



AIDE ET SOINS
À DOMICILE

Rapport annuel 2019

APROMAD – Couronne lausannoise

- Cully
- Echallens
- Epalinges
- Le Mont
- Oron
- Prilly Nord
- Prilly Sud
- Pully
- Readom
- SIPeD
- CASAD
- SST

Comité

Nicole Gross

Dominique Tille

Pierre Jolliet

Jacques Marchand – jusqu’au 31 mai 2019

André Guex – dès le 1^{er} juin 2019

Christian Bays

Serge Roy

Claudia Perrin

Gérald Fontannaz

Docteur Alain Schwob

Susana Garcia – invitée

Vice-Président

Président

Médecin conseil

CMS Cully

CMS Echallens

CMS Epalinges

CMS Le Mont

CMS Oron

CMS Prilly-Sud

CMS Prilly Nord

CMS Pully

AVASAD

Direction

Isabelle Brès-Bigey

Jocelyne Rivier Forney

Cédric Metzger

Virginie Bertschi

Marie-Alix Souyris

Marie-Claude Amar

Anne Guex Jeanprêtre

Valérie Serex Legrottaglie

Monique Etienne Lopes

Véronique Dettwiler

Danièle Hodel – jusqu’au 30 juin 2019

Marie-Thérèse Favre – dès le 1^{er} juillet 2019

Emmanuel Dell’Eva – jusqu’au 30 mars 2019

Antonio do Vale Rodrigues – dès le 1^{er} avril 2019

Jean-François Guillomet

Cindy Pidoux

Valérie Dorier

Nicole Gross

Sylviane Burnand – jusqu’au 31 juillet 2019

Isabelle Meylan-Lugrin – dès le 1^{er} août 2019

Directrice

Responsable finances

Responsable Ressources humaines

Responsable des prestations

Responsable du CMS de Cully

Responsable du CMS d’Echallens

Responsable du CMS d’Epalinges

Responsable du CMS du Mont

Responsable du CMS d’Oron

Responsable du CMS de Prilly Nord

Responsable du CMS de Prilly Sud

Responsable du CMS de Pully

Responsable du CMS READOM

Responsable de l’Equipe d’appoint

Responsable de la CASAD

Responsable SIPeD

Chargée de Projets

Assistante de Direction

Notre personnel est en majorité féminin. Cependant, par souci de lisibilité, la forme masculine est utilisée dans l’ensemble de ce rapport pour désigner les fonctions et métiers féminins et masculins

Billet du Président et de la Directrice

Si 2018 fut pour l'APROMAD une année de réflexion et de préparation à d'autres pratiques, d'autres prestations, de nouvelles organisations et collaborations, **2019** a été l'année de la concrétisation de celles-ci, **une année tournée vers demain.**

En effet, dans le but de développer la qualité de nos prestations et d'accroître la satisfaction des clients, des proches-aidants, des collaborateurs et des partenaires, nous avons notamment harmonisé et élargi les horaires de la réception téléphonique des CMS du Grand Lausanne (7h30 - 18h) aux clients et partenaires et développé la permanence clinique infirmière entre 12h00 et 13h30.

Nombre des actions mises en place répondent non seulement aux besoins actuels de notre clientèle mais vont au-devant de leurs besoins futurs.

Parmi celles-ci, grâce à l'utilisation systématique d'outils d'évaluation standardisés pour lesquels 175 collaborateurs diplômés ont été formés durant l'année, nous anticipons et prévenons le déclin fonctionnel des clients.

Nous avons mis en place des prestations de soutien et d'accompagnement des proches-aidants afin qu'ils puissent pérenniser leur rôle si essentiel au dispositif médico-social vaudois.

Durant cette année, l'APROMAD, en prenant la Présidence du comité du Réseau de Soins Région Lausanne, s'est également engagée à développer, avec les autres membres, des modèles de prises en charges coordonnées adaptés aux besoins des clients et à l'environnement de demain.

Dans cette optique associée à celle de faire face au vieillissement attendu de la population et son besoin en aide et soins, notre association a collaboré activement au projet de mise en place d'une réponse à l'urgence renforcée dans la communauté afin d'éviter le passage aux urgences de l'hôpital et des hospitalisations inappropriées.

A ces actions, s'ajoutent celles visant l'amélioration des conditions de travail. Après avoir répondu nombreux à un questionnaire, les collaborateurs ont participé à 33 groupes de travail afin de faire des propositions sur des thèmes qu'ils avaient choisis. L'ensemble de celles-ci ont été triées selon le niveau ou elles devaient être opérationnalisées à savoir le CMS ou l'équipe, l'Association ou l'AVASAD. Un grand nombre a déjà été suivi d'actions concrètes dont l'implémentation se poursuit.

A chaque étape du processus, les membres de la commission du personnel ont été mobilisés et partie prenante, conscients de l'importance d'une telle démarche pour l'amélioration des conditions de travail de tous nos collaborateurs afin de les fidéliser et de rendre plus attractive notre institution.

Telles sont quelques-unes des principales transitions amorcées par l'APROMAD durant l'année 2019 avec un engagement soutenu de l'ensemble des collaborateurs.

