

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025

ET SI TOUT PARTAIT
DE L'HUMAIN ?

SOMMAIRE

ÉDITORIAL	p.4
Mot du Président.....	p.4
Mot de la Directrice Générale.....	p.5

MISSIONS ET CHIFFRES CLÉS	p.8
Missions.....	p.8
Chiffres clés.....	p.10

LA GOUVERNANCE ASSOCIATIVE	p.12
Le Conseil d'Administration.....	p.12
Le Comité de Direction.....	p.13
Les Responsables.....	p.14
L'organigramme.....	p.15

L'ESSENTIEL ASSOCIATIF DE 2025	p.18
Les faits marquants.....	p.18
L'activité associative.....	p.19
La journée institutionnelle.....	p.20

NOTRE ACCOMPAGNEMENT AU CŒUR DE L'ACTION	p.23
---	------

PÔLE DE ROUEN	p.23
----------------------------	------

PÔLE DU HAVRE	p.31
----------------------------	------

PÔLE DE DIEPPE	p.39
-----------------------------	------

LES DISPOSITIFS TRANSVERSAUX	p.45
Le pôle administratif des majeurs protégés.....	p.46
Les MASP 2.....	p.50
Le service juridique.....	p.53
ISTF – Information et Soutien aux Tuteurs Familiaux.....	p.57
Les fonctions support.....	p.59
Ressources humaines.....	p.60
Finance et comptabilité.....	p.66
Démarche qualité.....	p.69
Système d'information.....	p.75
Communication.....	p.78
Développement de projet.....	p.87

Édito du Président

Chers membres, chers partenaires, chers amis de l'ATMP76,

L'année 2025 restera comme une année de transformation majeure pour notre association. Dans un environnement exigeant et en constante évolution, l'ATMP76 a engagé un mouvement profond de renouvellement, à la fois dans sa gouvernance et dans la structuration de son projet global.

Le renouvellement de notre Conseil d'Administration constitue à cet égard une étape structurante. Il marque une volonté assumée d'ouverture, de diversification des compétences et de renforcement de notre capacité à piloter l'avenir de l'association avec lucidité et responsabilité. Cette dynamique de gouvernance renouvelée s'inscrit dans une vision exigeante : garantir la solidité institutionnelle de l'ATMP76 tout en accompagnant les évolutions nécessaires à son développement.

Parallèlement, l'année 2025 a été consacrée à un travail collectif d'envergure autour de la réécriture du projet associatif, de l'élaboration du projet stratégique et du projet d'établissement. Ces démarches, conduites de manière concertée avec l'ensemble des acteurs de l'association, traduisent une ambition claire : redéfinir notre cap, consolider notre identité et structurer nos actions autour d'orientations partagées. Elles témoignent de notre volonté d'inscrire l'ATMP76 dans une trajectoire lisible.

Dans le même temps, notre association a affirmé plus fortement sa présence et son

engagement au sein des réseaux régionaux et nationaux. Cette ouverture est essentielle. Elle nous permet de contribuer activement aux réflexions du secteur, de porter la voix de nos publics et de renforcer nos coopérations avec nos partenaires. Elle participe également à faire de l'ATMP76 un acteur reconnu, capable d'influencer, de s'adapter et d'innover dans un environnement en mutation.

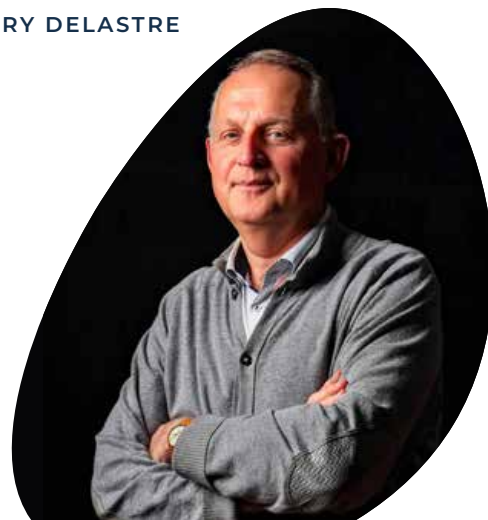
Au-delà des transformations engagées, 2025 est aussi une année où l'ATMP76 prépare activement son avenir. Face aux défis à venir, qu'ils soient organisationnels, réglementaires ou sociétaux, nous faisons le choix d'une approche dynamique et agile. L'enjeu est clair : pérenniser notre offre, renforcer sa qualité et continuer à répondre avec pertinence aux besoins des personnes que nous accompagnons.

Cette ambition collective repose sur un engagement partagé : celui des administrateurs, des équipes de direction, et de l'ensemble des professionnels. Je tiens à remercier chacune et chacun pour son implication. C'est par cette mobilisation que l'ATMP76 continuera à avancer avec détermination, fidélité à ses valeurs et confiance dans son avenir.

Plus que jamais, notre responsabilité est d'anticiper, de nous adapter et de construire ensemble une association solide, innovante et profondément humaine.

Je vous remercie.

THIERRY DELASTRE



Édito de la Directrice Générale

Chers collaborateurs, chers partenaires et chers amis de l'ATMP76,

L'année 2025 marque pour l'atmp76 un temps charnière, une année de renouvellement et de mise en mouvement, ouvrant résolument la voie du possible pour notre association.

Fidèle à ses valeurs fondatrices et forte de son ancrage territorial, l'atmp76 a su engager une dynamique nouvelle, tournée à la fois vers la consolidation de ses fondamentaux et vers la construction de son avenir.

Dans un contexte toujours aussi exigeant pour le secteur social et médico-social, marqué par des évolutions réglementaires, des contraintes économiques accrues et des transformations profondes des organisations, notre association a su faire preuve de responsabilité, d'agilité et surtout de détermination. Tenir le cap, tout en acceptant de se réinventer, a été l'un des fils conducteurs de l'année écoulée.

Ce renouvellement s'est incarné à plusieurs niveaux : dans la gouvernance associative, dans l'évolution des pratiques professionnelles, dans le développement de nouveaux projets et dans la volonté affirmée de renforcer la cohérence et la lisibilité de notre action. 2025 a ainsi été une année

de travail collectif, de réflexion partagée et de décisions structurantes, au service de la protection juridique des majeurs et de l'accompagnement des publics vulnérables.

Cette dynamique n'aurait pas pu voir le jour sans l'engagement quotidien des équipes, leur professionnalisme, leur sens des responsabilités et leur attachement aux valeurs d'humanité, d'éthique et de solidarité qui fondent l'identité de l'atmp76. Elle s'est également construite grâce à la confiance renouvelée de nos partenaires institutionnels et associatifs, avec lesquels nous partageons une même exigence de qualité et de sens.

Si 2025 symbolise un temps de renouvellement, elle ouvre surtout un horizon : celui d'une association qui se projette, qui innove, qui affirme son positionnement et qui s'inscrit dans une démarche progressiste : une association consciente des défis à relever mais confiante dans sa capacité collective à y répondre.

Je souhaite adresser mes remerciements les plus sincères à l'ensemble des personnes qui contribuent chaque jour à la qualité de l'accompagnement que nous devons aux personnes que nous protégeons.

FARIDA MOUDA



The background features several broad, overlapping curved bands in various shades of blue, ranging from a deep navy to a light sky blue. In the lower-left quadrant, there are white, hand-drawn style scribbles consisting of multiple overlapping loops and swirls.

MISSIONS ET CHIFFRES CLÉS

MISSIONS

UNE ASSOCIATION RECONNUE POUR SON EXPERTISE

L'Association Tutélaire des Majeurs Protégés de Seine-Maritime (ATMP76) est un acteur essentiel de la protection juridique sur le territoire seinomarin. Reconnue pour son expertise et son engagement auprès des personnes vulnérables, elle exerce des mesures de protection confiées par les juridictions, dans le respect strict du cadre légal et des principes fondamentaux que sont la dignité, l'autonomie et la participation de la personne protégée. Son action s'inscrit dans une mission d'intérêt général visant à garantir la sécurité juridique, la protection des biens et la préservation des droits des majeurs accompagnés.

L'association assure l'ensemble des mesures prévues par le Code civil



**Sauvegarde
de justice**



Curatelle



Tutelle



MAJ



MASP2



ISTF



Toutes ses interventions s'adressent à un public particulièrement hétérogène, composé de personnes âgées, d'adultes en situation de handicap, de personnes souffrant de troubles psychiques, de jeunes majeurs en difficulté ou encore de personnes confrontées à des situations de grande précarité.

Cette diversité impose une approche individualisée, respectueuse des capacités de chacun et attentive aux parcours de vie.

L'ATMP76 fonde son action sur une pluridisciplinarité forte, mobilisant des mandataires judiciaires assermentés, des professionnels administratifs qualifiés, des fonctions supports en appui transversal et des cadres spécialisés. Cette complémentarité de compétences permet d'aborder les situations sous plusieurs angles juridique, social, budgétaire, administratif et de proposer un accompagnement global, cohérent et adapté aux besoins de chaque personne. La coordination interne constitue un pilier essentiel de la qualité du service rendu.

UNE ASSOCIATION DOTÉE D'UN ANCRAGE TERRITORIAL SOLIDE

L'ATMP76 est organisée territorialement en trois pôles d'activité (Dieppe, Le Havre, Rouen) permettant une dynamisation des services tout en préservant la qualité des échanges et la proximité avec les personnes confiées à l'association.

Ainsi, ancrée durablement dans le territoire, l'association entretient des partenariats étroits avec les juridictions, les services sociaux, les établissements médico-sociaux, les bailleurs, les collectivités et l'ensemble des acteurs de l'accompagnement. Cette implantation territoriale solide garantit une connaissance fine des ressources locales et favorise des réponses adaptées aux réalités du terrain. Elle permet également de fluidifier les échanges, d'améliorer la continuité des parcours et de renforcer la cohérence des interventions.



UNE ASSOCIATION PORTEUSE D'UNE VISION AMBITIEUSE ET RÉALISTE

L'association ancre son action dans une logique de pérennité et de progrès constant.

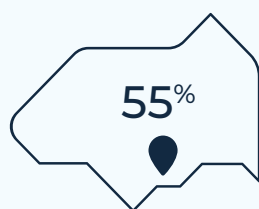
Elle veille à adapter ses pratiques aux évolutions législatives, aux besoins du territoire et aux attentes des personnes accompagnées. La professionnalisation des équipes, la structuration des outils internes, la consolidation des partenariats et l'évaluation régulière des pratiques constituent autant de leviers permettant de garantir la qualité et la durabilité de son intervention. Cette dynamique s'appuie sur une vision claire : offrir un accompagnement protecteur, respectueux et émancipateur, au service d'une inclusion durable et de l'exercice effectif des droits.



CHIFFRES CLÉS

Par son expertise, son ancrage territorial et son engagement quotidien, l'ATMP76 occupe ainsi une place centrale dans le paysage de la protection juridique en Seine-Maritime. Elle poursuit son développement avec la volonté constante de répondre aux besoins d'un public vulnérable, tout en affirmant les valeurs qui fondent son action depuis sa création : humanité, rigueur, respect et responsabilité.

