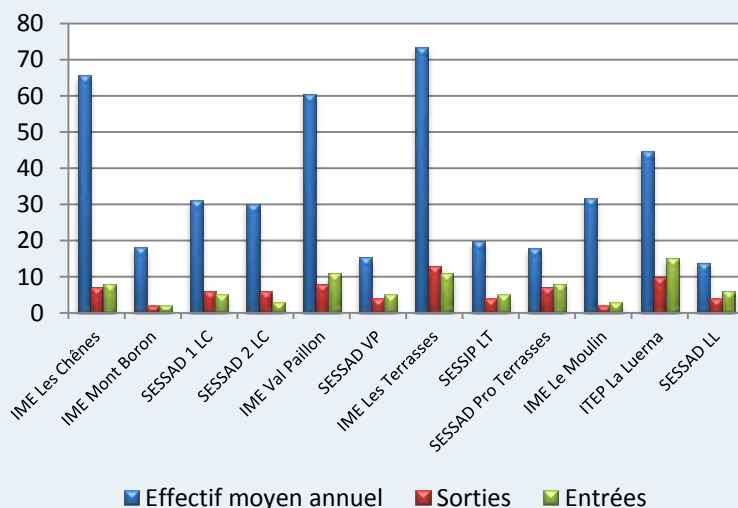
Les structures du champ HANDICAP **Enfants de l'ADSEA 06** ont accueilli en 2019, un nombre moyen annuel de 369 enfants et adolescents, âgés de 2 à 21 ans.

Les profils cliniques

EVENTAIL DES TROUBLES ET PATHOLOGIES DU PUBLIC ACCUEILLI codifié selon la CIM 10 (hors ITEP)



REPARTITION DES USAGERS ACCUEILLIS EN 2019



A noter que 96 % des enfants accueillis souffrent de troubles mentaux et du comportement, 3 % de maladies du système nerveux et 1 % de maladies endocriniennes, nutritionnelles et métaboliques.



Bilan 2019

Actions d'ouverture des établissements et services sur l'environnement :

- **pour l'ensemble des établissements :** participation à des manifestations externes : Luna Park manèges à gogo (Lion's Club), « Semaine du Sport », « Semaine des Droits de l'enfant », journées « Tous ensemble » animées par le service des sports de la Ville de Nice,

- **Complexe Les Chênes :** ateliers de sensibilisation à l'environnement (journée de nettoyage de la nature en collaboration avec les enseignes LECLERC et les autres établissements du Complexe, activité « Recyclerie » sous formes de dons de meubles), journée sportive au CREPS de Boulouris et sous forme de rencontres inter-établissements (sorties Kayak, cirque...), mise en place de projets artistiques (musée MAMAC, Matisse « ateliers terre », espace Magnan « Les toiles magiques ») pour **l'IME Les Chênes**,

Pour le **Mont Boron** : organisation durant l'année de plusieurs activités ; sportives telles que les sorties à la piscine, à la neige, voile, **jeux d'opposition, cirque, gymnastique, kayak... et** poursuite du partenariat avec le Comité Départemental des Sports Adaptés « Toi+moi=sport ; mise en place également d'activités culturelles et artistiques : sorties à la ferme (découverte d'animaux), séances de cinéma ou de spectacles à l'Espace Magnan et sorties dans différents musées (Musée du Sport, exposition Lego au musée Masséna,...) et ce, dans le cadre d'un projet artistique mené par les deux IME du Complexe et d'autres établissements de l'ADSEA 06 avec les médiateurs culturels du département,

Pour le **SESSAD 1** et **SESSAD 2** : mise en place d'ateliers d'expression musicale et « percussions », activités d'expression artistique, sorties exceptionnelles à caractère récréatif (ski, luge et randonnée en montagne, journée de cueillette de pommes et mini séjour aux îles de Lérins,

- **Complexe Val Paillon :** atelier d'inclusion en milieu ordinaire en partenariat avec AUCHAN Nice Côte d'Azur, rencontre avec la brigade de la BPDJ pour échanger sur les risques liés à l'utilisation d'internet, mise en place d'un partenariat avec le CDSA 06 afin de proposer aux jeunes de l'IME plusieurs activités de pleine nature autour de la vallée du Paillon, projet d'inclusion par le sport avec une classe de CE2 de l'école Jules Ferry et l'IME Les Terrasses, mise en place d'un projet de cirque autour de plusieurs domaines des arts du cirque en partenariat avec l'ASBTP, organisation de séjours avec hébergement (camping à Valberg et Hyères, séjours en parcs de loisirs dans le Var, séjours dans la campagne à Martigues, sports en montagne, séjour à Saint-Martin-Vésubie et découverte du patrimoine naturel et historique dans l'Hérault pour **l'IME Val Paillon**,

Pour le **SESSAD Val Paillon**, poursuite du projet autour des PAI des jeunes où tous les quinze jours, une récré champêtre est mise en place à la ferme pédagogique de Drap, activité exceptionnelle avec les jeunes allant à la rencontre des dauphins à Villefranche-sur-Mer ;

- **Complexe les Terrasses :** journée équitérapie et escalade avec les étudiants du STAPS et mini-séjour à Annot pour **l'IME** ; participation de la **section SIPFP** au 47^{ème} festival international de la bande dessinée d'Angoulême, découverte de l'arrière-pays niçois avec le train des Pignes et visite du célèbre château à Nice ainsi que sa cathédrale pour les jeunes du **SESSAD PRO**

- **Complexe de Sophia (IME) :** atelier service et baptême de l'air avec les parents des jeunes de l'IME.

Au sein des établissements et services :

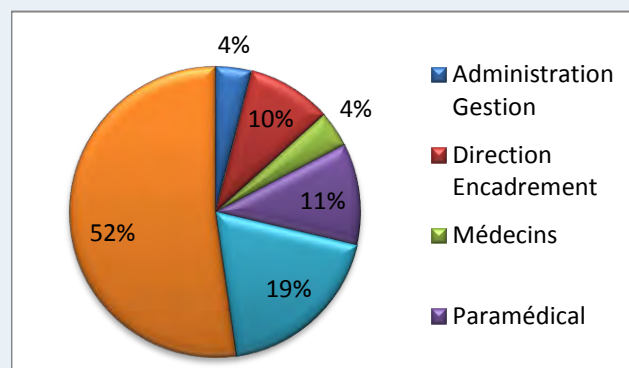
- organisation de plusieurs fêtes conviviales avec les familles et partenaires pour **le Complexe de Sophia et Les Chênes** (anniversaires, Halloween, galette des rois, spectacle de fin d'année),

- mise en place d'un partenariat avec l'association Theodora (tous les quinze jours, des clowns viennent à la rencontre des enfants de **l'IME Le Mont Boron**), découvertes sensorielles par la mise en place d'une petite salle « Snoezelen » au sein de **l'IME Les Chênes**,

- organisation de divers ateliers d'art-thérapie, culinaire, animalier et polyvalent pour les **Complexes Val Paillon et Les Terrasses**

LES MOYENS HUMAINS

Le personnel des établissements et services pour ENFANTS représente 373 personnes soit 59,68 % des effectifs de l'ADSEA 06.





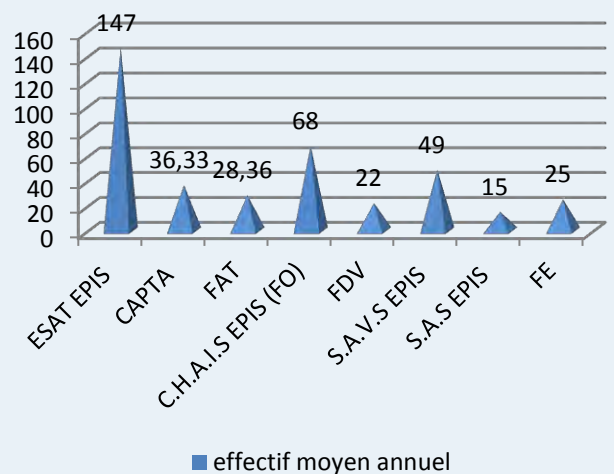
Les établissements et services pour ADULTES en situation de handicap mental & psychique

Les 404 places agréées au sein des structures Adultes de l'ADSEA 06 se répartissent sur plusieurs établissements et services : 2 ESAT, 1 F.A.T, 1 S.A.S, 1 C.H.A.I.S, 1 SAVS et 1 FDV :

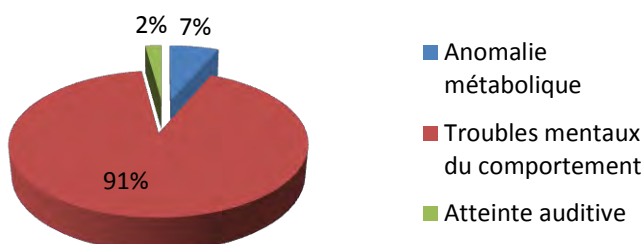
- ESAT : 145 places au Complexe EPIS et 40 places d'ESAT semi-productif au CAPTA,
- 72 places en Centre d'Habitat, d'Accompagnement et d'Intégration Sociale (C.H.A.I.S.) et 26 au Foyer Éclaté,
- 52 places en Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (S.A.V.S. EPIS),
- 32 places en Foyer d'Adaptation au Travail (F.A.T.)
- 14 places en Service d'Accompagnement Spécialisé (S.A.S EPIS),
- 23 places en Foyer de Vie.

Les établissements et services pour Adultes ont accueilli, en 2019, un nombre moyen annuel de 390 usagers, âgés de 18 à 65 ans et plus.

REPARTITION DES USAGERS ACCUEILLIS EN 2019



Les profils cliniques

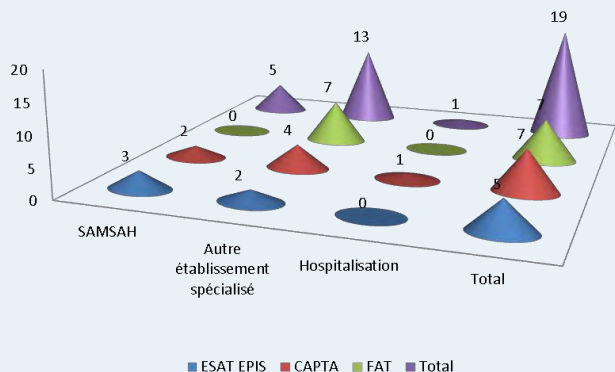


Parmi les usagers accueillis au sein du Pôle Adultes de l'ADSEA 06, on peut observer une prédominance d'adultes souffrant de troubles mentaux du comportement.



Sorties et orientations

En 2019, 19 personnes au total ont quitté les effectifs de l'ADSEA 06 : 5 à l'ESAT EPIS, 7 au CAPTA et 7 au FAT selon la répartition ci-contre :



SAMSAH : Service D'Accompagnement Médico-Social pour Adultes handicapés

Bilan 2019

Les faits marquants de l'année 2019 pour les structures Adultes ont été :

• Complexe de Sophia

FAT : fête 30^{ème} anniversaire, organisation de plusieurs séjours (ski à Risoul, plages en corse, montagne au Prieuré et au Parc Alpha...), immersion pour les usagers dans les ateliers professionnels de l'ESAT, organisation de plusieurs sorties à caractère récréatif et éducatif durant toute l'année (baptême de plongée, de l'air, visite des grottes de Baume Obscure, activité golf,...),

CAPTA : réalisation d'un logo humain du cinquantenaire de la création de Sophia Antipolis, renouvellement du marché, avec le Comité des Œuvres Sociales du Conseil Départemental des Alpes-Maritimes, pour la conception de stands de fêtes foraines sous forme de chalets, sensibilisation à l'écocitoyenneté : visite d'un centre de tri sélectif et nettoyage de plages en partenariat avec la Maison de l'environnement de Nice, construction de décors de fêtes (décor de Noël Hôtel Fairmont à Monaco et dans le thème « Alice au pays des merveilles » pour la troupe « Ni vu ni connu »),

• Complexe EPIS

Développement du pôle animation au service des résidents du **CHAIS** en proposant des activités variées (arts plastiques, piscine, tennis de table, randonnées,...) et en lien avec des partenariats associatifs (Special Olympics de Monaco, association de tir à l'arc, théâtre, danse, poterie,...), réponse à deux appels à projet pour la création d'un SAMSAH et d'un CAJ.

