adages
humainement engagée

Rapport d'activité

Jean-Bernard DUBOIS | Président
Frédéric HOIBIAN | Directeur général

www.adages.net

Siège Social
125 rue Clément-François Prunelle
34790 Grabels
Tél | 04 67 10 40 00

Le mot du Président 5

En 2022, la vie associative de l'Adages c'est ...

Une équipe d'administrateurs 9

Une gouvernance associative collégiale ET une dirigeance de la mise en œuvre 11

Une activité associative soutenue 13

Des adhérents et des administrateurs. 14

Et pour conclure 18

Rapport d'activité 2022 et d'orientation 19

L'année 2022 a été l'année de la sortie de la crise sanitaire.

1. Conséquences économiques et sociales

Les conséquences économiques et sociales ont suivi assez rapidement les effets strictement sanitaires et ont conduit à d'indispensables adaptations conceptuelles.

1. Conséquences économiques et sociales ?
- **1.1.** Effets économiques
- **1.2.** Effets sociaux

2. Quels sont les faits les plus marquants de l'année 2022 ?
- **2.1** Evolution du périmètre d'activité
- **2.2** Activité et équilibre budgétaire
- **2.3** Mes visites d'établissements

1.1 Effets économiques

La réduction de la croissance, l'augmentation des dépenses publiques, l'accroissement de la dette de l'État, l'apparition de l'inflation se sont imposés à l'Adages comme à toute organisation, institution ou association.
Ces difficultés sont celles que nous partageons avec nos organismes de tutelles payeurs.

Nous avons nécessairement renforcé notre politique de rigueur dans la gestion financière pour chaque établissement, favorisée par la mutualisation des moyens et la solidarité inter-établissements.

Nous avons également dû faire preuve d'une responsabilité accrue dans les modalités de prise en charge de nos différentes activités et dans le choix des investissements futurs.

1.2 Effets sociaux

Il faut remarquer tout d'abord les efforts considérables qu'ont dû déployer toutes nos équipes de soins, éducatives, logistiques, administratives pour répondre aux légitimes besoins de tous les usagers.
Devant l'engagement de nos équipes, il apparaît indispensable de favoriser un dialogue social constructif, dans la confiance et le respect mutuels pour atténuer les effets de certaines difficultés apparues dans la mise en place des mesures de revalorisation voulues par les autorités de santé.

2. Quels sont les faits les plus marquants de l'année 2022 ?

2.1. Evolution du périmètre d'activité

Pour répondre et s'adapter aux évolutions des besoins de nos établissements, on peut noter des modifications et des adaptations des périmètres d'activité par rapport à 2021 pour de nombreux établissements, en particulier :

- EA, ESAT de Saporta et de Peyreficade
- Espace Famille

- Maison du Logement, Regain, CADA
- SOAE
- DITEP Languedoc et Bourneville
- EEAP Coste Rousse
- Centre Marcel Foucault
- MAS Fontcolombe

2.2. Activité et équilibre budgétaire

Au cours de l'année 2022 nous avons noté, par rapport à 2021, une augmentation du taux de croissance pour l'ensemble des activités de l'Adages de + 8,04 %.

Nous avons connu des difficultés accrues en 2022 pour parvenir à l'équilibre budgétaire global du fait du retard de certains financements provenant des tutelles avec lesquelles les négociations sont en cours.

Ces financements attendus sont non seulement indispensables pour l'équilibre budgétaire, mais aussi pour assurer nos importants investissements à venir visant à corriger la vétusté de certaines structures et à mettre en œuvre la réalisation de structures nouvelles, exigées par l'évolution de nos activités et de nos besoins.

2.3. Mes visites d'établissements

J'ai eu l'occasion, au cours de l'année 2022, de poursuivre mes visites de certains établissements de l'Adages en compagnie du Directeur Général, M. HOIBIAN, et du Secrétaire Général, M. BARRAL.
Dans chacun de ces établissements, j'ai pu constater le professionnalisme et la compétence des acteurs à tous les niveaux de responsabilité. J'ai surtout apprécié la qualité de la prise en charge des usagers, quelles que soient les difficultés rencontrées, avec toujours le même souci du respect de la personne et de la préservation de sa dignité.

La compétence technique, la disponibilité, le dévouement et une approche humaine adaptée à chaque usager sont des impressions fortes que j'ai pu retirer de ces visites.

Voilà des valeurs sûres qui ont fait, qui font et qui continuent à faire l'identité et la force de l'Adages.

Grabels, le 22 mai 2023
Jean-Bernard DUBOIS, Président

Devant l'engagement
de nos équipes, il apparaît
indispensable
de favoriser un dialogue
social constructif,
dans la confiance
et le respect mutuels

En 2022, la vie associative de l'Adages c'est ....

Par Monsieur Bernard BARRAL, Secrétaire général

1. Une **équipe** d'administrateurs

2. Une **gouvernance** associative collégiale ET une **dirigeance** de la mise en œuvre

3. Une activité associative **soutenue**

3.1 Heures de **bénévolat**...

3.2 Évaluation annuelle du **Projet associatif** 2019-2024

3.3 Cellule de **crise** associative

4. L'Adages association 1901 : ses **adhérents** et ses **administrateurs**

4.1 Adhérer à l'Adages

4.2 La **fonction** d'administrateur délégué

5. Et pour **conclure**

1. Une équipe d'administrateurs

Les membres du **Conseil d'administration** de l'Adages
(* membres du Bureau et mandats)

1er Collège - Usagers et représentants d'usager

- Gérald FRANGIN - AFPAM
- Yves-Joseph CARLE - APACH * Secrétaire général adjoint
- Awena GARENDEL - APEP Il faudra leur dire
- André BOUCHY - Association la Garrigue
- Marina COPPENS
- Jean-Marc DURAN - Mutualité Française Occitanie

2ème Collège - Salariés de l'Adages

- Sébastien MARTIN
- Françoise MAZUIR
- Matthias MOREZZI
- Olivier MUSSEAU
- Gaëlle RUDENT
- Gérald VERRIER

3ème Collège - Personnes physiques et morales partenaires

- Bernard BARRAL * Secrétaire général
- Nadine ALAZARD - Habitat Humanisme Hérault
- Olivier JONQUET
- Pierre LAFFON - Ligue de l'enseignement du Gard
- Marie ROLLAND - SAS l'Enclos

4ème Collège - Personnes physiques indépendantes

- Jean-Paul AUBRUN * Trésorier
- Jean-Bernard DUBOIS * Président
- Françoise FASSIO * Vice-Présidente
- Michèle GRELLIER
- Dominique HALNAUT * Trésorier adjoint
- Jacques HELSEN * Vice-Président

les membres
du Bureau

Président
Jean-Bernard
DUBOIS

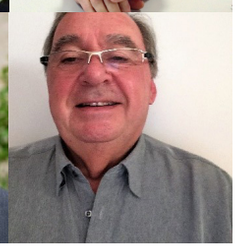
Vice-Présidente
Françoise
FASSIO

Vice-Président
Jacques
HELSEN

Secrétaire Général
Bernard
BARRAL

Secrétaire Général Adjoint
Yves-Joseph
CARLE

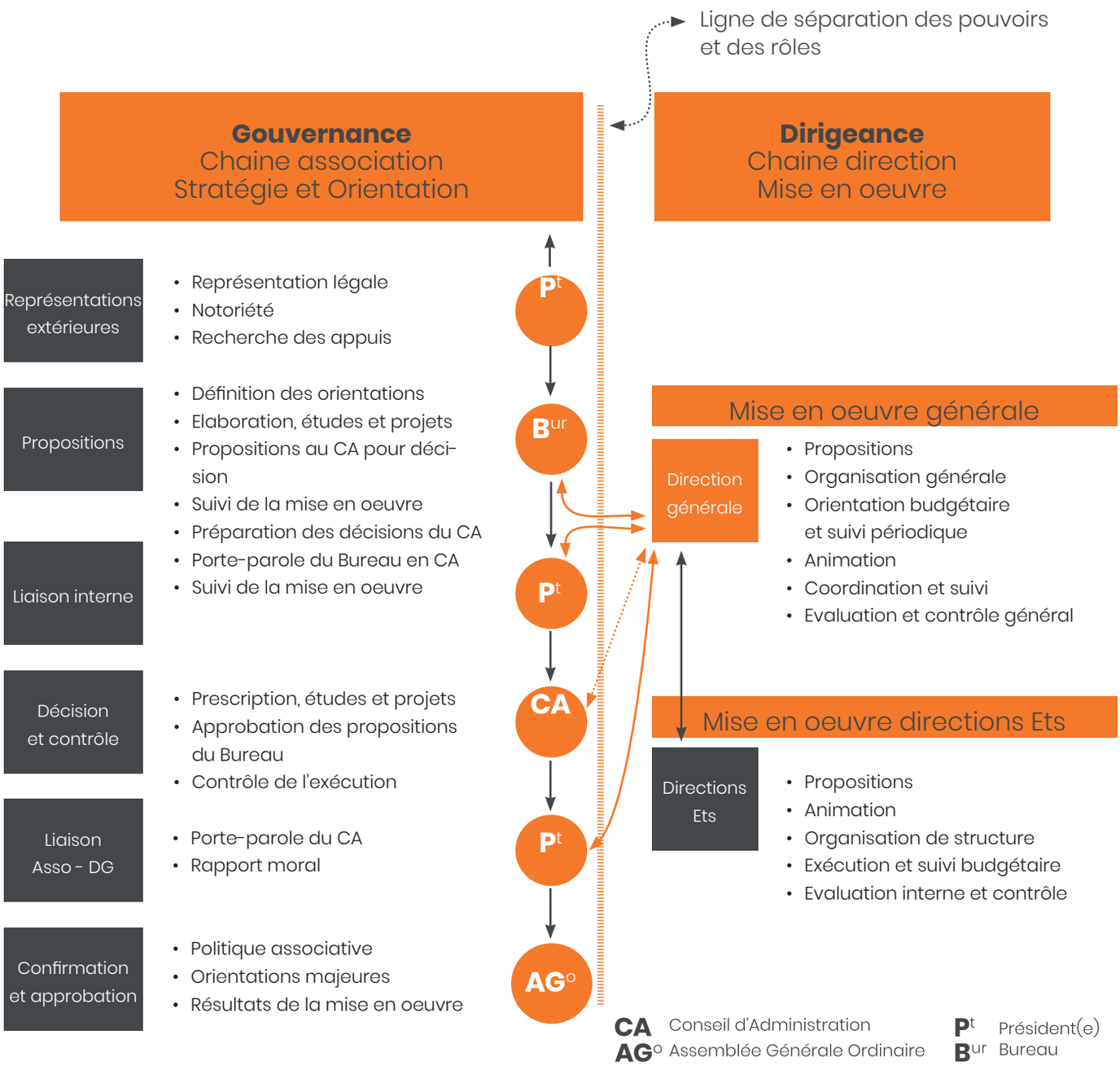
Trésorier
Jean-Paul
AUBRUN



Trésorier Adjoint
Dominique
HALNAUT

2. Une **gouvernance** associative collégiale ET une **dirigeance** de la mise en œuvre

Gouvernance associative



Ce schéma sous-tend notre fonctionnement. Il est le cadre des relations entre les instances, issu de nos statuts et de notre règlement intérieur. Le respect des règles institutionnelles assure le bon fonctionnement de l'ensemble et la qualité des relations entre Gouvernance (AG, CA, Bureau, Président) et Dirigeance (direction générale et directions d'établissement).