Pierre Jolliet

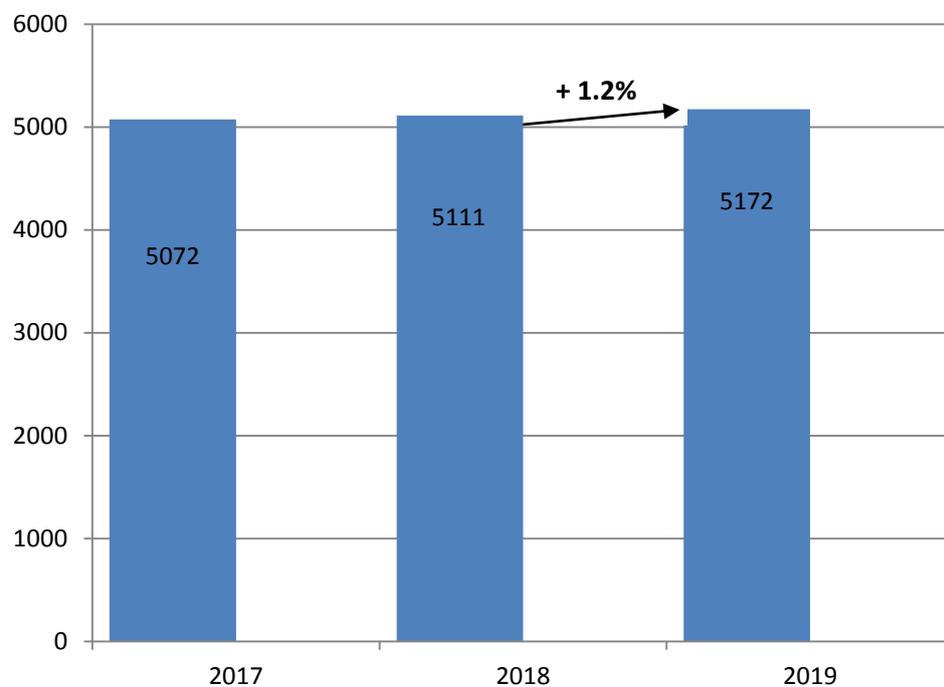
Président

Isabelle Brès-Bigey

Directrice

Les clients

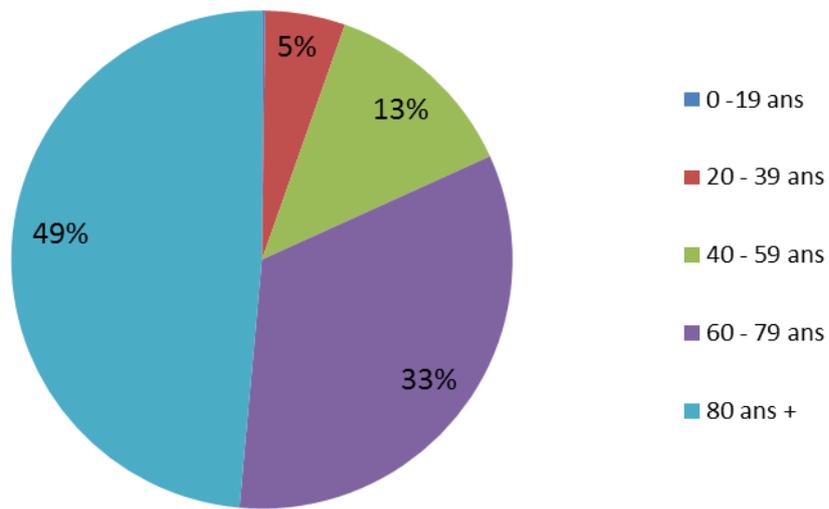
Evolution du nombre annuel de clients de 2017 à 2019



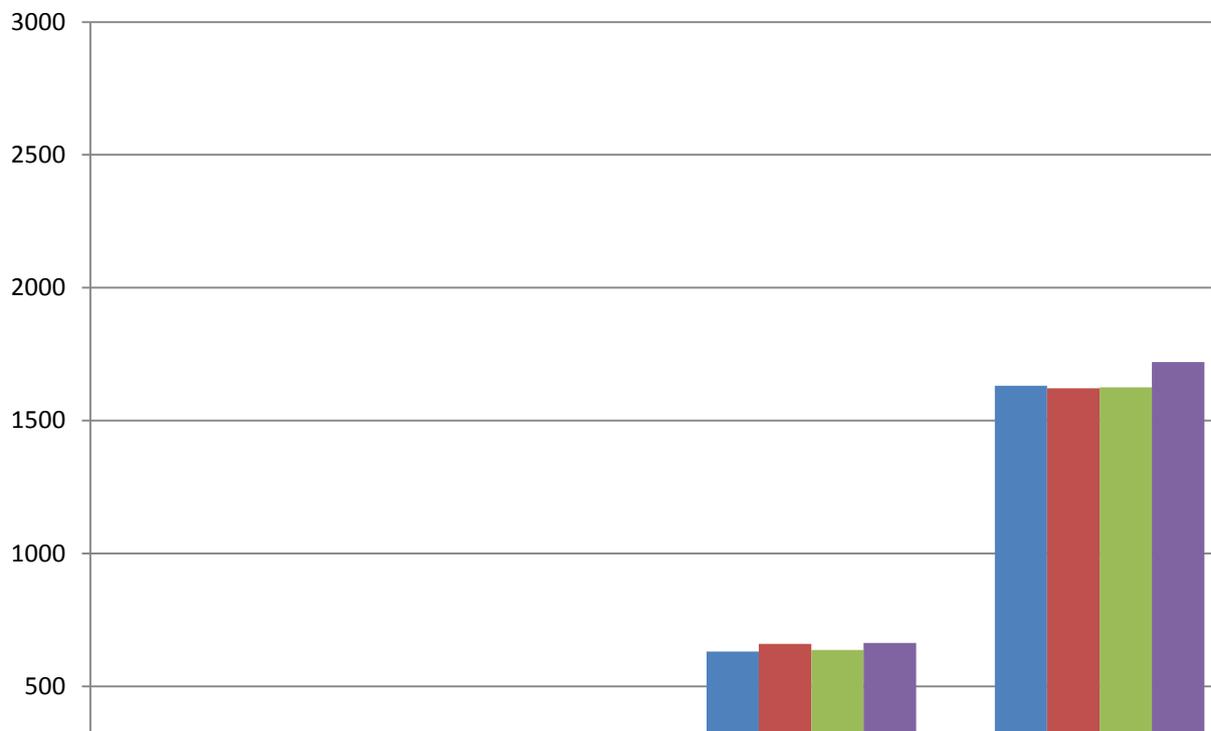
Evolution du nombre de clients par CMS

	2018	2019	Evol. en %
Cully	675	728	+ 7.86
Echallens	640	688	+ 7.50
Epalinges	485	535	+ 10.31
Le Mont	548	555	+ 1.28
Oron	611	632	+ 3.44
Prilly-Nord	517	552	+ 6.77
Prilly-Sud	496	467	- 5.85
Pully	876	836	- 4.57
READOM	263	281	+ 6.85

Répartition des clients par classe d'âge



Evolution du nombre de clients par classe d'âge



Les élus rencontrent les clients des CMS

Dans le courant du mois de septembre, une invitation est adressée aux députés, syndics et municipaux du territoire de l'APROMAD leur offrant la possibilité de partager quelques heures durant le quotidien d'un CMS.

Cette opération, déjà menée pour la première fois en 2018, rencontre un franc succès puisque ce sont 7 CMS qui accueilleront entre mi-octobre et mi-décembre pas moins de 13 représentants des autorités.

Un temps d'échange très apprécié si l'on en croit les témoignages reçus en retour dont voici quelques extraits :

« Comme tout était à découvrir, j'ai tout observé avec un regard très curieux. J'ai été impressionné par le nombre de cas avec tant de diversité tout comme l'âge des bénéficiaires. Après seulement quelques heures, j'ai pu mesurer la qualité de l'organisation, la motivation et le professionnalisme du personnel rencontré tout comme la manière rationnelle de travailler. »

Denis Rubattel. Député au parlement vaudois. «

« Les prestations sont excellentes avec une équipe de proximité à qui la qualité des prestations tient à cœur.

Yann Glayre. Député au parlement vaudois »

« Je vous suggère de poursuivre ce type d'invitation permettant à des personnes siégeant dans un législatif, extérieures aux CMS, de se rendre compte de la complexité de la mise en œuvre de votre mission.

Muriel Cuendet Schmidt. Députée au parlement vaudois »

Pour le client, l'APROMAD développe le travail en réseau

La coordination des soins entre partenaires du réseau de soins est un élément fondamental pour la qualité et l'efficacité de la prise en charge des clients.

Pour un renforcement de la réponse à l'urgence dans la communauté

Durant l'année 2019, plusieurs actions tendent vers le développement de cette coordination, notamment la participation active de l'APROMAD à la mise en place d'une expérience pilote de mise à disposition d'une équipe infirmière dédiée à la réponse à l'urgence, ceci afin de favoriser le maintien des personnes en situation d'urgence dans leur lieu de vie.

Ce projet sous l'égide d'Unisanté, Centre universitaire de médecine générale et santé publique, et en collaboration avec les trois Associations / Fondation d'aide et soins à domicile de la région Centre, le Réseau Santé Région Lausanne (RSRL) et le CHUV, vise à élaborer le processus de Réponse à l'Urgence initié par la Direction générale de la santé et déployé dans les 4 régions du canton.