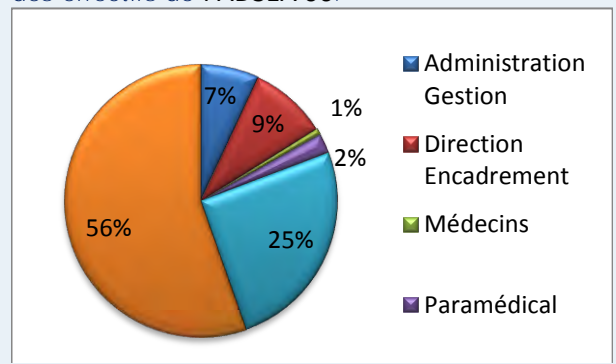
Pour les usagers du **SAVS et Foyer Éclaté**, une réunion d'information a été organisée à l'occasion du Moi(s) sans tabac afin de les sensibiliser aux addictions et deux mini-séjours à Marseille et dans la Drôme ont été proposés à un groupe de résidents du **Foyer Éclaté et du Foyer de vie**: plusieurs activités de relaxation et de mise en forme ont été déployées chaque semaine au

sein du SAS durant l'année 2019,

L'**ESAT** a obtenu le renouvellement de plusieurs marchés d'entretiens pour son *atelier Espaces verts* (avec le département des Alpes-Maritimes, la société VIRBAC à Carros, l'hôtel « Les Terrasses d'Eze ») pour *l'atelier cuisine* (avec la cantine scolaire de la mairie de Cantaron, l'Esatitude et le Val Paillon, pour *les ateliers de conditionnement et l'atelier bois* (renouvellement des prestations en entreprise pour les sociétés ARKOPHARMA, ENEDIS et SMURFIT KAPPA) et nouveau partenariat avec SOPHIA COSMETIQUE, pour *l'atelier entretien de véhicules* (remise en état des véhicules des établissements de l'association et du SAVS de l'APF), pour *l'atelier multi-services* (réalisation de plusieurs travaux avec le Foyer La Tour d'Epis, l'ESAT et le Foyer « Les Noisetiers) *et le pôle broderie* (renouvellement des prestations avec l'OGC Nice), l'ESAT a également renouvelé cette année sa participation au Salon du handicap au Palais des Congrès à Paris.

LES MOYENS HUMAINS

Le personnel des établissements et services pour ADULTES représente 130 personnes soit 20,80 % des effectifs de l'ADSEA 06.



L'activité commerciale des ESAT

Bilan 2019 ESAT EPIS

2019 constitue une année charnière pour le monde des ESAT avec la promulgation de nouveaux textes, **qui même s'ils ne seront applicables qu'en 2020**, incitent les entreprises à recruter les personnes en **situation de handicap plutôt qu'à** avoir recours à la sous-traitance auprès de nos établissements.

Plus que jamais, **l'ESAT doit composer avec sa double finalité économique et sociale** :

- économique : réaliser des marges suffisantes **grâce à l'activité commerciale afin de garantir le salaire direct des ouvriers et constituer des réserves suffisantes pour pouvoir investir dans les outils de production,**
- sociale : permettre à toute personne reconnue travailleur en situation de handicap par la MDPH, **d'accéder à une activité professionnelle adaptée à ses capacités et pour ceux qui le souhaitent et qui le peuvent, d'accéder au milieu ordinaire de travail.**

Pour ce faire, **l'ESAT EPIS emploie une chargée d'insertion et de formation qui a pour mission, en collaboration avec les moniteurs d'atelier, de repérer, sensibiliser les ouvriers et identifier des entreprises partenaires susceptibles d'accueillir nos ouvriers.**

L'ESAT EPIS a réussi à placer en stage sept ouvriers, à signer quatre mises à disposition, dont trois devraient se solder en 2020 par des CDI et une ouvrière a quitté l'ESAT pour prendre un poste à l'hôpital Pasteur.

Même si, sur le plan économique, les résultats **n'ont pas été à la hauteur de ses espérances**, après un dernier trimestre difficile pour ses clients et par conséquent pour nous, **l'ESAT EPIS a procédé à quelques réalisations remarquables et décroché des marchés qui, nous l'espérons, feront sa prospérité.**

Atelier Espaces Verts :

2019 était l'année de renouvellement du marché attribué par le Conseil Départemental pour l'entretien des oliveraies de deux parcs.

L'offre de l'ESAT EPIS a été retenue et le marché lui a été attribué pour une durée de quatre ans. Un contrat **d'entretien** a été signé avec un hôtel de luxe fermé depuis de nombreuses années. La remise en état de plusieurs hectares de jardins a été réalisée par l'ESAT EPIS ainsi que la création d'un clos de boules. Pour ce faire, les équipes ont eu recours **à l'héliportage de l'ensemble du matériel nécessaire à cette réalisation.**



Atelier Cuisine :

Deux ouvriers, encadrés par une monitrice, **assurent tout au long de l'année scolaire la réalisation de soixante-dix repas journaliers pour les enfants de l'école de la commune de CANTARON.**

Atelier Conditionnement :

Spécialisé dans le traitement de produits de **parapharmacie, l'atelier n'a pas obtenu les résultats escomptés.** Il a été impacté par la baisse **d'activité de son principal donneur d'ordre**, compensée partiellement par la conquête de nouveaux marchés avec une entreprise de cosmétiques de luxe.

Atelier Bois :



Malgré une expertise dans ce domaine, **l'ESAT EPIS n'a pas trouvé de niches de marchés pour les activités bois et tout particulièrement la construction de chalets.** L'ESAT a tenté de se démarquer en proposant des articles haut-de-gamme, **puisqu'il ne lui est pas possible, en raison des coûts matières, d'être compétitif sur les produits en entrée de gamme.** Malheureusement, **les clients n'ont pas été au rendez-vous.** L'atelier dont les outils de production **n'étaient plus aux normes ne pouvait pas supporter les investissements nécessaires à sa modernisation.** L'ESAT EPIS a donc choisi de mettre un terme à cette activité.





Atelier Entretien des véhicules :

Un important marché a été signé avec l'Association des Paralysés de France pour l'entretien de leur parc de véhicules. La majorité des établissements de l'ADSEA 06 confie également leurs véhicules à l'ESAT.

Atelier Multi-services :

Deux moniteurs à temps plein encadrent les ouvriers de cet atelier. Les réalisations sont multiples et de **tout œuvre, allant de la petite maçonnerie à la plomberie**, en passant par la ferronnerie ou la pose de faux-plafonds... Après avoir fonctionné **exclusivement avec le marché captif de l'ADSEA 06** dans un premier temps, nous avons en 2019 fait nos premières réalisations pour des clients externes.

Atelier Entretien de véhicules :

L'année 2019 a été une période difficile en raison de **l'absence du moniteur en charge de l'atelier**. Pour pallier cette absence, **l'activité s'est concentrée sur le nettoyage de véhicules**. Un partenariat avec un garage de la ville de Drap pour la partie « petite mécanique » et « changement de pneumatiques » a été initié, ce qui a été une expérience nouvelle et **formatrice pour les ouvriers**. En fin d'année, le retour du moniteur d'atelier a permis une activité de production normale et en hausse. De plus en plus de particuliers sollicitent **l'atelier** pour intervenir sur leur véhicule personnel, tout comme les collectivités et les établissements de l'ADSEA 06.



Atelier Impression :

L'année n'a pas été à la hauteur des attentes de l'ESAT EPIS qui a perdu l'un de ses principaux **donneurs d'ordres**. Malgré la conquête de nouveaux marchés, tels que la fabrication de goodies pour l'OGC Nice ou la confection de rideaux pour les écoles de la ville de Nice, **ils n'ont pas réussi à compenser totalement la perte de chiffres d'affaire**. L'ESAT EPIS a participé pour la deuxième année consécutive au salon du handicap à Paris. Malgré de nombreux contacts prometteurs, **ils n'ont eu aucune retombée en termes de marchés**.

Bilan 2019 CAPTA



Au vu de la réforme des textes régissant l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap au sein des entreprises du milieu ordinaire de travail, il **est important de rappeler les spécificités et l'unicité au niveau national de l'ESAT CAPTA**.

Créée en 2004, cette structure innovante accompagne quarante travailleurs en situation de handicap qui bénéficient, dès leur admission, **d'un accompagnement personnalisé**, basé à la fois sur des actions professionnelles et des activités socioéducatives, effectuées à temps partagés. Le **CAPTA s'adresse aux personnes qui présentent de réelles capacités de travail** mais dont les troubles ne leur permettent pas, **dans l'immédiat, d'envisager de travailler à temps plein**. Le CAPTA a donc pour vocation **d'accueillir les ouvriers non admissibles par les autres établissements**, de les réassurer, de les former et de leur permettre sur un temps relativement court, (entre deux à cinq ans), **d'intégrer un établissement de travail protégé à temps plein** (4 à 6 réorientations par an). Le projet d'établissement, à la différence de ceux des autres ESAT, n'a pas pour objectif de favoriser l'inclusion en milieu ordinaire mais de permettre l'admission en milieu de travail protégé à temps plein.



Atelier Espaces Verts :

L'activité connaît un fort développement en lien étroit avec la configuration particulière du bassin sophilopolitain. Toutes les entreprises sont implantées sur des terrains boisés de plusieurs hectares qui doivent être entretenus, afin de prévenir les risques d'incendie. En complément du portefeuille de clients existants, le CAPTA s'est vu attribuer deux nouveaux marchés, l'un avec l'IME Les Hirondelles (établissement de La Croix Rouge) et l'autre obtenu en fin d'année, avec le Centre ACOSS (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale). L'achat récent d'une mini pelle mécanique va permettre d'une part, de faciliter le travail des ouvriers et d'autre part, de répondre à un plus grand nombre d'offres de marchés relatives à la création d'espaces verts.



Atelier Multi-service :

Cet atelier réservé aux ouvriers les plus en difficultés s'articule autour de deux types d'activités, le conditionnement à façon et l'entretien des locaux. Un partenariat avec l'IME Les Hirondelles a dernièrement été mis en place. Il consiste à faire réaliser l'entretien des voiries par des ouvriers intervenant en binômes et en complète autonomie. Ce dispositif prometteur pourrait s'étendre sur d'autres entreprises du secteur.



Atelier Bois :

L'atelier décors, activité historique du CAPTA, créé il y a maintenant quinze ans est en passe de perdre l'un de ses plus importants donneurs d'ordre. Au-delà de la nécessité de diversifier le portefeuille client afin de maintenir le niveau de rentabilité de l'activité, il est important de la pérenniser. C'est bien la touche artistique donnée par les ouvriers de cet atelier qui fait l'originalité des chalets réalisés au CAPTA par l'équipe bois et les démarquent de tout ce que l'on peut trouver sur le marché. Un temps fort de l'année aura été, sans nul doute, la livraison de six stands de fête foraine construits sous forme de chalets, au Comité des Œuvres Sociales du Conseil Départemental des Alpes-Maritimes.





La SAS :

La SAS a pour objectif d'apporter aux personnes qui sont orientées et dans l'incapacité d'avoir une activité professionnelle à temps plein, de bénéficier d'un soutien autant dans les dimensions pédagogiques et éducatives que techniques et professionnelles.

L'acquisition de prérequis s'effectue progressivement au travers des apprentissages tels que les soins et l'hygiène, la gestion de la vie quotidienne et l'écocitoyenneté, les déplacements, l'ouverture vers le sport, les loisirs, la culture.

Cette année, l'axe « écocitoyenneté » a été plus particulièrement travaillé et s'est traduit notamment par la visite d'un centre de tri sélectif. L'organisation de la gestion des consommables de l'établissement a été revue. Des actions de ramassage de déchets sur les plages, en lien avec la maison de l'environnement de Nice, ont été programmées.

Un autre temps fort de l'année 2019 aura été la participation du CAPTA à la création du logo humain organisé pour le cinquantième anniversaire de la création de la technopole de Sophia-Antipolis.



Avec le dispositif « Handi- Voile » mis en place par le département des Alpes-Maritimes, six usagers du CAPTA ont pu cette année, découvrir la pratique de ce sport nautique. Les visites de musées, les découvertes et animations, les activités de plein air sont toujours très présentes et jouent un rôle déterminant dans la construction de la personne et la réalisation du projet individualisé. Elles participent et favorisent l'épanouissement, la mobilisation de l'ensemble des potentialités affectives et corporelles, pour gagner en autonomie sociale et professionnelle.



CHAMP SOCIAL-SOINS



Les établissements et services du SOCIAL-SOINS (adolescents et jeunes adultes en difficulté sociale)

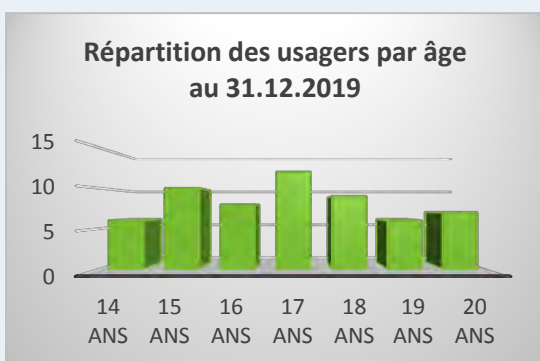
Le public du « Social-Soins » présente des caractéristiques communes mais les établissements et services qui le composent ont des modes d'activité très différents.

• CEP La Nartassière : 65 places agréées

Dispositif unique et incontournable dans le sud-est, il se compose d'un service éducatif de 54 places d'internat, de 5 places de PAD (Placement à Domicile) et de 6 places de SAJ (Service Accueil de Jour).

Le CEP La Nartassière dispose d'un service d'insertion professionnelle (enseignement général et scolaire) et propose des formations spécifiques (ateliers mécanique auto/moto, peinture carrosserie, cuisine et service en salle, snack, espaces verts).