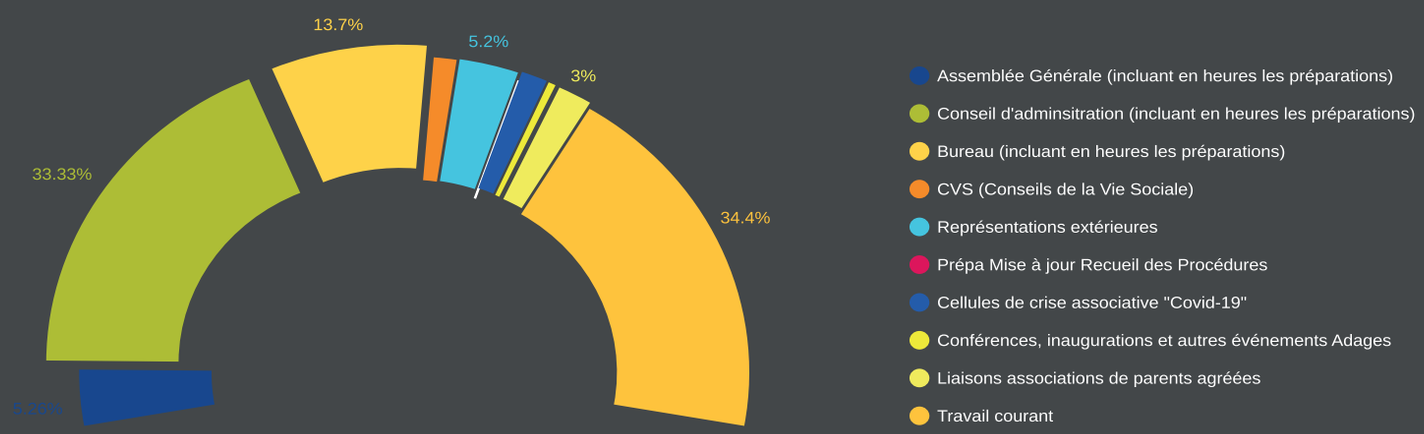
Mais pour rendre compte de la vie de l'Adages au quotidien, il faudrait évoquer les relations de travail régulières, souvent pluri-hebdomadaires, les soucis partagés pour régler des affaires ponctuelles et pratiques, la richesse des discussions lors des réunions statutaires et informelles, la recherche approfondie de meilleures solutions pour la mise en commun des informations, de l'expérience des uns, de l'action des autres. Tout cela contribue à créer plus qu'un cadre d'élaboration de décisions, un ensemble qui s'est forgé une culture et une âme commune.

3. Une **activité** associative soutenue

1 824 heures valorisées au SMIC 2022 à 41 113 €

3.1 Heures de bénévolat

1824 heures de bénévolat



3.2 Evaluation annuelle du Projet associatif 2019-2024

Adopté en 2019, ce document prévoit lui-même l'évaluation annuelle des dix actions identifiées comme prioritaires. Ces actions sont bien en cours de réalisation et leur évaluation au titre de l'année 2022 a été présentée au Bureau, Comité Social et Economique Central et en Conseil d'Administration, en lien avec les orientations intégrées aux CPOM.

3.3 Cellule de crise associative

Composée de l'ensemble des parties prenantes de l'association, cette cellule associative, créée en 2020 pour faire face à la situation sanitaire induite par le Covid-19, a poursuivi en 2022 son travail de veille par des rencontres ciblées sur différents sujets de préoccupation. Elle s'est notamment réunie trois fois (en janvier, mars et juin 2022) afin d'analyser l'évolution de la pandémie, ses conséquences, et de préconiser des mesures adaptées pour continuer à assurer la sécurité et l'accompagnement des personnes prises en charge. Elle a élargi ses travaux à tous sujets urgents justifiant son aide.
Que les membres de cette cellule de crise soient remerciés pour les travaux et les résolutions qui ont ponctué ces réunions.
Ils restent tous mobilisés pour participer aux travaux qui pourront se poursuivre chaque fois que nécessaire, en 2023 et les années suivantes.

4. L'Adages **association 1901 : ses adhérents et ses administrateurs**

A l'issue d'élections partielles en mai 2022, de nouveaux administrateurs nous ont rejoint. Au titre du deuxième collège (« salariés de l'Adages »), M. Sébastien MARTIN a pris la suite de M. Davy BURGHOFFER. M. Alain PRAT a, quant à lui, rejoint les membres du troisième collège (« personnes physiques et morales partenaires »), où un siège était vacant.

Je souhaite insister sur deux points.

4.1 Adhérer à l'Adages

Comme chaque année, une actualisation de notre liste nominative des adhérents a été effectuée. Elle était nécessaire pour inviter ensuite chacun à voter dans les deux collèges concernés par les élections. Elle a consisté à faire appel à nos adhérents à renouveler par écrit leur adhésion, pour la troisième fois sans appel à cotisations.
En mai 2022, nous comptabilisions 138 adhérents, contre 174 lors de notre AG de 2021 (- 36 adhésions, soit - 20%). Il faut noter que cette baisse des renouvellements était sans doute imputable aux modalités de renouvellement d'adhésion : de 2020 à 2022, plus aucune cotisation n'a été demandée à l'adhésion ou au renouvellement d'adhésion. Il semble que cette absence de cotisation ait créé une certaine confusion. En effet, nombre d'adhérents n'ont pas dissocié adhésion et cotisation, et ont cru ne pas avoir besoin de renvoyer de document pour continuer d'adhérer alors que le renouvellement par écrit reste nécessaire.
Cette baisse a concerné principalement le premier collège (- 38 adhésions, soit - 43 %), c'est-à-dire les usagers et représentants d'usagers, qui sont au cœur même de notre association. Dans une moindre mesure les deuxième et troisième collèges ont démontré, eux, une baisse très légère (respectivement - 4 adhésions, soit - 7% et – 1 adhésion, soit -14%). Le quatrième collège, lui, a augmenté le nombre de ses adhérents (+ 7 adhésions, soit + 33%).

La vitalité et la force d'une association comme la nôtre reposent sur la militance de ses membres bénévoles, la compétence et le travail de ses salariés ; mais le nombre de ses adhérents est, lui aussi, fondamental. Plus il est important plus il donne du poids à notre association auprès des pouvoirs publics, de nos propres usagers, de leurs familles.

Il constitue un élément de crédibilité, de force, de légitimité à porter des projets, négocier des moyens, faire reconnaitre notre place dans la réponse aux besoins des personnes handicapées. Le secteur médico-social doit beaucoup au monde associatif. La vie associative, point fort du pays hérité de son histoire, a aujourd'hui besoin d'une vigueur nouvelle.

Décision a été prise par l'AG de juin 2022 de remettre en place une adhésion soumise à cotisation à compter de 2023 afin de matérialiser la demande d'adhésion ou de renouvellement, de sensibiliser et d'impliquer l'ensemble des adhérents au bon accomplissement de leur démarche de soutien.

Être adhérent, c'est être partie prenante de l'institution qui prend en charge, aide et procure des soins, ou donne du travail, un emploi ; c'est exprimer un investissement naturel dans l'association qui nous appartient à tous et que tous nous servons.

L'importance et la qualité du travail fourni au quotidien dans les établissements par leurs directions, leurs personnels au service des personnes accueillies sont éclatantes. J'ai pu apprécier, et même bénéficier dans mon activité, du dévouement des directions et services du siège social, et de celles et ceux qui y travaillent. Il importe que toute cette œuvre belle et bonne, soit soutenue par le maximum possible d'adhérents.

La décision prise par l'AG de juin 2022 commence à porter ses fruits. Le nombre d'adhérents ayant cette fois répondu à l'appel à adhésion, au renouvellement, avec cotisation au titre du collège 1 (usagers et représentants d'usagers) est en train de doubler.

Il nous faut maintenant sensibiliser les salariés de l'Adages et les appeler également à adhérer, au titre du collège 2. Ils pourront ainsi s'intégrer pleinement à la vie de l'association par les informations reçues, les participations aux élections, les retours que les administrateurs de leur collège pourront leur faire. Les contacts avec les adhérents potentiels des collèges 3 (partenaires) et 4 (personnes physiques indépendantes) devront eux aussi être poursuivis.

4.2 La fonction d'administrateur délégué

Cette fonction prévue par notre règlement intérieur est maintenant opérationnelle.

Chaque groupe d'établissements placés sous une même direction a un administrateur délégué ; tous les administrateurs désignés dans cette fonction peuvent offrir à un établissement dont ils sont référents leur écoute et leurs avis, faire part au Conseil d'Administration des questions soulevées sur le terrain.

Ce nouveau rôle tend à rendre plus visible le lien qui unit la vie des établissements et celle des instances associatives. Lors de la séance du Bureau du 5

décembre 2022, et suite au décret d'avril 2022 concernant les CVS (Conseil de la Vie Sociale), a été évoquée et décidée la transmission systématique par chaque Président de CVS du Rapport Annuel de son comité à l'administrateur délégué. Il en fera l'usage nécessaire auprès du Conseil d'Administration en cas de besoin.

EXTRAIT DU RI

04 – 06 L'administrateur, délégué du conseil d'administration auprès des établissements et services

Le Délégué du Conseil d'administration auprès des établissements et services est nommé pour un mandat de deux ans par décision du conseil d'administration de l'Adages parmi ses membres.

Il représente le Conseil d'administration auprès de la direction du ou des établissements et services.

Il est chargé dans l'établissement dont il est le correspondant, de veiller au respect des valeurs associatives telles que définies dans le projet associatif et dans les documents qui régissent l'association.

Il a un rôle consultatif de manière à concilier, et la spécificité de la structure, et l'application de la politique générale définie par l'Association.

Dans ce cadre, il est chargé par le Conseil d'administration et en liaison avec le Directeur général de suivre le fonctionnement de l'établissement ou service auquel il se rapporte ;

En liaison directe avec le Directeur d'établissement il est tenu informé de tous évènements majeurs survenant dans la vie de l'établissement, sur les projets et les activités qui y sont organisées.

Il participe aux réunions du Conseil de vie sociale de l'établissement en qualité de représentant de l'association gestionnaire, et à toute autre réunion où sa présence serait estimée nécessaire par le Directeur de la structure, notamment auprès des usagers et des familles.

Le Délégué du Conseil d'administration auprès des établissements et services s'abstient de toute intervention directe dans la vie de l'établissement ou service, auprès des salariés comme auprès des familles.

Par leur spécificité, les administrateurs du 2ème collège (salariés de l'Adages) ne peuvent assurer la fonction de délégué.

De même, les administrateurs ayant un lien particulier avec un établissement ou service (parent de personne accueillie ou accompagnée, ancien salarié etc.) ne peuvent assurer la fonction de délégué auprès de cette structure.

LISTE NOMINATIVE DES ADMINISTRATEURS DÉLÉGUÉS AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

Pôles d'intervention	Ets/Services	Direction	Administrateur
Pôle enfance	CMPP Marcel Foucault SESSAD Marcel Foucault	Stéphanie GREGORI	Bernard BARRAL
	DITEP Le Languedoc SESSAD Le Languedoc DITEP Bourneville SESSAD Bourneville	Cédric LIZE	Jean-Bernard DUBOIS
	IME Les Oliviers UEM Grabels	Christophe FANGUIN	Michèle GRELLIER
	EEAP Coste Rousse PCPE Hérault	Françoise ARDEBILI	Marie ROLLAND Gérald FRANGIN
	IEM La Cardabelle SESSAD La Cardabelle	Olivier GUILLEBERT	Jacques HELSEN
Pôle protection prévention parentalité	SOAE SIE SOAE AEMO SOAE IED SOAE MECS SOAE Espace Parentèle	Claire GARNIER	Dominique HALNAUT
	Espace Famille Animation vie locale Espace famille Petite enfance Espace famille Urgence Espace Famille Parentalité	Christine DEITSCH	Françoise FASSIO
Pôle adultes handicapés et personnes âgées	EAM Les IV seigneurs MAS Les IV seigneurs	Michèle MATTA	Yves-Joseph CARLE
	EAM Le Hameau des Horizons	Typhaine LE MEUR	Jean-Paul AUBRUN
	MAS de Fontcolombe	Elodie BLANC	Nadine ALAZARD
	EANM Archipel de Massane EAM Archipel de Massane	Marie-Claire BEDOS	Dominique HALNAUT
	EAM Les Fontaines d'Ô Résidence Accueil I Fioretti SAVS Lou Camin SAMSAH Les Vents du Sud	Baya SOUA	Yves-Joseph CARLE
	EHPAD L'Ostal du lac SSIAD L'Ostal du lac	Pascal SEGAULT	André BOUCHY
	ESAT MS Peyreficade ESAT CIAL Peyreficade EA Saporta ESAT MS Saporta ESAT CIAL Saporta SA Saporta	Michel NOUVEAU	Jean-Marc DURAN
Pôle social	Maison du Logement Astrolabe	Eric FINE	Marie ROLLAND
	REGAIN CHRS/CAVA/LHSS/LAM REGAIN Espace santé précarité REGAIN GEM Gambetta	Claire GARNIER	Nadine ALAZARD

5. Et pour **conclure**

Je tiens, pour terminer à exprimer ma gratitude à toutes celles et ceux qui, par leur disponibilité, continuent à faire vivre notre belle association.
Ils permettent, par leur soutien quotidien, de nourrir les responsables et les instances gouvernantes et dirigeantes, d'informations, d'études, de propositions qui débouchent ensuite sur des orientations, des projets, des plans d'action, des réalisations...
Qu'ils en soient remerciés.