Pour ce faire, une équipe infirmière dédiée interviendra sur mandat médical à domicile, pour évaluer la situation et/ou prodiguer des soins à des personnes de plus de 75 ans, 24h/24 et 7j/7.

Pour un retour à domicile réussi

Une autre contribution de l'APROMAD à cette collaboration en réseau, est la réflexion menée de concert avec le CHUV et les trois Associations/Fondation de la région Centre afin de garantir aux patients un retour à domicile réussi.

Dans le but d'améliorer la qualité de la prise en charge des clients lors des sorties du CHUV, une affiche recensant les éléments essentiels à un retour à domicile réussi est élaborée et diffusée auprès du personnel du CHUV, des CMS et des infirmières de liaison.

RETOURS À DOMICILE DEPUIS LE CHUV AVEC LES CMS DU GRAND LAUSANNE

Les CMS interviennent 7/7 et 24/24

Délais d'intervention des CMS



AVEC
besoins cliniques
spécifiques :
à l'heure prescrite



SANS
besoins cliniques spécifiques :
à l'heure convenue avec
la/le client-e et son entourage

Conditions de retour à domicile

- ✓ Tous les services du CHUV anticipent les sorties
- ✓ Le service du CHUV informe le CMS* :
 - de la date de sortie présumée (dès le début de l'hospitalisation)
 - de la date et de l'heure de sortie effectives ainsi que des prestations nécessaires (24 à 48h avant la sortie)
- ✓ Le service du CHUV fournit les médicaments et le matériel de soins pour 24h (la semaine) et 48h (le week-end)
- ✓ Le service du CHUV contribue au confort et à la sécurité du retour à domicile :
 - en identifiant les risques éventuels par la/le client-e et son entourage,
 - en informant sur que faire et qui contacter en cas d'imprévu
 - en organisant la commande des repas à domicile si nécessaire

*voir les numéros ci-dessous

Comment contacter les CMS ?