REPARTITION DES USAGERS DU CEP LA NARTASSIERE ACCUEILLIS EN 2019

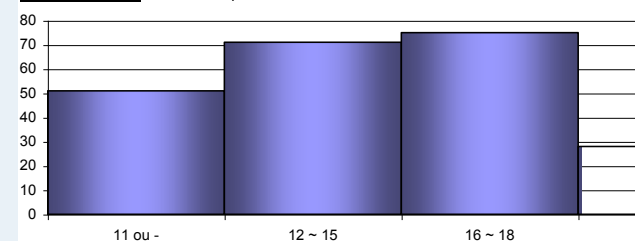


• Service de Prévention

ASP (Service d'Action Sociale Préventive) intervenant sur le territoire Nice Ouest

REPARTITION 2019 DES USAGERS PAR AGE

• **Tranche d'âge** - Nombre de personnes



• DITEP La Luerna

Profil clinique des usagers du DITEP en accueil de jour :

- 58 % troubles du comportement et de la communication (TTC)
- 42 % troubles psychiques

Profil clinique des usagers du DITEP en SESSAD :

- 67 % troubles du comportement et de la communication
- 25 % troubles psychiques
- 8 % en cours de diagnostic



Bilan 2019

Services de Prévention :

ASP : pour l'année 2019, depuis le transfert de compétences à la Métropole Nice Côte d'Azur, l'un des axes de travail a été de reconstruire et redynamiser le partenariat associatif et institutionnel, ceci dans l'objectif de pouvoir construire des projets conséquents répondant aux problématiques rencontrées et diagnostiquées sur ce territoire.

Au vu de l'évolution des déplacements de nos publics, avec la mise en service du tramway entre le secteur de La Vallière, placé en veille active et le secteur des Moulins, nous avons constitué un plateau technique regroupant ces deux secteurs, avec des éducateurs référents, afin de mutualiser le travail pour améliorer le suivi éducatif des jeunes

- 2019 - formation de cadres
- 15/17 mai 2019 formation équipes éducatives « *Le pouvoir d'agir : du développement social local aux actions collectives* »,
- Projet des Invisibles.

CEP La Nartassière :

Bilan des actions :

AFRIQUE :

Objectifs :

- favoriser l'esprit de solidarité et de partage,
- s'engager sur un projet à long terme,
- ouvrir la conscience des jeunes au monde,
- réussir à mener et s'impliquer dans un projet altruiste sur une année.

Résultats :

Cette action humanitaire a contribué à redonner aux jeunes du sens à leur projet de vie :

- ils se sont impliqués tout au long de l'année en récupérant et réparant des vélos,
- ils ont intégré la notion de don,
- ils relativisent sur l'échelle du bonheur et du malheur et se décentrent de leur propre histoire.

En 2019, ce projet a fait l'objet d'une mesure d'impact social

ATELIER THEATRE :

En partenariat avec l'Espace Art Concret de Mouans-Sartoux.

Objectifs :

- favoriser l'estime de soi,
- savoir communiquer en public,
- développer l'expression scénique,
- permettre la réflexion sur des sujets comme les discriminations.

Résultats :

- 8 séances ont eu lieu avec un premier groupe de 6 jeunes,
- réalisation d'un documentaire par les jeunes du CEP, par le biais de la méthode dite « micro trottoir », qui consiste à interroger spontanément des personnes dans la rue sur la « discrimination ».

RISQUE SISMIQUE :

Objectifs :

- réalisation d'un film diffusé au plan national : sensibilisation des plus jeunes aux risques sismiques,
- rendre les jeunes acteurs du film, les sensibiliser à tous les risques majeurs et leur permettre de côtoyer des scientifiques, ingénieurs et spécialistes de cette question.

Résultats :

- 3 formations ont été mises en place pour les jeunes et les salariés du CEP, animées par Géoazur, le CNRS et le SDIS 06,
- les jeunes ont interviewé le Directeur de Cabinet de la Préfecture des AM, la Directrice du CNRS, la Directrice de Géoazur et le Commandant du SDIS 06,
- concrétisation du film qui va être diffusé au Palais Préfectoral des Rois Sardes à Nice en février 2020, avant une diffusion départementale et nationale.

BAPTEME DE L'AIR

En partenariat avec une association caritative Le Kiwanis de Cannes :

Objectifs :

- découvrir le monde de l'aéronautique en compagnie d'enfants handicapés.

Résultats :

- 8 jeunes ont participé à cette activité,
- cette activité a concouru à faire accepter la différence et gommer les stigmatisations et les préjugés, en créant du lien avec des jeunes handicapés,
- les jeunes ont découvert leur région autrement, vue du ciel.



ENGAGEMENT CITOYEN

Objectifs :

- accompagner les jeunes dans l'accès à la citoyenneté.

Résultats :

- création par les jeunes d'un jardin partagé au sein de la caserne Ausseur à Nice,
- entretien des espaces verts de deux casernes de gendarmerie,
- mise en stage durant deux mois d'un jeune pour l'entretien extérieur de la caserne de gendarmerie de Grasse,
- la mise en proximité des services de l'ordre et des jeunes a créé un dialogue et une meilleure connaissance réciproque, permettant une rencontre humaine,

SENSIBILISATION AUX VIOLENCES FAITES AUX FEMMES/RELATION HOMMES-FEMMES

En partenariat avec l'association HARJES :

Objectifs :

- apporter des connaissances aux jeunes sur les mécanismes d'emprise, de violence psychologique, etc.,
- sensibiliser les jeunes aux violences faites aux femmes,
- permettre la réflexion sur les relations hommes-femmes.

Résultats :

- l'action a été menée avec des petits groupes mixtes de cinq à huit jeunes, afin de favoriser la circulation de la parole et le débat,
- plusieurs interventions ont été prévues afin de toucher un maximum de jeunes du CEP,
- on a pu noter un questionnement des jeunes quant à la problématique d'emprise ; la notion de violence psychologique reste compliquée à assimiler comme forme de violence par les jeunes ; ces débats ont également mis en exergue la question culturelle du rapport hommes-femmes.

EDUCATION ET PREVENTION A LA SEXUALITE ET AFFECTIVE

En partenariat avec la PMI :

Objectifs :

- évoquer les changements psychologiques qui surgissent à l'adolescence,
- réfléchir collectivement à des manières d'appivoiser les émotions, exacerbées à l'adolescence,
- connaître les moyens de contraception,
- rappeler les risques liés à la sexualité.

Résultats :

La PMI est intervenue quatre fois sur l'année 2019 et 19 jeunes ont participé à cette action.

Les thèmes qui ont été abordés avec les jeunes sont les suivants : premières règles, anatomies hommes-femme, IVG, consentement, hygiène, homosexualité, amour/tendresse, violence physique et verbale, moyens de contraception, maladies sexuellement transmissibles, etc.

PARTENARIAT BPDJ :

Deux actions ont été réalisées en collaboration avec la BPDJ :

- « *Les gestes qui sauvent* » : dix jeunes ont été concernés par cette action et ont obtenu une attestation de sensibilisation aux gestes qui sauvent,
- la prévention deux-roues : dix jeunes ont participé et plus particulièrement, les jeunes possédant un scooter.

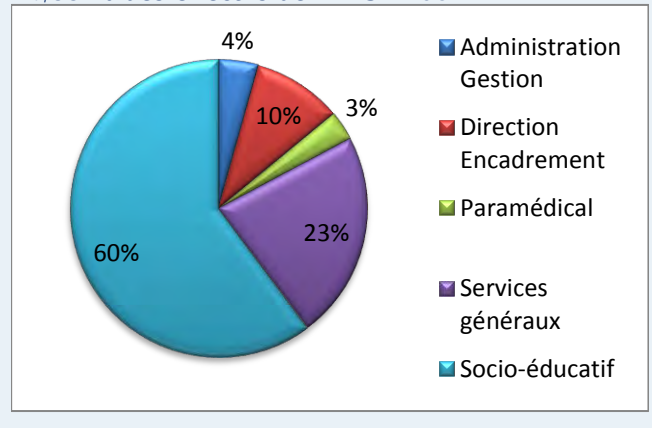
DITEP LA LUERNA :

Signature de la convention cadre relative au fonctionnement en dispositif intégré des ITEP et des SESSAD en PACA, obtention du prix du « 11ème Trophée de l'environnement » organisée par la ville de Nice ; cette participation et ce prix ont été l'aboutissement d'un travail préalable mené par les ateliers techniques dont les objectifs étaient les suivants :

- améliorer le cadre de vie des usagers à l'ITEP,
- amener les usagers à l'écocitoyenneté et à la découverte des métiers de l'environnement par la création d'un écosystème en ville,

LES MOYENS HUMAINS

Le personnel des établissements et services du « SOCIAL-SOINS » représente 93 personnes soit 14,88 % des effectifs de l'ADSEA 06.



La démarche qualité



La démarche d'Amélioration Continue de la Qualité

Le département d'Amélioration Continue de la Qualité poursuit en 2019 sa mission de soutien et d'accompagnement des établissements sociaux et médico-sociaux de l'ADSEA 06 dans une perspective d'amélioration de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des usagers qui lui sont confiés. L'évolution des missions de l'association réaffirmées dans le projet associatif 2018, la refonte des textes législatifs et décrets relatifs à l'organisation et à la transformation du système de santé, les nouvelles obligations en matière de CNIL et les nouveaux enjeux liés aux Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication replacent le département qualité au cœur des mutations de l'Association.



La qualité n'est plus définie comme un concept venant se superposer au travail déjà engagé par les équipes mais s'inscrit comme un véritable fil conducteur, une démarche intégrée aux pratiques professionnelles.

La démarche qualité s'inscrit dans l'analyse d'un environnement médico-social toujours en mouvement, permettant d'adapter au plus juste les actions d'amélioration, en fonction de l'organisation, des missions et des usagers de chaque établissement. Cette dynamique de mouvement exige pertinence, adaptabilité et réactivité.

La démarche qualité associative se définit aujourd'hui comme suit :

- accessible et adaptable : elle doit pouvoir être mise en œuvre par tous les services, quelles que soient leur taille et les modalités d'organisation,
- participative : elle engage le directeur, mobilise le référent et l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire

ainsi que tous les acteurs de terrain (usagers, partenaires, financeurs, autorités de contrôle,...),

- dynamique : elle développe un état d'esprit commun, instille une force et une énergie qui s'inscrivent progressivement dans l'ensemble des pratiques professionnelles du quotidien,
- intégrée : le temps de réflexion et d'analyse investis quotidiennement autour de l'amélioration des pratiques professionnelles, permettent à la démarche une plus grande efficacité dans la proximité et la réalité de terrain ; la démarche qualité devient alors un processus concernant l'ensemble des activités qui concourent à l'amélioration de la prestation proposée et s'inscrit dans la durée ; elle permet de mesurer en continu les décisions prises et les activités réalisées.

La Responsable Qualité Chargée de Mission, coordonne le développement transversal de la démarche pour l'ensemble des établissements de l'Association. Celle-ci reste relayée dans chaque établissement par le référent qualité qui, sous couvert de sa direction, en assure la mise en œuvre et le suivi auprès des équipes.



Le département a poursuivi en 2019 sa mission d'amélioration des pratiques professionnelles au service des usagers au travers de quatre objectifs prioritaires :

Assurer l'actualisation et la continuité du suivi des Plans d'action, en collaboration avec les directions d'établissements, les référents qualités et les équipes pluridisciplinaires

- poursuivre l'aide technique et le suivi des plans d'action dans l'organisation concrète de la démarche qualité sur le terrain des établissements et services,
- accompagner les directeurs et chefs de service dans l'utilisation de l'outil d'évaluation,
- contribuer à la remontée d'informations et la transcription des actions menées sur le terrain afin de valoriser les actions engagées.

Optimiser dans une cohérence associative, la mise à jour des outils et procédures utilisés par les établissements et services

- accompagnement des structures dans la mise à jour des outils règlementaires,
- élaboration de procédures associatives en collaboration transversale avec d'autres services de l'association.

Réaliser en collaboration avec les directions des services, les évaluations internes des services concernés par le calendrier associatif

- réalisation de l'évaluation interne du SESSAD PRO Les Terrasses

Assurer la veille documentaire et la veille règlementaire du processus d'évaluation de l'ensemble des établissements et services de l'Association

- élaborer, suivre et mettre à jour le calendrier général pluriannuel des évaluations internes et externes de tous les établissements et services, en fonction des textes règlementaires en vigueur,
- organiser une veille juridico-technique autour de l'usager,
- assurer un appui à la démarche qualité générale des établissements et services.

Perspectives 2020

- assurer la mise à jour de la démarche qualité associative, en lien avec de la réforme du dispositif d'évaluation de la qualité réformé par la loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé,
- organiser, suivre et finaliser la réalisation des évaluations internes et externes des établissements concernés avec le calendrier annuel actualisé,
- reconduire les missions en cours,
- o assurer un suivi des plans d'action qualité dans les établissements,
- o apporter un soutien technique aux directeurs et référents qualité dans le cadre de la mise à jour des outils et procédures,
- o participer aux COPIL transversaux associatifs,
- o participer à la veille documentaire et règlementaire en lien avec la démarche qualité.