Grabels, le 16 mai 2023
Bernard BARRAL, Secrétaire général

Rapport d'activité et d'orientation 2022

[Le] chemin parcouru [...] a été possible grâce à une gouvernance solide, engagée, solidaire, démocratique et rigoureuse.

Par Monsieur Frédéric HOIBIAN, Directeur Général

I. La poursuite du développement de l'activité et du périmètre des établissements de notre association 21

II. Une politique RH ambitieuse mais impactée par les tensions du secteur et notamment la perte d'attractivité des métiers de l'Humain 23

III. Une politique d'investissement soutenue 25

IV. Un exercice budgétaire 2022 en demi-teinte impacté par le financement partiel des revalorisations salariales en faveur d'une partie des salariés, par un contexte inflationniste fort et des taux d'évolution des budgets qui ne sont pas en rapport avec l'évolution des charges constatées 26

V. Des avancées significatives sur l'évaluation et la démarche qualité : de la réactualisation des projets d'établissement à l'accompagnement des projets de développement, de partenariats et de la démarche de Responsabilité Sociétale de l'Organisation (RSO) 26

VI. La nécessité d'accompagner et d'anticiper le développement de l'informatique et des systèmes d'information et la communication 28

Comme chaque année, il m'appartient en tant que Directeur Général de partager avec vous, adhérents, administrateurs, directeurs et équipes, les tendances marquantes de l'exercice 2022 et quelles orientations se dessinent.
Il se trouve que cette année, c'est mon dernier rapport d'activité compte tenu de mon départ à la retraite au 1er juillet 2023.

Cette analyse est construite à partir des différents rapports d'activité issus à la fois des établissements mais aussi des pôles ressources du siège social et qui offrent d'observer et de mettre en évidence les informations importantes à retenir sur l'activité, le fonctionnement, et le développement de notre association au cours de l'exercice 2022.

Je remercie donc l'ensemble des rédacteurs de ces différents documents qui viennent alimenter notre analyse et nous permettent de la partager avec vous.
L'Assemblée Générale, où est présenté ce rapport annuel, moment important dans la vie démocratique de l'Adages, permet de croiser les regards et de participer à une analyse commune de l'état de notre organisation.
Bien sûr, cette analyse repose sur ma vision de directeur général. Je ne peux pas viser l'exhaustivité des données, bien trop nombreuses, et vous renvoie aux documents édités par les établissements et par le siège. Mon rôle est de faire des choix et de mettre en exergue telle et telle information qui me semblent illustrer l'exercice de l'année. Elles nous permettent d'avoir une vision précise de la vie de notre organisation, du développement des projets qu'elle a portés, et également des limites et des interrogations que peut susciter cet exercice plus complexe que les précédents.

I_ La poursuite du développement de l'activité et du périmètre des établissements de notre association

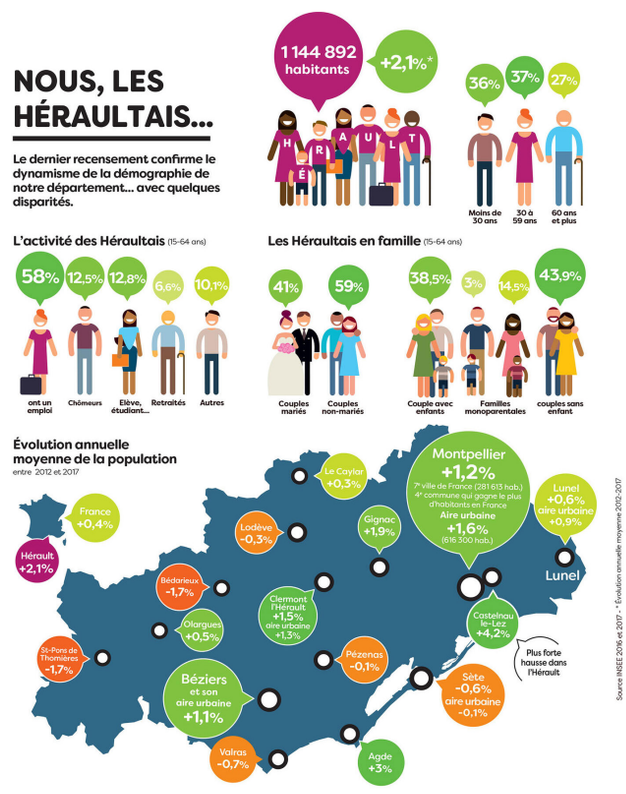
1.1. Des établissements de l'Adages qui fonctionnent à pleine capacité avec des listes d'attente importantes pour plusieurs d'entre eux : IME les Oliviers, DITEP, établissements pour adultes handicapés, EHPAD fonctionnent à pleine capacité. * *voir graphiques p36 à p39*

Cette situation qui se renouvelle depuis plus de 20 ans traduit l'inadéquation persistante entre l'offre médico-sociale et sociale départementale et la demande d'accompagnement des publics handicapés et de leurs familles. Il en est de même pour les publics en situation de précarité et des autres publics que l'Adages accueille dans ses établissements et services implantés sur le département.

Cette inadéquation est la traduction de plusieurs facteurs dont le premier est la forte croissance démographique issue du taux de natalité et des installations de populations en provenance d'autres départements. Cette croissance démographique conduit à une forme de saturation de l'offre d'équipements sanitaires, sociaux et médico-sociaux rendue encore plus complexe par le taux de pauvreté et de précarité qui frappe certaines populations sur des territoires comme les hauts cantons et aussi certaines franges du littoral.

A la demande des représentants de l'Hérault, le dernier Plan Régional de Santé avait fait reconnaitre la priorisation de notre département au niveau de la région Occitanie. Un rééquilibrage interdépartemental

> [La] croissance démographique (...) conduit à une forme de saturation de l'offre d'équipements sanitaires, sociaux et médico-sociaux...



de l'offre psychiatrique, médico-sociale et sociale devait s'opérer sur la durée du PRS. Arrivé à échéance en 2023, le bilan en sera présenté prochainement dans le cadre de son évaluation.

1.2 Une forte progression du périmètre de l'Adages concernant majoritairement des dispositifs du secteur social, de la protection de l'enfance et du secteur du handicap.

Au cours de l'exercice 2022, on constate plusieurs opérations significatives qui élargissent à nouveau le périmètre de l'Adages :

- Le déploiement des 7 places de LAM en année pleine à Regain
- Création de 2 places de LHSS à Regain
- Création de 4 places sur les ACT les Horizons de Regain
- Poursuite de l'installation de 30 places de CADA autorisées en 2021 et création de 10 places supplémentaires de CADA
- Création de places supplémentaires de MJIE, l'IED et l'AEMO au SOAE
- Ouverture de 8 places de section annexe de l'ESAT de Peyreficade
- Autorisation fin 2021 puis déploiement en 2022 de la PMO (prestation en milieu ouvert) au sein de l'IME Les Oliviers, pour jeunes autistes et enfants déficients intellectuels à partir du 1er septembre 2022 dans des locaux prêtés par le DITEP Bourneville.

[On] observe le dynamisme de l'offre de soins et d'accompagnement en faveur des publics en précarité sociale...

Nous observons le dynamisme de l'offre de soins et d'accompagnement en faveur des publics en situation de précarité sociale déployée par Regain et financée par l'ARS Occitanie.

Les augmentations de mesure sur le SOAE de Béziers accompagnent l'augmentation de la demande sociale sur le territoire du Biterrois et traduisent la dynamique renouvelée du SOAE.

La création de la SACAT après un appel à candidatures auprès du Département de l'Hérault vient compléter les possibilités d'accompagnement des travailleurs handicapés de l'ESAT de Peyreficade.

Enfin le déploiement du service de prestations en milieu ordinaire rattaché à l'IME les Oliviers permet la diversification de l'offre existante de l'établissement au bénéfice des enfants et adolescents autistes et déficients intellectuels. Cela fait des années que nous attendions cela.

II_Une politique RH ambitieuse mais impactée par les tensions du secteur et notamment la perte d'attractivité des métiers de l'Humain

La politique de gestion des ressources humaines continue de déployer ses différents objectifs visant à mieux prendre en compte la ressource humaine, son recrutement dans un contexte de perte d'attractivité, la relance de la formation professionnelle continue post covid, la mutuelle santé, la préparation d'une politique QVT Adages qui sera déployée en 2023.

Nous pouvons retenir de l'année 2022 :

2.1 Une progression continue des effectifs entre 2021 et 2022qui atteint les 1652 salariés fin 2022. La courbe fait également apparaître que les effectifs totaux de l'Adages sont passés de 856 salariés (en 2001) à 1652 sur le dernier exercice, soit pas loin du doublement total de l'effectif global. Le taux de progression de l'effectif sur 22 ans est de +92%.

* *voir graphique p42*

On remarquera le caractère assez constant de cette progression mis à part 3 petits seuils en 2005, 2011 et 2019.

Pour toutes les autres années, la progression est constante d'une année sur l'autre. Elle traduit la montée en charge des effectifs pour accompagner le déploiement des nouveaux dispositifs.

2.2 Une progression des effectifs en CDI

Si on affine l'analyse et que l'on regarde la progression des effectifs CDI en équivalent temps plein (ETP) à l'Adages, la progression est de 522 CDI à l'Adages en 2001 et 1175 en 2022 ; le taux de progression des équivalents temps plein CDI à l'Adages est de 125% sur 22 ans.

Malgré un contexte plus compliqué que les autres années, nous observons que les effectifs en équivalent temps plein CDI progressent de façon conséquente d'une quarantaine d'emplois entre les exercices 2021 et 2022. Cette progression montre que les emplois créés à l'Adages sont majoritairement des emplois en CDI.

2.3 Les effectifs CDI ont augmenté de plus de 30% en 10 ans. En augmentation légère ces dernières années.

Toutefois, malgré le contexte, il est important de noter que l'Adages n'a cessé de poursuivre son activité et son dynamisme tout au long de l'année 2021 comme le démontre le passage de 1107 ETP CDI au 31 décembre 2020 à 1137 ETP CDI au 31 décembre 2021 (+2,5%).

...les effectifs en équivalent temps plein CDI progressent de façon conséquente...

2.4 L'évolution des ETP est une indication intéressante : elle complète l'ensemble des temps partiels pour arriver à un effectif temps plein complet. On voit que l'Adages est passée de 682 équivalents temps plein à 1358 entre 2001 et 2022 soit une progression de +99%

Bien sûr, cette analyse de l'évolution des effectifs n'a de sens que si elle est reliée au développement de nos dispositifs et aux finalités de nos activités au service des personnes les plus vulnérables de la société.