Pourcentage des mesures par tribunaux



Pôle de Rouen



Pôle Le Havre



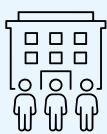
Pôle Dieppe

Nature des mesures



68%

Milieu ouvert



32%

Établissements

Genre



55%

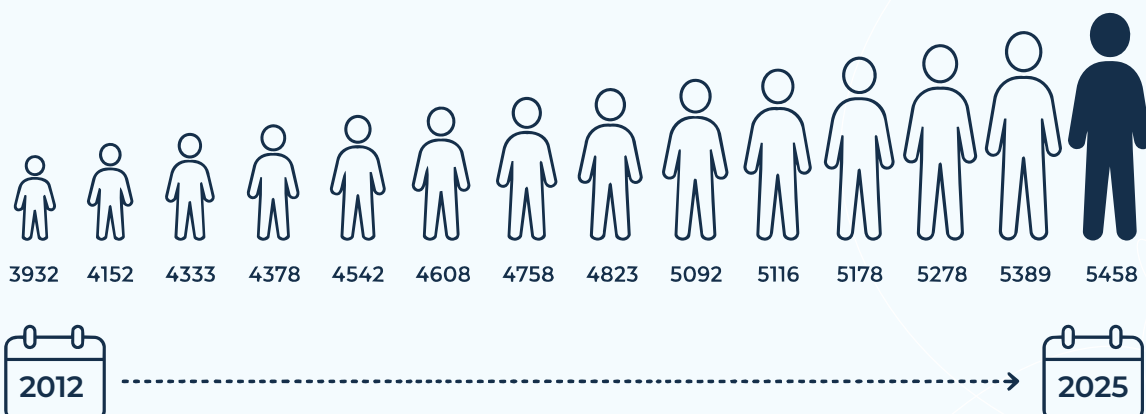
Hommes



45%

Femmes

Évolution du nombre de mesures



LA GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION



Thierry DELASTRE
PRÉSIDENT



François NICOLAS
VICE-PRÉSIDENT



Charles COUTURIER
TRÉSORIER



Muriel MERCIER
SECRÉTAIRE



Fabrice BARTHÉLEMY
TRÉSORIER-ADJOINT



Michel DUHEM



Christel OSAER-MARIE



Marion BOUCHER-LE BRAS



Martine SICARD



Nicolas PLANTROU



Christian PAIRE



Gaëdic JOUAN



Patrick MOUCHET

LE COMITÉ DE DIRECTION



Farida MOUDA
Directrice générale



Patricia COGNIN
Directrice de pôle
Rouen



Delphine LAGNY
Directrice de pôle
Le Havre



Armelle CHEVALIER
Directrice de pôle
Dieppe



Sébastien ANQUETIL
Responsable administratif
et financier



Steffie VAUTHIER
Responsable des Ressources
Humaines



Christine VIRVAUX
Directrice
Pôle administratif
majeurs protégés

LES RESPONSABLES

Rouen



Matthieu GROGNET



Stéphanie MAGRIT



Catherine BASSET



Anne CARPENTIER

Le Havre



Cécile ROUSSEL



Émilie HAUCHARD

Dieppe



Sophie LECONTE



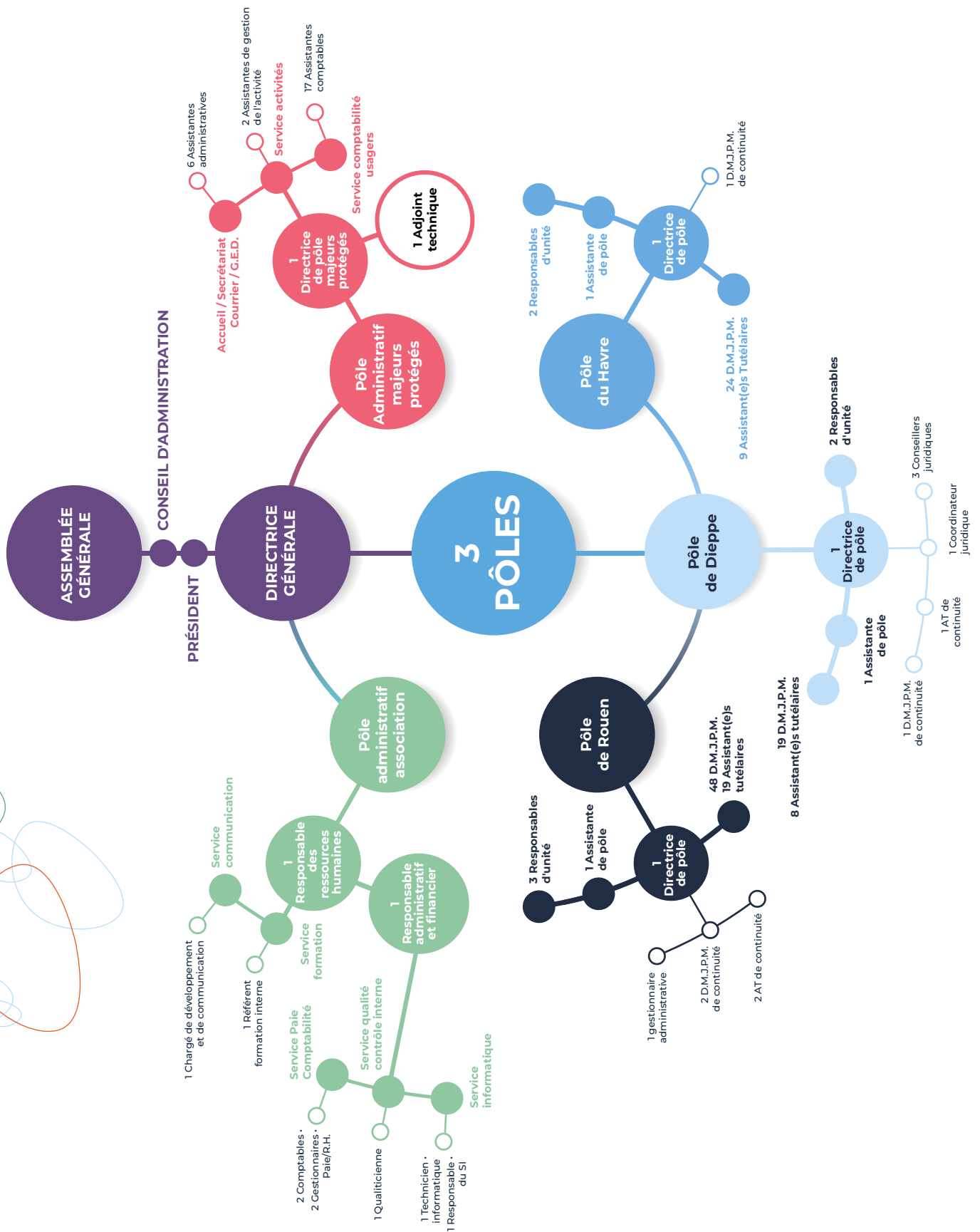
Robert ELONO GUSSE

Le service juridique



Hélène GERMAIN

ORGANIGRAMME



L'ESSENTIEL ASSOCIATIF DE 2025



FAITS MARQUANTS

La gouvernance associative

Une nouvelle **dynamique**
pour la **gouvernance associative**



Renouvellement du conseil d'administration

> 7 nouveaux membres



Révision du cadre institutionnel

> Statuts et règlement intérieur
> Approuvés le 19 juin 2025



Lancement du projet associatif 2026-2030

> Ateliers collaboratifs
> Vision renouvelée

FAITS MARQUANTS

L'activité associative

La gouvernance associative a connu en 2025 une évolution majeure, marquant une nouvelle étape dans la structuration et la dynamique de l'ATMP76.

01 L'élaboration du projet stratégique 2025-2029

Sous l'impulsion de la nouvelle direction générale, un travail approfondi et concerté a été conduit avec le comité de direction pour élaborer les orientations du projet stratégique 2025-2029.

Fruit d'une analyse collective et d'une vision partagée, ce projet stratégique offre désormais à l'ATMP76 un cap clair, ambitieux et structurant pour les cinq prochaines années, en cohérence avec les transformations en cours et les exigences de notre environnement.

Il établit un lien fort et cohérent entre le projet associatif et le projet d'établissement, permettant d'unifier l'action, de renforcer la cohérence organisationnelle et de mobiliser les équipes autour d'une même trajectoire d'avenir.

02 L'écriture du projet d'établissement 2025-2029

La réécriture du projet d'établissement a été conduite avec l'appui de groupes de travail dédiés, permettant une construction collective et participative. Elle permet désormais de disposer d'une feuille de route claire, facilitant la déclinaison opérationnelle des activités au sein de l'ensemble des pôles.

03 La remobilisation de l'ATMP dans les réseaux

L'ATMP renforce sa mobilisation pour être pleinement présente dans les réseaux régionaux et nationaux, en s'impliquant activement dans :



FAITS MARQUANTS

La journée institutionnelle

En 2025, l'ATMP76 a tenu sa journée institutionnelle au Palais des Régates de Sainte-Adresse, réunissant près de 200 participants autour des enjeux actuels et futurs de la protection juridique des majeurs.



OUVERTURE PAR

Florence Lianos

*Commissaire à la lutte contre la pauvreté auprès du
Préfet de la Région Normandie*



Elle a rappelé avec force l'importance des valeurs fondatrices de la protection juridique et la nécessité de soutenir les professionnels engagés quotidiennement pour garantir les droits et la dignité des personnes protégées.



Madame Florence Thibaudeau-Rainot a rappelé l'importance des partenariats entre collectivités et associations tutélaires, soulignant la complémentarité des actions.



Florence

Thibaudeau-Rainot

1ère Vice-Présidente du Département 76



La matinée a également été marquée par la présentation du bilan du schéma régional 2020-2024, qui a ouvert des perspectives de réflexion sur les évolutions du secteur. Une table ronde a ensuite permis d'aborder les besoins émergents, les enjeux de coopération et les pistes d'amélioration de l'accompagnement.

Le comité de direction de l'ATMP76 a présenté les grandes orientations stratégiques 2025-2029 et les axes du nouveau projet d'établissement. L'après-midi s'est clôturé par un théâtre-forum participatif favorisant le partage d'expériences et la réflexion collective autour des pratiques professionnelles.

**NOTRE
ACCOMPAGNEMENT
AU COEUR DE L'ACTION**

PÔLE DE ROUEN

3001
MESURES
DE PROTECTION



85
PROFESSIONNELS



PÔLE DE ROUEN

ÉDITO

Arrivée à cette nouvelle fonction en février 2025, j'ai intégré un Comité de Direction très engagé dans sa mission et défendant des valeurs fortes. J'ai ainsi, succédé à Delphine Lagny, aujourd'hui directrice du pôle du Havre.

À ce poste, j'ai découvert une organisation riche d'un engagement humain fort, où chaque professionnel accomplit ses missions avec sérieux et conviction, par l'investissement et par la qualité du travail au quotidien auprès des personnes accompagnées.

Le pôle de Rouen occupe une place majeure au sein de l'ATMP76 ; il incarne pleinement les valeurs d'engagement, de solidarité et de responsabilité qui fondent notre action. Une activité en croissance constante, qui nous amène à sans cesse adapter notre organisation en moyens humains.

Outre l'évolution de l'activité globale, force est de constater que le profil du public se modifie également au fil des années. Des situations de plus en plus complexes, associant plusieurs facteurs de vulnérabilité (addiction, santé mentale, logement, ...), qui nécessitent des compétences de plus en plus pointues, la mobilisation d'un réseau de partenaires

multiples autour d'une même personne. Face à ces enjeux, il nous faut repenser nos modalités d'accompagnement, optimiser les compétences spécifiques des professionnels, assurer la formation des salariés ainsi qu'une bonne connaissance des acteurs locaux.

Le DMJPM n'a pas pour vocation de répondre à l'ensemble des problématiques rencontrées par un même individu. Son rôle tient plutôt de celui d'un chef d'orchestre. Il mobilise et connaît l'ensemble des acteurs qui gravitent autour d'une situation donnée et s'assure de leur bonne articulation.

Cependant, il incarne souvent le mauvais rôle face aux différents interlocuteurs. Il représente, à son insu, celui qui « peut tout, mais qui ne fait rien ». Rappelons, qu'il recherche systématiquement la volonté du majeur qu'il accompagne, même si parfois, cette volonté ne va pas dans le sens du « mieux pour la personne ».

Pour mener à bien sa mission, en assurer la qualité, l'ATMP76 se doit de proposer des outils, tant pour les majeurs que pour les équipes (formations internes, analyse de pratiques professionnelles, identification et échanges formalisés avec les partenaires, meilleure organisation territoriale, etc.).

PATRICIA COGNIN
Directrice de pôle



PÔLE DE ROUEN

FAITS MARQUANTS 2025

2025

Les ressources humaines
au cœur de nos priorités



01

Renforcer les équipes



Recrutements réalisés

DMJPM et Assistants
tutélaires

Création de postes

pour répondre aux besoins
croissants du service

Contrats en CDI

pour sécuriser les
recrutements et fidéliser les
équipes

02

Mieux faire connaître nos métiers



Les métiers de mandataire
judiciaire et d'assistant
tutélaire demeurent encore
insuffisamment connus
et parfois entourés d'idées
reçues.

03

Favoriser l'intégration



Afin de favoriser une
meilleure compréhension
des missions et d'assurer
une intégration de qualité,
nous avons systématisé la
mise en place d'une journée
d'immersion.

PÔLE DE ROUEN

Des évolutions pour renforcer l'accompagnement et la qualité de service

01

Consolidation de la mission des mandataires de continuité



Deux mandataires de continuité assurent désormais un rôle clé au sein du pôle.

Ils accompagnent l'intégration des nouveaux salariés, prennent en charge les remplacements de longue durée et interviennent sur les postes temporairement vacants, garantissant ainsi la continuité du service.

02

Évolution des portefeuilles pour s'adapter à de nouvelles orientations



Afin de s'adapter à l'évolution des besoins, notamment à l'augmentation des mesures en milieu autonome, nous avons engagé une évolution vers des portefeuilles mixtes, combinant mesures en établissement et en milieu ouvert.

03

Création d'une nouvelle fonction au sein du pôle

Une fonction de **gestionnaire administratif** a été créée fin 2025 pour renforcer le soutien organisationnel, fluidifier l'attribution

des mesures et soulager l'équipe de managers de proximité de certaines tâches administratives.

Ce poste a été créé à la faveur d'un Responsable d'unité. La direction a souhaité faire évoluer le poste, afin de permettre à l'équipe de cadres intermédiaires **de se recentrer sur leurs missions de managers de proximité.**

04

Rencontres partenariales

La mise en place de petits-déjeuners mensuels a été instaurée, dont l'objectif est d'accueillir à chaque rencontre un partenaire acteur essentiel dans l'exercice de nos missions, afin qu'il présente ses dispositifs, son organisation et échange avec notre équipe.

Ces rencontres ont été inaugurées par l'équipe du "Un Chez Soi D'abord", à la fin de l'année 2025.



PÔLE DE ROUEN - PERSPECTIVES 2026

Un pôle qui s'organise pour être toujours plus proche, plus solide et plus performant.

01 Sectorisation et organisation territoriale

À compter de 2026, le pôle de Rouen engagera une réorganisation structurelle d'ampleur, fondée sur la mise en place d'une sectorisation territoriale. Cette évolution se traduira par la création de **quatre unités territorialisées**, regroupant l'ensemble des salariés, chacune placée sous l'autorité d'un **manager de proximité** (Responsable d'unité).



Aujourd'hui, les équipes sont structurées sans référence territoriale.

La nouvelle organisation et surtout, l'identification d'un Responsable par territoire, visera à inscrire pleinement l'activité dans une logique de proximité et de cohérence territoriale.

Les objectifs poursuivis

1. Renforcer **le travail en réseau** et les **coopérations partenariales** locales
2. Favoriser **une meilleure coordination** interne au sein des équipes
3. Optimiser **la mobilisation** et la mutualisation des compétences
4. Garantir **un accompagnement adapté** face à la complexification croissante des situations des majeurs protégés

Cette réorganisation constitue un levier stratégique pour consolider la qualité du service rendu et renforcer l'ancrage territorial de l'association.

02 Renforcement et structuration de l'équipe de continuité

Dans une perspective de **sécurisation des parcours professionnels** et de continuité de service, l'équipe de la continuité fera l'objet d'un **renforcement** et d'une redéfinition de ses missions :

- Création de **deux postes** d'assistants tutélaires de continuité
- Évolution de leur fiche de poste qui s'articulera autour de 3 axes clés : **remplacement, intégration, formation.**

Les quatre professionnels composant cette équipe **bénéficieront d'une formation de formateur.**

Ils auront pour mission de concevoir et d'animer des modules pédagogiques qui viendront enrichir **le catalogue de formations internes.**



L'ensemble de ces actions s'inscrira dans la mise en place d'un **parcours d'intégration formalisé, garantissant un accompagnement structuré des nouveaux salariés.**

PÔLE DE ROUEN - PERSPECTIVES 2026

Parallèlement à la sectorisation, des actions spécifiques seront conduites afin d'accroître la visibilité et la lisibilité de l'action de l'association sur son territoire.

La poursuite des petits déjeuners thématiques



Un temps d'échange régulier pour présenter nos actions, partager des informations et renforcer les liens avec nos partenaires.

L'organisation d'événements ponctuels



Tels qu'une matinée Portes Ouvertes organisée pendant la Semaine de la Protection Juridique des Majeurs.

Une implication renforcée des responsables d'unité



Une participation active au sein des dispositifs et instances locales pour renforcer notre ancrage territorial.

Une meilleure organisation des actions collectives



Avec le soutien du pôle Ressource pour coordonner et faciliter la mise en oeuvre.



Ces orientations traduisent la volonté de l'association de consolider son positionnement institutionnel, de renforcer son inscription territoriale et de promouvoir la qualité de son action auprès de ses partenaires et du public accompagné.

PÔLE DE ROUEN

Témoignage d'un partenaire 2025, signature d'une charte de partenariat avec UNOVIA



« Unovia est une agence immobilière à impact social créée en 2023. Labellisée ESUS et disposant d'un agrément d'agence immobilière sociale, elle est une coopérative d'intérêt collectif. Cette structure regroupe 41 sociétaires acteurs locaux, dont 11 associations d'hébergement et d'accompagnement social.

Nos métiers sont la transaction, la location et la gestion locative. Nous nous positionnons sur tous projets ayant une finalité solidaire, notre ambition est d'apporter des solutions et un accompagnement immobilier à toutes les personnes ne trouvant pas de réponse sur le marché classique.

Nous sommes fiers de pouvoir développer une offre inédite auprès des publics de l'ATMP 76 et des mandataires de l'association, afin

de leur faire profiter de notre expertise en immobilier.

La mise en place d'une période test est en cours et permet de poser les bases d'une collaboration portant sur l'analyse du patrimoine immobilier des majeurs protégés. Les rapports rendus apportant réponse à une problématique soulevée par le mandataire vont permettre un arbitrage éclairé et une meilleure valorisation du patrimoine des bénéficiaires de l'association.

Notre ambition est d'aller encore plus loin en permettant à des propriétaires protégés de devenir bailleur des bénéficiaires de l'association en difficulté d'accès au logement. »



France COUSIN
Responsable UNOVIA



PÔLE DU HAVRE

1307
MESURES
DE PROTECTION



44
PROFESSIONNELS



PÔLE DU HAVRE

ÉDITO

L'année 2025 a été pour le pôle du Havre une année d'engagement déterminé, de consolidation et d'ouverture. En regardant le chemin parcouru, je mesure pleinement la force collective qui nous anime et la capacité de nos équipes à répondre avec professionnalisme et humanité aux besoins des majeurs protégés et aux attentes de nos partenaires socio-judiciaires.