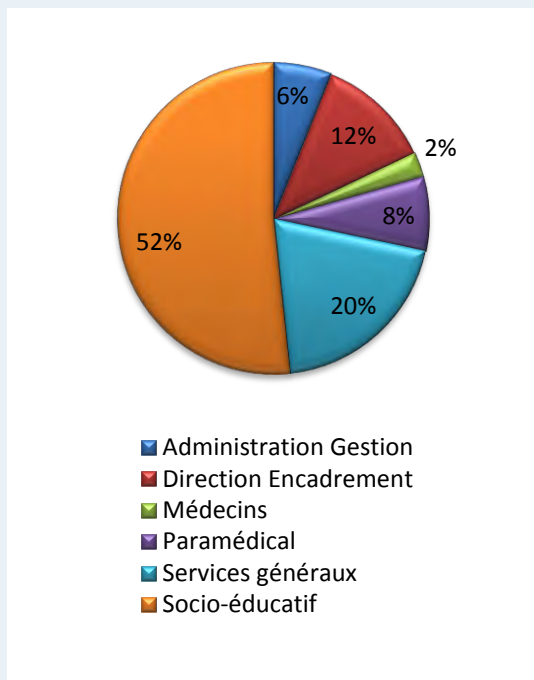
Les Ressources Humaines



Stabilité des effectifs

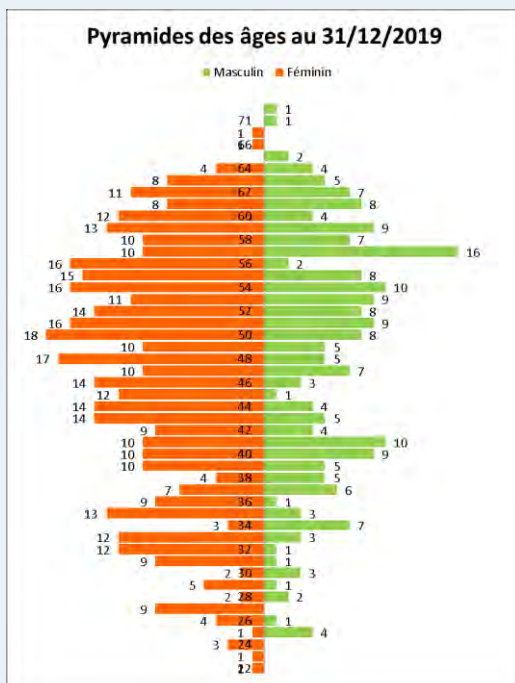
L'effectif 2019 de l'ADSEA 06 a légèrement augmenté par rapport à 2018 (637 personnes au 31 décembre 2018). La part du personnel éducatif et social **représente toujours la moitié du personnel de l'Association.**

Effectif au 31.12.19



Rapport de situation comparée

Pyramide des âges au 31.12.19



Les femmes restent toujours plus nombreuses (66 %) que les hommes (34 %), quelle que soit la catégorie socio-professionnelle concernée.

En ce qui concerne la répartition par tranches d'âges, on note une part importante de l'effectif âgé de plus de 50 ans pour les femmes et de plus de 57 ans pour les hommes.



Dialogue Social

Une année de fonctionnement du CSE

Les salariés de l'ADSEA 06 ont élu pour la première fois un CSE en novembre et décembre 2018, via le vote électronique.

L'année 2019 a donc été la première année de fonctionnement de cette nouvelle instance et des ses commissions.

Par ailleurs, une négociation a très rapidement été menée afin d'encadrer et améliorer le fonctionnement du CSE et de ses commissions, au-delà de ce que prévoyaient les dispositions légales.

Ces négociations ont donc abouti à un accord d'entreprise le 26 avril 2019.

Bilan de la première année de fonctionnement du CSE :

En 2019, le CSE s'est réuni seize fois :

- nombre de réunions CSE Ordinaires : 11
- nombre de réunions CSE Extraordinaires : 5

Le 5 mars, en amont de la négociation de l'accord, les élus ont pu rencontrer le Président.

Les commissions du CSE se sont elles aussi réunies :

- nombre de réunion de la commission égalité professionnelle : 1
- nombre de réunions de la commission logement : 2
- nombre de réunions commission formation : 2
- nombre de réunions commission activités sociales et culturelles : 6
- nombre de réunions de la commission santé sécurité et conditions de travail : 4

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'ADSEA 06

Index égalité professionnelle

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un plan d'action global par le gouvernement. En septembre 2018, des mesures législatives ont été adoptées en ce sens, dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Désormais, l'égalité salariale à poste équivalent entre les femmes et les hommes en entreprise fait l'objet d'une obligation de résultats et non plus simplement d'une obligation de moyens.

Cette loi prévoit que chaque entreprise calcule un index de l'égalité femmes-hommes afin de mesurer comment elle se situe sur le plan de l'égalité professionnelle. Sous la forme d'une note sur 100, l'index se compose de cinq grands critères qui évaluent les inégalités entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

Chaque année, les entreprises d'au moins 50 salariés devront calculer l'index de l'égalité femmes-hommes et rendre public le score obtenu. S'il est inférieur à 75 sur 100, elles auront trois ans pour se mettre en conformité. Dans le cas contraire, elles seront sanctionnées financièrement jusqu'à 1 % de leur masse salariale.



Index Égalité

FEMMES - HOMMES

La note obtenue par l'ADSEA 06, au titre de l'année 2019, est de 96 sur 100 et témoigne de l'engagement de l'association en faveur d'une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de l'organisation. L'ADSEA 06 oeuvre depuis de nombreuses années contre les éventuels écarts de traitement constatés.

| | POINTS OBTENUS | INDICATEURS |
|--|-----------------|---|
| 1. Ecart de rémunérations Il s'agit d'une obligation légale : « à travail de valeur égale, salaire égal » entre les femmes et les hommes. Pour avoir 40 points, l'entreprise doit atteindre 1% d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables. | 36 / 40 | Le 1er indicateur mesure les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. |
| 2. Écarts d'augmentation individuelles (en points de %) Le maximum de 20 points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2% près ou à 2 personnes près. | 20 / 20 | Le 2e indicateur mesure les écarts des augmentations entre les femmes et les hommes. |
| 3. Ecart de promotion Pour contre le phénomène du « plafond de verre », les entreprises doivent lever les freins à l'ascension professionnelle des femmes. Le maximum de 15 points est accordé si l'entreprise a promu autant de femmes que d'hommes, à 2% près ou à 2 personnes près. | 15 / 15 | Le 3e indicateur mesure les écarts de répartition des promotions entre les femmes et les hommes. |
| 4. Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité (%) Le rattrapage salarial des femmes de retour de congé maternité est obligatoire depuis 2006 : au plan national, une mère de 3 enfants gagne 10% de moins qu'une femme sans enfant sur le même poste. | 15 / 15 | Le 4e indicateur mesure le pourcentage de salariées augmentées après la maternité. |
| 5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations L'objectif est d'assurer à tous les échelons hiérarchiques et notamment aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes. | 10 / 10 | Le 5e indicateur mesure la parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 « hautes rémunérations ». |
| TOTAL - INDEX (sur 100 points) | 96 / 100 | |

Tous les indicateurs ont été renseignés sur l'outil de calcul Excel fourni par le Ministère du Travail.

Signature d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'ADSEA 06

Conformément aux dispositions légales, l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'ADSEA 06, d'une durée de trois ans, a fait l'objet d'une renégociation.

Cet accord réaffirme l'engagement de l'Association et des organisations syndicales en faveur de l'égalité professionnelle et prévoit la mise en œuvre de mesures visant à :

- garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes à l'embauche, faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés,
- garantir une égalité d'accès à la formation professionnelle pour les femmes et les hommes,
- permettre une meilleure conciliation de l'activité professionnelle avec l'exercice des responsabilités familiales,
- définir et programmer, le cas échéant, des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- bâtir des indicateurs et utiliser des outils pertinents permettant de réaliser un diagnostic, d'analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes et de définir, si nécessaire, un plan d'action visant à réduire les éventuels écarts,
- mettre en œuvre tout moyen pour assurer un climat de travail sans violence, sans discrimination quelle qu'elle soit ni harcèlement.

Cette mesure qui ne figurait pas dans l'accord de 2015 est venue affirmer la préoccupation commune des partenaires sociaux de s'engager dans la prévention et la lutte contre les comportements sexistes. Elle s'accompagne par ailleurs de la nomination de deux référents « Harcèlement sexuel » (l'un nommé par l'employeur, l'autre par le CSE), formés à cet effet.



La formation 2019

En 2019, l'ADSEA 06 a bâti son premier plan de développement des compétences. Celui-ci est issu de la loi du 5 septembre 2018 et remplace le plan de formation, à compter du 1er janvier 2019.

Il permet aux salariés de suivre des **actions de formation à l'initiative de l'employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative** grâce à leur compte personnel de formation.

Il contient des formations obligatoires, en **vertu d'une convention internationale** ou de dispositions légales et réglementaires, et des actions de formations non obligatoires qui concourent notamment à **remplir l'obligation de l'employeur en lien avec la réalisation des entretiens professionnels.**

Le plan de développement des **compétences 2019 s'est inscrit dans la** poursuite des orientations de formation triennales associatives définies pour la période 2017-2019. La volonté de l'ADSEA 06 demeure de favoriser les **formations collectives et l'optimisation** des dispositifs de financement portés par l'OPCO Santé. Ce nouvel organisme a succédé à UNIFAF à compter du 1er avril 2019, à la suite de la réorganisation des dispositifs de la formation professionnelle. Comme les années précédentes, une convention de services a permis notamment de contractualiser les cofinancements possibles.

Le **principe de la liste d'attente** complémentaire, instaurée en 2017, a été maintenu dans le cadre du plan de développement des compétences, en vue **d'apporter plus de fluidité et de réactivité** dans la gestion des dossiers de formation.

Quelques chiffres

C'est ainsi qu'en 2019, 397 salariés ont été formés au titre du plan de développement des compétences (hors formation au titre du budget perfectionnement) dont 4 au titre d'une formation diplômantes et 12 au titre d'une formation obligatoire (habilitations ou certification professionnelle).

Il convient de souligner que la part des femmes ayant suivi une formation dans le cadre du Plan de développement des compétences est proche de **celle de l'ensemble des salariés (64 %)** ce qui confirme un accès sans difficultés des femmes à la formation.

Les salariés seniors (+ de 55 ans) ne sont pas **discriminés non plus puisqu'ils ont été 38 %** à suivre au moins une action de formation en 2019.

Répartition du nombre d'heures de formation (formation professionnelle hors budget perfectionnement)

| Nombre d'heures de formation par catégorie d'emploi | Nombre d'heures |
|---|-----------------|
| Administration gestion | 280 h |
| CAE, emploi avenir | 434 h |
| Direction encadrement | 2 332 h |
| Médecins | 28 h |
| Paramédical | 381 h |
| Services généraux | 1 934 h |
| Socio-éducatif | 6 548 h |
| TOTAL | 11 937 h |

Parcours de formation « Du management au leadership » - suite : Les engagements managériaux à l'ADSEA 06

- le parcours de formation « *Du management au leadership* » mis en place à destination de 60 cadres de l'Association s'est achevé avec la rédaction commune des engagements managériaux à l'ADSEA 06,
- présentés à l'ensemble des cadres en novembre 2019, ils sont issus d'un travail collaboratif,
- véritable Charte du management, elle vient rappeler les valeurs communes et la définition partagée du management dans l'Association,
- ces engagements managériaux ont été largement diffusés auprès de l'ensemble des salariés de l'Association ; ils sont remis et explicités à tous les nouveaux cadres.



— MANAGER A L'ADSEA —

J'agis avec respect avec toutes les personnes de mon environnement professionnel.

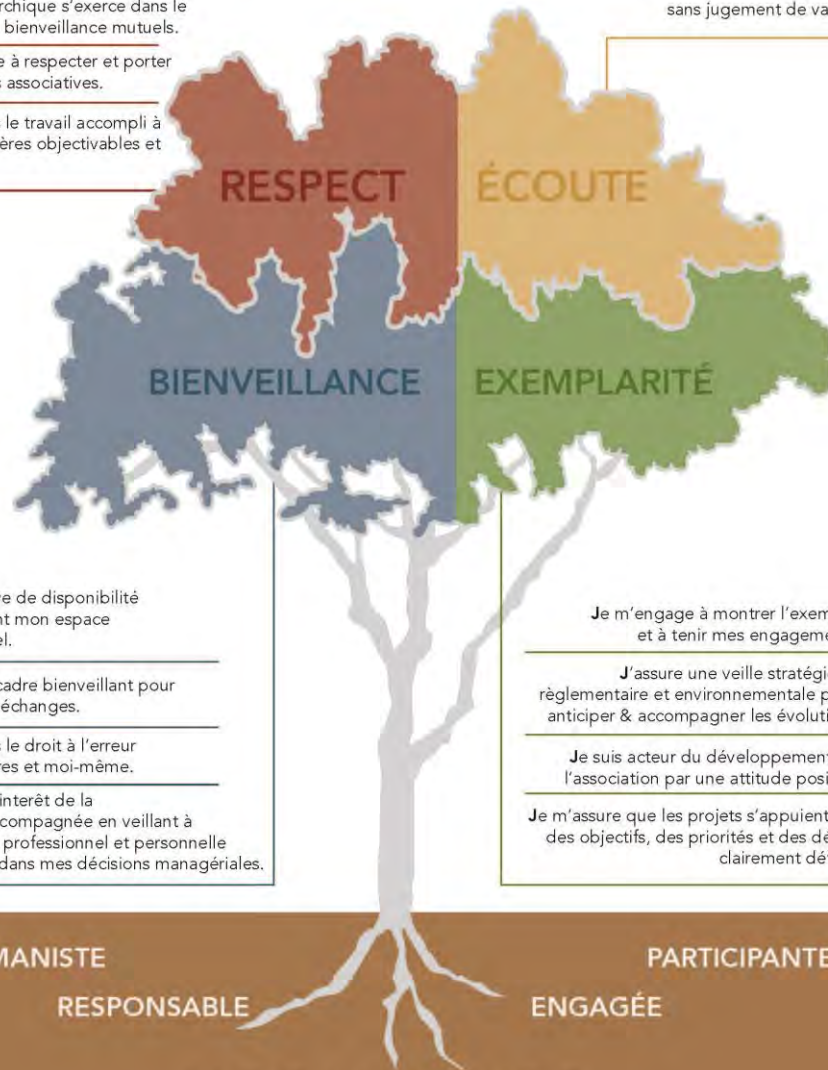
Le lien hiérarchique s'exerce dans le respect et la bienveillance mutuels.