Ces effectifs supplémentaires sont venus accompagner les autorisations dont nous avons disposé progressivement pour déployer de nouvelles activités, de nouveaux dispositifs, de nouveaux services et parfois de nouveaux établissements.

Grace au dynamisme de ses équipes salariées, de ses équipes de Direction des établissements et du soutien de la Direction générale, l'Adages a pu porter chaque année de nombreux projets pour devenir un acteur incontournable du Département, par son périmètre, sa diversité d'activité, son expertise, sa capacité à mobiliser les acteurs des différents services et établissements pour des actions transversales en profitant des compétences, des savoir-faire et des cultures professionnelles des uns et des autres.

2.5 Cette progression des effectifs salariés s'est accompagnée par une politique RH ambitieuse et en particulier concernant la politique de formation proposée à nos équipes de professionnels.

* *voir graphique p40*

Comme vous le savez, l'Adages déploie plusieurs propositions de formation continue à destination de ses équipes :

Chaque établissement dispose d'un budget de formation qui lui permet de préparer et de déployer son plan d'amélioration des compétences. Ce plan d'amélioration des compétences est financé par une cotisation sur la masse salariale et traduit la dynamique de chaque structure pour faire face à des priorités qu'elle a évaluées et qui font l'objet de discussions et de négociations au sein des CSE d'établissement.

D'autre part, force d'innovation, l'Adages a mis en place depuis plus de 20 ans une politique de mutualisation des fonds et des actions de la formation entre les établissements de l'Adages pour accompagner les projets communs et transversaux aux différents établissements de notre association et permettre la rencontre entre les professionnels des différents établissements.

L'enjeu de la formation professionnelle est majeur et rejoint nos engagements du projet associatif : compte tenu des progrès dans les connaissances scientifiques, éducatives et sociales, concernant les pathologies ou les modes d'accompagnement des personnes accompagnées, l'inscription de nos professionnels dans une démarche d'amélioration des connaissances, des compétences et des savoir-faire est incontournable.

L'investissement sur la formation est également indispensable pour permettre à nos professionnels de garder une bonne dynamique et lutter contre l'usure professionnelle. Cet investissement est, pour l'employeur, un levier qui ne peut être ignoré.

L'investissement sur la formation est (...) indispensable...

2.6 Notre association a progressivement développé sa politique d'accueil des formations d'alternances que ce soit les contrats de professionnalisation, mais surtout depuis quelques années des contrats d'apprentissage. L'Adages a eu à cœur, en particulier à partir de 2019, de renforcer l'accueil de jeunes apprentis sur les métiers éducatifs, soignants, et gestionnaires, pour ainsi pouvoir contribuer à la formation des futurs professionnels et se constituer un vivier de recrutement pour remplacer notamment les départs à la retraite ou les départs naturels de l'association.

L'apprentissage est aussi un moyen pour les établissements de l'Adages de pouvoir former des jeunes professionnels en lien très étroit avec les organisations, les valeurs, les modes d'accompagnement qui ont été développés. L'apprentissage est aussi l'occasion de valoriser les savoir-faire des professionnels en place dans les structures parce qu'ils jouent un rôle d'encadrement de ces jeunes à travers notamment la fonction de maître d'apprentissage. *

** voir graphique p43*

L'apprentissage est (...) l'occasion de valoriser les savoir-faire des professionnels en place...

2.7 Nous avons l'habitude chaque année de vous présenter le tableau de synthèse qui cumule plusieurs informations. Entre 2001 et 2022, les effectifs CDI ont été multipliés par 2, les budgets ont été multipliés par 3. Ils mettent également en évidence l'évolution des effectifs du siège.

***** *voir graphique p46*

Cette non-proportionnalité explique la charge de travail des fonctions ressources du siège social accentuée par une complexité grandissante des compétences métiers dans les différents secteurs de la paye ou de la gestion. La construction d'un nouveau siège social a permis de disposer des surfaces nécessaires pour installer et compléter les équipes du siège social et mettre fin à un blocage lié au manque criant de surfaces et à certaines formes de promiscuité.

2.8 Je voudrais évoquer l'évolution du taux d'absentéisme qui effectivement se réduit par rapport aux dernières années mais reste élevé. Il doit faire l'objet d'actions correctives et d'une mobilisation de toutes et tous dans le cadre de ce que nous venons de finaliser, le déploiement d'un PACT. Un plan de mesures QVT a été signé et prévoit des mesures innovantes pour faciliter l'exercice des professionnels salariés de l'Adages afin de mieux concilier notamment vie personnelle et vie professionnelle. ** voir graphique p46*

2.9 Je me dois enfin de souligner une statistique obligatoire demandée par les services de l'Etat, qui fait ressortir un bon score de l'égalité homme-femme* au sein de l'Adages qui obtient à nouveau 99%. Même si l'outil de mesure contient des limites, il faut pouvoir s'en féliciter pour notre organisation. ** voir graphique p44*

Je voudrais conclure cette présentation sur le contexte très difficile de notre secteur confronté à une perte d'attractivité des métiers du soin et du lien mais aussi des métiers de la gestion, de l'encadrement et même de la direction.

L'Adages subit de plein fouet cette perte d'attractivité et s'est fortement mobilisée pour y faire face notamment pas le renforcement de l'approche QVT, le développement de l'apprentissage, le renforcement de l'accès à la formation, des démarches de communication comme la participation au salon TAF etc...

III_Une politique d'investissement soutenue

La politique d'investissement consiste désormais essentiellement pour notre association à travailler à maintenir son parc immobilier en état et à réaliser de nouveaux bâtiments indispensables aux activités pratiquées par nos différents établissements.

C'est devenu un exercice difficile dans un contexte de limitation des ressources disponibles de la part de nos financeurs et des capacités de soutien à l'investissement limitées. Nous sommes amenés à nous recentrer sur nos propres capacités de financement, en clair à compter sur nos propres forces.

Malgré ce contexte, nous avons pu engager, poursuivre ou parfois finaliser un certain nombre de belles opérations de rénovation ou de construction :

- La construction du nouveau siège social sur la commune de Grabels
- La réhabilitation et l'extension du CHRS-LHSS Regain
- La réhabilitation d'une villa pour la MECS du SOAE à Béziers
- La construction de l'extension de l'EAM Archipel de Massane
- La démolition du bassin thérapeutique de l'IME La Cardabelle
- La construction de La Bulle des Familles.

Plus en perspective sur l'année 2023, nous venons d'obtenir, après de longs mois de négociation, deux importantes autorisations d'investissement l'une sur l'EEAP Coste Rousse et l'autre sur l'IME les Oliviers. Nous remercions l'Agence (ARS Occitanie) de ces deux autorisations.

D'autres PPI seront déposés avant la fin de l'année, notamment un PPI au profit de la reconstruction de l'ESAT de Peyreficade qui sera déposé en septembre 2023.

IV_Un exercice budgétaire 2022 en demi-teinte impacté par le financement partiel des revalorisations salariales en faveur d'une partie des salariés, par un contexte inflationniste fort et des taux d'évolution des budgets qui ne sont pas en rapport avec l'évolution des charges constatées.

Il a manqué aux budgets de nos établissements 853 000 euros de crédits attribués au titre des différents dispositifs de revalorisation salariale issus des dispositions du Ségur Laforcade et de l'accord de branche sur les métiers socio-éducatifs. Nous n'avons obtenu à ce jour aucune réponse sur la distribution des crédits et pourquoi elle nous a été défavorable, sur quels critères ont été calculés les dotations, ni qui a véritablement arbitré la ventilation des dotations affectées par la CNSA.

Certains postes de dépense ont explosé en 2022 concernant en particulier l'énergie, l'alimentation, du fait du contexte international de la guerre en Ukraine.

Les taux d'évolution des budgets 2021 hors mesures salariales ne pouvait pas couvrir l'évolution de ces charges.

La crise actuelle conduit au renchérissement des taux de crédits et vient impacter nos opérations d'investissement.

Je vous renvoie au rapport financier présenté par Jean-Paul AUBRUN, Trésorier, et préparé avec Catherine COURNUT, Directrice Comptabilité Finances.

V_Des avancées significatives sur l'évaluation et la démarche qualité : de la réactualisation des projets d'établissement à l'accompagnement des projets de développement, de partenariats et de la démarche de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO).

5.1 L'Adages a dû organiser l'accompagnement des établissements vers le nouveau référentiel d'évaluation national. A la suite de la réforme de l'évaluation, un logiciel national a été diffusé et le secteur médico-social a été rattaché à la HAS qui n'intervenait historiquement qu'auprès des établissements de santé.

Un référentiel unique s'impose désormais à tous les ESMS. Des formations ont été organisées pour se préparer à ce nouveau référentiel. Une première évaluation externe commence à la MAS de Fontcolombe en 2023.

Au niveau de l'Adages, un logiciel d'évaluation spécifique a été déployé pour aider les établissements à préparer leurs auto-évaluations et leurs évaluations externes qui sont à renouveler entre 2023 et 2027 et avec un pic en 2024 avec 19 évaluations externes !

Pour se préparer à l'évaluation, il a fallu que les établissements actualisent leurs projets d'établissement arrivés à échéance. Ce document constitue un préalable à la démarche d'évaluation. Cinq structures de l'Adages ont donc actualisé leurs projets d'établissement en 2022. Ils ont bénéficié d'un accompagnement méthodologique de la part du Pôle QD-RSO du siège social.

Cette mise en œuvre du nouveau référentiel d'évaluation s'inscrit dans les démarches qualité qui ont été renforcées par des actions de coordination, de formation et le déploiement d'outils spécifiques.

5.2 L'Adages a répondu à plusieurs appels à projet. Plusieurs d'entre eux ont été retenus en 2022. D'autres sont en attente de réponse.

Projets retenus par les autorités	
Formation en santé numérique	Formation en santé numérique pour les professionnel et télémédecine pour les usagers
Accueil PH ukrainiennes	Accompagner les personnes en situation de handicap et leurs familles (dans l'urgence)
Création d'EMSP Migrants	Création d'une équipe mobile santé précarité permettant d'aller à la rencontre de personnes migrantes en grande précarité
Cte 360 Occitanie	Poursuivre l'engagement dans le portage et le fonctionnement de la communauté 360 Occitanie
Projets en attente de réponse	
Fondation EDF	Financement Mas des Rencontres
Projets non retenus par les autorités ou les mécènes	
Accompagnement des jeunes sortant de l'ASE	Déploiement d'une plateforme d'accompagnements renforcé à l'inclusion sociale, adapté et individualisé (optimisation de l'accès aux droits et au logement)
Souffrance psychique - médiation animale	Mise en place d'atelier de zoothérapie
Médiation animale	Favoriser les capacités et les apprentissages des enfants
Création ESMP	Création d'une équipe mobile santé précarité permettant d'aller à la rencontre de personnes en grande précarité sur le secteur : Montpellier métropole – projet AHI Cœur d'Hérault Lunel
Proposition de solution alternative à l'institutionnalisation	Création d'une guinguette : guinguette du Lac – Tiers Lieu
DIS pour adultes handicapés	Création d'une plateforme d'accompagnements pour apporter des prestations éducatives, individualisées et souples au plan d'accompagnement global (Archipel de Massane et le PCPE)

5.3 Le renforcement des partenariats

Après la signature, en 2021, de la convention cadre de collaboration avec le CHU de Montpellier, une convention de partenariat a été préparée et construite avec l'UGECAM qui gère les établissements de la sécurité sociale sur la région Occitanie. L'Adages a d'ailleurs partagé des réponses aux appels à projets avec ce nouveau partenaire.

D'autres partenariats et alliances pourraient être recherchés avec des partenaires associatifs avec qui nous entretenons des relations de confiance anciennes et solides de façon à renforcer notre position sur le plan régional.

L'Adages s'est impliquée et a contribué avec certains de ces acteurs à la création de la Communauté 360° de l'Hérault au service des personnes handicapées du département qui repose sur une communauté de 16 associations travaillant en confiance au service des personnes vulnérables.