LU – VEN
8H00 À 17H30

Appeler la CASAD
0848 267 267

LU – VEN
17H30 À 8H00

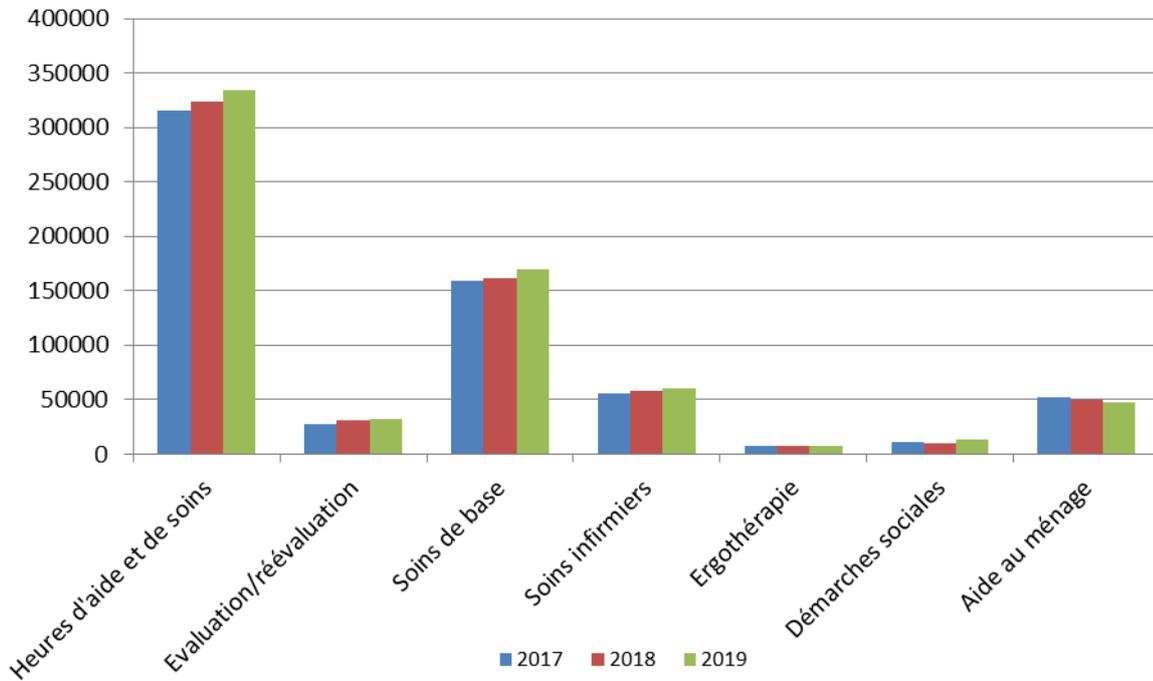
Appeler la CTMG
021 213 79 79

SA – DI
& JOURS FÉRIÉS

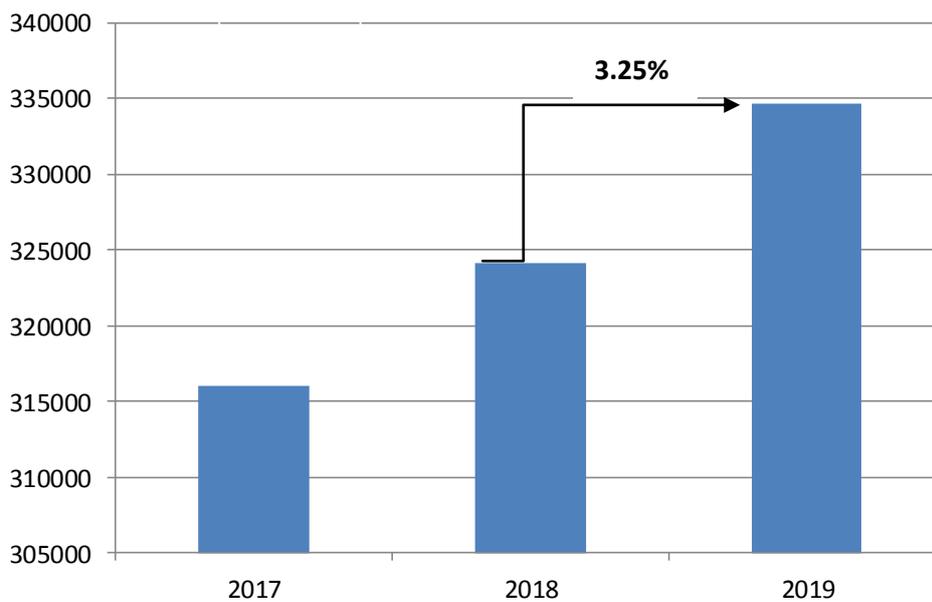
Appeler la CTMG
021 213 79 79

Les prestations

Evolution des heures relevées par prestation d'aide et de soins de 2017 à 2019



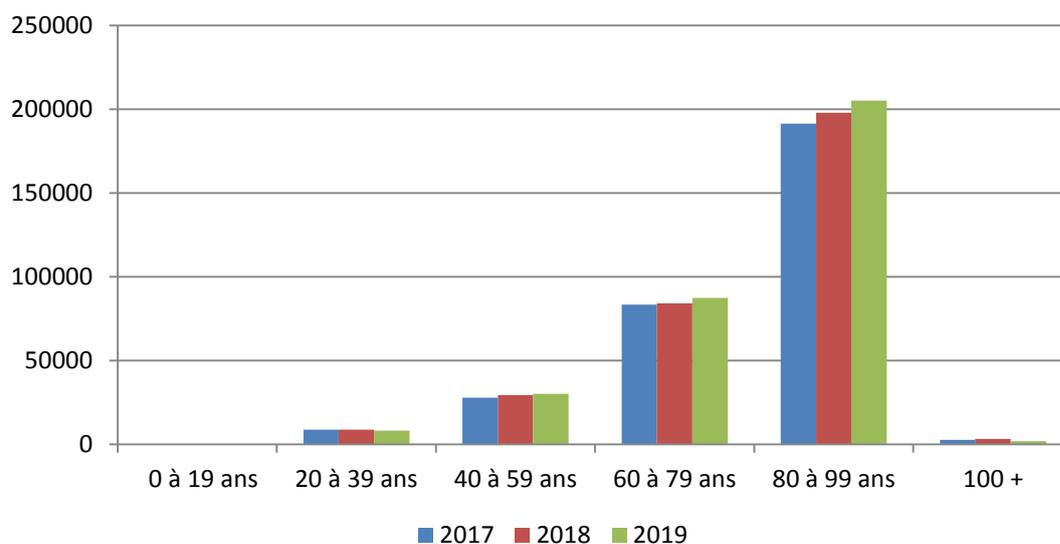
Evolution des heures d'aide et de soins de 2017 à 2019



Evolution de la prestation de Télébiovigilance et de Repas

	2018	2019	Evol. En %
Secutel	832	784	- 5.76
Repas	87'373	89'990	+ 3.00

Evolution de la répartition des heures prestées par classe d'âge de 2017 à 2019



Evolution de la démarche d'évaluation

Le projet capRAI a fait évoluer les outils et les procédures d'évaluation de la situation des clients. Si le RAI-HC, outil de 180 items, était utilisé depuis plusieurs années, le projet capRAI a introduit deux nouveaux outils de la famille interRAI sur demande de la Direction Générale de la Santé.

L'iED Screener (interRAI Emergency Department Screener) est un outil d'identification du niveau de vulnérabilité de la personne. Il est désormais utilisé systématiquement pour tout nouveau client et au moment des réévaluations pour identifier en quelques questions le niveau de vulnérabilité.

L'information de ce niveau de vulnérabilité permet de déterminer si l'évaluation doit être réalisée à l'aide du RAI-HC ou de l'ICU (interRAI check Up), un outil de 65 items permettant d'identifier le risque de déclin fonctionnel, utilisé dans les situations de moindre fragilité.

Le projet capRAI a démarré fin 2018 et s'est poursuivi tout au long de l'année 2019 afin de former l'ensemble des infirmiers, ergothérapeutes et assistants sociaux, soit 175 collaborateurs de l'APROMAD et de mettre en œuvre les changements de pratique.

Offre destinée aux proches aidants

Une offre de soutien destinée aux proches aidants démarre en mars 2019 dans l'ensemble des CMS de l'APROMAD et dans le service des soins pédiatriques à domicile. Cette offre implémentée dans l'ensemble du canton propose aux proches aidants une évaluation et un accompagnement spécifiques.

L'offre d'abord destinée uniquement aux proches de clients des CMS s'est élargie en octobre 2019 à l'ensemble des proches aidants du canton de Vaud.

Depuis cette date, ces derniers peuvent également bénéficier d'une « Carte d'urgence proche aidant », qui leur permet de convenir des mesures à prendre en cas d'incapacité imprévue (par exemple une hospitalisation) pour apporter le soutien nécessaire à la personne aidée.

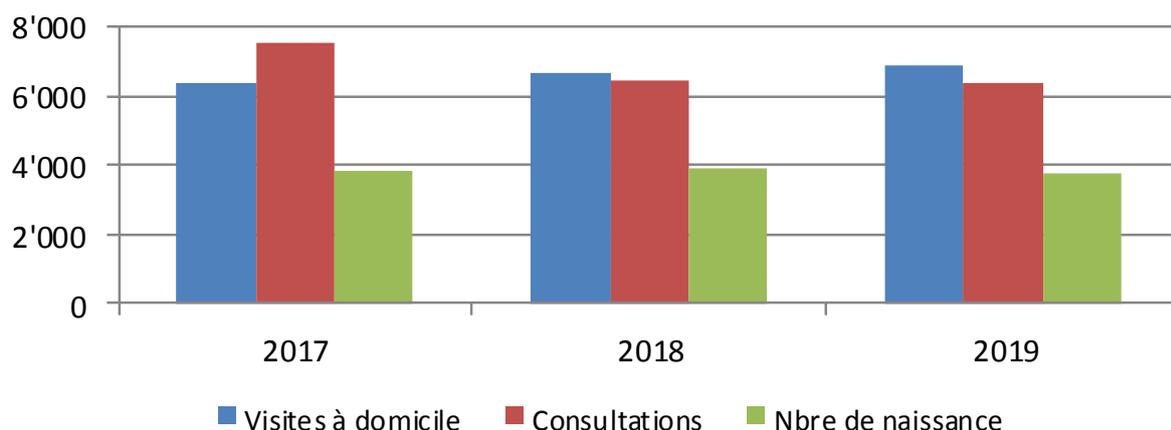
Pour mettre en œuvre cette offre, l'APROMAD a engagé trois Personnes ressources proche aidant rattachées à la Direction et qui interviennent dans les CMS.

2019 a également été l'occasion de participer à plusieurs actions en lien avec la Journée des proches aidants qui a lieu chaque année en octobre.

Infirmières petite enfance – Promotion de la santé et prévention primaire enfants (0-4 ans)

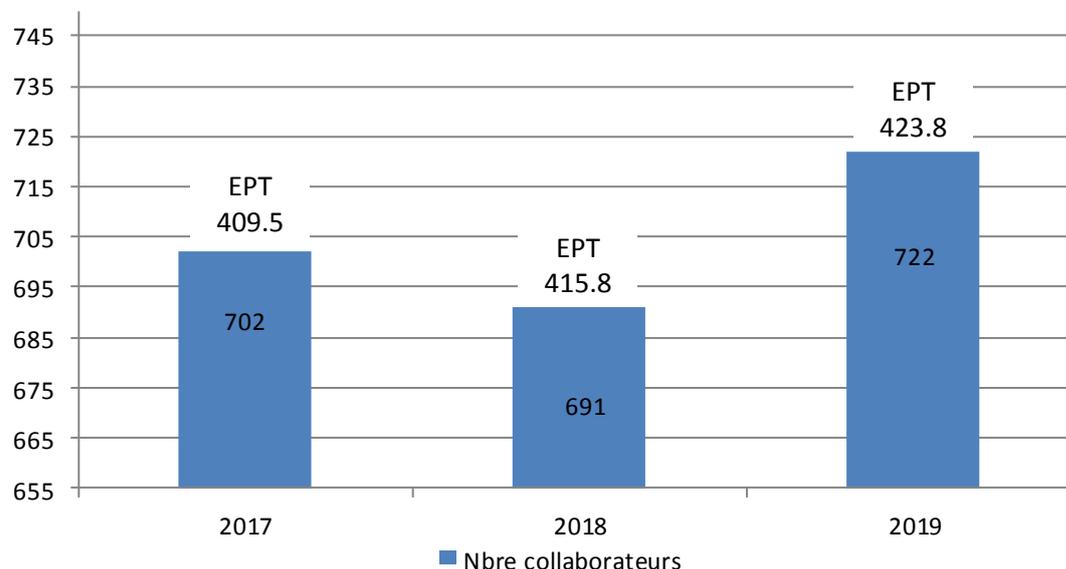
Les infirmières petite enfance (IPE) proposent à toutes les familles avec des enfants de 0 à 4 ans des prestations gratuites de soutien à la parentalité. Elles travaillent sur le secteur du Grand Lausanne et effectuent des visites à domicile de plus en plus nombreuses tout en assurant également une permanence téléphonique. La fréquentation des consultations/rencontres parents-enfants qu'elles animent dans les CMS, est quant à elle en diminution.