L'une de nos priorités majeures pour 2025 consistait à renforcer notre proximité avec les acteurs du champ socio-judiciaire. Je tiens à souligner le travail remarquable accompli par les équipes, qui ont su conjuguer expertise et disponibilité pour garantir un dialogue fluide avec les magistrats, les greffes et l'ensemble des services partenaires. La stabilisation progressive de nos effectifs a joué un rôle déterminant dans cette dynamique. Elle a permis de renforcer la continuité des accompagnements et d'améliorer la qualité du service rendu, enjeu qui demeure au cœur de nos préoccupations.

Nous avons également poursuivi avec conviction le développement de notre ancrage territorial. L'année 2025 a été marquée par la structuration d'un réseau

partenarial plus solide et plus vivant. Les rencontres organisées avec les acteurs locaux ont permis de mieux nous connaître, d'identifier des complémentarités et de construire ensemble des réponses adaptées aux réalités du territoire.

Je suis convaincue que cette démarche d'interconnaissance, que nous avons placée au centre de nos actions, contribue directement à la fluidité des parcours et à l'efficacité des accompagnements. Le territoire havrais est riche d'acteurs engagés ; 2025 nous a permis de renforcer ces liens et d'en créer de nouveaux.

Pour conclure, je tiens à saluer l'implication constante de l'ensemble des professionnels qui œuvrent chaque jour avec rigueur, engagement et détermination au service des personnes protégées. Ensemble, nous poursuivons la construction d'un accompagnement exigeant, responsable et profondément ancré dans les réalités sociales de notre territoire. Cette dynamique collective témoigne de notre volonté commune d'inscrire durablement nos actions dans une démarche de qualité, au service des personnes et du respect de leurs droits.

DELPHINE LAGNY
Directrice de pôle



PÔLE DU HAVRE

FAITS MARQUANTS 2025

2025

La gestion des
situations complexes

01

Des profils qui évoluent

L'année écoulée a mis en lumière l'évolution des profils des majeurs protégés accompagnés par notre association.

Sur le territoire havrais, les situations dites « complexes » représentent désormais une part majoritaire des mesures confiées.

Elles se caractérisent notamment par :

des troubles
psychiquesdes ruptures
de parcours de
soinsdes conduites
à risquesune grande
précarité
sociale

Cette réalité nous oblige collectivement à adapter nos pratiques, à soutenir nos équipes et à repenser en permanence nos modalités d'intervention.

02

Une réflexion collective pour des réponses concrètes

Face à l'intensification des sollicitations, en particulier des appels répétés et parfois intempestifs de certains majeurs en grande souffrance psychique, nous avons engagé une réflexion collective associant l'encadrement et les mandataires judiciaires à la protection des majeurs.

De cette dynamique sont nées des réponses concrètes et structurantes.

03

Une ligne téléphonique dédiée : un outil efficace



La mise en place d'une ligne téléphonique dédiée aux situations d'appels récurrents permet aujourd'hui de :



mieux canaliser les sollicitations



apporter une réponse adaptée et sécurisée aux personnes concernées



préserver le temps d'accompagnement des mandataires



Ces actions illustrent notre engagement à accompagner des parcours de vie de plus en plus complexes, avec des réponses humaines, adaptées et organisées.

PÔLE DU HAVRE

04

Un groupe de réflexion pour prendre du recul et co-construire

La création d'un groupe de réflexion sur les situations complexes constitue un espace ressource essentiel.

Ce temps d'analyse partagée favorise la prise de recul, l'élaboration de stratégies concertées et la prévention de l'isolement professionnel.

Il participe pleinement à la qualité de l'accompagnement et à la sécurisation des parcours, dans un contexte où les problématiques requièrent une coordination renforcée avec les partenaires sanitaires et médico-sociaux. Une organisation en co-gestion a également été instaurée pour certaines mesures identifiées comme particulièrement sensibles.

L'ensemble de ces actions sécurise l'exercice professionnel en favorisant le partage de la mesure entre deux mandataires.

Il limite l'isolement, renforce l'analyse des risques et la qualité des décisions, tout en assurant une continuité et une gestion plus sereine des accompagnements.

05

Des groupes de réflexion pour soutenir les équipes et améliorer en continu

Afin de soutenir les équipes et d'inscrire les pratiques dans une démarche d'amélioration continue, plusieurs groupes de réflexion ont été mis en place :



Un Comité Qualité et un Copil Qualité assurent le pilotage et le suivi des actions engagées, tout en structurant la démarche qualité à l'échelle de l'organisation.



Des analyses de Pratiques Professionnelles qui permettent de consolider les appuis et les compétences des professionnels, en favorisant les échanges, la prise de recul et la co-construction de réponses adaptées.

L'ensemble de ces dispositifs témoigne d'une volonté affirmée de soutenir les équipes, de valoriser leurs expertises et de créer un cadre structurant propice à la montée en compétences et à l'amélioration continue des pratiques.



PÔLE DU HAVRE

Une réorganisation des services pour une meilleure fluidité

Au cours de l'exercice écoulé, le service a été marqué par des changements organisationnels significatifs, liés notamment au départ du mandataire de continuité et au départ à la retraite de deux assistantes tutélaires. Ces évolutions ont entraîné une réorganisation interne et l'intégration de nouveaux collaborateurs afin d'assurer la continuité des missions.

Malgré ce contexte de transition, l'équipe est restée pleinement mobilisée et a su faire preuve d'adaptabilité pour garantir un accompagnement de qualité et maintenir des repères stables pour les personnes suivies.

Le travail avec le tribunal judiciaire du Havre

Le renforcement des relations avec le Tribunal judiciaire du Havre a constitué une priorité pour notre pôle. Des échanges réguliers ont permis de construire une méthodologie de travail commune, fondée sur une analyse partagée des points de vigilance et sur l'identification d'axes d'amélioration concrets.

Ces rencontres ont ainsi posé les bases d'une coopération renouvelée, structurante et tournée vers une harmonisation durable des pratiques.



PÔLE DU HAVRE - PERSPECTIVES 2026

01

Renforcer l'inscription territoriale et le partenariat en santé mentale



Nous poursuivrons notre engagement au sein des groupes de travail du Projet Territorial de Santé Mentale (PTSM) afin de contribuer activement aux axes territoriaux et de mieux articuler protection juridique et parcours de soins. Cette implication vise à renforcer la coordination et à fluidifier les parcours des majeurs protégés présentant des troubles psychiques.



Le partenariat sera également renforcé avec l'Hôpital Pierre Janet, notamment avec les équipes mobiles afin de structurer des modalités de coopération plus opérationnelles et anticiper davantage les situations de crise.

02

Engager la sectorisation

Une sectorisation progressive des professionnels sera mise en place afin d'optimiser les déplacements, renforcer la réactivité et améliorer la connaissance des partenaires locaux, contribuant ainsi à une action plus lisible et un accompagnement plus efficace.

03

Poursuivre la réflexion sur l'accueil téléphonique

Il s'agira de faire un véritable point d'entrée qualitatif pour les personnes protégées et de mieux structurer l'action des professionnels.

04

Stabiliser et professionnaliser les équipes

La stabilisation des équipes demeure prioritaire dans un contexte de complexification des mesures. La mise en place d'une AT Continuité / DMJPMC viendra soutenir la continuité de service et sécuriser la gestion des situations sensibles.

Un effort soutenu sera également consacré à la formation continue afin de renforcer l'expertise des mandataires, notamment dans l'accompagnement des situations complexes.



À travers ces orientations, 2026 devra consolider notre position d'acteur structurant sur le territoire, au service d'un accompagnement adapté aux réalités croissantes de vulnérabilité des majeurs protégés.

PÔLE DU HAVRE

Témoignage d'un partenaire Pôle Solidarité - CCAS de FECAMP



Les relations partenariales entre le CCAS de Fécamp et l'ATMP 76 sont constructives et bénéfiques pour les personnes protégées, grâce à des échanges professionnels de qualité.

L'ATMP 76 demeure un acteur central du territoire en matière de protection juridique, et le CCAS constitue un relais rassurant et réactif lorsque les majeurs protégés rencontrent des difficultés pour joindre leur mandataire, permettant ainsi de (résoudre)

d'intervenir rapidement dans les situations sensibles.

Une coordination opérationnelle renforcée se met progressivement en place afin de consolider l'efficacité du partenariat au service des personnes protégées. »

Des temps de rencontre vont être également mis en place afin de favoriser l'interconnaissance et la complémentarité de nos missions respectives.



Thomas PORET
Chef de Service Social



PÔLE DE DIEPPE

1150
MESURES
DE PROTECTION



39
PROFESSIONNELS



PÔLE DE DIEPPE

ÉDITO

L'année 2025 aura été marquée par des avancées importantes pour le pôle de Dieppe, en cohérence avec les orientations définies en 2024.

Nous nous étions fixé l'objectif d'accompagner la croissance de l'activité, et je suis fière de constater que les équipes ont su adapter leur organisation pour garantir une qualité d'intervention constante.

Le partenariat renforcé avec le tribunal judiciaire de Dieppe a contribué à améliorer nos pratiques grâce à des échanges réguliers et constructifs.

Nous avons également consolidé notre ancrage territorial. Les rencontres partenariales et les visites des lieux de permanence ont permis de mieux appréhender les conditions d'accueil des professionnels et d'affiner notre connaissance des acteurs locaux. Ces démarches ont renforcé la dynamique collective au service des majeurs protégés.

L'année 2025 a aussi été celle d'une sectorisation approfondie des professionnels, permettant une répartition plus équilibrée des mesures et une meilleure couverture du territoire rural. Cette évolution structurelle renforce notre efficacité tout en valorisant la spécificité de notre intervention en milieu rural.

Enfin, j'ai porté une attention particulière à la qualité de vie au travail, convaincue qu'un environnement professionnel stable et bienveillant est indispensable à la réussite de nos missions. Les efforts engagés en matière de prévention des risques psychosociaux et de soutien aux équipes ont constitué un axe majeur de l'année écoulée. Ces réalisations témoignent d'une année dense, exigeante, mais constructive. Je remercie chaleureusement l'ensemble des équipes pour leur engagement et leur sens du service.

Le pôle de Dieppe couvre un large territoire à la fois sur le pays de Caux et le pays de Bray. Le territoire connaît un vieillissement marqué de la population avec une réalité sociale multiple, impactée par un accès parfois restreint aux services publics et aux soins.

Ce secteur d'intervention se caractérise par une dispersion géographique importante des domiciles des majeurs suivis. Ces caractéristiques impliquent pour les professionnels des déplacements réguliers et parfois longs nécessitant une organisation rigoureuse des tournées de visites, une vigilance accrue face aux situations d'isolement et une coordination renforcée avec les acteurs locaux.

Le pôle de Dieppe a connu en 2025 une croissance d'activité irrégulière, avec un accroissement total de 26 mesures pour l'année. L'activité réelle est plus dense puisque liée aux mouvements d'entrées et sorties des mesures, elle va donc au-delà de ce chiffre. Le nombre des entrées et sorties donne une vision plus exacte de l'activité du pôle. Cette activité inhérente à notre mission première est majorée par la charge que représentent les différents remplacements liés aux congés et aux absences. Cela impacte les professionnels qui marquent là aussi, leur professionnalisme par leur sens des responsabilités envers les majeurs que nous suivons et par leur esprit de solidarité.

ARMELLE GRUEL
Directrice de pôle



PÔLE DE DIEPPE

FAITS MARQUANTS 2025

2025 | La mise en œuvre du projet d'établissement



01 Engager la sectorisation



L'année 2025 a été l'année de la mise en œuvre du projet d'établissement avec en première intention le travail sur la sectorisation.



Cela a été mené sur plusieurs mois, analyse des difficultés, projection des futurs secteurs, des nouvelles collaborations. La présentation des différentes étapes et la consultation des équipes ont permis d'avancer avec toute la considération nécessaire à ce processus de changement impactant les énergies, les équilibres existants.



En novembre, les changements de secteurs, de suivis ont été réalisés dans notre logiciel métier. Les ajustements parfois nécessaires ont pu être réalisés et les passations organisées par les professionnels.

Ce travail a été mené de front avec la perspective de renouvellement de l'agrément pour exercer les mesures d'accompagnement social personnalisé et la nécessité de définir les références.

02 Mise en place des référents MASP2 et curatelle simple

Avec le renouvellement de l'agrément pour l'exercice des MASP2, une réflexion sur cette notion de référence a été menée pour l'étendre tant que possible à l'exercice des mesures de curatelles simples.

La mise en place de référence ayant pour but de renforcer une prise en charge spécifique de ces mesures sur le plan de l'accompagnement.

03 Stabiliser et former les équipes

L'année 2025 a été marquée par ailleurs par plusieurs nouvelles intégrations ; des collègues portés par la diversité de leur expérience, qui viennent renforcer nos équipes et enrichir nos réflexions.

PÔLE DE DIEPPE - PERSPECTIVES 2026

01 Poursuivre et consolider le processus de sectorisation

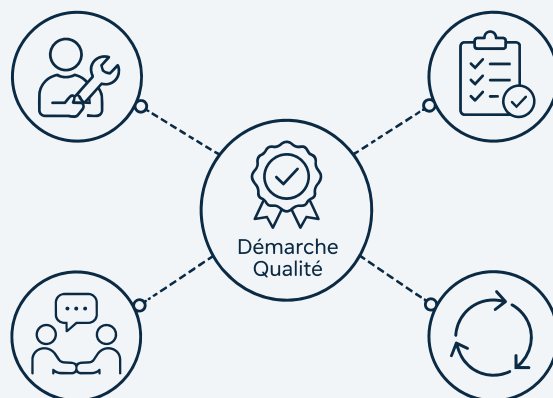
Le travail engagé autour de la sectorisation sera poursuivi afin d'en affiner l'organisation et d'en optimiser les effets. L'objectif sera de garantir une meilleure lisibilité des interventions, une plus grande proximité avec les majeurs accompagnés et une coordination renforcée entre les équipes.

Une attention particulière sera portée à l'évaluation des ajustements déjà opérés, afin d'identifier les points d'amélioration et de sécuriser les pratiques.

02 Intégrer la démarche qualité dans le pilotage stratégique du pôle pour garantir la conformité de nos actions

La démarche qualité constituera un levier central du pilotage stratégique et opérationnel. Il s'agira de renforcer l'appropriation des outils, de structurer davantage le suivi des plans d'action et de développer une culture partagée de la qualité et de l'évaluation.

L'objectif est d'inscrire la qualité non seulement comme une exigence réglementaire, mais comme un véritable outil d'aide à la décision et d'amélioration des pratiques professionnelles.



03 Favoriser la communication interne et encourager la participation des équipes à la vie du pôle et à la vie associative

Une communication interne plus structurée et plus fluide sera mise en œuvre pour favoriser la dynamique collective du pôle. Des espaces d'échanges réguliers seront consolidés afin de favoriser la circulation de l'information, la transversalité et la cohérence des pratiques.

Par ailleurs, l'implication des professionnels dans la vie du pôle et dans la dynamique associative sera encouragée, notamment à travers des temps de concertation, la participation à des instances thématiques et une valorisation des initiatives internes. Cette participation active vise à renforcer le sentiment d'appartenance et la cohésion d'équipe.