Cette communauté mobilise ainsi les compétences, les capacités d'accompagnement de toutes les associations membres et nous permet ainsi de créer de nouvelles collaborations et de nouvelles solidarités pour faire face ensemble à la cause du handicap.

5.4 La poursuite et l'amplification de la démarche RSO dans laquelle s'est engagée l'Adages.

En 2022, nous avons décliné les actions prévues par le plan d'action 2019/2025.

Concrètement, depuis 2019, 16 actions ont été engagées dont 8 menées à leur terme, mais qu'il faut maintenir, ajuster et améliorer, dans l'esprit d'une démarche d'amélioration continue.

Les axes prioritaires 2022 ont concerné :

- Les bâtiments et écogestes avec les obligations posées par le décret tertiaire qui nous oblige à réduire de 40, 50 et 60% nos consommations d'énergie d'ici à 2030 ou 2050. Vous mesurez bien l'importance de ces obligations et la mobilisation que cela va nous demander pour y parvenir.
- Les actions en faveur des mobilités alternatives à la voiture individuelle. L'Adages a été signataire du Plan De Mobilité Employeur avec la Métropole qui traduit l'engagement de l'association à faciliter les mobilités douces pour apporter des avantages spécifiques aux salariés sur les transports en commun ou les aides à l'achat de vélos électriques par exemple.
- La réduction des déchets a été recherchée avec le déploiement du compostage qui devrait se traduire par l'installation prochaine de composteurs dans nos différents établissements.
- Une politique d'achats plus responsable est en cours de déploiement et va être portée par le recrutement d'un acheteur partagé avec deux associations partenaires (l'UNAPEI 34 et l'APEI Ouest Hérault) et rattaché au GCSM ISI.
- Une journée "éco-citoyenne" a été organisée en mai 2023 associant tous les établissements : pour présenter leurs réalisations, leurs innovations en faveur de l'environnement. Un rassemblement de grande envergure, ouvert aux enfants, adolescents et adultes accompagnés, comme à nos professionnels. Ce fut une très belle journée organisée sur le site de Bourneville qui s'est confirmé être le lieu idéal pour contribuer à sa réussite. Le succès de cette journée traduit à la fois l'intérêt de nos professionnels sur ces sujets et la réussite du déploiement de la Responsabilité Sociétale des Organisation. Merci à tous ceux qui ont apporté leur contribution à cette réussite.

VI_ La nécessité d'accompagner et d'anticiper le développement de l'informatique et des systèmes d'information et la communication

L'informatique continue à se développer de façon exponentielle et vient concerner l'ensemble des activités de nos secteurs d'activité. Nous avons pour cet accompagnement l'énorme chance de bénéficier du GCSMS ISI issu du service informatique de l'Adages et qui constitue un service inter associatif desservant, en plus de nos établissements, une quinzaine d'associations partenaires travaillant en confiance. Ce groupement nous permet de façon collaborative et démocratique de maitriser le développement informatique de nos organisations.

> Une autre forme de révolution est en cours c'est celle de la communication qui est devenue une dimension incontournable de nos organisations...

Une autre forme de révolution est en cours. C'est celle de la communication devenue une dimension incontournable de nos organisations dans une société de communication tous azimuts.

Sous l'impulsion de son responsable et de son équipe, et avec des petits moyens, notre service communication a réussi à renforcer l'image de notre association, à mieux faire connaitre toutes nos actions, initiatives et innovations, par le développement de nombreux outils qui ont désormais une place importante dans le paysage de la communication de l'Adages et dans le portage d'image à l'externe comme à l'interne.

Citons la revue MagAdages, le site www.adages.net, et le travail sur les réseaux sociaux vecteur incontournable aujourd'hui de notre communication.

Un nouveau virage de la communication au service de nos collaborateurs a été mis en place il y a quelques mois avec la mise en oeuvre de la plateforme UP, véritable réseau interne de communication professionnelle. Elle va progressivement devenir un média majeur de la communication interne.
Un bilan où de nombreuses initiatives nous placent en capacité d'accompagner la montée en charge des nouveaux médias.

Conclusion

Je tiens à l'occasion de la présentation de mon dernier rapport d'activité à exprimer toute ma gratitude à l'ensemble des parties prenantes de notre association qui nous ont permis, au cours de ces 20 années, de conforter notre association comme un acteur associatif majeur de l'Hérault et de l'est de la région Occitanie. Cette position est devenue, me semble-t-il, indispensable pour garder notre libre arbitre, garder la maitrise de nos choix et défendre nos valeurs dans les années qui viennent dans un contexte externe qui se tend.

Cette montée en charge de l'Adages s'est faite selon un modèle de diversification entre social et médico-social, à la frange du sanitaire, mais aussi par la diversification des publics accueillis et les dispositifs gérés, comme des territoires desservis. Le développement par essaimage de nouvelles activités a été particulièrement fructueux à l'Adages.

Ce développement a été porté par le dynamisme des équipes des établissements qui ont élaboré, proposé, et répondu à des appels à projets parfois par établissement, parfois en collaboration entre eux ou même avec des partenaires extérieurs.

Cette recherche d'alliance s'inscrit parfaitement dans notre projet associatif qui vise le décloisonnement, la mise en synergie, la culture collaborative, la mutualisation comme moyen d'apporter des réponses plus complètes, plus pertinentes, plus inclusives aux publics que nous accueillons.
Certaines créations ont été portées par la direction générale dans le cadre de partenariats soit avec les autorités de contrôle et de tarification (la MAS Les IV seigneurs) soit avec des collectivités locales (l'EHPAD et EEPA l'Ostal du Lac et un adjoint au Maire M.Pailles), soit avec le CHU de Montpellier et une famille donatrice du terrain (la MAS de Foncolombe).

Ces dernières années, les intégrations de l'ESAT Peyreficade ou de l'IEM La Cardabelle ont été menées grâce à la confiance de leur gouvernance respective, pour offrir aux enfants, adolescents et adultes travailleurs handicapés, aux équipes salariées, aux gouvernants de ces associations, toute la sécurité et la sérénité nécessaires pour que ces fusions absorptions soient une incontestable valeur ajoutée pour les usagers et leurs familles.

> (...) donner une dimension régionale à notre association pour venir compléter le panel et permettre l'accès à la stature régionale [...] apporterait un certain nombre d'atouts et d'avantages pour l'avenir.

Il restera à donner une dimension régionale à notre association pour venir compléter le panel et permettre l'accès à la stature régionale qui apporterait un certain nombre d'atouts et d'avantages pour l'avenir.

Ce chemin parcouru n'a été possible que grâce à une gouvernance solide, engagée, solidaire, démocratique et rigoureuse.

Qu'il me soit possible de remercier tout particulièrement nos présidents M. Jean-Jacques DELARBRE qui m'a accueilli et qui m'a initié au monde du social et du médico-social et aux arcanes de l'Adages, Mme Francoise FASSIO avec laquelle nous avons partagé tant de belles manifestations comme les 30 ans de l'Adages, et tant de belles visites sur les sites, si riches, si émouvantes, avec les enfants adultes et leurs encadrants, qui nous recevaient avec tant de chaleur et de confiance .

Merci à toutes
et à tous ;
sans vous rien
n'aurait été possible.

Merci M. le professeur Jean-Bernard DUBOIS dont l'immense expérience de la fonction de dirigeant, la loyauté, la fidélité, la simplicité, et les valeurs humaines hors du commun, honorent l'Adages de sa présidence.

Merci à nos secrétaires généraux et bien sûr à M. Yves-Joseph CARLE qui a été un soutien sans faille durant toutes ces années, et à M. Bernard BARRAL avec qui je partageais une profession, une formation, une culture, celle du service public hospitalier.

Merci aux membres du Bureau et du Conseil d'Administration qui se sont succédés, qui ont consacré de si nombreuses soirées à notre association pour évaluer et soutenir les projets.

Merci aux équipes de direction, d'encadrement, d'accompagnement pour leur dynamisme et leur engagement sans faille auprès des personnes vulnérables que nous accompagnons et avec qui nous avons partagé tant de belles rencontres et réunions de projets au service des valeurs qui animent nos établissements. Cette mobilisation s'est toujours portée au service des populations vulnérables que nous protégeons, accompagnons et qui méritent le meilleur et le plus grand respect de leur autonomie, de leur dignité et leur humanité. Car prendre en compte cette humanité, c'est donner du sens à la nôtre dans une société en perte de repères.

Merci aux équipes du siège social qui m'ont patiemment accompagné, étayé, soutenu dans l'exercice de ma fonction de directeur général avec engagement, loyauté et efficacité au service de l'Adages. Merci à Catherine, Marion, Olivier, Emilie, Pascaline. Merci à ma garde rapprochée Carole, Isabelle, Florence, Christelle, Christophe, veillant à rendre possible la gestion d'un temps qui s'est accéléré et qui m'ont permis de rentrer à bon port et de préserver ma santé mentale parfois mise à rude épreuve. Quelle belle équipe dont je transmets le flambeau à mon successeur ; j'en suis très fier.

Merci à toutes et à tous ; sans vous, rien n'aurait été possible. Ce passage d'une culture d'établissement à une culture plus associative, plus collaborative sachant faire bouger les lignes et innover grâce aux regards et compétences croisés internes comme externes, je l'avais rêvé quand j'ai posé mon sac sur le pont du navire Adages. Grace à vous toutes et tous, cette culture

est devenue notre dénominateur commun. Je suis sûr que ce mouvement de collaboration, de solidarité, de partage et d'ouverture sur l'extérieur se renforcera et continuera à s'imposer à l'avenir comme une évidence, autant en interne au sein de l'Adages qu'avec nos partenaires et amis associatifs sur notre département ; ils sont très nombreux.

Le temps d'un nouveau management est venu et c'est M. Sébastien POMMIER qui prend la barre. Sa main est expérimentée et ferme, sa culture du secteur immense et il saura tenir le cap des 20 prochaines années. Je lui souhaite tout le bonheur du monde dans l'exercice de sa fonction de directeur général d'une si belle association, si riche de ses valeurs, des personnes que nous accompagnons et de leurs familles, des hommes et des femmes qui la composent et la font vivre au quotidien.

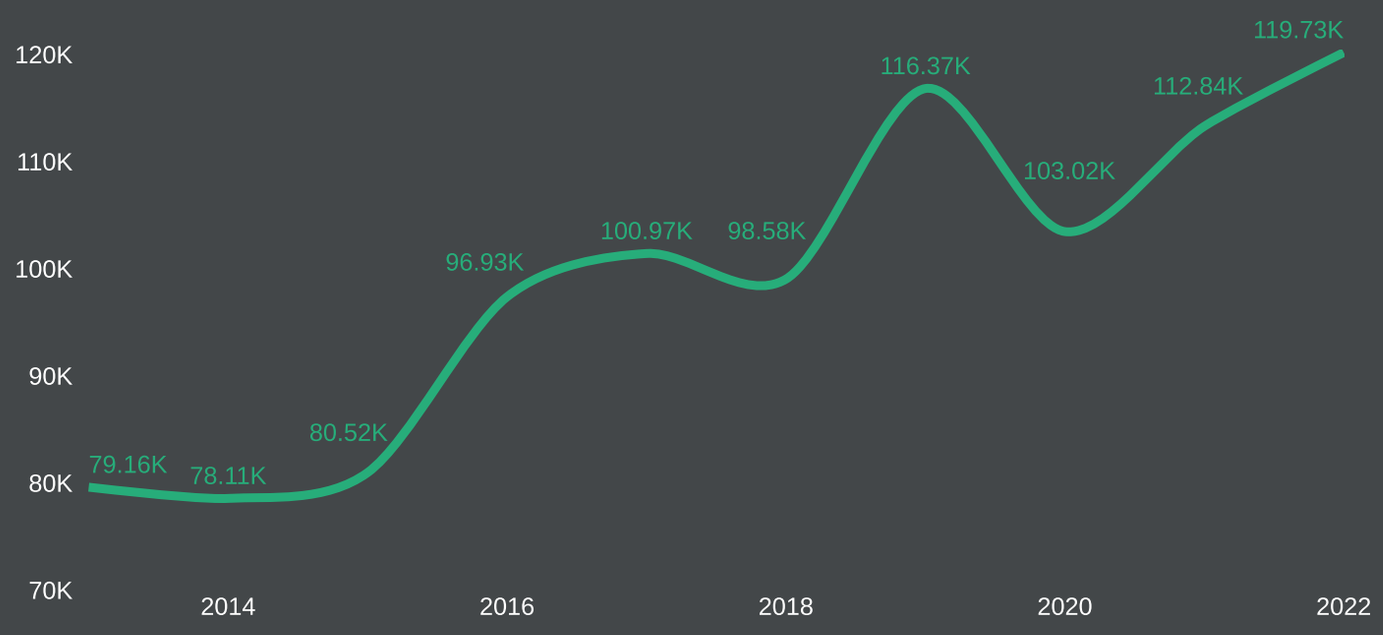
Longue vie à l'Adages !