Je m'engage à respecter et porter les décisions associatives.

Je reconnais le travail accompli à partir de critères objectivables et explicites

Je favorise l'expression d'un regard critique et constructif.

J'écoute mes collaborateurs sans jugement de valeur.



Je fais preuve de disponibilité en respectant mon espace professionnel.

Je pose un cadre bienveillant pour favoriser les échanges.

Je reconnais le droit à l'erreur pour les autres et moi-même.

Je priorise l'intérêt de la personne accompagnée en veillant à l'articulation professionnel et personnelle des salariés dans mes décisions managériales.

Je m'engage à montrer l'exemple et à tenir mes engagements.

J'assure une veille stratégique réglementaire et environnementale pour anticiper & accompagner les évolutions.

Je suis acteur du développement de l'association par une attitude positive.

Je m'assure que les projets s'appuient sur des objectifs, des priorités et des délais clairement définis.

REUNION INFORMATION RETRAITE

En fin d'année, la Direction des Ressources Humaines a organisé une réunion d'information sur le thème de la retraite, en collaboration avec MALAKOFF-MEDERIC-HUMANIS.

Trente-sept salariés étaient présents : 90 % d'entre eux se sont déclarés satisfaits ou très satisfaits. Ils ont été 100 % à déclarer conseiller la participation de ce type de réunion à leurs collègues.

Les éléments financiers

Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) de l'ADSEA 06

CPOM signé avec l'ARS pour la période 2018/2022

Dotation allouée : 24 951 470 €

Un résultat comptable qui passe d'un excédent de 2 219 K€ en 2018, à un déficit de 237 K€ en 2019

Du point de vue financier, l'année 2019 est principalement marquée par **la reprise au niveau du CPOM ARS des recettes liées à l'accueil des jeunes adultes en aménagement CRETON**. Ce changement brutal de position de l'administration se traduit par une diminution à hauteur de 1 860 K€ de la dotation globale à la charge de l'Assurance Maladie, entraînant par conséquent, une baisse équivalente de produits pour l'ADSEA 06.

Par prudence, ces recettes n'avaient jamais été prises en compte dans le budget de fonctionnement courant des structures. Cependant, même s'il demeure rassurant de constater que la disparition de ces produits n'entraîne pas de déficit équivalent, le niveau du résultat comptable connaît mécaniquement une diminution à due concurrence.

Au-delà de l'aspect financier, le niveau de ces recettes traduit avant tout une problématique dans l'accompagnement de ces publics, qui faute de places dans des structures adultes adaptées, sont maintenus en IME, privant ainsi les plus jeunes attendant qu'une place se libère, d'un accompagnement suffisamment précoce.

Il est enfin rappelé que si les recettes « CRETON » n'étaient pas engagées dans le fonctionnement courant des structures, elles avaient néanmoins été affectées dans le CPOM à des objectifs relatifs à ces publics, nécessitant de sérieux moyens financiers. Ces produits devaient ainsi permettre, entre autres choses, le financement de la délocalisation de l'IME Val Paillon, opération issue d'une injonction émanant de l'ARS. Nous sommes donc désormais contraints, en concertation avec l'administration, de trouver de nouvelles modalités de financement que celles envisagées initialement, sous peine de ne pas voir aboutir ce projet.

Il convient de noter également que le taux d'actualisation alloué par l'ARS qui représente en moyenne 0,53 % sur l'ensemble du CPOM a fait l'objet pour la première fois en 2019, d'une modulation en fonction du coût à la place en ce qui concerne les IME (Institut Médico-Educatif) et d'une application du tarif plafond pour les ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail).

CPOM signé avec le Conseil Départemental

(personnes en situation de handicap) pour la période 2018/2022

Dotation allouée 6 220 918 €/excédent comptable 109 132 € (contre 100 240 € en 2018)

Concernant le CD06, le contrat s'est poursuivi sur la base d'un taux d'évolution de 0,20 %, dont a pu bénéficier l'ensemble des structures.

Le CPOM pour personnes adultes en situation de handicap prévoit des extensions de faibles capacités (22 places au total) qui doivent être réalisées à moyens constants. **Fin 2019, les objectifs de créations de places sont quasiment tous atteints, puisque seules trois places restent encore à installer.**

Un passage dès 2019 des ESMS sous CPOM en EPRD : Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses & ERRD : Etat Réalisé des Recettes et des Dépenses

C'est le passage d'une logique de dépenses encadrées à une logique budgétaire appuyée par les recettes. Le gestionnaire se retrouve ainsi dans une démarche de responsabilisation, charge à lui d'assurer un équilibre financier garantissant la pérennité de la structure.

Les comptes administratifs individuels par ESMS sont remplacés par un état consolidé au niveau du CPOM et un « Rapport d'activité et financier » unique dans lequel, au-delà du compte d'exploitation, c'est la structure financière qui fait l'objet d'une attention particulière.

| Par secteur de financement | | Résultat comptable 2019 | Résultat comptable 2018 | Evolution 2018/2019 |
|---|---------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|
| CPOM ARS - Assurance Maladie Enfants | ARS - AM | -254 074 | 2 214 592 | -2 468 666 |
| CPOM ARS- Assurance Maladie Adultes | ARS - AM | 17 183 | 4 343 | 12 839 |
| Conseil Départemental 06 CPOM Handicap | CD06 | 109 132 | 100 240 | 8 892 |
| Conseil Départemental 06 ASE - CEP La Nartassière | CD06 | -57 591 | 59 401 | -116 992 |
| Prévention spécialisée (Grasse / Médiation) | CD06 | 29 347 | 12 413 | 16 934 |
| Prévention spécialisée Nice | METROPOLE NCA | 34 406 | 67 684 | -33 278 |
| Unité Prévention Transport | SNCF / REGION | 0 | 143 768 | -143 768 |
| INTERNAT RELAIS | CD06 | 0 | -19 304 | 19 304 |
| Siège Social | ARS - AM | 452 629 | 193 363 | 259 265 |
| Gestion propre | FDS PROPRES | 125 121 | 187 075 | -61 954 |
| TOTAL | | 456 154 | 2 963 577 | -2 507 423 |



Compte de fonctionnement

Le compte de fonctionnement consolidé de l'ADSEA 06 fait apparaître en 2019 un résultat excédentaire de 456 154 euros, en diminution de 2 507 423 euros par rapport à celui de 2018, qui s'élevait à 2 963 577 euros.

L'essentiel des recettes provient de l'activité sociale, ainsi les « produits de tarification, dotations globales et subventions » représentent un montant total de 36 831 301 euros (soit près de 91 % du total des produits) en 2019, contre 39 639 867 euros en 2018.

| ACTIVITE SOCIALE | 2 019 | 2 018 | Ecart |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| CPOM - ARS Assurance Maladie Enfants en situation de handicap | 22 542 924 | 24 276 902 | -1 733 978 |
| CPOM - ARS Assurance Maladie Adultes en situation de handicap | 2 408 547 | 2 400 597 | 7 950 |
| CPOM CD06 - Personnes adultes en situation de handicap | 6 220 918 | 6 208 501 | 12 417 |
| CD06 - Hors CPOM | 5 075 506 | 5 450 784 | -375 278 |
| Subventions (actions de prévention) | 583 407 | 1 303 083 | -719 676 |
| TOTAL produits activité sociale | 36 831 301 | 39 639 867 | -2 808 567 |

Avec la signature en 2018 de deux contrats, d'une durée de cinq ans, avec l'ARS d'une part et le Conseil Départemental d'autre part, c'est désormais près de **85 % de l'activité de l'Association qui se trouve régie par les dispositions des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM)**.

Les dotations des établissements sous CPOM ont ainsi pu bénéficier en 2019 de l'application de taux d'évolution.

Seul le CEP La Nartassière demeure encore hors CPOM, quant aux activités financées par subvention elles représentent en 2019 moins de **2 % de l'activité globale et concernent** désormais exclusivement les actions de Prévention sur le territoire de Nice, financées par La METROPOLE Nice Côte d'Azur.

L'arrêt fin 2018 des actions de prévention spécialisée sur le secteur de Grasse, de l'Internat Relais de Saint-Dalmas-de-Tende et de l'UPT représente une baisse structurelle de recettes de 1024 K€.



En partenariat avec quatre associations, l'ADSEA 06 a développé une « Offre de Répit » financée par l'ARS. Ce nouveau dispositif s'adresse aux enfants et jeunes adultes relevant d'IME ou de DITEP et propose trois solutions de répit en fonction des besoins qui s'articulent autour d'un hébergement thérapeutique, d'un accompagnement à domicile et de prestations de vacances adaptées. Cette nouvelle activité représente une dotation annuelle de 300 K€ allouée par l'ARS.

Le résultat d'exploitation s'élève au 31 décembre 2019 à 619 282 euros, contre 2 869 459 euros en 2018, soit une diminution de 2 250 K€ entre les deux exercices.

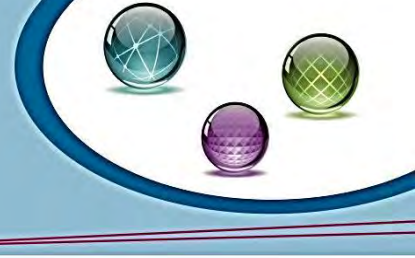
Les charges d'exploitation, qui s'élèvent à 38 522 190 euros, sont en diminution de 670 K€ entre les deux exercices).

Les dépenses de personnel qui constituent près de 71 % du total des charges connaissent une diminution de 1,81 %, représentant un montant de 522 K€. La valeur de point a fait l'objet d'une revalorisation au 1er juillet 2019, avec effet rétroactif au 1er février, passant ainsi de 3,77 à 3,80 euros. Le taux associatif moyen de charges sociales qui s'élève à 53,07 % en 2019 connaît une diminution de 1,43 % par rapport à celui de l'exercice 2018. La charge relative à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat comptabilisée au 31 décembre 2018 représentant une somme de 368 K€, ne se retrouve pas en 2019.

Les sommes versées à l'occasion des départs, tous motifs confondus, sont en diminution entre les deux exercices et représentent 506 K€ d'indemnités en 2019 (30 salariés), contre 697 K€ en 2018 (35 départs).

Le résultat financier est déficitaire à hauteur de 339 212 euros en 2019. Les intérêts des emprunts qui représentent 442 K€ sont stables entre les deux exercices, les deux nouveaux emprunts d'une somme globale de 1 963 K€, ayant été contractés en toute fin d'année. Le placement de la trésorerie représente une recette de 105 K€.

Le niveau de résultat connaît une diminution très significative entre 2018 et 2019. La chute des produits (- 2 534 K€) conjuguée à la stabilité des charges (- 27 K€) concourent à une diminution du résultat de 2 507 K€ représentant une baisse de près de 85 % entre les deux exercices.



Bilan et structure financière

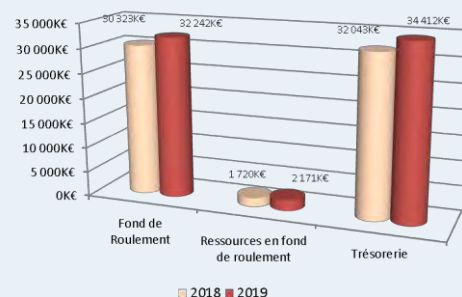
Le fond de roulement, qui s'élève à 32 241 685 euros au 31 décembre 2019, est en augmentation de 1 918 382 euros par rapport à l'exercice 2018.

Le montant des emprunts qui s'élève à 14 789 K€ au 31 décembre 2019 (hors intérêts courus) génère **un taux d'endettement de 21,61 % qui demeure tout à fait satisfaisant.**

L'affectation de l'excédent 2019 a conduit à une progression des réserves de 572 374 euros entre les deux exercices. L'excédent de la gestion

contrôlée est en diminution de 2 445 K€, celui de la gestion propre de 62 K€. La plus-value réalisée sur la vente d'un bien immobilier est venue renforcée le fonds de roulement d'investissement à hauteur de 539 K€. Depuis le passage en dotation globale, le cycle d'exploitation génère une ressource en fonds de roulement qui s'élève à 2 170 714 euros en 2019. En termes de trésorerie, l'exercice 2019 se solde par une trésorerie à l'actif de 34 412 398 euros, supérieure de 2 369 144 euros par rapport à 2018.

| Situation Financière | 2 019 | 2 018 | Ecart € | Progres- sion % |
|---|------------|------------|-----------|--------------------|
| Fonds de roulement d'investissement (FRI) | 19 793 215 | 17 844 727 | 1 948 489 | 11% |
| Fonds de roulement d'exploitation (FRE) | 12 448 469 | 12 478 576 | -30 107 | 0% |
| Fonds de Roulement Net global | 32 241 685 | 30 323 303 | 1 918 382 | 6% |
| Ressource en Fonds Roulement | 2 170 714 | 1 719 951 | 450 762 | 26% |
| Trésorerie | 34 412 398 | 32 043 254 | 2 369 144 | 7% |



Investissements/patrimoine

Au niveau de son patrimoine l'ADSEA 06 a fait l'acquisition fin 2019 de nouveaux locaux **dans le bâtiment « Le Minotaure » à Nice. Situés à proximité de l'IME Les Terrasses, ils permettront la délocalisation des activités du SESSIP.** Cette acquisition représente un investissement global de 929 K€, financé par emprunt à hauteur de 910 K€.