PÔLE DE DIEPPE - PERSPECTIVES 2026

04

Accompagner les équipes dans une gestion proactive des emplois et des parcours professionnels

La gestion des ressources humaines constituera un enjeu majeur de l'année et des années à venir. Un accompagnement renforcé des équipes sera mis en œuvre afin de soutenir les parcours professionnels, d'anticiper les besoins en compétences et de favoriser la montée en qualification.

Cette démarche intégrera la formation continue, l'analyse des besoins en recrutement et la réflexion sur l'évolution des missions pour accompagner les équipes dans l'évolution du secteur.



PÔLE DE DIEPPE

Témoignage d'un partenaire APEI Seine et mer



Dans le cadre de notre partenariat avec les ATMP76, pôle de Dieppe, nous souhaitons souligner la qualité du travail mené conjointement autour de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et ce depuis une quinzaine d'années.

À titre d'illustration, nous avons accompagné en 2024/2025, une dame sous protection judiciaire, nécessitant une hospitalisation et rencontrant en parallèle, des difficultés importantes dans son logement, notamment liées à une situation d'insalubrité et une vulnérabilité constituant à faire entrer des personnes malveillantes chez elle.

Dans ce contexte, une co-construction étroite entre son référent SAVS et son mandataire ATMP a permis d'assurer un suivi global et cohérent. Les ATMP76 ont pris en charge les aspects budgétaires et administratifs, tandis que le SAVS a soutenu l'accompagnement éducatif, le cheminement de la personne pour quitter le logement et le lien avec les partenaires de santé et du logement. La coordination mise en place a permis d'anticiper les étapes liées à l'hospitalisation, d'accompagner les démarches de relogement et de préparer l'arrivée dans le nouveau domicile dans des conditions

adaptées. La qualité des échanges entre la personne, les ATMP et le SAVS, a favorisé une intervention fluide, respectueuse du rythme et des besoins de la personne. Tout cela lui a permis de se sentir entendue et respectée tout en sécurisant son parcours de vie et son autonomie.

Plus largement, notre partenariat repose sur des valeurs communes amenant sur plusieurs points forts :

- une communication régulière et de qualité, facilitant le partage d'informations essentielles dans l'intérêt de la personne et avec son consentement ;
- une complémentarité des interventions, chacun intervenant dans son champ de compétences ;
- une capacité d'adaptation et de réactivité face à des situations souvent complexes ;
- une coordination permettant d'assurer un accompagnement cohérent, sécurisant et centré sur les besoins et attentes des personnes.

Ce travail conjoint contribue pleinement à la sécurisation des parcours et à la qualité de l'accompagnement proposé et nous espérons que ce partenariat continu.



Madame Lamarche
Cheffe de service
du SAVS



APEI
Seine & Mer

LES DISPOSITIFS TRANSVERSAUX



LES DISPOSITIFS TRANSVERSAUX

LE PÔLE ADMINISTRATIF DES MAJEURS PROTÉGÉS

L'accueil et le secrétariat



La mise en place d'une nouvelle adresse e-mail permettant aux équipes de transmettre les documents recueillis lors des ouvertures de mesures, afin qu'ils soient intégrés dans le logiciel métier, a été réalisée.



Cette initiative commence à porter ses fruits.

Sur l'année 2025 :

3 956

documents ont été transmis via cette adresse



Le projet de téléphonie a été repoussé en 2026.

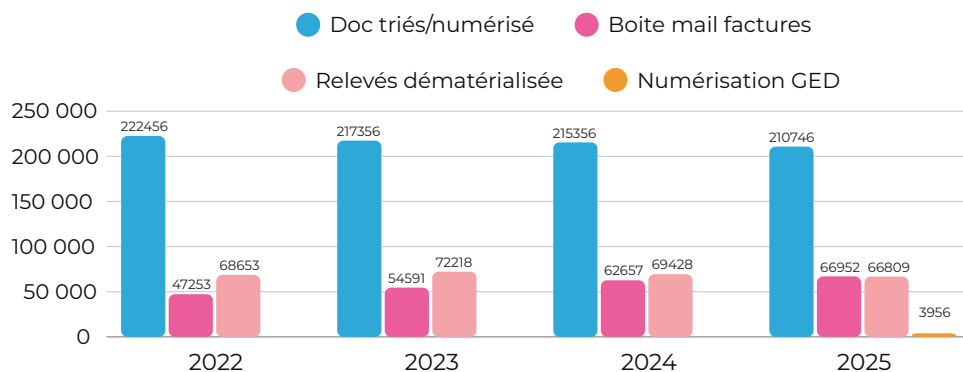
Le service gestion électronique de documents

La mise en place du WORKFLOW a nécessité une réorganisation du circuit du document au niveau du service GED. En effet même si l'objectif de l'installation de ce module était d'optimiser et de fluidifier le circuit du document, une organisation claire et efficace était nécessaire pour le tri manuel entrant afin de garantir un traitement efficace, sécurisé et traçable.



La formation de tous les professionnels a permis une prise en main simultanée et d'apporter les actions correctives (erreur de classification, circuit non adapté, validation non conforme...).

On constate une diminution du nombre de plis entrants, tandis que la gestion des documents provenant des boîtes mails est en augmentation. L'activité présente par ailleurs un caractère fluctuant, avec des périodes de forte et de faible intensité (activité en dents de scie).



LES DISPOSITIFS TRANSVERSAUX

LE PÔLE ADMINISTRATIF DES MAJEURS PROTÉGÉS

Le service activité



La mise en place du Workflow a également nécessité une adaptation de l'équipe dans le traitement des jugements et l'enregistrement de ceux-ci.



L'activité du service s'est intensifiée avec la mise en œuvre du contrôle externalisé des CRG, impliquant la désignation d'un contrôleur qualifié. Par ailleurs, la décision d'inscrire de manière systématique les nouveaux majeurs à la responsabilité civile a contribué à l'augmentation des tâches administratives et de suivi.



Afin de réduire la charge de travail liée à la multiplication des tâches administratives et aux saisies répétitives, il a été décidé de mettre en place, à compter de 2026, une évolution du logiciel métier. Le nouveau dispositif permettra la génération automatique d'un dossier prérempli à partir des données existantes.



À la suite du départ d'un membre du service, une révision de l'organisation interne a été engagée afin d'assurer la continuité des missions et d'optimiser la répartition des tâches.

Un meilleur contrôle du calcul de la participation a été amorcé avec :



Une formation interne des AC sur l'enregistrement des comptes de placements et des prestations.



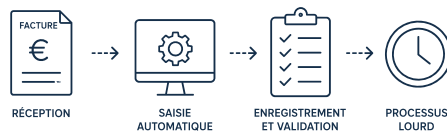
La mise en place d'un nouveau mode opératoire sur la gestion des fiches ressources qui permettra un allègement de la charge des DMJPM.

LES DISPOSITIFS TRANSVERSAUX

LE PÔLE ADMINISTRATIF DES MAJEURS PROTÉGÉS

Le service comptabilité

La mise en place du workflow de traitement des factures n'a pas permis d'atteindre pleinement les résultats escomptés.



Si un gain de temps initial a été observé grâce à la saisie automatique de certaines données, cet avantage a rapidement été neutralisé par la lourdeur du processus d'enregistrement et de validation.



Enfin la mise en place des contrôleurs a entraîné une augmentation significative de la charge de travail au sein du service.



Cette évolution organisationnelle a généré :



Un volume supplémentaire de vérifications



Des demandes de recalculs et de corrections



Une complexification du traitement des dossiers



En effet, certaines factures contrôlées ne sont pas conformes aux textes réglementaires en vigueur, ce qui nécessite des reprises et ajustements.

Le travail engagé par les pôles territoriaux sur la sectorisation a également été mis en place pour les assistantes comptables afin de pouvoir répondre à un besoin de cohésion autour des missions de chacun. Celle-ci a été mise en place sur le pôle de Dieppe.

PERSPECTIVES 2026

- 1 Continuer le travail amorcé de sectorisation du service comptabilité pour les pôles de Rouen et du Havre
- 2 Mettre en place les rencontres sur les territoires
- 3 Organiser une réunion avec les contrôleurs qualifiés afin de favoriser les échanges, clarifier les attentes et harmoniser les pratiques.
- 4 Structurer une démarche de développement des compétences reposant sur :
 - L'identification et la mobilisation des expertises internes ;
 - La mise en place de formations internes adaptées ;
 - Le recours à des intervenants extérieurs pour accompagner les évolutions techniques et réglementaires.
- 5 Déployer et structurer un nouveau dispositif de téléphonie et structuration des procédures de gestion téléphonique, visant à optimiser la répartition des appels, améliorer la traçabilité et renforcer la qualité de service.
- 6 Mettre en place une politique d'archivage harmonisée, sécurisée et conforme à la réglementation, couvrant à la fois les supports papier et numériques, afin d'assurer :
 - La traçabilité des documents
 - La sécurisation des données
 - La maîtrise des durées de conservation
 - La rationalisation des espaces de stockage
- 7 Mettre en œuvre un plan de montée en compétences du service GED permettant d'assurer un renfort opérationnel et adaptable auprès des autres services du pôle en fonction des besoins.
- 8 Engager le déploiement d'une nouvelle organisation du pôle, accompagné de la mise en place d'un organigramme fonctionnel clarifiant les rôles, les responsabilités et les circuits décisionnels.
- 9 Renforcer le partenariat bancaire afin de permettre une fluidité des échanges et optimiser les délais de traitement

LES DISPOSITIFS TRANSVERSAUX - MASP2

Un engagement renouvelé au service de l'accompagnement et de la prévention.



En 2025, l'ATMP76 a renouvelé son engagement auprès du Conseil Départemental en répondant à l'appel à projets pour le conventionnement MASP 2 sur 2026-2028.

Un dispositif central et structurant

Ce dispositif, central dans nos missions de prévention des ruptures et d'accompagnement budgétaire, reste structurant pour l'association.

Notre candidature s'est appuyée sur notre expérience, la connaissance des réalités territoriales et la qualité du partenariat avec les UTAS, en cohérence avec les orientations du nouveau cahier des charges.

21 octobre 2025 : Confiance renouvelée

Le Conseil Départemental a confirmé sa confiance en reconduisant :

61 MESURES MENSUELLES

Un pilotage partenarial et concerté

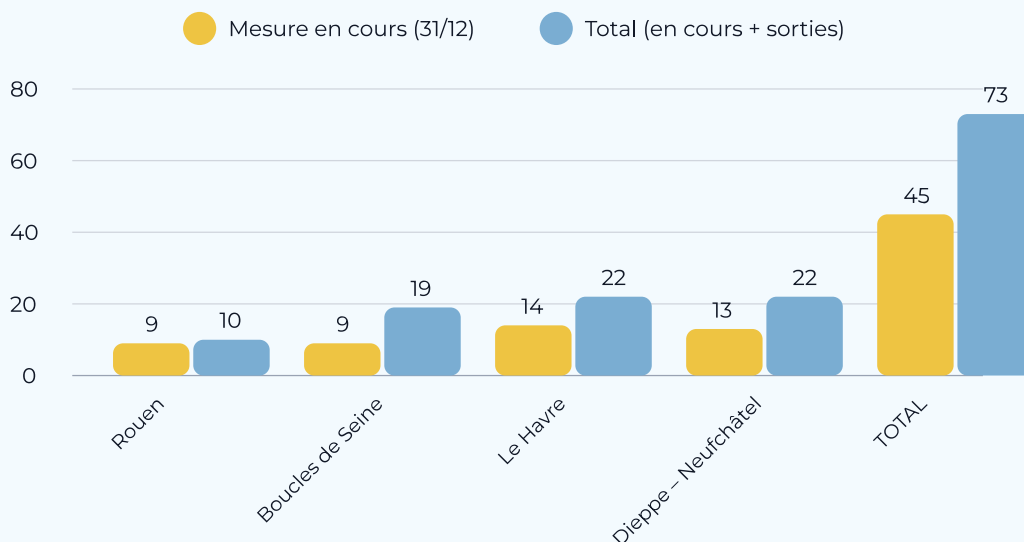
Le pilotage de l'activité a été soutenu par plusieurs revues de portefeuille menées avec trois UTAS, tandis que celle prévue avec Rouen a été reportée à début 2026.



Enfin, la rencontre départementale du 14 novembre organisée par la Direction Départementale de l'Action Sociale a permis de partager les actualités et d'améliorer la coordination entre associations tutélaires.

Mesures en cours et total par territoire

Comparaison des mesures au 31/12 et du total annuel



LES DISPOSITIFS TRANSVERSAUX - MASP2

Perspectives 2026

Afin de répondre au nouveau cahier des charges, faisant suite à la reconduction à l'identique du conventionnement avec le Conseil Départemental pour la période 2026-2028, l'ATMP76 engage une réorganisation interne structurante.

Celle-ci prévoit la création d'une équipe spécifiquement dédiée aux mesures MASP 2, organisée autour de référents territoriaux répartis sur les trois sites de l'association, afin de garantir proximité, réactivité et cohérence d'intervention.



LES DISPOSITIFS TRANSVERSAUX - MASP2

Témoignage de Madame A , âgée de 40 ans, bénéficiaire d'une MASP 2 depuis janvier 2025



« Je suis en attente d'une greffe de rein depuis cinq ans. En attendant, je dois aller plusieurs fois par semaine à l'hôpital pour des séances de dialyse. J'ai aussi beaucoup de rendez-vous médicaux et d'examens. La maladie prend beaucoup de place dans ma vie et me fatigue énormément.

À cause de tout ça, je n'arrivais plus à gérer mes papiers et mes factures. Je laissais le courrier de côté. Les factures s'accumulaient et je ne savais plus par où commencer. J'avais aussi une dette à la trésorerie. Je me sentais dépassée et stressée.

La mise en place de la MASP 2 m'a beaucoup aidée. L'ATMP a été un vrai soutien pour moi. Grâce à cet accompagnement, mes factures sont maintenant prélevées automatiquement. Mon loyer et mes charges sont payés en priorité. Ça m'a enlevé un grand poids.

Je rembourse encore ma dette à la trésorerie, à raison de 60 euros par mois pendant deux ans. Ce n'est pas toujours facile, mais au moins c'est organisé et adapté à ma situation.

Aujourd'hui, je participe davantage. J'ai repris environ 50 % de la gestion de mes démarches administratives. Avec la fatigue des dialyses, je ne peux pas tout faire seule, mais je fais des efforts et je m'implique.

Je souhaiterais continuer cet accompagnement jusqu'à la fin, car il me rassure et m'aide à rester stable. Grâce à la MASP 2, je me sens moins seule et surtout moins dépassée par les problèmes administratifs.

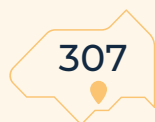
Grâce à l'ATMP, j'ai pu reprendre pied et sortir la tête de l'eau. »



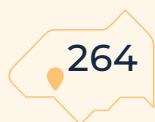
LES DISPOSITIFS TRANSVERSAUX LE SERVICE JURIDIQUE



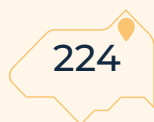
901 Actes de gestion en cours dont 352 ouverts en 2025



Pôle de Rouen



Pôle Le Havre



Pôle Dieppe



86 Actes clôturés au cours de l'année 2025

Les missions

Par son action transversale, le conseil juridique participe activement à la protection des droits des personnes accompagnées, à la sécurisation de l'exercice des mesures de protection et à la consolidation de la qualité de service rendue par l'association.