Par Monsieur Frédéric **HOIBIAN**,
Directeur Général

Le temps d'un nouveau management est venu et c'est M. Sébastien POMMIER qui prend la barre...

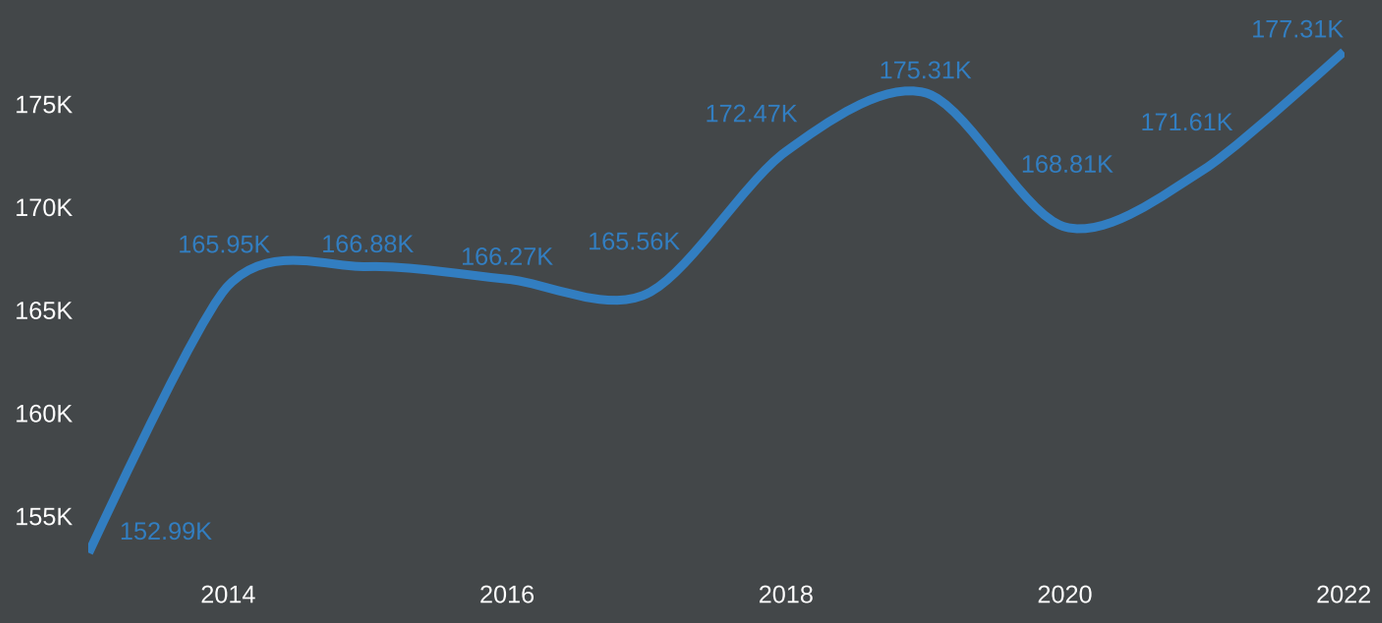
Évolution de l'activité du pôle enfance

en nombre de journées

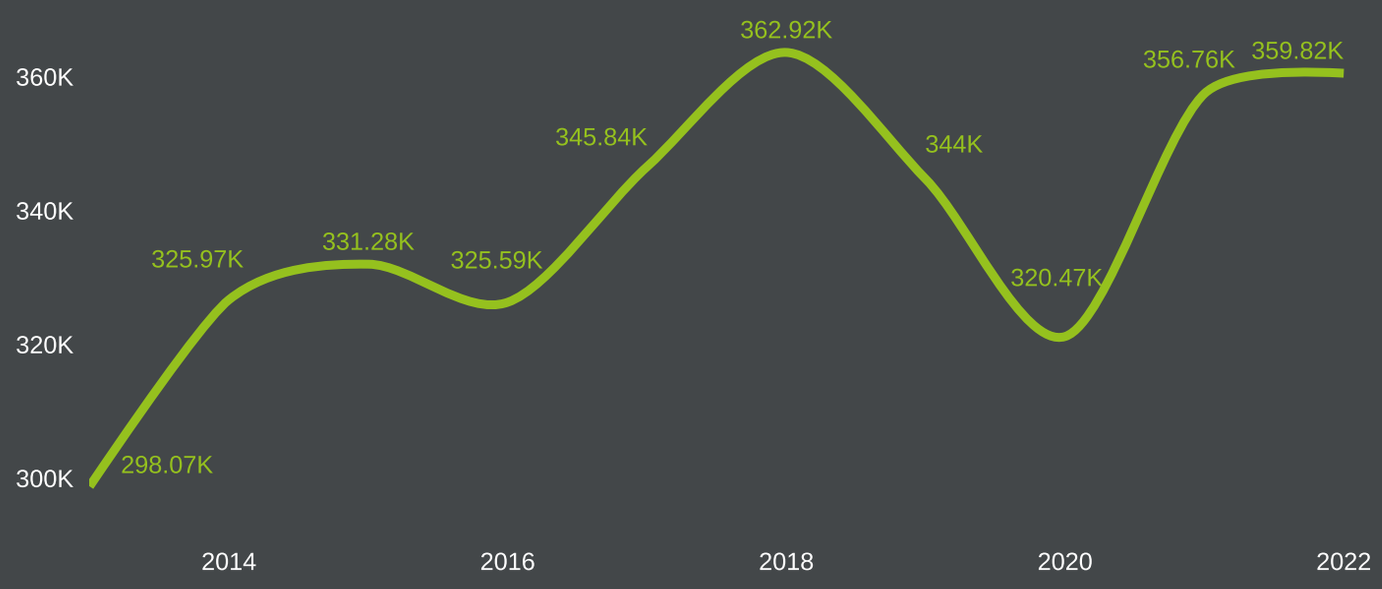


Évolution de l'activité du pôle adultes handicapés et personnes âgées

en nombre global de journées d'hébergement, accueil de jour et hébergement temporaire