Une somme de 1 056 K€ a été investie en toute fin d'année au titre de l'acquisition en VEFA (Valeur en l'Etat Futur d'Achèvement) de six **appartements et parkings dans un ensemble immobilier neuf « Rive Gauche » à Drap.** Ces logement « dans le diffus » au bénéfice de dix-huit résidents du Foyer d'Hébergement du Complexe EPIS vont offrir un habitat inclusif correspondant aux besoins et attentes des personnes. Compte-tenu de la situation sanitaire liée au COVID-19, la livraison, prévue initialement fin 2020, sera nécessairement décalée en 2021.

Ce projet vise à remplacer deux résidences semi-collectives vieillissantes qui seront ainsi mises à la vente, car n'offrant plus aux résidents les conditions d'accueil souhaitées.

Cette acquisition effectuée au prix de 1 397 K€ (pour l'ensemble des six logements et parkings) est financée exclusivement par emprunt et a pu bénéficier d'un taux de TVA réduit de 5,50 %, obtenu par le biais d'une convention signée avec le Préfet des Alpes-Maritimes. Faisant suite à l'arrêt d'une partie des activités de prévention spécialisée, **l'ADSEA 06 a pris la décision de procéder à la vente de la villa « Bel Air » située avenue Raymond Féraud** dans laquelle étaient installés les services administratifs. La localisation de ce bien n'était en effet adaptée à aucune autre activité de l'association. La vente, au prix de 600 K€, de ce bien quasiment amorti a ainsi généré une plus-value permettant de renforcer les réserves.

Bilan comptable au 31.12.19

| ACTIF | 31 décembre 2019 | | | 31/12/2018 | PASSIF | 31/12/2019 | 31/12/2018 |
|--|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|---|-------------------|-------------------|
| | BRUT | AMORT/PROV | NET | NET | | | |
| Immobilisations Incorporelles | | | | | Fonds Associatifs | | |
| Concessions, brevets, licences | 263 487 | -236 041 | 27 446 | 19 195 | Fonds associatifs sans droit de reprise | 10 933 335 | 10 933 335 |
| Immobilisations Corporelles | | | | | Réserves statutaires et réglementées | | |
| Terrains | 3 306 636 | | 3 306 636 | 3 120 859 | Réserves réglementées | 30 780 709 | 30 208 337 |
| Aménagement des terrains | 255 466 | -146 542 | 108 924 | 105 297 | Autres réserves | 1 914 540 | 1 914 540 |
| Constructions | 47 695 308 | -19 208 309 | 28 486 999 | 29 227 648 | Report à nouveau (gestion non contrôlée) | | |
| Installations techniques mat & outillage | 2 984 069 | -2 354 554 | 629 515 | 709 300 | Report à nouveau (gestion non contrôlée) | -197 389 | -375 535 |
| Autres | 6 330 546 | -5 142 566 | 1 187 980 | 1 285 764 | Résultat de l'exercice (excédent ou déficit) | | |
| Immobilisations corporelles en cours | 40 417 | | 40 417 | 23 869 | Résultat de l'exercice (excédent ou déficit) | 456 154 | 2 963 577 |
| Avances et acomptes | 1 074 373 | | 1 074 373 | 6 005 | Résultats sous contrôle tiers financeurs | | |
| Immobilisations Financières | | | | | Résultats sous contrôle tiers financeurs | 5 272 059 | 3 059 001 |
| Participations | 301 702 | | 301 702 | 301 702 | Subventions d'investissement sur biens non renouvelables | | |
| Prêts | 877 092 | | 877 092 | 796 261 | Subventions d'investissement sur biens non renouvelables | 1 168 657 | 1 218 146 |
| Autres | 153 676 | | 153 676 | 159 426 | Provisions réglementées | | |
| | | | | | Provisions réglementées | 2 562 389 | 2 067 333 |
| TOTAL I | 63 282 771 | -27 088 012 | 36 194 760 | 35 755 325 | | 52 890 454 | 51 988 733 |
| Comptes de Liaison | | | | | Comptes de Liaison | | |
| Comptes de Liaison | | | | | Comptes de Liaison | | |
| TOTAL II | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| Stocks et en cours | | | | | Provisions pour risques et charges | | |
| Matières premières, approvisionnements | 48 850 | | 48 850 | 52 448 | Provisions pour risques | 357 837 | 159 450 |
| Produits intermédiaires et finis | 9 803 | | 9 803 | 28 493 | Provisions pour charges | 115 500 | 107 500 |
| Avances et acomptes versés | | | | | | | |
| Avances et acomptes versés sur commandes | 93 304 | | 93 304 | 59 400 | | | |
| Créances | | | | | | | |
| Créances redev usagers & comptes rattachés | 1 857 467 | -6 534 | 1 850 934 | 2 417 933 | | | |
| Autres | 1 574 416 | -16 791 | 1 557 626 | 1 133 208 | | | |
| Valeurs mobilières de placement | | | | | | | |
| Valeurs mobilières de placement | 773 567 | | 773 567 | 753 990 | | | |
| Disponibilités | | | | | | | |
| Disponibilités | 33 638 831 | | 33 638 831 | 31 289 264 | | | |
| TOTAL III | 37 996 240 | -23 324 | 37 972 915 | 35 734 736 | | 473 337 | 266 950 |
| Comptes de Régularisation | | | | | Fonds Dédiés | | |
| Charges constatées d'avance | 132 954 | | 132 954 | 104 887 | Sur subvention de fonctionnement | 36 685 | 119 211 |
| Ecart de conversion Actif | | | | | Sur autres ressources | 246 937 | 287 156 |
| TOTAL IV | 132 954 | 0 | 132 954 | 104 887 | | 283 622 | 406 368 |
| | | | | | Dettes | | |
| | | | | | Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit | 14 825 675 | 13 454 653 |
| | | | | | Avances et acomptes reçus sur commandes en cours | 323 | 1 972 |
| | | | | | Dettes fournisseurs et comptes rattachés | 905 489 | 838 005 |
| | | | | | Dettes fiscales et sociales | 3 926 850 | 4 161 539 |
| | | | | | Dettes sur immobilisations, comptes rattachés | 49 523 | 72 827 |
| | | | | | Autres dettes (d'exploitation) | 826 759 | 280 127 |
| TOTAL V | | | | | | 20 534 620 | 18 809 122 |
| | | | | | Comptes de régularisation | | |
| | | | | | Produits constatés d'avance | 118 596 | 123 774 |
| TOTAL VI | | | | | | 118 596 | 123 774 |
| T O T A L ACTIF | 101 411 965 | -27 111 336 | 74 300 629 | 71 594 948 | T O T A L PASSIF | 74 300 629 | 71 594 948 |



Compte de fonctionnement au 31.12.19

| | 31/12/2019 | 31/12/2018 | | 31/12/2019 | 31/12/2018 |
|--|-------------------|-------------------|--|-------------------|-------------------|
| Produit d'exploitation | | | Charges d'exploitation | | |
| Ventes de marchandises | | | Achats de marchandises | | |
| Production vendue (biens) | 1 190 691 | 1 181 887 | Variation de stocks | 3 598 | -763 |
| Production vendue (services) | 55 187 | 75 095 | Achat de matières premières et autres | 171 360 | 213 218 |
| Chiffre d'affaire | 1 245 878 | 1 256 982 | Autres achats et charges externes | 7 424 375 | 7 476 726 |
| Production stockée | -18 690 | 996 | Impôts, taxes et versements assimilés | 2 340 974 | 1 807 298 |
| Production immobilisée | 2 847 | | Salaires et traitements | 18 433 936 | 18 693 535 |
| Forfaits journaliers | 56 520 | 49 260 | Charges sociales | 7 792 487 | 8 589 742 |
| Produits tarification et dotation globale | 36 191 374 | 38 287 524 | Dotation | 2 253 066 | 2 290 954 |
| Subventions d'exploitation | 583 407 | 1 303 083 | Autres charges | 102 394 | 121 042 |
| Reprises/prov. & amort, transf. de charge | 86 660 | 231 315 | | | |
| Autres produits | 993 476 | 932 051 | | | |
| PRODUIT D'EXPLOITATION | 39 141 473 | 42 061 211 | CHARGES D'EXPLOITATION | 38 522 190 | 39 191 752 |
| RESULTAT D'EXPLOITATION (EXCEDENT) | 619 282 | 2 869 459 | | | |
| Produits financiers | | | Charges financières | | |
| Produits financiers de participations | | | Charges financières | 443 801 | 460 689 |
| Autres valeurs mob., créances d'actif immobilier | 142 | 1 577 | Autres charges financières | | |
| Autres intérêts et produits assimilés | 83 508 | 110 017 | | | |
| Reprises/provisions et transfert de charges | | | | | |
| Différences positives de change | | | | | |
| Produits net/cession des V.M.P | 20 938 | 970 | | | |
| PRODUITS FINANCIERS | 104 588 | 112 564 | CHARGES FINANCIERES | 443 801 | 460 689 |
| | | | RESULTAT FINANCIER (DEFICIT) | 339 212 | 348 125 |
| Produits exceptionnels | | | Charges exceptionnelles | | |
| Sur opération de gestion | 275 535 | 445 117 | Sur opération de gestion | 129 153 | 186 981 |
| Sur opération en capital | 775 904 | 157 792 | Sur opération en capital | 156 658 | 52 543 |
| Reprises/provisions et transfert de charges | 130 502 | 261 390 | Dotation aux amort. et aux prov. | 823 945 | 89 063 |
| PRODUITS EXCEPTIONNELS | 1 181 941 | 864 299 | CHARGES EXCEPTIONNELLES | 1 109 755 | 328 587 |
| RESULTAT EXCEPTIONNEL (EXCEDENT) | 72 186 | 535 712 | | | |
| | | | Impôts | | |
| | | | Impôts sur les bénéfices | 18 847 | 25 783 |
| TOTAL IMPOTS | 0 | 0 | | 18 847 | 25 783 |
| PRODUITS | 40 428 002 | 43 038 074 | CHARGES | 40 094 594 | 40 006 810 |
| SOLDE INTERMEDIAIRE (EXCEDENT) | 333 408 | 3 031 264 | | | |
| Rep. ress non utilisées Exe antérieurs | 140 996 | 65 149 | Eng. à réaliser sur ressources affectées | 18 250 | 132 836 |
| TOTAL PRODUITS | 40 568 998 | 43 103 223 | TOTAL CHARGES | 40 112 844 | 40 139 647 |
| EXCEDENT | 456 154 | 2 963 577 | DEFICIT | | |

Patrimoine, Achats, Sécurité



SESSIP Immeuble Le Minotaure



Service ASP



Résidence Les Noisetiers

La direction Patrimoine-Achats-Sécurité détermine, en lien avec le Directeur Général et le Directeur Général Adjoint, les politiques associatives dans les domaines suivants :

- gestion technico-économique des bâtiments,
- politiques **d'achats mutualisés**,
- sécurité des biens et des personnes dans une optique de maîtrise des risques.

Elle assure également un rôle de conseil et de support technique auprès des **directeurs d'établissements et services** et est force de proposition auprès de ces derniers, **dans un but d'anticipation** et de programmation.

LES MOYENS HUMAINS

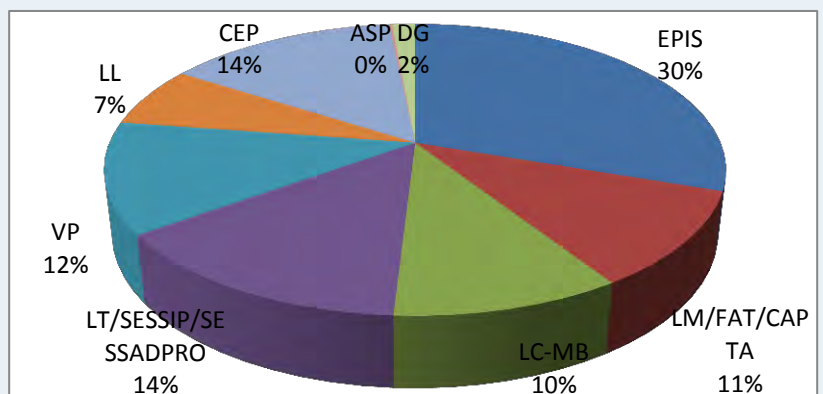
Les moyens humains alloués à ce service sont de :

- 1 ETP pour la direction du service
- 1 ETP pour la mise en œuvre des politiques Achats
- 1 ETP pour la coordination Hygiène-Sécurité-Environnement

Afin d'assurer au mieux leurs missions, les personnels du service sont régulièrement amenés à se déplacer dans les établissements, à la rencontre des directeurs et de leurs équipes. Par ailleurs, ils collaborent étroitement avec les autres services du Siège : Comptabilité/Gestion, Juridique, Communication et Ressources Humaines.