Evolution de l'activité des infirmières petite enfance sur le territoire du Grand Lausanne



Les ressources humaines

Evolution du nombre de collaborateurs et d'EPT



Evolution du nombre de collaborateurs EPT par fonction pour les années 2017 à 2019

EPT	2017	2018	2019
Personnel infirmier / clinicienne	106.10	110.86	115.4
ASSC, Inf. assistante, aide familiale	40.96	39.54	37.6
Personnel auxiliaire	157.29	162.32	163.3
Personnel des repas	3.93	4.01	4.5
Personnel ergothérapie	14.72	14.86	15.1
Assistante sociale	15.29	15.24	15.5
Diététicienne	0.70	0.70	0.70
Encadrement administratif	21.97	21.88	22.3
Encadrement soins	2.17	1.64	1.6
Personnel administratif	41.94	43.35	46.7
Personnel d'entretien	1.46	1.40	1.1
Apprenties de commerce	3.00	-	-
Total	409.53	415.80	423.8

Depuis 2018, les apprentis de commerce ne sont plus comptabilisés dans les effectifs.

Taux d'absentéisme et de rotation 2019

	2017	2018	2019
Taux d'absentéisme	6.00%	7.90%	8.5%
Taux de rotation	12.60%	15.20%	16%

Les CMS de l'APROMAD jouent leurs JOKERS

Pour répondre à leur mission 7/7 et 24/24, les CMS sont contraints de modifier en tout temps la planification des tournées des collaborateurs pour faire face aux nouvelles demandes, aux imprévus cliniques chez les clients déjà suivis, ainsi qu'aux absences non planifiées des professionnels des équipes (ex : maladie, accidents,...). Ces changements inopinés entraînent des modifications importantes de la planification prévue initialement et un tournus des collaborateurs trop important chez les clients qui s'en plaignent.

Pour faire face à ces constats, dès 2019, l'APROMAD met en place dans tous ses CMS, deux postes d'infirmier/ère JOKER permettant de réguler ces imprévus.

Les infirmiers/ères JOKER font partie à part entière de l'équipe du CMS, mais ne sont pas référents/es de situation. Aucune planification n'est anticipée pour leurs jours de travail ; ils/elles débudent donc leur journée en ignorant comment celle-ci va être occupée.

Leur planning quotidien va consister à reprendre les prestations d'un des collègues absents et assurer des visites chez de nouveaux clients et chez des clients connus allant moins bien et nécessitant des soins non anticipés.

L'infirmier/ère JOKER effectue tous les soins infirmiers et les soins de base.

Le bilan de cette première année d'introduction des infirmiers/ères JOKER dans les équipes est très positif et nous permet d'affirmer que les objectifs visés sont atteints. En effet l'ensemble des équipes exprime une diminution de la pression grâce à ces ressources à disposition pour gérer les imprévus et une réelle plus-value sur la planification plus stable et la constance des passages chez les clients.

Entretien de collaboration

L'entretien de collaboration est un moment de communication privilégié proposé à chaque collaborateur afin qu'il puisse échanger avec son responsable hiérarchique sur comment il se sent à son poste de travail, au sein de l'équipe et la manière dont il envisage son avenir au sein de l'APROMAD.

Il s'agit d'un temps de partage qui repose sur la confiance. Il nécessite une réflexion préparatoire à la rencontre pour le collaborateur et le responsable hiérarchique, considéré évidemment comme du temps de travail.

L'entretien de collaboration permet de mettre en place différentes actions pour ajuster ou améliorer si nécessaire le niveau de satisfaction et d'anticiper les prochaines étapes de collaboration en tenant compte du projet professionnel du collaborateur.

Identification des collaborateurs auprès de nos clients

Le personnel de terrain et le personnel intérimaire de l'APROMAD dispose d'un badge qui permet aux clients de pouvoir identifier les collaborateurs du CMS. Ce badge doit être porté de manière à être visible.

Tenant compte de certains événements ayant eu lieu en 2019, et afin de sensibiliser nos clients aux risques d'actes de malveillance de personnes malintentionnées, un courrier a été adressé à chacun d'eux. Il avait pour but de leur rappeler que les collaborateurs des CMS portent tous un badge indiquant leur nom et prénom, fonction et le nom du CMS. Ce courrier mentionnait également qu'aucun versement ni échange d'argent ne leur sera jamais demandé par les professionnels des CMS lors de leur visite à domicile.

L'APROMAD participe à la relève des professionnels de la santé

L'APROMAD, comme toutes les autres institutions médico-sociales accueillant des étudiants HES, a été approchée par les Hautes écoles spécialisées des filières soins infirmiers du canton de Vaud, l'Institut et Haute Ecole de la Santé La Source et la Haute École de Santé Vaud, pour augmenter le nombre annuel d'étudiants qu'elle accueille dans ses CMS.

En effet, le nombre de ces étudiants HES ne cesse de croître, ce qui est essentiel pour assurer les soins et répondre aux besoins futurs du système de santé.

Consciente du rôle qu'elle a à jouer, et mobilisée afin d'assurer une participation active au développement de la relève professionnelle pour répondre aux besoins futurs de la population, l'APROMAD a toujours démontré son intérêt pour la formation des jeunes, pour la relève en santé communautaire et mis en place des actions dans ce sens.

Cette fois encore, elle a répondu favorablement aux sollicitations des HES Santé du canton de Vaud et accueille sur la période scolaire 2019-2020, 27 étudiants infirmiers qui effectuent des stages dans les CMS et équipes de l'APROMAD, alors qu'elle en formait 18 en 2018-2019.

A cette augmentation de plus de 55% de stages HES Santé, s'ajoutent un stage pour assistant social, deux pour les étudiants ergothérapeutes et un pour une infirmière en réinsertion professionnelle.

En 2019, l'APROMAD a également été entreprise formatrice pour 7 apprentis assistant en soins et santé communautaire et 2 étudiants infirmiers en cours d'emploi.

Par ailleurs, une réorganisation des ressources d'encadrement des stagiaires et collaborateurs en formation a permis d'engager une praticienne formatrice rattachée à la Direction qui intervient dans l'ensemble des CMS de l'Association.

Son encadrement est destiné autant à des collaborateurs en formation qu'à des étudiants HES en stage dans un CMS. Elle intervient en complément des praticiens formateurs et de l'encadrement en place dans les CMS. Cette réorganisation favorise l'augmentation du nombre d'étudiants infirmiers pouvant être accueillis et consolide l'encadrement des apprentis ASSC.