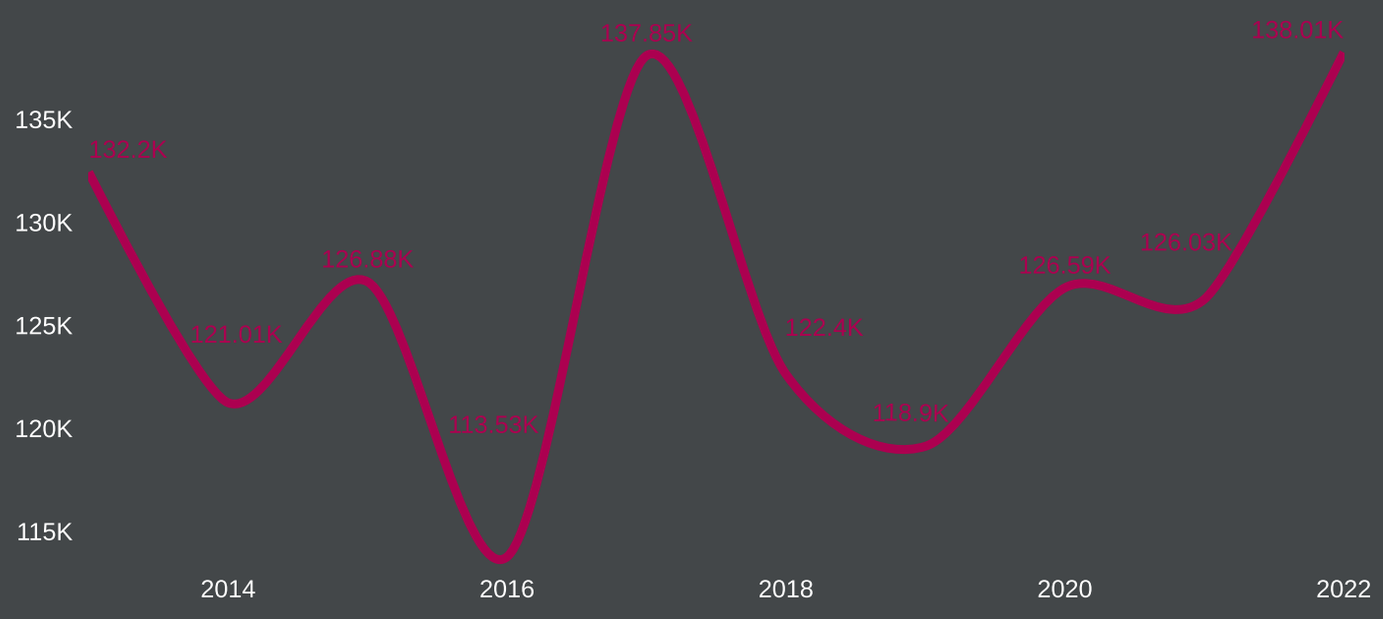


Évolution de l'activité du pôle prévention protection parentalité

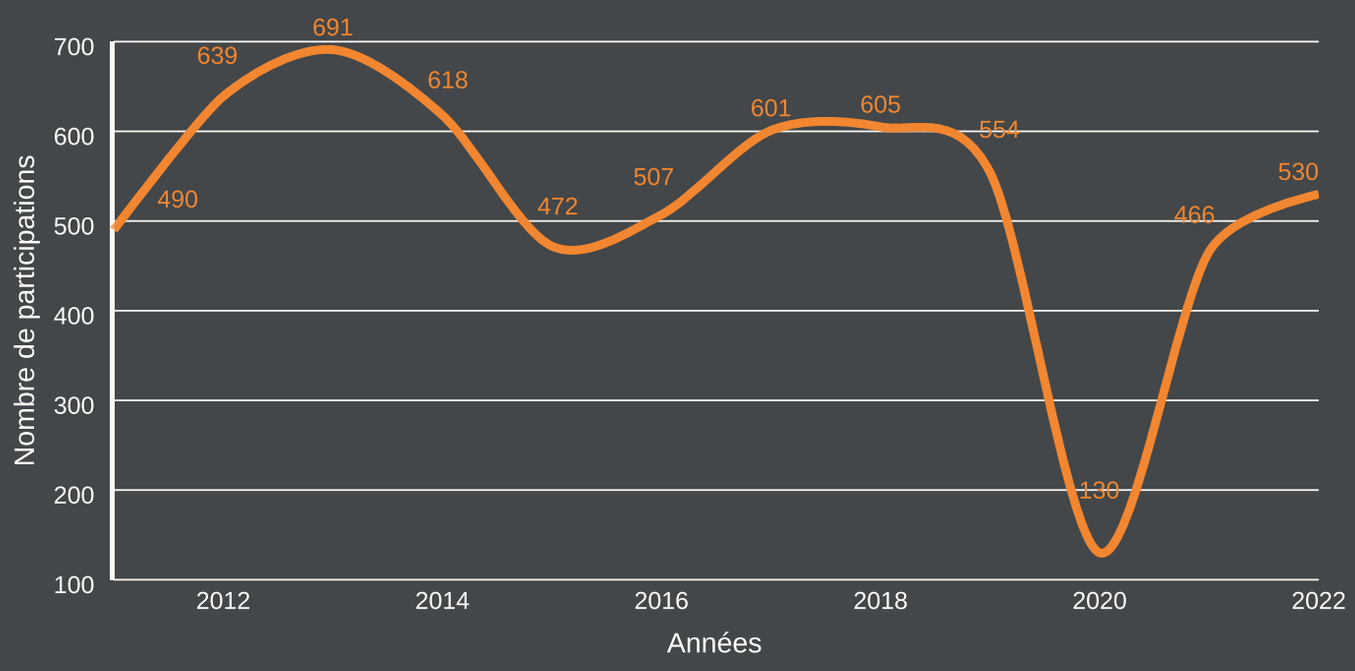


Évolution de l'activité du pôle social

en nombre de journées de prise en charge

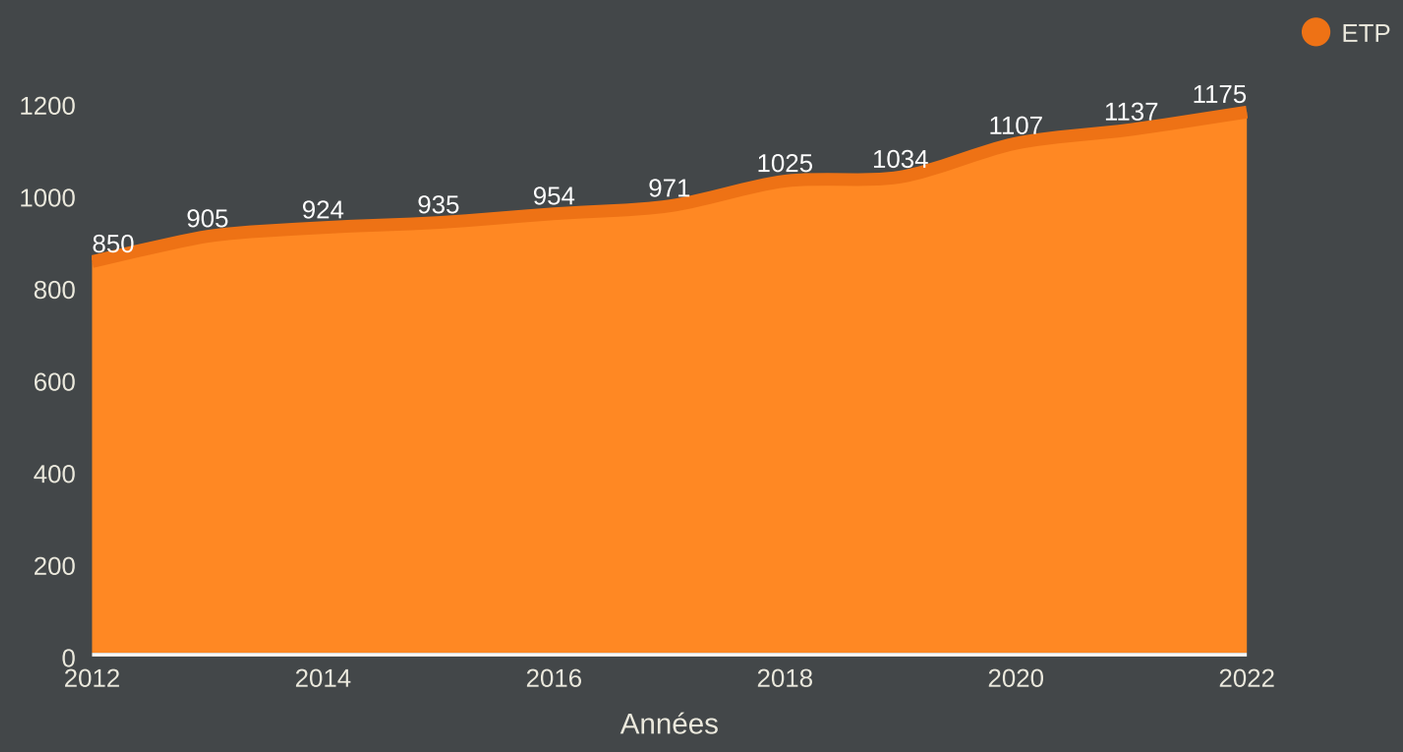


Dynamique de la formation mutualisée



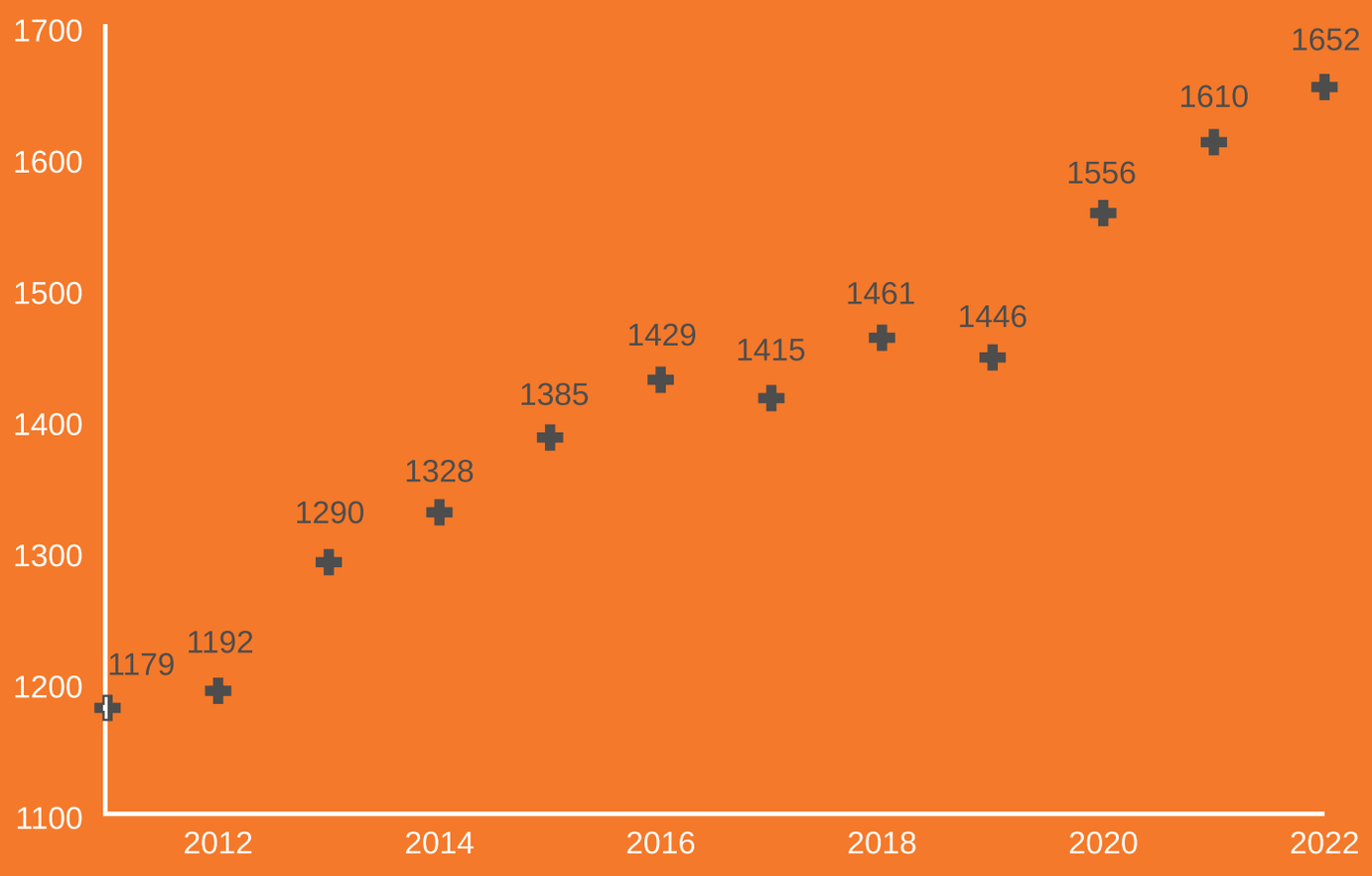
Évolution de l'effectif CDI

Les effectifs CDI ont augmenté de plus de 30% en 10 ans. En augmentation légère ces dernières années.