Il intervient en soutien des professionnels exerçant les mesures de protection.



Le conseil juridique assure les missions suivantes :

01

Conformité des pratiques professionnelles



Il veille à la conformité des pratiques professionnelles avec le cadre légal et réglementaire applicable à la protection juridique des majeurs.

02

Amélioration continue et de sécurisation juridique



Il contribue également aux démarches d'amélioration continue et de sécurisation juridique des pratiques professionnelles. Le service juridique apporte un appui à la rédaction ou l'évolution des procédures internes, ainsi que l'analyse des situations sensibles.

LES DISPOSITIFS TRANSVERSAUX LE SERVICE JURIDIQUE

03

Procédures des majeurs protégés



Il prend en charge la mise en œuvre de procédures impliquant les majeurs protégés relatives à leur défense (divorce, procédure en obligation alimentaire, contentieux locatifs, dettes, créances, contentieux relatifs à toute atteinte aux droits de la personne, accident de la vie, responsabilité civile, défense du majeur prévenu ou victime) ou relatives à l'assistance ou la représentation de l'intérêt patrimonial (vente immobilière, emprunt hypothécaire, compromis, héritage, partage, donation, contrat de mariage, pacs, convention d'honoraires.).

04

Assurer une veille juridique régulière



Une veille régulière est assurée afin d'identifier les évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles impactant l'activité.

Les informations pertinentes sont diffusées auprès des équipes sous forme de notes, d'analyses ou de temps d'échanges, permettant une actualisation continue des connaissances.

Les conseillères juridiques accompagnent les majeurs protégés lors de la mise en œuvre des actions juridiques tant sur la prise de décision que dans la réalisation selon leur degré d'autonomie et leur volonté d'implication.

L'équipe

La réorganisation amorcée en 2024 s'est poursuivie par la mise en place d'une coordination juridique. Une fonction significative dans le fonctionnement de ce service.

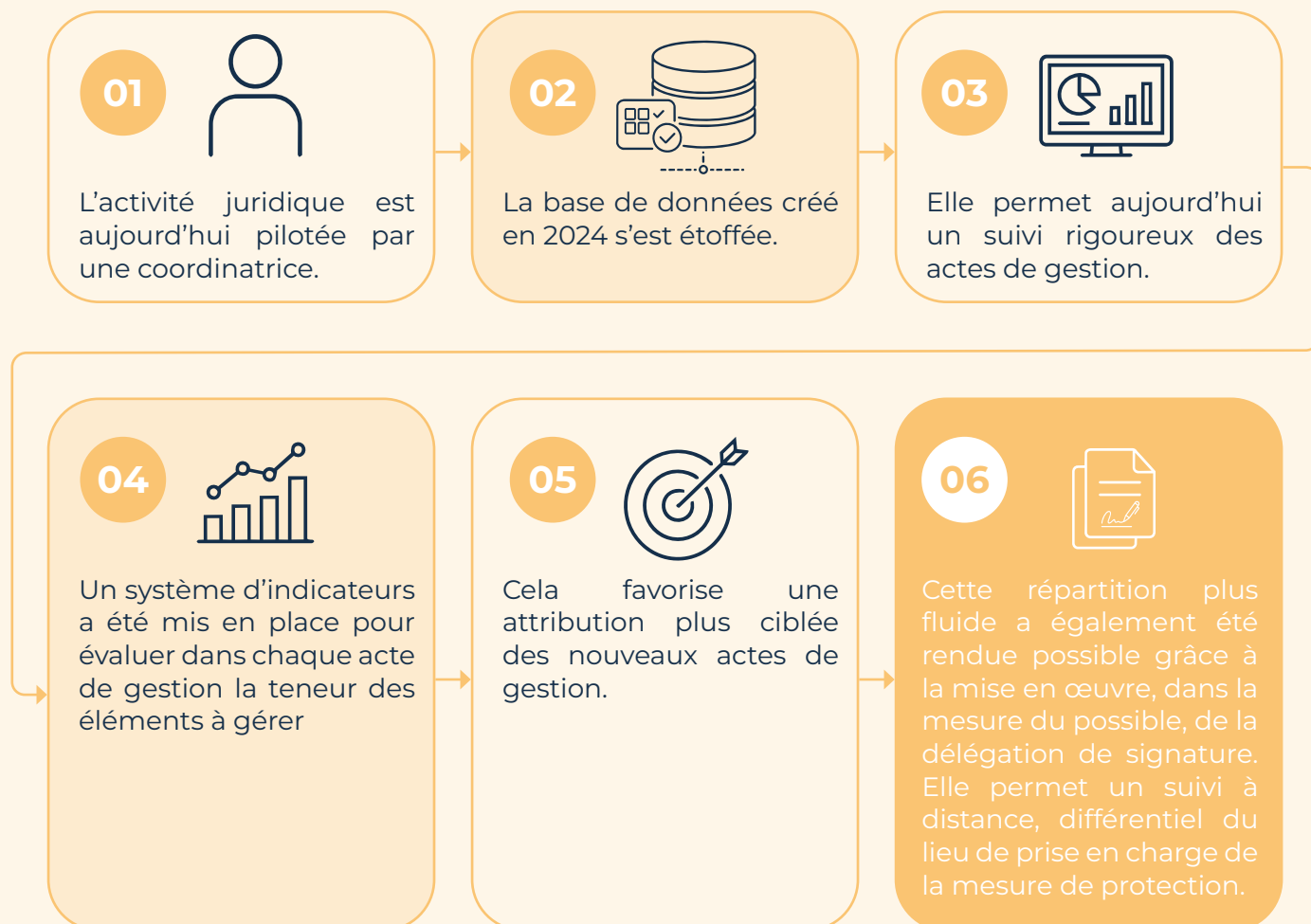
La nécessité de cette fonction est apparue dans un contexte de recherche d'optimisation et d'efficacité, d'uniformisation des pratiques et de régulation de l'activité.

Le service s'est donc agrandi et compte aujourd'hui une coordinatrice et 3 conseillères juridiques.



LES DISPOSITIFS TRANSVERSAUX LE SERVICE JURIDIQUE

Pilotage de l'activité



Perspectives 2026

La réflexion sur la sécurisation de la protection du patrimoine immobilier et mobilier des personnes protégées se poursuivra sur l'année 2026. Le conseil juridique sera pleinement actif dans la poursuite du processus de mise à jour des données initiée sur les pôles, concernant le patrimoine des personnes suivies par l'association.

Dans cet axe, une réflexion initiée en 2025 sur la réalisation des inventaires devrait aboutir fin du premier semestre à une nouvelle procédure d'inventaire afin de sécuriser le processus pour protéger davantage les biens des majeurs protégés et respecter rigoureusement les délais légaux.

LES DISPOSITIFS TRANSVERSAUX LE SERVICE JURIDIQUE

Témoignage d'Hélène GERMAIN



Quel est votre retour d'expérience sur votre fonction de coordinatrice du conseil juridique ? Quelles sont vos missions spécifiques ?

Depuis juin 2025, j'exerce les fonctions de coordinatrice juridique. Mon rôle consiste à accompagner et soutenir les mandataires dans la gestion des mesures de protection juridique, en veillant au respect du cadre légal et des droits des personnes protégées. J'assure un appui technique sur les situations complexes et participe à l'analyse juridique des dossiers.

Je contribue également à l'harmonisation des

pratiques et à la sécurisation des procédures internes. Par ailleurs, j'encadre et coordonne une équipe de conseillères juridiques, en organisant le travail, en apportant un appui technique et en favorisant la montée en compétences.

Ces nouvelles fonctions représentent un véritable challenge, notamment à travers la mise en place de nouvelles procédures et le déploiement de projets structurants. Ces missions me permettent d'allier expertise juridique, management et pilotage de projets au service de l'ATMP76 et des personnes protégées.



Hélène GERMAIN



LES DISPOSITIFS TRANSVERSAUX - ISTF

Information et soutien aux tuteurs familiaux

350 réponses apportées



58%

par rendez-vous



30%

par contact
téléphonique



12%

par courriel



Nature des demandes



34%

mise en place de
mesure de protection



40%

aide à l'exercice de la
mesure de protection



21%

autres informations
judiciaires



5%

autres
procédures

Repérage du dispositif



30%

des personnes ont connu
le dispositif par le biais des
permanences au Tribunal
judiciaire (TJ)



20%

ont été orientées par un
partenaire

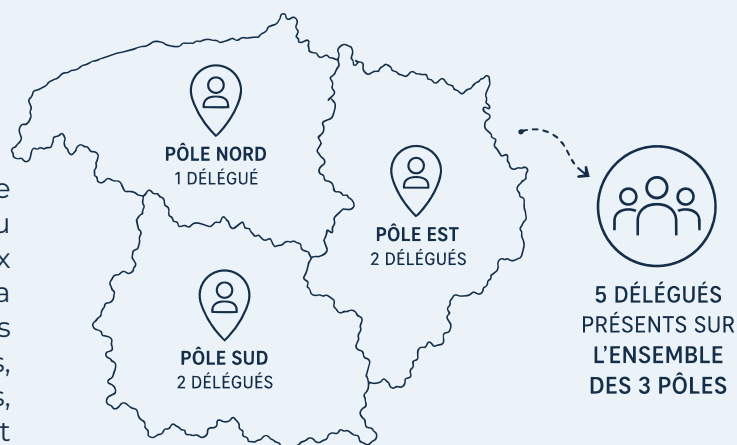
20%

avaient déjà eu recours
à l'ATMP76 les années
précédentes

LES DISPOSITIFS TRANSVERSAUX - ISTF

Une année complète sur une nouvelle modalité

L'année 2025 marque la première année complète de la nouvelle organisation du dispositif d'Information et de Soutien aux Tuteurs Familiaux (ISTF). Cette activité a été assurée par cinq délégués mandataires judiciaires à la protection des majeurs, répartis sur l'ensemble des 3 pôles, permettant une couverture territoriale et une répartition de l'activité.



Actions de communication

Afin d'améliorer la visibilité du dispositif, plusieurs supports d'information ont été développés :

- La création d'un nouveau flyer présentant les permanences et coordonnées sur chaque pôle.
- L'élaboration d'un second support d'information intitulé « Comment demander une mesure de protection », destiné à mieux informer les familles sur les démarches à entreprendre.



Perspective 2026

Pour l'année 2026, un travail sera engagé afin de mieux structurer l'activité des interventions collectives.

L'objectif est d'améliorer la traçabilité des actions menées ainsi que la visibilité du dispositif auprès des partenaires et du public.

LES FONCTIONS SUPPORT



LES RESSOURCES HUMAINES

La marque employeur



En 2025, l'association a engagé un travail de structuration visant à renforcer la marque employeur, améliorer les processus de recrutement et formaliser l'intégration des nouveaux professionnels. L'objectif est de sécuriser les recrutements, renforcer l'attractivité des métiers et fluidifier les procédures internes tout en garantissant une meilleure lisibilité des pratiques.



Dans cette perspective, les immersions professionnelles ont été développées afin de permettre aux candidats (personnes en reconversion, étudiants ou demandeurs d'emploi) de découvrir concrètement les métiers et leur environnement. Ces périodes de mise en situation permettent d'appréhender les réalités professionnelles, les exigences opérationnelles et l'organisation du travail. Elles constituent un levier important pour sécuriser les recrutements, en favorisant une projection réaliste avant l'engagement contractuel.



Parallèlement, une procédure formalisée de recrutement a été mise en place afin d'harmoniser les pratiques, clarifier les responsabilités et structurer les différentes étapes du processus, depuis l'expression du besoin jusqu'à l'intégration du candidat. Cette formalisation renforce la réactivité des équipes, facilite la coordination entre les acteurs concernés et garantit une évaluation plus cohérente et équitable des candidatures.



Un groupe de travail s'est réuni à deux reprises en 2025 afin de coconstruire un parcours d'intégration commun à l'ensemble des nouveaux professionnels. Cette démarche participative, associant des professionnels issus de différents pôles, s'est appuyée sur les retours d'expérience du terrain afin d'identifier les attentes prioritaires et les conditions favorisant une intégration réussie.



Le parcours d'intégration vise à faciliter la prise de poste, sécuriser l'acquisition progressive des compétences et favoriser l'appropriation des valeurs associatives et des pratiques professionnelles. Il prévoit notamment des temps d'immersion dans différents services.



Plusieurs outils ont été développés ou consolidés : livret d'accueil, planning d'intégration, entretien de suivi, entretien de fin de période d'essai et trame de suivi des premiers mois pour les DMJPM. À terme, ce dispositif a vocation à être étendu à l'ensemble des fonctions de l'association.

En 2026, l'association poursuivra cette dynamique en travaillant à la définition d'un socle de compétences prioritaires pour les nouveaux professionnels. L'organisation d'une journée d'intégration dédiée pourra également être étudiée afin de renforcer l'appropriation des orientations institutionnelles, des procédures internes et des outils communs.

LES RESSOURCES HUMAINES

Analyses des pratiques professionnelles (app)

En 2025, le dispositif d'analyse des pratiques professionnelles a été rendu obligatoire pour l'ensemble des équipes afin de garantir un accès équitable à ces temps d'échanges réflexifs. L'objectif est de renforcer la culture du partage d'expérience et de soutenir l'amélioration collective des pratiques professionnelles.

Les séances peuvent prendre différentes formes selon les besoins identifiés :



RÉGULATION D'ÉQUIPE



**TRAVAIL SUR LA
COHÉSION**



**DÉMARCHES DE
CODÉVELOPPEMENT**



Cette souple méthodologie permet d'adapter les modalités d'intervention aux réalités des collectifs de travail et de favoriser l'appropriation du dispositif par les équipes.

Un temps de bilan annuel est désormais organisé avec les directions de pôles et les responsables d'unité afin d'évaluer la participation, d'identifier les thématiques récurrentes et d'ajuster la programmation pour l'année suivante.

LES RESSOURCES HUMAINES

Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences 2026 a été élaboré à partir d'un recensement des besoins de formation mené au sein de chaque pôle, en concertation avec les directions de pôle et les responsables d'unité.

Cette démarche a permis d'identifier les priorités au regard des évolutions réglementaires, des transformations des pratiques professionnelles et des besoins exprimés par les équipes.



Évolutions
réglementaires



Transformations
des pratiques
professionnelles



Besoins exprimés
par les équipes



Une attention particulière a été portée au développement de formations de proximité, organisées lorsque cela est pertinent directement sur les pôles afin de faciliter la participation et de limiter les contraintes logistiques.



Dans cette dynamique, la fiche de poste des DMJPM-C a été actualisée afin d'intégrer une mission de formation visant à structurer le déploiement de formations internes et à soutenir la montée en compétences des équipes au plus près des réalités professionnelles.

L'association souhaite également développer des modules de formation internes capitalisables afin de renforcer l'autonomie pédagogique des pôles, mutualiser les connaissances et valoriser les expertises internes.



Capitaliser



Mutualiser



Valoriser

En 2026, l'objectif sera de structurer progressivement un parcours de formation interne reposant sur une véritable démarche d'ingénierie pédagogique, articulant formations présentielles et distancielles et organisées à différents niveaux : institutionnel, pôle et unité.