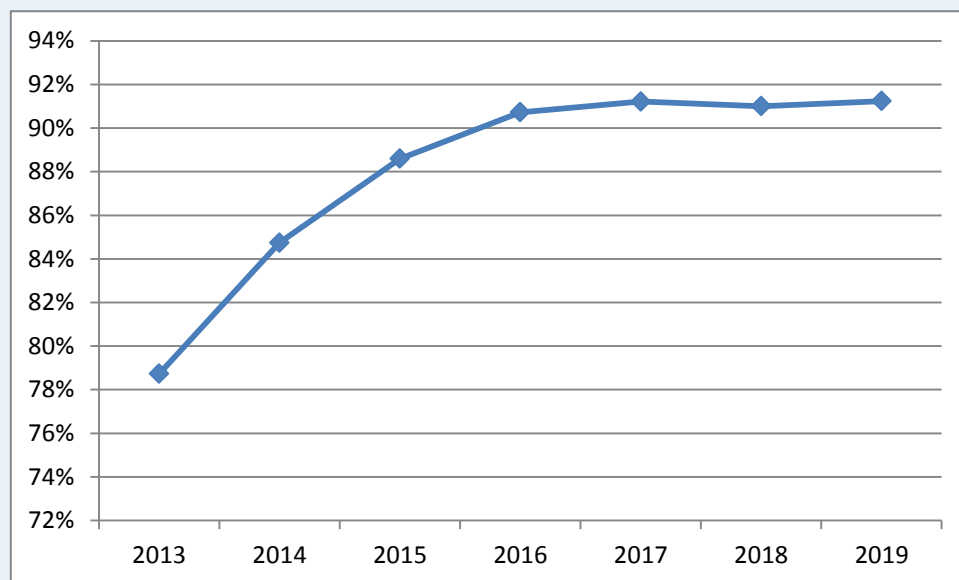
Gestion du patrimoine immobilier

L'ADSEA 06 exploite aujourd'hui 31 630 m² de surfaces réparties sur 52 lieux.





L'Association est aujourd'hui propriétaire de ces surfaces à 91 %, ce qui résulte des efforts menés ces dernières années en matière d'acquisition et de construction.



Faits marquants et projets immobiliers

SERVICES DE PREVENTION SPECIALISEE

A la suite de la fermeture de l'UPT et du service de prévention de Grasse en fin d'année 2018, l'Association a pris la décision de mettre en vente la villa « Bel Air », 42 avenue R. Féraud, Siège des services de prévention et ancien Siège Social de l'Association.

Après d'importantes opérations de tri et de mise en archives, la villa a pu être entièrement vidée et nettoyée grâce à l'atelier multi-services de l'ESAT EPIS et le jardin a été remis en état par l'atelier Espaces Verts du CAPTA.

Le compromis a été signé le 19 février et l'acte authentique le 30 avril par le Président, tournant ainsi une page de l'histoire de l'Association.

SESSIP LES TERRASSES

L'Association est locataire depuis 1994 d'un petit immeuble de 420 m² sur cinq niveaux, situé à Nice Nord 182 avenue Henri Dunant. Certes, cet établissement est en proximité de la ville (activités socio-éducatives, culturelles et terrains de stage), mais il reste isolé du reste du Complexe et les locaux sont vétustes et inadaptés.

Nos recherches de nouveaux locaux ont finalement abouti en 2019 sur un plateau de 355 m² situés au rez-de-chaussée de l'immeuble de bureaux « Le Minotaure », à l'angle de l'avenue Henri Matisse et de la rue Alphonse 1er, à proximité immédiate de l'IME Les Terrasses. Ces bureaux sont en bon état général et permettent d'envisager une occupation mixte SESSIP et SESSAD PRO.



Un compromis de vente a été signé le 13 juin et après avoir obtenu l'accord de l'ARS et l'emprunt, le Président a pu signer l'acte authentique le 22 novembre 2019.



Après des travaux de rénovation et d'aménagement, puis la visite de conformité de l'ARS, Le Minotaure pourrait ouvrir au public fin 2020.



COMPLEXE VAL PAILLON

Le projet de délocalisation de l'IME Val Paillon de son implantation historique du Castel à Sclos-de-Contes, reste plus que jamais un enjeu stratégique pour l'établissement et l'Association. Les nombreuses recherches de terrain effectuées en 2018 n'ayant pas permis de trouver le terrain idéal, le programme architectural initialement envisagé a dû être revu pour être divisé en deux : une partie sur un terrain à acquérir à la Pointe-de-Contes, dont la localisation présente de nombreux avantages et une autre partie sur notre terrain des Mouchettes à Contes, ce qui permet de créer des synergies avec le Complexe EPIS tout en optimisant le patrimoine de l'Association.

Le bureau d'assistance à maîtrise d'ouvrage SAMOP a été mandaté pour réaliser des études de faisabilité techniques et financières, essentielles à des prises de décision éclairées. Le Bureau du Conseil d'Administration a finalement approuvé le projet suivant :

- la construction sur notre terrain des Mouchettes à Contes d'un bâtiment destiné à l'accueil de 18 internes, adolescents et jeunes adultes,



- l'acquisition d'un terrain à la Pointe-de-Contes et la construction d'un bâtiment destiné à l'accueil de 14 enfants en internat.



- la transformation en ERP de la Villa de Drap, qui passera de 6 à 8 places d'internat,
- la réalisation de travaux d'amélioration du confort à l'Esca'Païouns, accueillant 10 internes.

Le coût total de ce projet est estimé à 12 millions d'euros, financés par emprunt, par les réserves d'investissement constituées au fil des années et complétées par les subventions qui seront sollicitées en 2020-2021 auprès de l'ARS au titre du PAI (Plan d'Aide à l'Investissement).



COMPLEXE EPIS

Ce projet concerne le Centre d'Habitat du Complexe EPIS qui, en application des objectifs inscrits au CPOM, souhaite restructurer son offre d'habitat et d'accompagnement socio-éducatif, afin de créer un véritable dispositif adapté à l'évolution des besoins et attentes des personnes accompagnées. Le projet se déroulera en deux phases distinctes :

- dans un premier temps, il s'agit de se séparer des résidences semi-collectives « Las Ayas » et « Le Soleil » pour développer de l'hébergement plus inclusif,
- dans un second temps, il s'agit de rénover la résidence « Les Noisetiers » afin d'offrir une qualité de prestation hôtelière comparable à celle des résidences de Contes « La Tour d'EPIS » et « Le Répit ».

C'est ainsi que les recherches menées par l'équipe de direction du Complexe EPIS ont abouti à l'acquisition en VEFA (Vente en l'Etat Futur d'Achèvement) de six appartements dans le programme immobilier « Rive Gauche » à Drap. Le contrat de réservation de ces appartements a été signé le 21 juin 2019 et la livraison est prévue fin 2020.



En parallèle, une mission de maîtrise d'œuvre a été confiée au cabinet d'architecture SNDA concernant le projet de rénovation de la résidence « Les Noisetiers ». Les travaux d'avant-projet sommaire ont été réalisés fin 2019.

GESTION DES SINISTRES

L'exploitation des bâtiments récemment construits par l'association à Sophia, L'Escarène, Contes et Nice, entre 2014 et 2016, a mis en évidence des désordres liés à la construction. C'est ainsi que deux nouveaux dossiers sinistres Dommage-Ouvrage ont été ouverts auprès de la MAIF en 2019. Ceux-ci se sont ajoutés aux trois dossiers 2018 encore en cours. Les indemnités ainsi obtenues cette année dépassent les 101.415 d'euros.



Politique d'achats mutualisée

La Direction Patrimoine-Achats-Sécurité fait face, dans le cadre de la mise en œuvre de politiques d'achats mutualisés, aux enjeux suivants :

- participer à l'élaboration des budgets des établissements afin de définir les justes besoins et d'élaborer des actions achats globales et transverses,
- identifier les risques associés aux achats,
- construire un panel de fournisseurs adaptés aux besoins actuels et futurs de l'association en intégrant la dimension RSO,
- mutualiser les achats afin de proposer des conditions financières et une qualité de service identiques pour tous les établissements,
- sécuriser durablement les conditions négociées par la mise en place d'accords-cadres,
- accompagner la démarche achats responsables (définition du juste besoin, réduction des consommations, amélioration de la qualité des prestations, recyclage,...),
- définir et mettre en place des indicateurs (économies sur achats, satisfaction des établissements, évaluation des fournisseurs,...).

En 2019, le service Achats a assuré le suivi et la renégociation des contrats et accords-cadres déjà mis en place, comme par exemple les fournitures de bureau (marché LYRECO), les fournitures **d'hygiène et d'entretien (marché ORAPI)**, les vérifications périodiques réglementaires (marché BUREAU VERITAS) ou encore les équipements incendie (marché DOUMERGUE INCENDIE). Cela consiste en une révision tarifaire annuelle des contrats permettant la limitation des hausses, la révision des mercuriales ou l'octroi de remises de fin d'année (RFA). **A titre d'exemple, le contrat-cadre signé avec l'agence d'intérim DOMINO a donné lieu au versement d'une RFA de 38 300 euros pour l'exercice 2019.**

Le service Achats a, de surcroît, procédé à la mise en concurrence du marché associatif de fourniture de gaz naturel. Après consultation des principaux acteurs du marché, nous avons renouvelé notre partenariat avec ANTARGAZ pour deux ans, avec une offre sur-mesure comprenant notamment **l'accès à des tarifs grands comptes, le prix du KWh fixe garanti pendant toute la durée du contrat et une date de fin unique pour l'ensemble des contrats des établissements.**

En collaboration avec la coordinatrice HSE, l'acheteur a également effectué une nouvelle consultation sur les Equipements de Protection Individuelle (EPI) et les vêtements de travail (marché associatif estimé à 30 000 euros). Il a achevé le déploiement à l'ensemble des établissements de l'association du contrat-cadre 3D (désinsectisation, dératation, désinfection) passé avec ECOLAB. Enfin, il a négocié un tarif associatif avec WURTH **concernant les petits matériels, outillages et fournitures d'entretien et maintenance des bâtiments.**

Associé au projet de rénovation des systèmes d'informations, le service a également apporté sa contribution aux consultations lancées pour les audits de réseaux LAN, les travaux de câblage, le réseau MPLS et les accès internet des établissements de l'Association.



Hygiène, Sécurité et Environnement

Le Direction Patrimoine-Achats-Sécurité intervient en soutien auprès des directions de Complexes et d'établissements en matière de sécurité des biens et des personnes (sécurité incendie, code du travail, sûreté), en matière d'hygiène (en particulier alimentaire) et plus récemment, sur les questions relatives à l'environnement.

La coordinatrice Hygiène-Sécurité-Environnement, recrutée en septembre 2018, ayant fait le choix de quitter l'Association début 2019, une nouvelle collaboratrice a intégré le service en mai. Ses compétences spécifiques permettent de relever encore le niveau d'accompagnement des établissements sur des questions sensibles et de plus en plus réglementées (en particulier l'hygiène alimentaire).

En 2019, nous avons traité plusieurs dossiers :

- en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines, la réflexion globale sur les formations en matière de sécurité a été encore approfondie ; celle-ci a abouti à la reconduction au plan de développement des compétences associatif de cinq sessions (un jour) pour dix participants de Formation PSC1 (Prévention et Secours Civique de niveau 1) ; le renouvellement de ces sessions sur les plans de formation à venir permettra de proposer l'apprentissage des gestes de 1er secours à une très large majorité des salariés,
- afin d'inscrire les cuisines de nos établissements dans une démarche d'amélioration continue de la qualité et de garantir le strict respect des normes d'hygiène, des formations ont été reconduites :
 - ◇ une session pour 10 participants personnels de cuisine « Sécurité alimentaire cuisinants »,
 - ◇ une session pour 10 participants personnels de cuisine « Sécurité alimentaire cuisine satellite »
 - ◇ deux sessions pour 20 participants pour des personnels non cuisinants,
 - ◇ une session pour 6 participants chefs de service « Sécurité alimentaire encadrants »,Les formations HACCP sont organisées en inter-établissement, ce qui permet également aux personnels de cuisine de se rencontrer et d'échanger sur leurs pratiques professionnelles.





- Un important travail d'analyse des évolutions en matière d'habilitation électrique a été mené afin d'adapter le bon niveau d'habilitation aux situations de travail réelles des agents de services généraux et des cadres. Ainsi, un vingtaine de personnes vont être formées. y associer nos usagers au travers d'actions éducatives et citoyennes.



- de même, la vérification des CACES nécessaires au bon fonctionnement des ateliers de nos ESAT ont conduit à l'inscription de sept personnes au plan de développement des compétences.

De façon générale, nous avons décidé de **centraliser les formations relatives à la sécurité** afin d'en assurer un meilleur suivi et de vérifier la bonne adéquation des compétences aux besoins-métiers. **Ainsi, la coordinatrice HSE assiste régulièrement aux formations afin d'évaluer les organismes de formation**, de juger si le contenu du programme correspond aux attentes et de mesurer **l'implication des participants**.