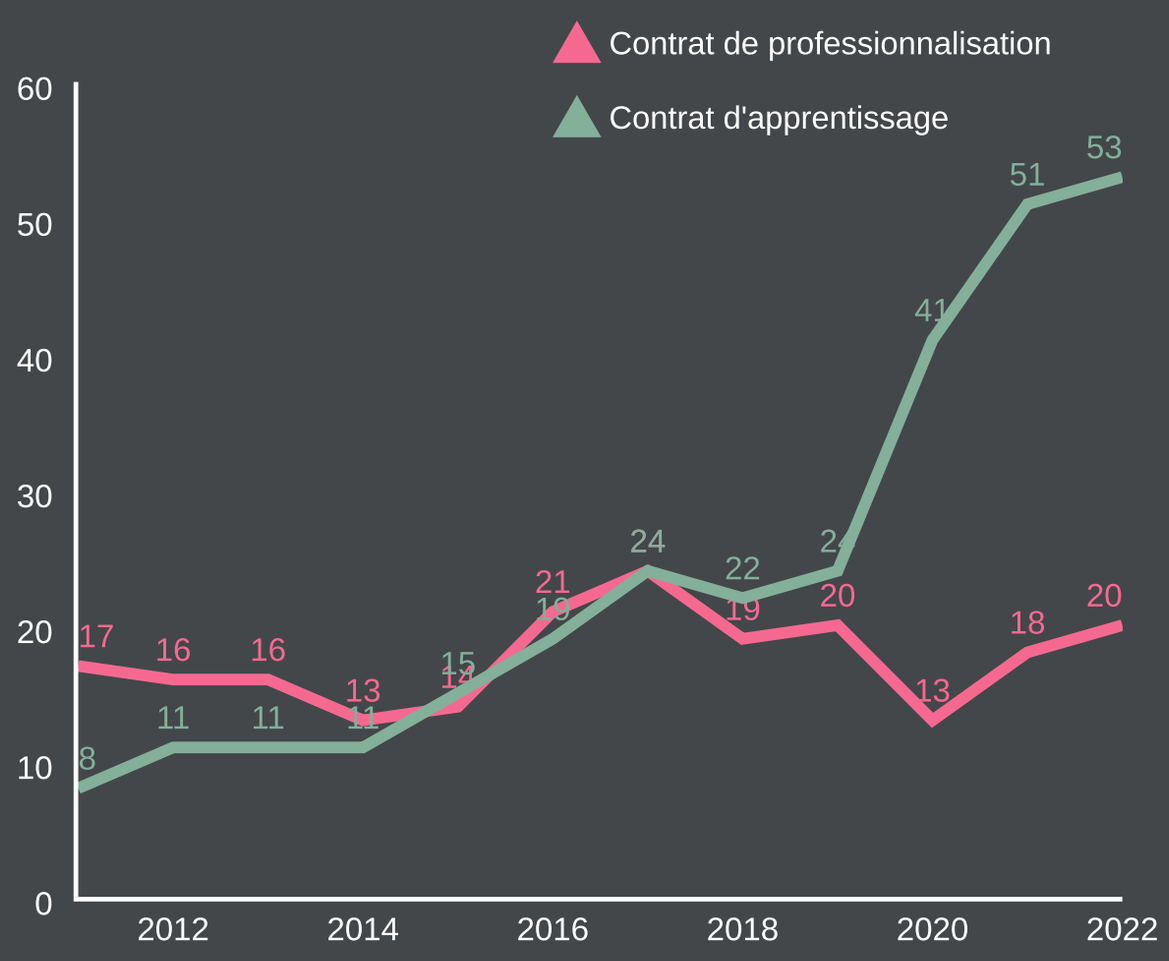
Évolution de l'effectif global

Le taux de progression de l'effectif total sur 22 ans est de 92%

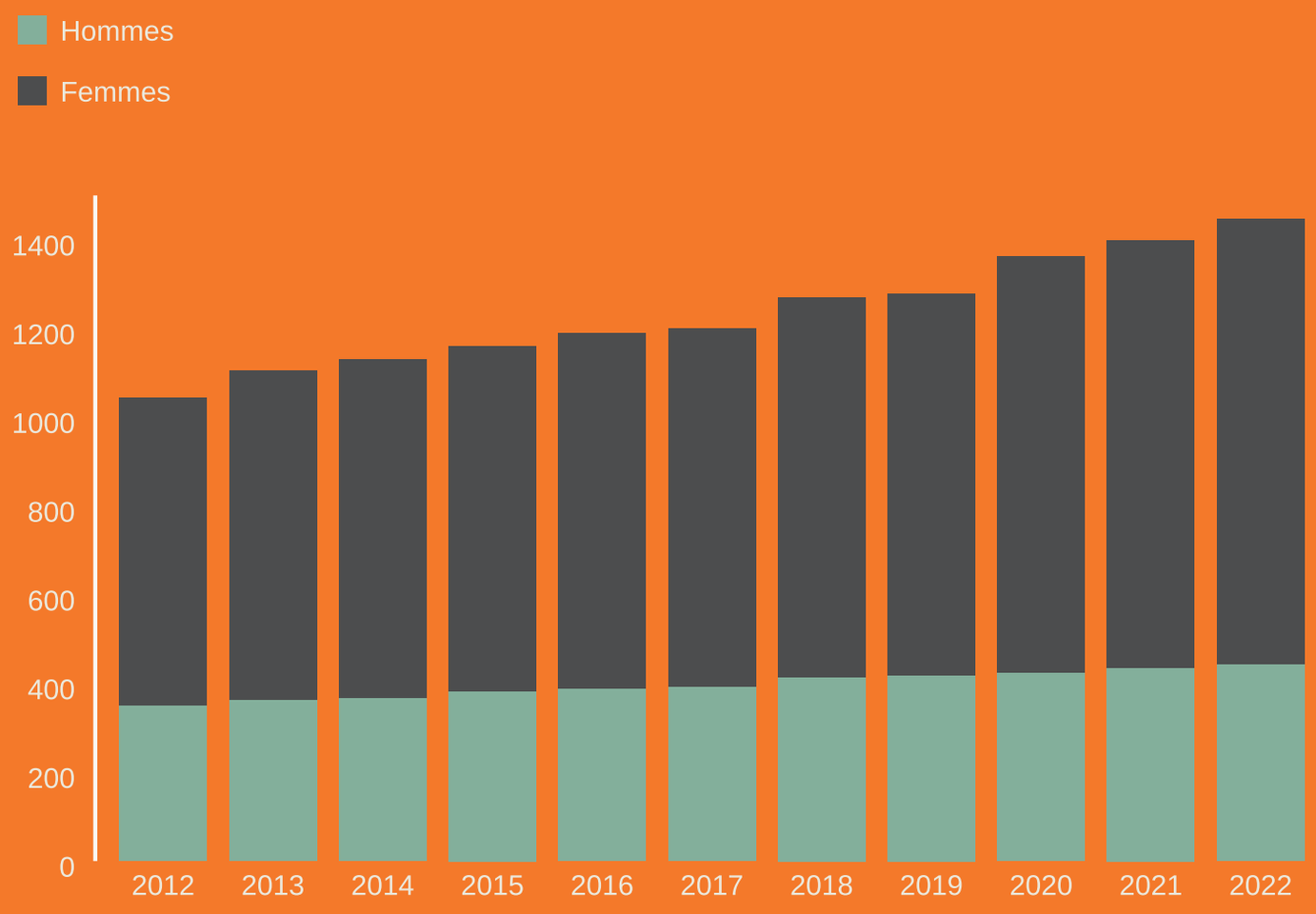


Effectifs d'alternants

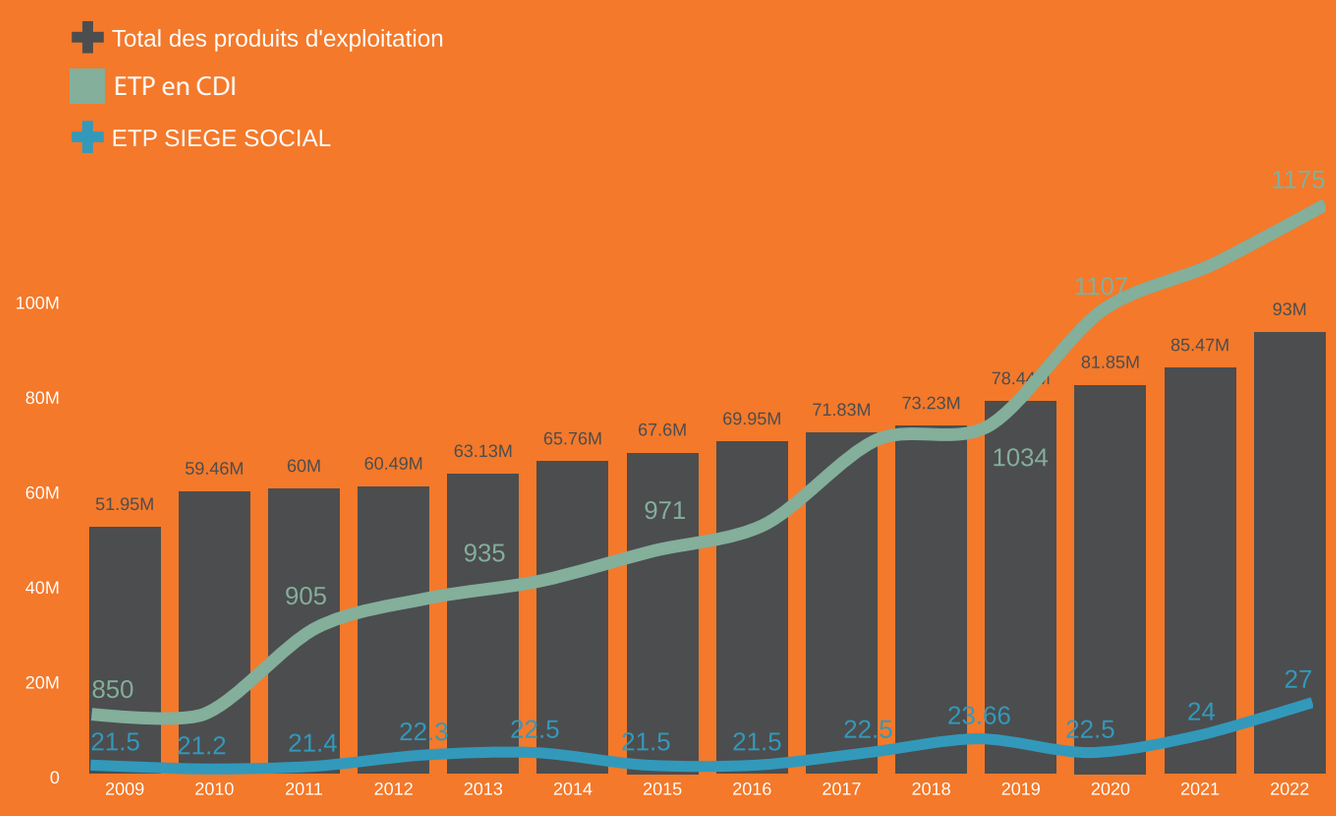
L'apprentissage est aussi un moyen pour les établissements de l'Adages de pouvoir former des jeunes professionnels en lien très étroit avec les organisations, les valeurs, les modes d'accompagnement qui ont été développés par chacun de nos établissements.



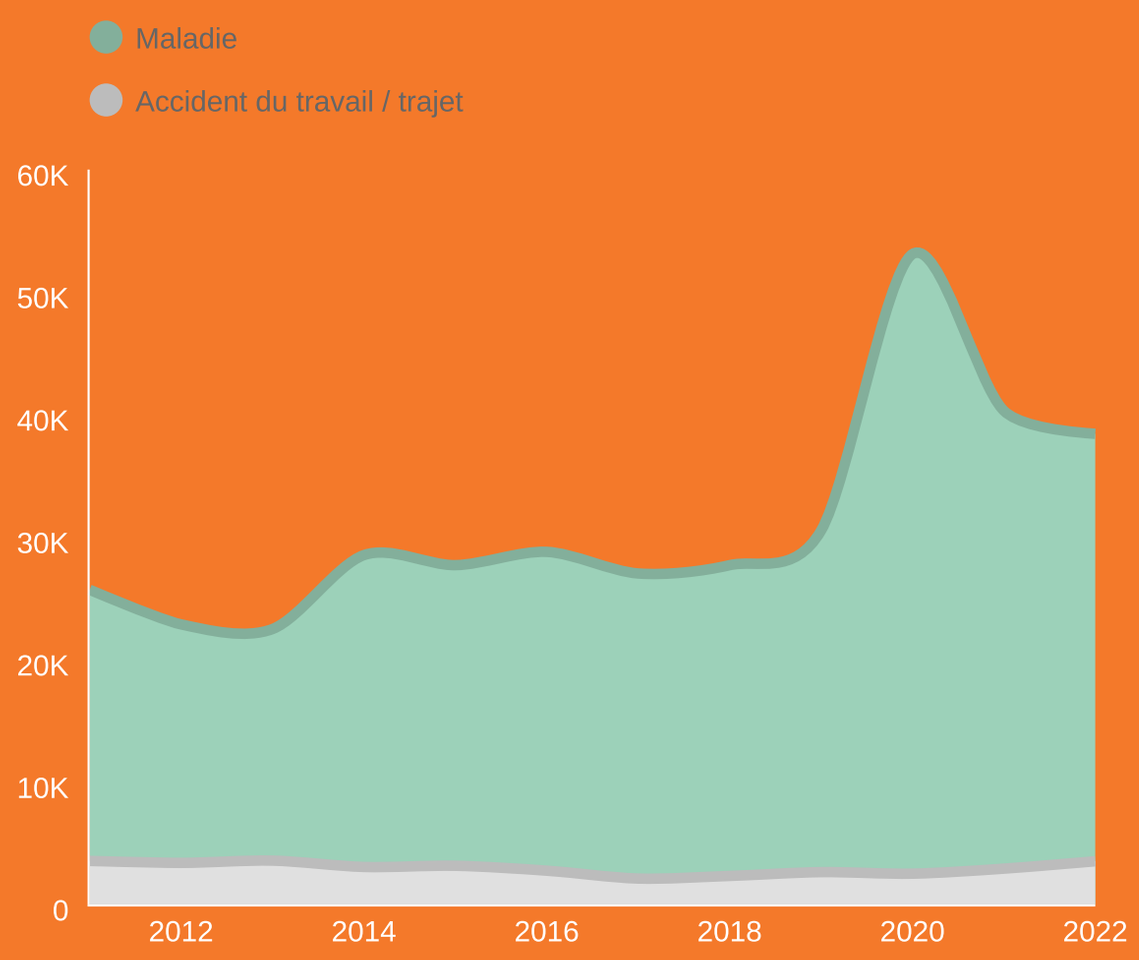
Répartition femmes - hommes



Décalage entre l'évolution des produits d'exploitation et des effectifs CDI gérés par l'Adages par rapport à l'évolution des effectifs de la Direction Générale de 2012-2022



Absentéisme en nombre de jours de 2013 à 2022



Contacts

Adages Siège Social
125 rue Clément-François Prunelle
34790 Grabels

04 67 10 40 00
accueil.siegesocial@adages.net
www.adages.net