L'APROMAD à l'écoute de l'avis des collaborateurs

Fin 2018, l'ensemble des collaborateurs du dispositif cantonal des soins à domicile est invité à compléter un questionnaire de satisfaction totalement anonyme. Le questionnaire comprend une centaine de questions réparties en 15 thèmes.

Le taux de participation pour l'APROMAD est élevé avec un pourcentage de réponse de 71.4%.

En novembre 2018, deux forums sont organisés avec des représentants des commissions du personnel des 7 Associations/Fondations du canton et de l'AVASAD pour un, ainsi que des représentants des syndicats et des associations professionnelles pour l'autre, afin d'enrichir les résultats de l'enquête.

Début 2019, trois thèmes estimés prioritaires par chacun des CMS et des équipes sont identifiés à partir d'un vote proposé dans chaque équipe.

Dans le premier trimestre 2019, 33 groupes de discussion sont organisés et animés par les membres de la commission du personnel dans les CMS et les services autour des trois thèmes sélectionnés par chacun d'eux, afin que les collaborateurs y participant formulent des propositions d'amélioration à la Direction. Au total, ce sont 243 propositions d'actions pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs de l'APROMAD qui sont formulées.

Synthèse des principaux résultats de l'enquête de satisfaction des collaborateurs de l'APROMAD



Durant l'été, la Direction de l'APROMAD, en collaboration avec la Commission du personnel, a étudié les différentes propositions et les a sélectionnées sur la base de critères précis transmis aux groupes. Les propositions retenues ont été communiquées aux collaborateurs sur le dernier trimestre 2019 et les premières ont été implémentées sur la dernière partie de l'année.

La prochaine étape consiste à assurer le suivi de l'implémentation des actions proposées et la satisfaction des collaborateurs au fur et à mesure de leur réalisation afin de permettre leur évolution si nécessaire.

Le CMS de Cully-Lavaux déménage sur le site de l'Hôpital de Lavaux

Le 1^{er} septembre dernier le CMS de Cully-Lavaux et ses 80 collaborateurs emménagent dans ses nouveaux locaux, après de très nombreuses années passées en plein cœur de la commune de Bourgen-Lavaux.

Idéalement situé sur le site de l'Hôpital de Lavaux (HDL), ce nouvel espace spacieux est une occasion unique de renforcer les synergies entre les deux institutions, mais également avec d'autres partenaires tels que le CAT de Lavaux, le Centre de formation Espace Compétences et la garderie Piccolino.

Tant la direction de l'HDL que celle de l'APROMAD y voient très rapidement les collaborations possibles autour des enjeux actuels en matière de santé publique, d'objectifs visés et d'actions à mener par tous les prestataires de soins.

De nouvelles synergies sont envisagées concernant notamment des actions de prévention à la population et d'intégration des soins tout au long de la trajectoire des personnes soignées.

Cette nouvelle proximité doit permettre non seulement de promouvoir simultanément les compétences des collaborateurs des deux institutions, mais également de recourir à l'utilisation de compétences et de ressources spécifiques à chacune des structures. Une organisation qui renforce la qualité des soins et permet également une optimisation des coûts sur les dépenses logistiques par exemple.

Equipe cantonale de Soins infirmiers pédiatriques à domicile (SIPeD)

Direction

Isabelle Brès-Bigey

Nicole Gross

Catherine Pilloud

Karine Paquin

Lise Vianin

Pr Umberto Simeoni

Médecin conseil

Directrice

Responsable SIPeD

Clinicienne

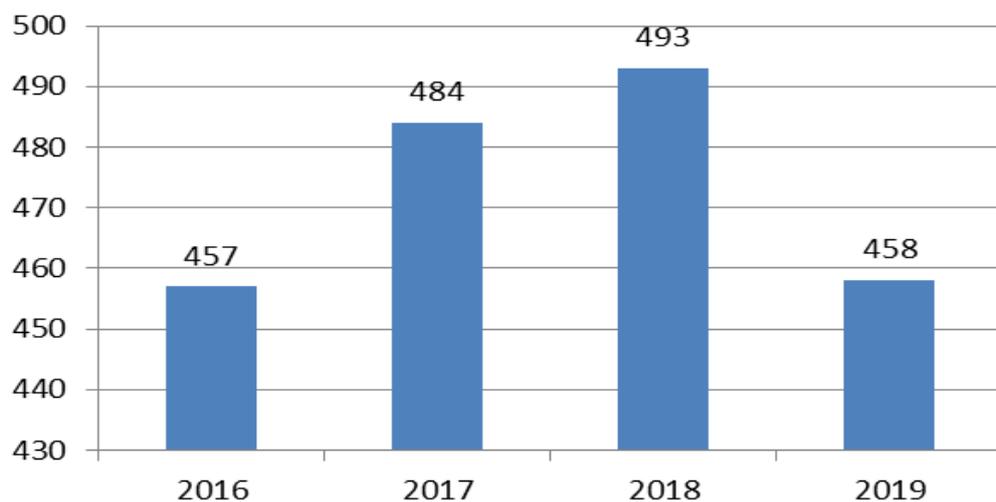
Clinicienne

Infirmière de liaison

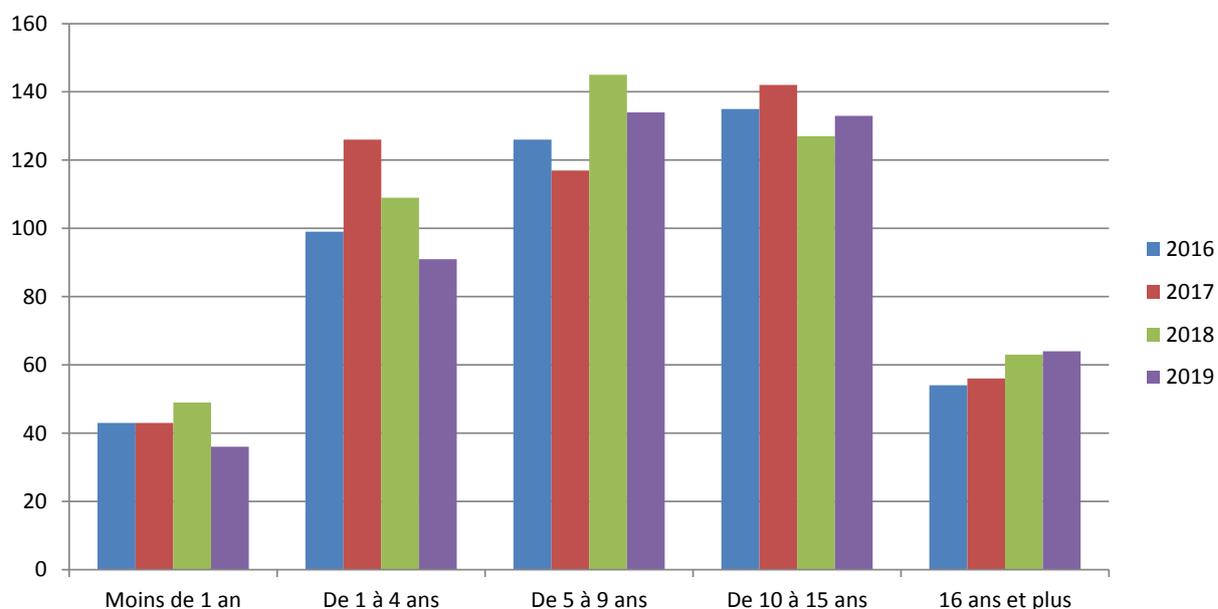
Professeur du service de
pédiatrie du CHUV