- un accompagnement spécifique est proposé aux établissements dans la gestion du risque Légionelle. Outre les sessions de formation inscrites au plan, la coordinatrice HSE conseille les agents techniques et les responsables de service dans le traitement des anomalies. Elle a également fait procéder à des audits plus poussés dans deux établissements que la vétusté des installations et des réseaux rend plus sujets au risque.

- avec la mise en place d'une commission SSCT unique (Santé Sécurité et Conditions de Travail) en lieu et place des CHSCT par regroupement d'établissements, la coordinatrice HSE assure le suivi des accidents du travail au niveau associatif ; un tableau de suivi crée sur le réseau permet aux **coordinatrices RH d'indiquer la survenance d'un AT et d'en préciser les principaux éléments** ; des bilans trimestriels puis annuel détaillés sont ainsi présentés aux directeurs et représentants du personnel ; la coordinatrice HSE intervient **également en appui des directions d'établissements** pour la réalisation des analyses AT (arbre des causes) et travaille actuellement sur la refonte du document associatif existant.

- enfin, la coordinatrice HSE anime un groupe de travail spécifiquement créé pour produire une **trame associative de Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** ; en effet, **chaque établissement dispose actuellement de sa propre trame, méthodologie d'identification des risques et de cotation, de ses propres unités de travail, etc.** ; **sans volonté d'uniformisation, un effort d'harmonisation autour d'un outil associatif permettra de garantir l'exhaustivité de l'évaluation des risques tout en facilitant la lecture et l'analyse des documents au niveau central (Direction Générale et CSE).**

La transformation numérique



L'ADSEA 06 s'est engagée dans une démarche de transformation numérique, se traduisant par une évolution profonde à l'échelle associative de son système d'information.

Accompagnée par une société extérieure, l'Association a lancé une étude globale visant à définir le périmètre technique, fonctionnel et financier de ce projet d'évolution majeur.

Ce projet transversal d'envergure a pour ambition de doter chaque salarié d'un outil informatique sécurisé, performant et en adéquation avec ses besoins. Il devra intégrer les nouveaux usages et favoriser l'intelligence collective par la mise à disposition d'outils collaboratifs. Il a pour objectifs également d'améliorer la communication interne, le partage d'informations et de favoriser le co-développement.

Sur la base du mémoire technique rédigé par notre consultant, les arbitrages et choix en matière d'évolution du système d'information sont désormais connus et les différentes étapes planifiées.

Les premières étapes engagées ont essentiellement porté sur le périmètre technique et constituent les prérequis indispensables avant d'envisager de nouveaux dispositifs de communication plus collaboratifs qui permettront une meilleure circulation de l'information et favoriseront la transversalité.

L'ensemble de ces évolutions a également avant tout pour but de sécuriser le système d'information et d'être en conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données Personnelles (RGDP).

Etapas déjà engagées à fin 2019

Les étapes déjà engagées sont présentées succinctement ci-après.

• CABLAGE ET RESEAU

L'objectif est de remettre à niveau et d'harmoniser les réseaux locaux au sein des établissements qui constituent le socle support du système d'information de l'Association. Cette étape se déroule en deux phases distinctes :

- la première, consistant à réaliser un audit permettant de connaître la nature et l'ampleur des travaux à entreprendre, s'est achevée en octobre 2019,
- la seconde phase, qui concerne les travaux effectifs, est engagée et s'étalera sur l'exercice 2020: compte tenu des volumes financiers en jeu, chaque étape fait l'objet d'une mise en concurrence.

• MISE EN CONFORMITE MATERIELLE DU SERVEUR SIEGE

L'objectif est d'apporter une solution au problème récurrent de lenteur et saturation du serveur. Il s'agit d'améliorer la performance du serveur et de le dimensionner conformément au rôle central qu'il devra jouer à l'avenir, lors du déploiement du réseau MPLS (cf. ci-après).



• **EXTERNALISATION DES SAUVEGARDES**

La sécurisation des données informatiques est non seulement une nécessité mais aussi une obligation légale dictée par le RGPD (Règlement Général Protection des Données). L'ensemble du dispositif de sauvegarde des données du serveur du Siège Social a été revu. Par sécurité, les sauvegardes sont externalisées et stockées hors de l'ADSEA 06.

• **CONTRAT DE MAINTENANCE PLATEFORMES CRITIQUES**

L'ADSEA 06 a fait le choix de confier la gestion et la maintenance informatique à un prestataire extérieur en infogérance. Dans le cadre des « services managés » liés à cette prestation, sont assurés :

- la surveillance et le contrôle permanent de tous les matériels connectés au réseau informatique,
- l'administration système du serveur et les mises à jour des logiciels (système d'exploitation, antivirus,...),
- la maintenance matérielle de tous les équipements informatiques (serveur du Siège Social, ordinateurs du parc).

Un dispositif de plateforme d'assistance a été mis en place en janvier 2020 par le biais d'un guichet unique qui centralise toutes les demandes d'exploitation. Tous les incidents sont pris en charge dans le cadre de ce contrat.

• **RESEAU MPLS**

L'ADSEA 06 a opté pour la mise en œuvre d'un réseau privé MPLS (Multi Protocol Label Switching), lui permettant de répondre au besoin identifié de disposer d'un réseau multi-sites de qualité et sécurisé, permettant une interconnexion performante entre tous les établissements.



La communication

Mission :

La communication joue un rôle important pour l'image et la notoriété de l'Association. Inscrite dans la stratégie globale de l'ADSEA 06, la stratégie de communication a pour objectifs :

- d'affirmer la singularité de l'ADSEA 06 au travers d'une identité forte,
- de valoriser les pratiques professionnelles,
- d'exercer une influence auprès du grand public ainsi que des actions de lobbying,
- de pouvoir hybrider les ressources.

Bilan 2019 :

COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE :

- ADSE'Act, 4^{ème} édition des ADSE'Act avec la présentation des actions remarquables, intégrée à l'Assemblée Générale Ordinaire. Ainsi, les administrateurs ont pu (re)découvrir les projets présentés par les équipes et les personnes accompagnées. Les échanges se sont prolongés le temps d'un déjeuner champêtre dans les jardins de l'ITEP La Luerna.

- Flyer DON

Dans un double objectif de développement de la notoriété et de levée de fonds, une campagne de dons a été lancée fin 2019. En amont, l'ADSEA 06 a travaillé en étroite collaboration avec l'agence



de communication IPANEMA pour la réalisation d'un flyer DON, axé sur l'appel aux dons et la visibilité en local d'où le choix du slogan « *Changez la vie à deux pas de chez vous* ».

Sur les 5 000 flyers imprimés, 1 000 ont été diffusés dans les études notariales du 06, spécialisées dans le droit de la famille. Et 4 000 exemplaires ont été envoyés via un mailing

selon le ciblage suivant : particuliers âgés entre 45 et 75 ans, profil donateurs sur le département 06. Secteur très concurrentiel, cette campagne mailing n'a pas donné satisfaction. Les dons reçus représentent 0,7 % du montant engagé.

LES MOYENS HUMAINS

Les moyens humains alloués à ce service sont de :

- 1 ETP Responsable de la Communication
- 1 ETP Secrétaire administrative

EVENEMENTIEL :

- Inauguration du bus « Training Santé »



Le 27 mars dernier, une centaine d'invités étaient réunis au Complexe de Sophia pour découvrir le nouveau dispositif « Training Santé ». Le bus avait été préparé pour l'occasion : entièrement aménagé, il dispose d'une salle d'attente et d'un cabinet d'auscultation. Un dispositif qui permet donc de réaliser des séances d'entraînement et aide à diminuer le stress chez les patients.



MARKETING SOCIAL :

- Campagne Taxe d'Apprentissage :

En 2019, les établissements inscrits sur la liste préfectorale et habilités à percevoir la taxe d'apprentissage sont : le CEP La Nartassière, l'ITEP La Luerna, le SESSIP, les IME disposant d'une SIPFP (Val Paillon, Chênes, Terrasses) et les deux ESAT (EPIS et CAPTA).

Le coût de la campagne pour la collecte de la taxe d'apprentissage 2019 s'élève à 3 972 euros pour l'impression et l'envoi de 4 965 flyers auprès d'entreprises.



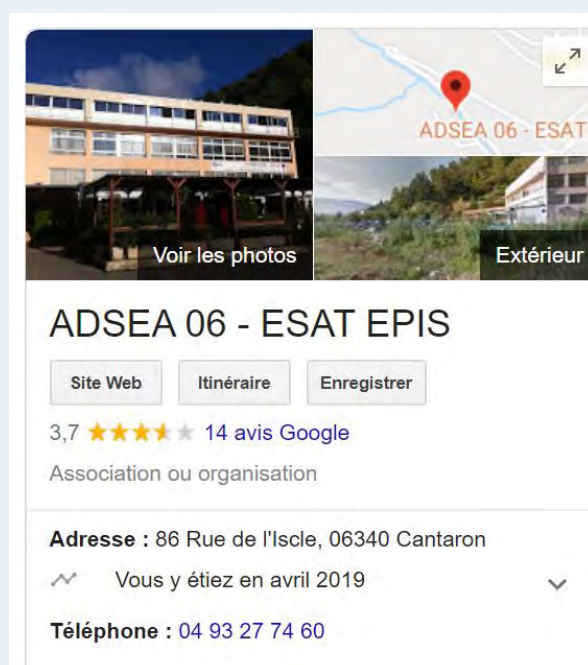
Le montant total de la collecte 2019 est de 40 235 euros, selon la répartition suivante :

| | COLLECTE 2019 SUR SALAIRES 2018 |
|--------------------|------------------------------------|
| CEP LA NARTASSIERE | 8 911,51 |
| ITEP LA LUERNA | 7 664,30 |
| IME LES TERRASSES | 4 468,29 |
| SESSIP | |
| IME LES CHENES | 5 434,17 |
| IME VAL PAILLON | 741,05 |
| ESAT EPIS | 8 017,00 |
| IME LE MOULIN | 1 239,00 |
| CAPTA | 1 685,00 |
| TOTAL | 40 234,78 |

COMMUNICATION DIGITALE :

- Référencement local :

Afin de travailler le référencement local des établissements et services de l'ADSEA 06, des fiches Google My Business ont été créées afin d'augmenter la visibilité digitale de l'Association.



- Réseaux sociaux :

L'animation des pages Facebook, Twitter et LinkedIn se poursuit à l'aide de contenus issus du blog, de la chaîne Youtube ou de la veille sectorielle.

En complément, une campagne digitale a été lancée en décembre 2019, dans le cadre de l'appel aux dons. Le ciblage a concerné 170 000 personnes en région PACA âgées entre 30 et 65 ans. La campagne digitale a touché davantage de monde que la campagne « papier » classique (90 000 personnes contre 4 000) pour un budget 24x moins important.

Glossaire



| | |
|--------------------------|--|
| ADSEA 06 | : Association Départementale pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte des Alpes-Maritimes |
| ADAPEI-AM | : Association Départementale des Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales des Alpes- Maritimes |
| Amendement CRETON | : Dispositif législatif permettant le maintien temporaire de jeunes adultes de plus de 20 ans en établissement d'éducation spéciale dans l'attente d'une place dans un établissement pour adultes. |
| APAJH | : Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés |
| APREH | : Association Pour la Réadaptation et l'Épanouissement des Handicapés |
| ARS | : Agence Régionale de Santé |
| ASP | : Action Sociale Préventive |
| BPDJ | : Brigade de Prévention de la Délinquance Juvenile |
| CAPTA | : Centre d'Actions Psychothérapeutiques et de Travail Adapté |
| CEP | : Centre Educatif et Professionnel |
| CES PA | : Comité d'Evaluation et de Suivi du Projet Associatif |
| CHAIS | : Centre d'Habitat, d'Accompagnement et d'Inclusion Sociale |
| CNIL | : Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés |
| CNRS | : Centre national de la recherche scientifique |
| CPOM | : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens |
| CSE | : Comité Social et Economique |
| DOR | : Dispositif Offre de Répit |
| EPRD | : Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses |
| ESAT | : Etablissement et Services d'Aide par le Travail |
| FAT | : Foyer d'Adaptation au Travail |
| FDV | : Foyer De Vie |
| FE | : Foyer Éclaté |
| FH | : Foyer d'Hébergement |
| IME | : Institut Médico-Educatif |
| IMP | : Institut Médico-Pédagogique |
| ITEP | : Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique |
| IVG | : Interruption Volontaire de Grossesse |
| MDPH | : Maison Départementale des Personnes Handicapées |
| NCA | : Nice Côte d'Azur |
| OPCO | : OPérateur de COmpétences des métiers de la mobilité |
| PAD | : Placement à Domicile |
| PMI | : Protection Maternelle et Infantile |
| RGPD | : Règlement Général sur la Protection des Données |
| SAJ | : Service d'Accueil de Jour |
| SAS | : Service d'Accompagnement Spécialisé |
| SAVS | : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale |
| SDIS | : Service départemental d'incendie et de secours |
| SESSAD | : Service d'Education et de Soins à Domicile |
| SESSIP | : Service d'Education Spécialisé, de Soins et d'Insertion Professionnelle |
| SIPFP | : Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle |
| TED | : Troubles Envahissant du Développement |
| UGECAM | : Union pour la gestion des établissements des caisses de l'Assurance Maladie |
| UPT | : Unité Prévention Transport |



*Ensemble,
rendons-les plus forts !*

Likez

Commentez

Partagez

Twitez

Linkez ...

Rejoignez la communauté #adsea06