Un Parcours de formation interne

FORMATIONS
PRÉSENTIELLES



FORMATIONS
DISTANCIELLES



ORGANISÉES
À DIFFÉRENTS
NIVEAUX



Institutionnelle



Pôle



Unité

LES RESSOURCES HUMAINES

QVCT et prévention des risques psychosociaux

En 2025, l'association a finalisé le diagnostic des risques psychosociaux (RPS) mené à l'échelle de l'association.

Cette démarche a permis d'objectiver les situations de travail, d'identifier les facteurs de tension organisationnelle et de dégager plusieurs axes d'amélioration prioritaires.

Les analyses ont mis en évidence

- Les effets des transformations organisationnelles
- La complexification de certaines procédures
- Les exigences croissantes en matière de traçabilité
- Les variations de charge de travail selon les fonctions

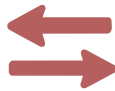
Un plan d'action opérationnel élaboré autour de priorités clés



Rééquilibrage de la charge de travail



Amélioration des processus d'accueil et d'intégration



Clarification des circuits d'information



Simplification de certaines procédures



Renforcement des espaces de régulation collective

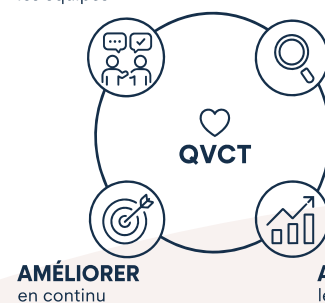
Perspective 2026

En 2026, l'association souhaite prolonger cette démarche en l'inscrivant dans une approche globale de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).

Une nouvelle phase d'évaluation permettra d'analyser l'impact des actions engagées et d'identifier de nouveaux leviers d'amélioration.

ÉCOUTER
les équipes

ÉVALUER
les actions engagées



AMÉLIORER
en continu

AJUSTER
les actions

LES RESSOURCES HUMAINES

Le dialogue social

Dialogue social dynamique



En 2025, le dialogue social s'est inscrit dans une dynamique régulière et structurée, favorisant des échanges constructifs entre la direction et les représentants du personnel.

Représentant de proximité



La mise en place de représentants de proximité a contribué à renforcer les échanges au niveau des pôles et à faciliter la remontée des préoccupations des équipes.

Consolidation des indicateurs d'absentéisme



CSSCT : Les travaux de la CSSCT ont porté sur l'analyse des indicateurs d'absentéisme et sur la consolidation des données disponibles afin de mieux orienter les actions de prévention.

Négociation annuelles obligatoires



Les négociations annuelles obligatoires ont donné lieu à neuf réunions en 2025 et ont abouti à plusieurs accords structurants : accord de méthode, représentants de proximité, télétravail, QVCT- égalité professionnelle et tutorat. Une Prime de Partage de la Valeur a été versée en décembre 2025.

Perspective 2026

Les négociations prévues en 2026 porteront, entre autres, sur :



Le compte épargne temps



La base de données économiques, sociales et environnementales



L'organisation du temps de travail

LES RESSOURCES HUMAINES

SIRH

L'année 2025 a été marquée par la mise en service opérationnelles des modules du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH), engagée en 2024 avec l'évolution du logiciel Kelio.

Cette digitalisation vise à moderniser la gestion administrative des ressources humaines et à améliorer la circulation de l'information au sein de l'association.

TROIS MODULES PRINCIPAUX DÉPLOYÉS



Administration du personnel : permet de dématérialiser et centraliser les documents RH de manière sécurisée



Formation : facilite la gestion du plan de développement des compétences et le suivi des parcours de formation ;



Entretiens professionnels : permet de planifier et formaliser les entretiens, tout en facilitant l'identification des besoins en formation et l'accompagnement des perspectives d'évolution professionnelle

L'ensemble de ces outils contribue à structurer les processus RH, à sécuriser les pratiques et à améliorer l'accès à l'information pour les salariés et les équipes d'encadrement.

Perspective 2026

Dans la continuité de ce déploiement, l'association prévoit d'intégrer progressivement d'autres entretiens managériaux (entretiens d'intégration, entretiens annuels et temps de régulation) afin d'harmoniser les pratiques de management et de disposer d'une vision plus globale et structurée des parcours professionnels.



ENTRETIEN
D'INTÉGRATION



ENTRETIEN
ANNUEL



TEMPS DE
RÉGULATION



VISION GLOBALE
DES PARCOURS

FINANCE ET COMPTABILITÉ

Financement de nos actions



Le budget des mesures de protection

Une dotation globale de financement versée à hauteur de 99,7 % par l'état et à 0,3 % par le Département. La participation des majeurs protégés à hauteur de leur ressource.



LE BUDGET MASP2 (61 mesures)

Financé par une subvention triennale du Département



Le budget ISTF

Financé par une subvention de l'Etat

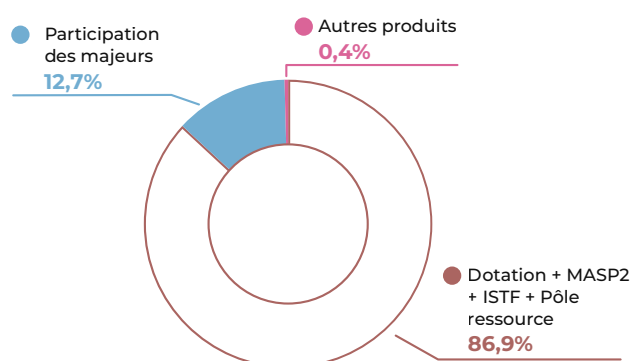


Le budget pole ressource

Convention pluriannuelle 2025-2027 financé à hauteur de 92,9 % par l'Etat et à 7,11 % par les Associations Tutélaires Fondatrices (ATMP76, CMBD, UDAF76, AHAPS)

FINANCE ET COMPTABILITÉ

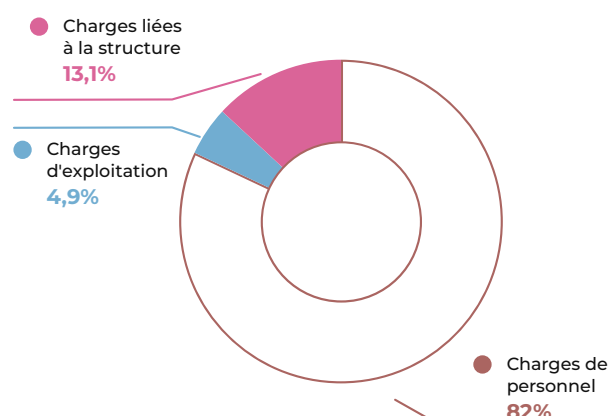
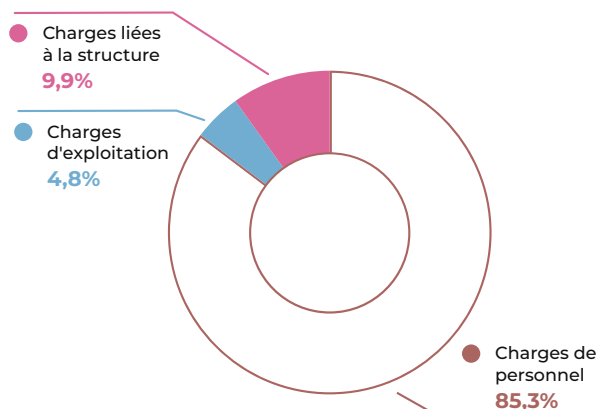
Les produits - budget exécutoire 2025



Réel 2025

- ➔ Dotation globale de financement, subvention MASP2 et ISTF, convention pôle ressource : 84.01 %
- ➔ Participation des majeurs : 13.88 %
- ➔ Autres produits : 2.11 %

Les produits - budget exécutoire 2025



La masse salariale : Nombre d'ETP



191.69
2024

194.42
2025

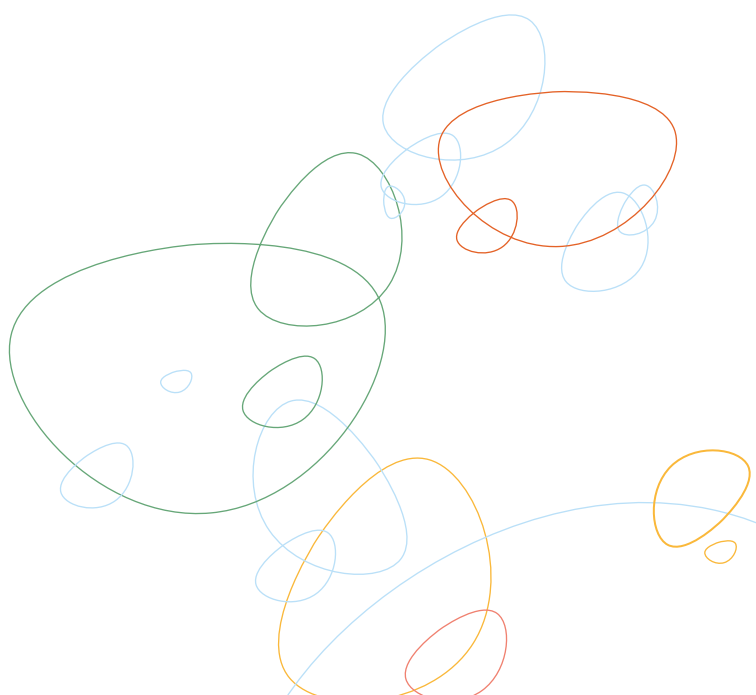
FINANCE ET COMPTABILITÉ

Mise en place du logiciel de dématérialisation des factures fournisseurs

À compter de septembre 2025, notre association a procédé à la mise en place du logiciel Yooz, une solution de dématérialisation des factures fournisseurs.

Ce logiciel permet de :

- 1 Assurer une lecture automatique des factures via un système OCR (reconnaissance optique des caractères), améliorant la saisie des données.
- 2 Réduire les tâches manuelles fastidieuses et limiter les erreurs de saisie
- 3 Mettre en place un circuit de validation dématérialisé des factures, structurant et sécurisant les étapes de contrôle et de validation
- 4 Synchroniser les données avec notre logiciel comptable EIG, assurant une cohérence des informations entre les deux systèmes
- 5 Gérer un système d'archivage électronique des factures, conforme aux obligations réglementaires en matière de conservation



DÉMARCHE QUALITÉ

En 2025, l'ATMP 76 a poursuivi et structuré sa démarche qualité afin de consolider ses pratiques professionnelles, renforcer la sécurisation des accompagnements et anticiper les exigences réglementaires à venir.

Cette dynamique s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, au service des personnes protégées et des partenaires.

Gouvernance et pilotage de la qualité



Le premier Comité de Pilotage Qualité a été installé le 9 janvier 2025. Il se réunit toutes les six à huit semaines. Ses missions principales sont :

- Suivi du plan d'action d'amélioration continue
- Validation des outils qualité
- Révision des procédures et modes opératoires
- Analyse des demandes d'évolution formulées par les professionnels



Cette instance structurante permet d'assurer un pilotage stratégique régulier et d'adapter en continu les pratiques aux réalités de terrain.



Un comité qualité a été institué sur chacun des territoires. Réunis trimestriellement, ces comités :

- Analysent un événement indésirable ou une plainte/réclamation
- Identifient les causes
- Proposent des actions correctives ou préventives

Les Directions de pôle et les Responsables d'unité évaluent ensuite la faisabilité et déclinent les actions à l'échelle locale ou associative. Cette organisation favorise une culture partagée de la prévention des risques et de la responsabilisation collective.

DÉMARCHE QUALITÉ

Structuration éthique et réflexion professionnelle

Comité éthique et groupes de réflexion



En 2025, l'association a engagé un travail structurant en vue de la création d'un Comité éthique.

Les équipes des trois pôles ont été rencontrées et l'association a pu formaliser :

- Une charte éthique
- Une charte de fonctionnement du comité



La mise en place opérationnelle interviendra début 2026, à raison de trois comités éthique annuels.

Des groupes de réflexion éthique territoriaux seront également déployés (trois par an et par territoire). L'objectif sera de soutenir la prise de décision dans les situations complexes et renforcer la cohérence des pratiques au regard des principes de bientraitance et de respect des droits fondamentaux.

Gestion des risques et continuité d'activité



Le plan de gestion de crise et de continuité d'activité a été rédigé puis présenté aux équipes au deuxième trimestre 2025. Ce document stratégique :

- Formalise les procédures en cas d'événement majeur
- Sécurise la continuité des missions
- Garantit la protection des personnes accompagnées en toute circonstance

Il constitue un levier de sécurisation institutionnelle attendu par les autorités de contrôle et les financeurs.

DÉMARCHE QUALITÉ

Mise à jour des outils issus de la loi du 2 janvier 2002

L'année 2025 a permis :

- ➔ La finalisation du livret d'accueil en version FALC, relu par un ESAT agréé
- ➔ L'achèvement de la réécriture du projet d'établissement

Ces outils renforcent l'accessibilité à l'information et la participation des personnes accompagnées, conformément aux exigences réglementaires



Préparation à l'évaluation HAS

L'ATMP 76 a été informée en début d'année que son évaluation HAS serait programmée en 2029. Dans une démarche proactive, l'association a choisi de réaliser une auto-évaluation en conditions réelles en juin 2025, par un cabinet habilité COFRAC.



Cette démarche a permis :



Une montée en compétence des équipes



Une meilleure appropriation du référentiel



L'identification des axes d'amélioration à intégrer dans notre plan d'action sur quatre ans

Des thématiques mensuelles



Chaque mois de l'année 2025 a été consacré à une thématique en lien avec les critères HAS (éthique, bientraitance, projet d'accompagnement, etc.). Ainsi, des campagnes d'affichage ont été réalisées et présentées sur chaque pôle.

Les thématiques ont également été traitées dans les réunions d'unité.



Cette mobilisation progressive favorise une appropriation durable et collective des exigences d'évaluation.

DÉMARCHE QUALITÉ

Écoute et participation des usagers et partenaires

Enquête de satisfaction – Personnes protégées

Réalisée au deuxième trimestre 2025, l'enquête de satisfaction a été menée via :

- ➔ Un envoi SMS avec la possibilité de remplir le questionnaire de satisfaction en ligne
- ➔ des appels téléphoniques réalisés par les assistantes tutélaires
- ➔ des entretiens individuels avec les responsables d'unité

Résultats : 505 réponses

- ➔ Note moyenne de satisfaction : 7,75/10
- ➔ 79 % des personnes déclarent se sentir écoutées par leur mandataire

Les résultats ont conduit à des actions d'amélioration, notamment concernant :

- ➔ L'accessibilité téléphonique
- ➔ La gestion des remplacements

Cette démarche témoigne de l'attention portée à la qualité relationnelle et à l'effectivité des droits.

Enquête de satisfaction – Partenaires

Réalisée en fin d'année 2025 : 31 réponses

- ➔ 49 % des partenaires se déclarent satisfaits
- ➔ 20 % très satisfaits

Les partenaires soulignent :

- ➔ La qualité des réponses apportées
- ➔ La pertinence des interventions de présentation des missions de l'association au sein de leur service

Cette consultation renforce la dynamique partenariale et l'inscription territoriale de l'ATMP 76

DÉMARCHE QUALITÉ

Audit interne des dossiers

Un audit interne a été réalisé sur :

- ➔ 5 dossiers par Délégué Mandataire
- ➔ Soit 455 dossiers examinés
- ➔ Selon 12 critères (DIPM, inventaires, nombre de visites, etc.)