Les enfants

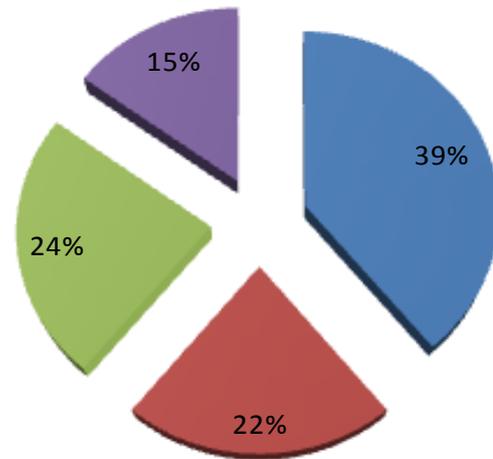
Evolution du nombre annuel d'enfants



Répartition des enfants par classe d'âge

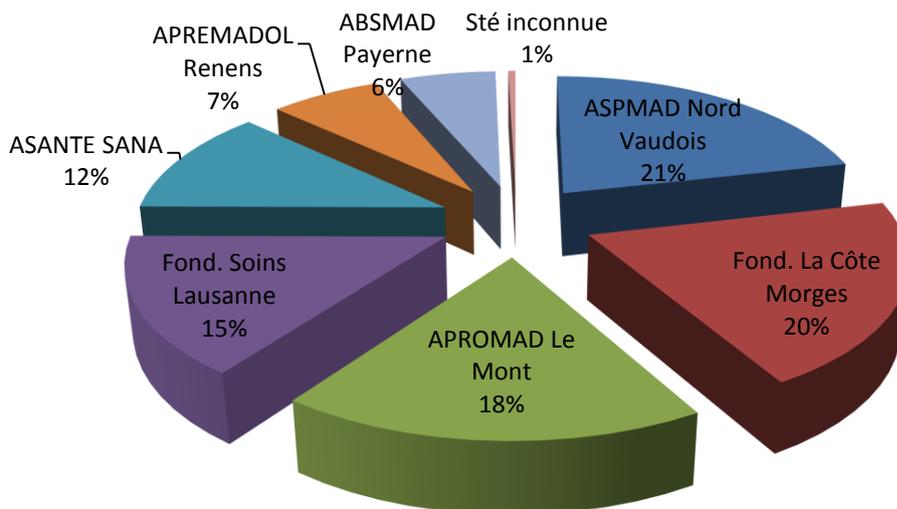


Répartition des durées de prise en charge



■ Moins de 15 jours ■ de 15 à 60 jours ■ de 61 à 365 jours ■ plus de 365 jours

Répartition des enfants par Associations/Fondations



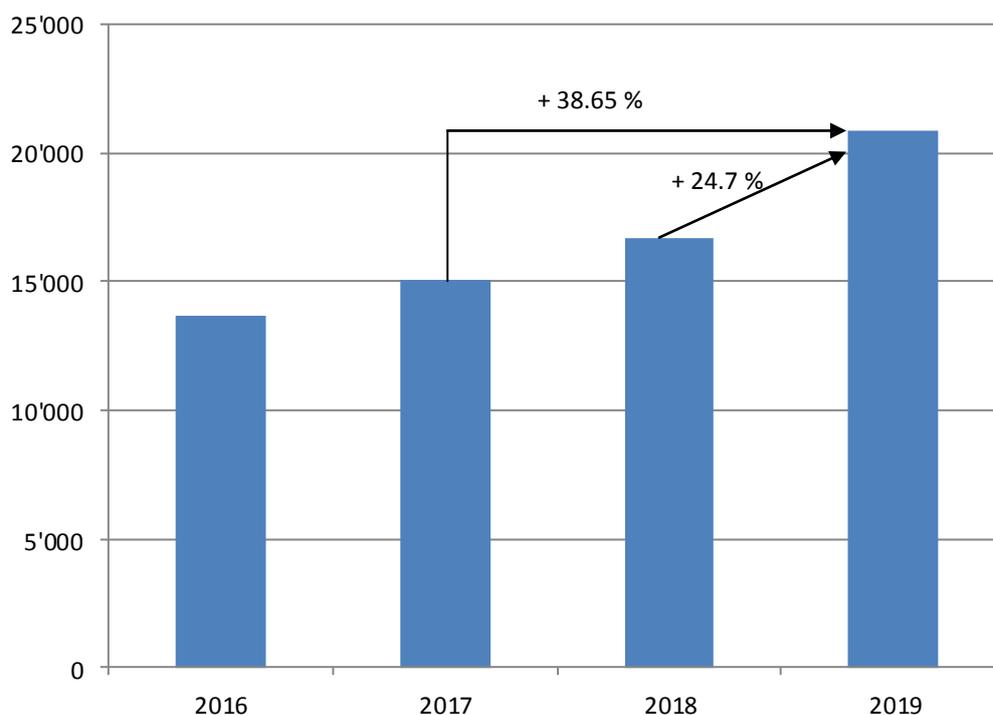
Les prestations

L'équipe cantonale de soins infirmiers pédiatriques à domicile (SIPeD) est un acteur extrêmement important dans le système de santé vaudois.

L'évolution des heures de soins effectuées par l'équipe cantonale de soins infirmiers pédiatriques à domicile entre 2016 et 2019, est de plus de 52% alors que sur la même période, il n'y a qu'un enfant de plus pris en charge, ce qui démontre la complexification des situations suivies.

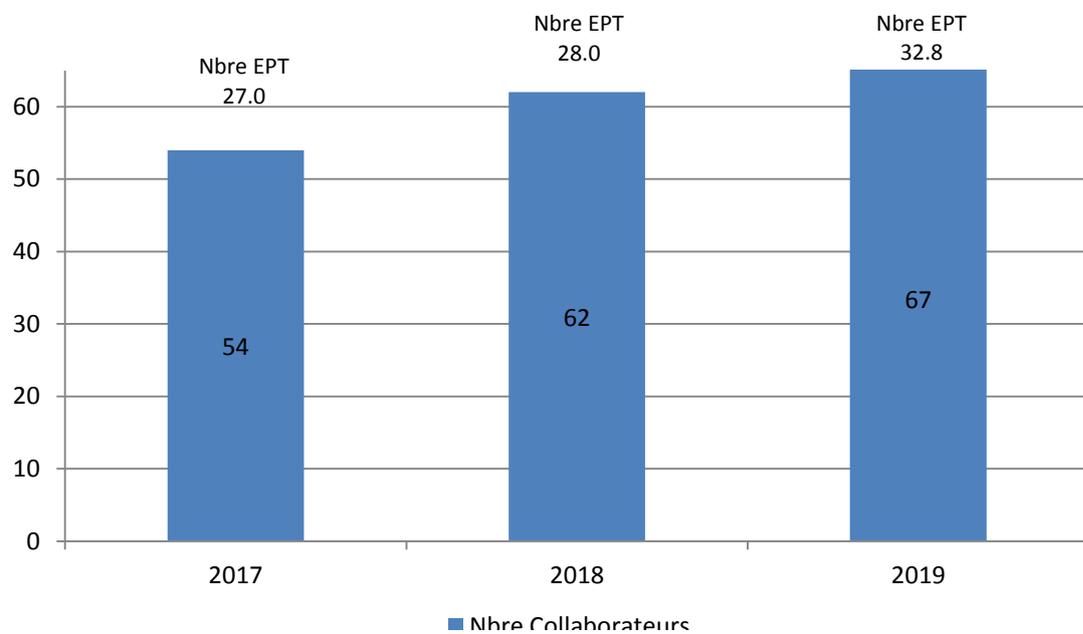
Avant la mise en place de cette équipe, ces enfants restaient à l'hôpital où ils recevaient leur traitement, aujourd'hui administré à domicile. Actuellement, grâce à cette organisation et les compétences spécifiques des infirmières de l'équipe, des soins d'un niveau de technicité très élevé, sont dispensés sur le lieu de vie de l'enfant tant à son domicile, que son école ou institution mais également sur les lieux de vacances.