Les résultats ont été présentés en réunion et ont donné lieu à la mise en œuvre d'actions correctives ciblées.

Veille réglementaire et adaptation des pratiques

Une veille législative active a permis :

- ➔ La mise en œuvre du décret de juillet 2024 relatif aux comptes rendus de gestion
- ➔ La révision de la procédure CRG
- ➔ L'actualisation des missions des professionnels, notamment en lien avec les plateformes numériques de dépôt des documents

Cette réactivité garantit la conformité réglementaire et la sécurisation des pratiques.

Logiciel qualité AGEVAL

Un registre de traçabilité des incidents liés au système d'information a été créé afin de :

- ➔ Centraliser les dysfonctionnements numériques
- ➔ Analyser les besoins matériels et logiciels
- ➔ Faciliter l'appui technique, y compris pour conseiller les personnes accompagnées dans leurs achats

Cette structuration renforce la sécurité numérique et la réactivité institutionnelle.

L'ATMP 76 a participé :

- ➔ Aux journées « Responsable Qualité » de l'UNAPEI
- ➔ À la création d'un observatoire éthique avec l'UNAPEI

Ces engagements contribuent à l'enrichissement des pratiques et à l'inscription de l'association dans une dynamique nationale de réflexion.

DÉMARCHE QUALITÉ

Perspectives 2026

2025 : Une étape structurante

Elle consolide la démarche qualité de l'ATMP 76. Les actions engagées traduisent :



- ➔ Une volonté d'anticipation des exigences réglementaires
- ➔ Un pilotage rigoureux des risques
- ➔ Une implication forte des équipes
- ➔ Une attention constante à la parole des personnes accompagnées et des partenaires

Cette dynamique constitue un levier essentiel de sécurisation, d'amélioration continue et d'efficacité, justifiant pleinement la consolidation des moyens alloués pour poursuivre cette trajectoire d'excellence au service des personnes vulnérables.

2026 : Les priorités



Pour 2026, l'année sera marquée par le déploiement de la démarche qualité, avec la poursuite structurée du COPIL Qualité et des Comités Qualité.



Les enquêtes de satisfaction auprès des personnes accompagnées, des partenaires et des tribunaux devraient également être reconduites.



Parallèlement, l'institution engagera la création d'un Comité éthique ainsi que de groupes de réflexion territoriaux dédiés. L'audit annuel des dossiers se poursuivra selon un rythme mensuel, permettant la mise en œuvre d'actions correctives tout au long de l'année.



Un guide opérationnel recensant les partenaires mobilisables par les équipes sera élaboré afin de renforcer la lisibilité des ressources du territoire.



Enfin, le suivi du plan d'action de l'ATMP 76 se poursuivra, en cohérence avec les objectifs issus de l'auto-évaluation HAS et du COPIL RPS.

SYSTÈME D'INFORMATION

Logiciel métier proxima

Durant l'année 2025, l'ATMP76 a bénéficié d'un accompagnement personnalisé de Tutelle Au Quotidien dans le cadre de la mise en place du Workflow V2 ainsi que du déploiement du module des courriers égrenés au sein de l'outil PROXIMA. Ces évolutions ont pour objectif d'améliorer la fluidité des traitements, la traçabilité des actions et l'efficacité globale des processus métiers.

Mise en place du workflow v2

Depuis le déploiement de PROXIMA à l'ATMP76, la diffusion des documents reposait sur un fonctionnement manuel, dans lequel un document était attribué à une seule personne, chargée de le transmettre aux autres fonctions si nécessaire. Ce mode de fonctionnement présentait des limites en termes de fluidité, de visibilité et de traçabilité.

Le Workflow V2 introduit un nouveau principe :

Un document peut désormais être diffusé simultanément à plusieurs personnes, que ce soit pour traitement ou pour information.

La version V2 du Workflow permet ainsi :

- ➔ Une meilleure fluidité dans la transmission des documents GED
- ➔ Une diffusion simultanée et ciblée des informations
- ➔ Une traçabilité renforcée des actions réalisées sur chaque document



SYSTÈME D'INFORMATION

Mise en place du module des courriers égrenés

En parallèle, l'ATMP76 a déployé le module des courriers égrenés, qui permet l'envoi de courriers directement depuis PROXIMA vers un prestataire chargé de l'affranchissement et de l'expédition.

Ce dispositif offre plusieurs avantages :



- ➔ Possibilité d'envoyer des courriers même en l'absence physique dans les locaux de l'ATMP76 (permanences, télétravail, VAD),
- ➔ Gain de temps pour les équipes,
- ➔ Meilleure traçabilité, notamment pour les courriers recommandés, Suivi direct des envois depuis PROXIMA.

Cette évolution contribue à moderniser les pratiques et à sécuriser les échanges, tout en s'adaptant aux nouveaux modes de travail.

La mise en place du Workflow V2 et du module des courriers égrenés constitue une évolution majeure des processus internes de l'ATMP76.

Ces outils apportent une organisation plus fluide, une meilleure visibilité des actions réalisées et une traçabilité accrue, au bénéfice des équipes et de la qualité de service rendue.

SYSTÈME D'INFORMATION

Changement d'opérateur de téléphonie

Le contrat de téléphonie liant l'ATMP76 à Bouygues Telecom arrivant à échéance, la direction générale a souhaité procéder à une remise en concurrence du prestataire.

Cette décision fait suite à plusieurs problématiques techniques et fonctionnelles rencontrées, restées sans solution malgré les relances effectuées par l'ATMP76.

Dans ce cadre, un cahier des charges a été élaboré afin de définir précisément les besoins de l'association, tant sur la partie infrastructure Internet que sur la téléphonie, identifiée comme un enjeu stratégique majeur.

Analyse des offres

À l'issue de l'analyse des offres, il a été décidé, en fin d'année 2025, de ne retenir que :



en raison de leur implantation locale (agglomération rouennaise) et d'une réponse en adéquation avec nos besoins.

La décision finale sera prise en début d'année 2026. L'opérateur devra répondre à la fois aux exigences techniques, fonctionnelles et budgétaires de l'association, tout en garantissant une solution moderne et évolutive, en adéquation avec les usages actuels et futurs de l'Association.

Dématérialisation des titres restaurant



Dans le cadre de l'évolution de la politique sociale de l'ATMP76 et de la modernisation des outils de gestion des prestations aux salariés, l'association, en concertation avec le CSE, a retenu la solution proposée par le prestataire Upone pour la dématérialisation des titres restaurant.

Ce choix s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de la qualité des services rendus aux salariés ainsi que de sécurisation des dispositifs d'avantages sociaux. La solution retenue permet l'intégration des titres restaurant dématérialisés au sein d'un portail unique regroupant également les dotations attribuées par le CSE (dotations vacances, dotations de Noël et dotations culture).

Cette centralisation des prestations permet :

- ➡ une gestion administrative plus efficiente
- ➡ une utilisation simplifiée pour les bénéficiaires
- ➡ une traçabilité des droits attribués
- ➡ une modernisation des pratiques de gestion sociale

LA COMMUNICATION

L'année 2025 marque une étape importante dans le déploiement de la stratégie de communication de l'association. Dans un contexte où les enjeux sociaux, humains et territoriaux sont de plus en plus complexes, il est essentiel de renforcer notre présence, d'affirmer nos valeurs et de rendre visibles les réalités vécues par les personnes que nous accompagnons.

La stratégie déployée en 2025 vise à promouvoir les valeurs humaines qui fondent notre action, à sensibiliser le grand public aux métiers du médico-social et à renforcer notre impact auprès de l'ensemble de nos partenaires. Elle s'inscrit dans une dynamique d'innovation, de cohérence et de valorisation des parcours humains.

L'un des axes centraux de 2025 a été la mise en lumière des personnes accompagnées

Accueil des étudiants en communication de need for school

L'année 2025 a débuté avec un projet ambitieux : l'accueil de deux classes du centre de formation Need For School pour une immersion d'une semaine en Protection Judiciaire des Majeurs. Pour la première fois, l'ATMP76 ouvrait ses portes à des classes d'étudiants afin de leur permettre :



De découvrir nos missions et rencontrer les professionnels



D'interroger les enjeux humains de la protection juridique



De produire des propositions de supports de communication dans le cadre d'un challenge pédagogique

Les productions réalisées ont nourri notre réflexion sur la manière de raconter nos métiers et ont contribué à la préparation de la Semaine Nationale de la Protection Juridique des Majeurs 2025, notamment par la création de supports vidéo qui ont permis de mettre en lumière des personnes accompagnées en collaboration avec les mandataires, qui ont, pour leur part livré un retour d'expérience sur leur métier.



LA COMMUNICATION

La réalisation des portraits de personnes accompagnées



Plusieurs professionnels de l'ATMP76 dans l'exercice de leurs missions ont été suivis lors de leurs rencontres avec les majeurs protégés. Ces immersions ont donné lieu à la réalisation de portraits.

Ainsi 33 portraits de personnes accompagnées ont été réalisés qui leur ont été remis et qui sont également exposés dans les différents pôles de l'association.

Ces portraits, accompagnés de récits de vie et de témoignages authentiques, ont permis de donner un visage, une voix et une histoire aux personnes en situation de vulnérabilité.

Plusieurs majeurs ont également accepté de partager leur expérience ou leurs talents, donnant lieu à des articles dédiés dans notre journal interne.

La newsletter

En 2025, la newsletter interne a poursuivi son rôle de trait d'union entre les équipes réparties sur les trois sites. Après une première année d'existence marquée par l'enthousiasme des lecteurs, l'année 2025 a confirmé l'importance de ce rendez-vous trimestriel pour la vie de l'atmp76.

Tout au long de l'année, quatre numéros ont été publiés, chacun apportant un éclairage particulier sur :

- ➡ Les projets en cours
- ➡ Les réussites collectives
- ➡ Les temps forts de la structure
- ➡ La vie l'ATMP76

L'année 2025 a également inauguré un format renouvelé, impulsé par une équipe de quatre volontaires particulièrement investis.

Grâce à leur dynamisme, la newsletter a gagné en richesse et en attractivité :



Interviews



Reportages
photos



Encadrés
thématiques



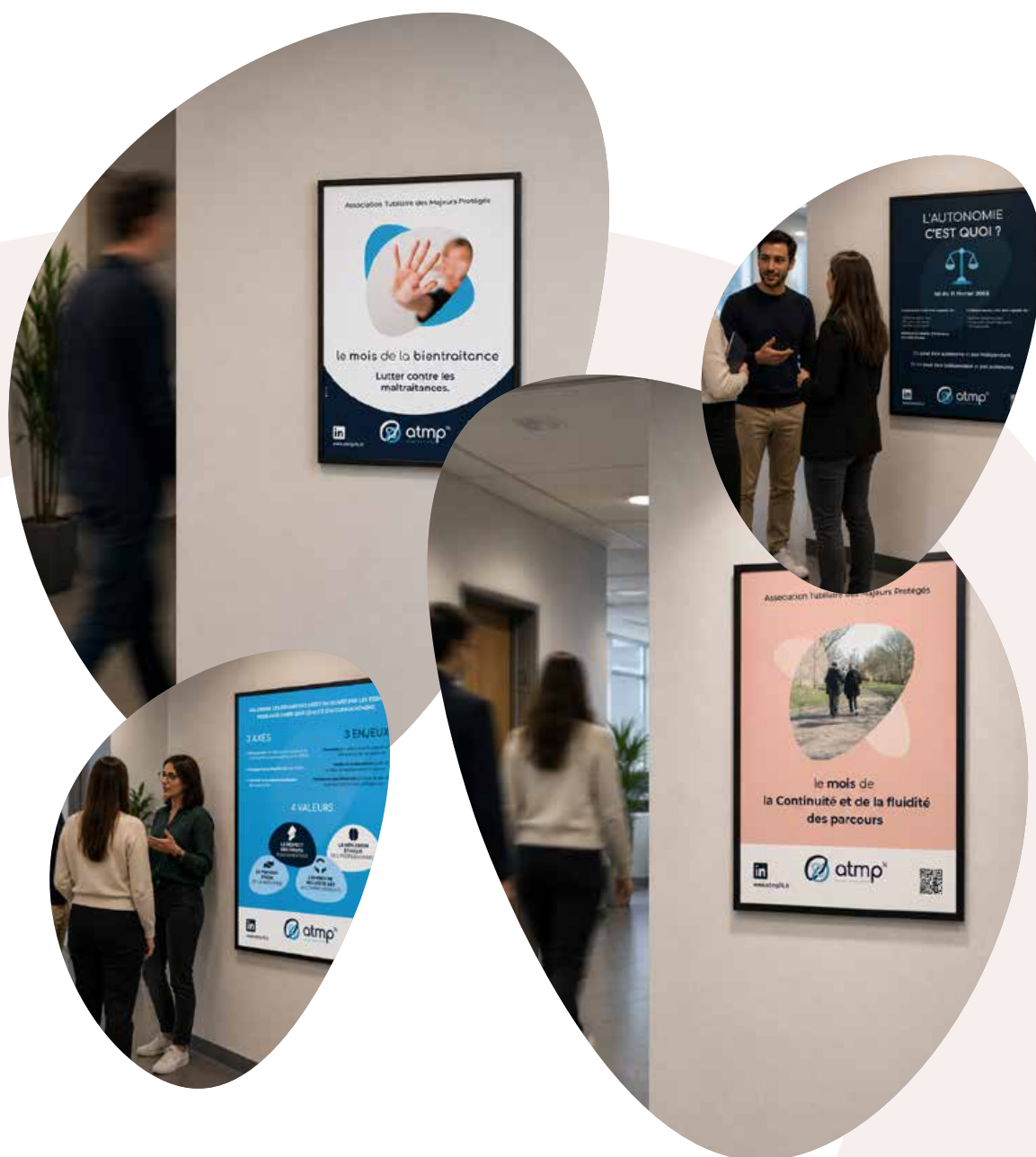
Chroniques
récurrentes

LA COMMUNICATION

Les campagnes mensuelles qualité

En 2025, nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre campagne mensuelle de communication, alignée sur les grands axes de la HAS.

Ces campagnes ont permis de structurer nos messages, et de sensibiliser régulièrement nos équipes. Chaque mois permet d'aborder une nouvelle thématique qui est reprise en réunion d'équipe.



LA COMMUNICATION

2025 : des initiatives partagées au service du collectif

2025 a également été marquée par une redynamisation des initiatives partagées, avec une participation plus accrue à des événements fédérateurs, tant en interne qu'aux côtés de nos partenaires du médico-social.

01 Sensibilisation à l'autisme

À l'occasion de la campagne nationale menée par La Main Tendue, les équipes ont affiché un signe bleu en soutien aux personnes autistes et à leurs familles, renforçant ainsi nos liens avec les acteurs spécialisés du territoire.



Journée institutionnelle

02

Organisée au Palais des Régates à Sainte-Adresse, la cette Journée a rassemblé de nombreux partenaires et permis de valoriser les collaborations existantes et de renforcer les synergies territoriales.

03 Participation à l'Amazone du Havre

Plusieurs professionnels ont pris part à cette course solidaire en arborant des tee-shirts aux couleurs de l'ATMP76. Leur engagement a permis de porter haut les valeurs de l'association et de renforcer notre visibilité autour d'un événement fédérateur, placé sous le signe de la solidarité et de la lutte contre le cancer du sein.



LA COMMUNICATION

01 Course Aglaé Transmanche de Fécamp

L'ATMP76 a également participé à la course Aglaé Transmanche dans laquelle trois majeurs protégés accompagnés par l'association ont pris part à la course, incarnant pleinement les valeurs d'inclusion, de participation citoyenne et de dépassement de soi.

Pour marquer notre soutien, l'ATMP76 a floqué plusieurs bateaux du logo de l'association, renforçant ainsi notre visibilité et notre engagement auprès des participants et du public.



02 OCTOBRE ROSE

Plusieurs mobilisations lors de cette campagne ont été organisées dont l'une qui a mobilisé, pour une marche de 6 km les majeurs protégés suivis au Centre Arcaux, les professionnels qui les accompagnent au quotidien et professionnels de l'atmp76.



03 HALLOWEEN ET LUTINS

Des animations conviviales ont été proposées autour d'Halloween, des lutins maléfiques renforçant la cohésion interne et la dynamique associative.

LA COMMUNICATION

Une communication digitale et diversifiée

Une présence renforcée sur linkedin

L'ATMP76 a intensifié sa présence sur LinkedIn, devenant un véritable relais d'information et de valorisation professionnelle.



54
publications
en 2025

- ➔ Le meilleur score d'audience a été atteint avec l'annonce de la création du Pôle Ressource : 11 373 impressions
- ➔ Le partenariat avec UNOVIA a généré 6 901 vues
- ➔ Un focus sur l'accueil de stagiaires au Havre a atteint 3 028 vues

Cette dynamique confirme l'intérêt croissant du public pour nos actions et renforce notre attractivité auprès des partenaires et futurs collaborateurs.

MOTION DESIGN : Un nouveau format pour mieux expliquer nos missions

2025 a vu le lancement de nos premiers contenus en motion design, un format moderne et pédagogique. Le premier module, consacré à l'ouverture de mesure, a permis de rendre plus accessible un processus souvent perçu comme complexe.

Diffusé sur notre site internet et notre chaîne Youtube, il servira également de support aux interventions extérieures.



Déploiement de Signitic

L'ATMP76 a déployé Signitic pour harmoniser les signatures mail et diffuser des campagnes régulières de communication auprès de l'ensemble des interlocuteurs externes.

Cet outil renforce la cohérence de notre identité visuelle et permet une diffusion efficace de messages clés.

Présence sur Soliguide

L'atmp76 est dorénavant présent sur Soliguide, plateforme de référence pour l'orientation sociale.

- ➔ Cette visibilité permet :
- ➔ D'améliorer l'accès à nos services
- ➔ De faciliter l'orientation des partenaires
- ➔ De renforcer notre ancrage territorial auprès des acteurs du social et du médico-social



LA COMMUNICATION

Gestion des avis Google

Une attention particulière a été portée à la gestion des avis Google. L'ATMP76 a mis en place une réponse systématique et maîtrisée, orientant les usagers vers le dispositif : « Réclamation » lorsque cela est nécessaire.

Cette démarche garantit une communication professionnelle, respectueuse et conforme à nos obligations.



Refonte du site web - une arborescence repensée

En cohérence avec la nouvelle organisation interne, une nouvelle arborescence du site web a été conçue en 2025. Ce travail prépare la livraison du nouveau site en 2026, avec pour objectifs :

- ➔ Une navigation simplifiée
- ➔ Une meilleure compréhension de nos missions
- ➔ Une accessibilité renforcée
- ➔ Une identité visuelle modernisée



Dynamisation des supports

En 2025, l'ATMP76 a engagé une redynamisation importante de ses supports de communication institutionnels. Cette démarche répondait à un besoin croissant de cohérence, de lisibilité et d'harmonisation de nos messages sur l'ensemble du territoire. Elle visait également à disposer d'outils adaptés pour présenter nos missions lors des nombreuses rencontres extérieures auxquelles nous avons participé.

Dans ce cadre, plusieurs supports ont été créés afin de mieux refléter la diversité de nos activités et de faciliter la compréhension de nos interventions par différents publics.

- ➔ Plaque de présentation générale de l'ATMP76
- ➔ brochure dédiée à l'ISTF
- ➔ document explicatif sur la MASP 2
- ➔ guide pratique permettant d'accompagner les usagers dans la procédure de demande de mesure de protection.



LA COMMUNICATION

Ces supports harmonisés ont été largement mobilisés lors de nos participations à des forums, de nos interventions dans des établissements, de nos rencontres avec les familles ou encore de nos actions de sensibilisation auprès des écoles.

Ils ont permis de transmettre une information claire, structurée et accessible, tout en renforçant la visibilité de l'association et en valorisant l'étendue de nos missions.

Grâce à cette stratégie, l'atmp76 a pu affirmer une présence professionnelle et cohérente sur l'ensemble du territoire, tout en facilitant le dialogue avec les partenaires, les usagers et le grand public.

LA COMMUNICATION - PERSPECTIVES 2026



En développant une communication plus dense, plus structurée et profondément humaine, l'atmp76 entend poursuivre cette dynamique en 2026, avec l'ambition de porter toujours plus haut les valeurs qui fondent son action.

Cette stratégie d'impact, fondée sur l'authenticité, la proximité et l'expertise, constitue un levier essentiel pour renforcer notre mission, affirmer notre présence sur le territoire et consolider la confiance de nos partenaires comme des personnes accompagnées.

Poursuivre et renforcer la transformation numérique



Poursuivre la mise en place de systèmes d'information plus performants pour offrir des espaces de communication en interne plus fluides, souples et modernes.

- ➔ Outils plus performants
- ➔ Communication internet plus fluide et moderne
- ➔ Meilleure collaboration au service de nos missions

Valoriser les parcours des personnes accompagnées



Formaliser un recueil d'expériences, témoignages et récits de vie pour rendre visibles les réalités humaines de la protection juridique et donner la parole aux personnes accompagnées.

- ➔ Mettre en lumière les parcours et expériences
- ➔ Lutter contre les représentations réductrices ou stigmatisantes
- ➔ Renforcer notre impact humain et notre authenticité

LA COMMUNICATION - PERSPECTIVES 2026

Affirmer notre présence dans les médias et le débat public



Développer notre visibilité dans les médias écrits et audiovisuels et investir les revues professionnelles pour partager notre expertise.

- ➔ Communiqué de presse réguliers
- ➔ Présence dans la presse locale
- ➔ Publications dans les revues professionnelles à comité de lecture
- ➔ Participation accrue à des événements nationaux, régionaux et locaux

Moderniser, valoriser, affirmer notre place dans l'écosystème



Consolider notre position au sein de l'écosystème professionnel et médiatique en alignant nos outils, nos actions et nos valeurs.

- ➔ Outils modernisés
- ➔ Personnes accompagnées mises en valeur
- ➔ Rayonnement renforcé auprès des partenaires et du public

Préparer et célébrer les 50 ans de l'atmp76



2026 marquera le lancement des travaux préparatoires à la célébration des cinquante ans de l'ATMP76.

50 ans d'inclusion, de passage de l'ombre des hospices à la lumière du vivre-ensemble, 50 ans d'engagement au service des personnes les plus vulnérables.

Raconter notre histoire

Réalisation de films pour témoigner de notre histoire collective, de l'évolution des pratiques et des parcours humain

Mettre en lumière

Valoriser les femmes et les hommes qui ont construit l'ATMP76 et continueront de la faire grandir.

Se tourner vers l'avenir

Un anniversaire pour affirmer notre identité, valoriser notre histoire et projeter l'association vers l'avenir avec ambition et cohérence.

LE DÉVELOPPEMENT DE PROJET

L'ATMP76 s'inscrit résolument dans le développement de nouveaux projets afin de renforcer et diversifier son offre en protection juridique des majeurs.

La création du pôle ressource Seinomarin



L'année 2025 a également été marquée par une avancée majeure : la DREETS Normandie et la DGCS ont retenu le projet de création d'un pôle ressource seinomarin de la PJM, impulsé par l'ATMP76.

En collaboration étroite avec l'UDAF76, l'AHAPS et le CMBD, l'association assurera la coordination de ce premier pôle départemental.



Notre ambition

Structurer un espace d'appui, de partage et de montée en compétences au service de l'ensemble des acteurs de la protection juridique des majeurs.

Au service du territoire

Ce dispositif répond à un besoin clairement identifié sur le territoire :

- ➔ Renforcer la cohérence des pratiques
- ➔ Fluidifier les échanges
- ➔ Soutenir les professionnels confrontés à des situations de plus en plus complexes

Quatre axes majeurs guideront son action

01

L'étude des situations complexes permettra d'apporter un éclairage collectif sur des problématiques sensibles, d'harmoniser les postures professionnelles et de sécuriser les accompagnements.

02

La promotion de l'expression des personnes protégées constituera un levier essentiel pour renforcer leur pouvoir d'agir et garantir la prise en compte de leur parole dans les décisions qui les concernent.

03

Le développement des compétences professionnelles visera à soutenir la professionnalisation continue des mandataires, dans un contexte d'évolution constante des cadres juridiques et sociaux.

04

La communication entre acteurs et institutions favorisera une meilleure lisibilité des missions de chacun, une coordination renforcée et, in fine, une qualité accrue du service rendu aux personnes protégées.

Ce pôle ressource représente ainsi un véritable investissement collectif au service d'une protection juridique plus cohérente, plus lisible et plus respectueuse des droits et besoins des personnes accompagnées.

LE DÉVELOPPEMENT DE PROJET

Vers l'insertion socioprofessionnelle des majeurs protégés : le dispositif impulsions



L'ATMP76 a également répondu à un appel à projets de la DREETS Normandie dans le cadre du FSE+. Le projet « Impulsion », rédigé cette année, vise à favoriser l'insertion socio-professionnelle des majeurs protégés en âge de travailler.



Objectif

Favoriser l'insertion socio-professionnelle des majeurs protégés en âge de travailler



Expérimentation innovante

Un parcours personnalisé vers l'emploi ou la formation combinant ateliers individuels et collectifs



Partenaire clé

Un parcours personnalisé vers l'emploi ou la formation combinant ateliers individuels et collectifs



Territoire

Déployé sur le ressort du tribunal judiciaire de Rouen



Mise en oeuvre

Le repérage des bénéficiaires a débuté en fin d'année auprès des DMJPM de Rouen
Durée : 24 mois



LE DÉVELOPPEMENT DE PROJET

Un enjeu majeur

L'accès à l'emploi demeure l'un des leviers les plus puissants pour renforcer l'autonomie, la dignité et l'inclusion sociale des personnes protégées.

Beaucoup d'entre elles se heurtent à des freins multiples qui nécessitent un accompagnement spécifique et coordonné.

- ➔ Manque de confiance
- ➔ Ruptures de parcours
- ➔ Difficultés administratives
- ➔ Isolement
- ➔ Méconnaissance des dispositifs

« **Impulsion** » ambitionne ainsi de lever ces obstacles en proposant un cadre **sécurisant, progressif et adapté** aux capacités de chacun.

Une dynamique partenariale au service de l'insertion

Au-delà de l'accompagnement individuel, le projet vise également à structurer un réseau partenarial durable associant :

- ➔ acteurs de l'emploi
- ➔ acteurs de la formation
- ➔ acteurs du médico-social
- ➔ acteurs du secteur tuteur

Cette dynamique collective permettra de **fluidifier les orientations**, d'**améliorer la lisibilité** des dispositifs et de **renforcer la coopération** entre institutions.

Des objectifs ambitieux



Produire des outils et méthodes transférables à d'autres territoires, afin de contribuer à une meilleure prise en compte des besoins des majeurs protégés dans les politiques d'insertion.

« **Impulsion** » s'inscrit ainsi comme une démarche ambitieuse, porteuse d'innovation sociale et d'opportunités concrètes pour les personnes accompagnées.

LE DÉVELOPPEMENT DE PROJET

L'accompagnement social lié au logement

Un nouvel axe structurant pour l'inclusion durable

En 2025, l'ATMP obtient un agrément lui permettant de développer des activités d'intermédiation locative, de gestion locative et d'ingénierie sociale, financière et technique.

Cette reconnaissance ouvre la voie à la création d'un service logement dédié pour prévenir les ruptures de parcours, soutenir l'intégration territoriale, renforcer les compétences budgétaires et favoriser le pouvoir d'agir des personnes accompagnées.

L'accompagnement social lié au logement devient ainsi un axe structurant du développement de l'association, au service d'une inclusion durable et d'un accès effectif aux droits.



Un constat partagé : le logement, un déterminant majeur

Le logement est l'un des piliers de la stabilité et de l'autonomie des personnes protégées.

Les difficultés d'accès ou de maintien peuvent fragiliser les parcours, générer des ruptures et accroître la vulnérabilité sociale.

Ce nouveau service permet d'agir en amont, d'anticiper les risques et d'apporter des solutions adaptées.

- ➔ Agir en amont et anticiper les risques d'expulsion
- ➔ Sécuriser les relations avec les bailleurs
- ➔ Accompagner dans la compréhension et la gestion des obligations locatives

3 approches complémentaires

Intermédiation locative

Proposer des solutions souples et adaptées pour faciliter l'accès à un logement.

- ➔ Mobiliser un réseau de logements
- ➔ Faciliter l'accès au parc locatif pour les personnes exclues
- ➔ Sécuriser l'entrée dans le logement

Gestion locative

Offrir un cadre rassurant pour les bailleurs et les locataires.

- ➔ Suivi régulier et personnalisé
- ➔ Médiation en cas de difficultés
- ➔ Sécurisation des paiements et des relations locatives

Ingénierie sociale, financière et technique

Accompagner vers plus d'autonomie dans la gestion du logement.

- ➔ Maîtrise du budget et des charges
- ➔ Prévention des impayés
- ➔ Entretien du logement et cadre de vie

LE DÉVELOPPEMENT DE PROJET

Un travail en réseau au service de l'inclusion

Ce service s'appuie sur des partenaires territoriaux forts pour une action cohérente et efficace.

- ➔ Bailleurs sociaux et privés
- ➔ Collectivités territoriales
- ➔ Services sociaux et médico-sociaux
- ➔ Acteurs de l'hébergement et de l'habitat

Mieux articuler les actions de protection juridique avec les politiques locales de l'habitat. Apporter une expertise spécifique sur les besoins des majeurs protégés.

Un nouvel axe structurant pour l'inclusion durable

Au-delà de l'accompagnement individuel, le projet vise également à structurer un réseau partenarial durable associant :

- ➔ acteurs de l'emploi
- ➔ acteurs de la formation
- ➔ acteurs du médico-social
- ➔ acteurs du secteur tuteur

Cette dynamique collective permettra de **fluidifier les orientations**, d'**améliorer la lisibilité** des dispositifs et de **renforcer la coopération** entre institutions.

Des objectifs ambitieux

Un impact concret pour les personnes et le territoire



Habitat stable
et adapté



Autonomie
renforcée



Participation
sociale



Exercice
effectif des
droits



Inclusion durable
sur le territoire

En plaçant le logement au cœur de son action, l'ATMP76 affirme sa volonté d'agir durablement pour l'autonomie, la dignité et l'inclusion des personnes accompagnées.




Rouen


Le Havre


Dieppe



Association Tutélaire
des Majeurs Protégés

☎ Tél. **02 76 51 79 00**

📍 CS 14070 - 76022 Rouen Cedex 1

atmp76.fr