Evolution des heures relevées d'aide et de soins de 2016 à 2019



Les ressources humaines

Evolution du nombre de collaborateurs et d'EPT



Taux d'absentéisme et de rotation

	2017	2018	2019
Taux d'absentéisme	3.4%	4.6%	4.2%
Taux de rotation	11.20%	5.50%	8.0%

L'APROMAD boucle avec un excédent de charges de Frs 701'108.44. Le 90 % est pris en charge par l'AVASAD. C'est donc un montant de Frs 70'110.84 qui est à charge de l'APROMAD. Ne disposant pas de réserve libre pour couvrir ce déficit, celui-ci est reporté sur l'exercice 2020.

READOM quant à lui boucle avec un excédent de charges de Frs 19'913.45 entièrement pris en charge par l'AVASAD.

L'établissement des comptes de l'APROMAD se base sur les recommandations des Swiss GAAP RPC. Les éléments financiers présentés ici constituent un condensé des comptes annuels de l'année 2019 révisés par PwC SA. Les comptes annuels détaillés sont disponibles auprès de l'APROMAD.

BILAN AU 31.12.2019 et 31.12.2018

APROMAD



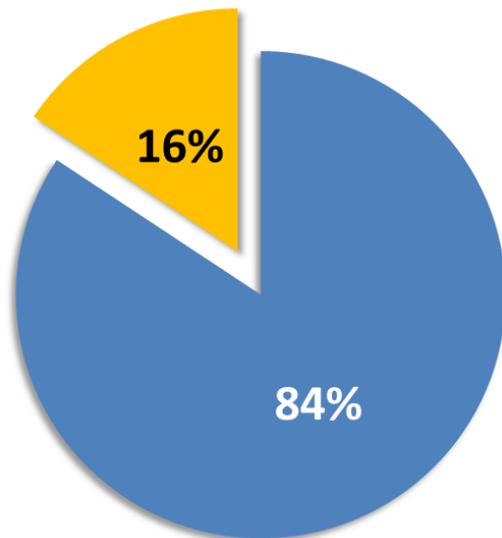
Actif	2019	2018
	KCHF	KCHF
Actif circulant	5'470	8'314
Liquidités	1'176	3'735
Créances résultant de livraisons et de prestations	3'971	4'203
Autres créances à court terme	202	232
Comptes de régularisation actif	120	145
Actif immobilisé	395	422
Immobilisations corporelles	321	349
Immobilisations financières	73	73
Total Actif	5'864	8'736
Passif	2019	2018
	KCHF	KCHF
Engagements à court terme	5'278	8'048
Dettes financières à court terme portant intérêt	1'432	4'817
Dettes résultant de livraisons et de prestations	459	248
Autres dettes à court terme	1'243	1'145
Provisions à court terme	960	823
Comptes de régularisation passif	1'184	1'014
Capital des fonds (fonds affectés)	68	66
Fonds affectés	68	66
Capital de l'organisation	518	623
Capital libre (résultats reportés)	-82	-12
Capital lié	600	634
Résultat de l'exercice	0	0
Total Passif	5'864	8'736

Compte de résultat au 31.12.2019 et 31.12.2018

APROMAD

	2019	2018
	KCHF	KCHF
Produits	52'683	49'962
Produits de collecte de fonds	35	6
Dons / Legs	5	5
Dons Loterie Romande	30	0
Cotisations des membres	1	1
Produits de prestations fournies	52'648	49'956
Mandats de tiers	21	33
Produits de livraisons et de prestations	52'166	49'439
Prestations de services	19'610	19'003
Livraisons	1'141	1'150
Financement par l'AVASAD	31'415	29'286
Autres produits d'exploitation	461	484
Charges directes de prestations et de projets	-51'194	-48'500
Frais de personnel	-43'163	-41'685
Honoraires et prestations de tiers	-2'476	-1'512
Frais de déplacements	-2'761	-2'691
Charges d'exploitation	-2'743	-2'571
Amortissements	-51	-41
Frais de fonctionnement généraux	-1'583	-1'426
Frais de personnel	-1'349	-1'254
Honoraires et prestations de tiers	-99	-54
Frais de déplacements	-5	-4
Charges d'exploitation	-127	-111
Amortissements	-3	-3
Résultat d'exploitation	-94	36
Résultat financier	-8	-11
Charges financières	-8	-11
Résultat avant mouvements de fonds et de capitaux	-102	25
Variation des fonds affectés	-3	-2
Attribution aux fonds affectés	-35	-6
Utilisation des fonds affectés	33	4
Résultat de l'exercice avant mouvements des capitaux	-105	23
Attributions	105	-23
Attribution/Utilisation du capital lié	35	0
Attribution/Utilisation du capital libre (résultats reportés)	70	-23
Résultat de l'exercice	0	0

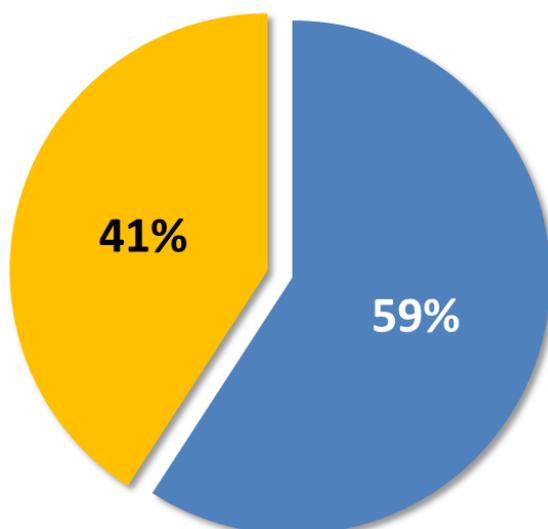
Répartition des charges



En 2019, l'augmentation de l'activité de 4,4%, nous contraint à augmenter la provision pour heures supplémentaires et vacances non prises de Frs 141'400.--.

■ Frais de personnel ■ Autres charges

Répartition des produits



En 2019, en lien avec l'augmentation de l'activité, les produits de prestations de services sont en hausse de 3.2% et la subvention de l'AVASAD augmente de 7,3%.

■ Financement par l'AVASAD (composé des subventions cantonales, communales et des fonds de l'AVASAD)
■ Produits de la facturation et autres