Rapport d'activité

Acodège
Construisons avec nos différences

DAME ARIA 2024

SOMMAIRE

PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE 4

1.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ASSOCIATION 4

I.2. ARCHITECTURE ASSOCIATIVE 6

1.3. PRINCIPAUX FINANCEURS 6

PRESENTATION DE l'ETABLISSEMENT 7

2.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT 7

2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT 8

POPULATION ACCUEILLIE ET SUIVI DE L'ACTIVITE DE L'ETABLISSEMENT 11

3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES 11

3.2. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE 22

3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES 26

3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES 28

3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE 30

VIE DE l'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS 33

4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2023 ET 2024 – FAITS MARQUANTS 33

4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL 36

PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE 39

5.1. BILAN 2024 DU PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE 43

5.2 PLAN D'ACTIONS D'AMELIORATION DE LA QUALITE A METTRE EN ŒUVRE EN 2025 44

RESSOURCES HUMAINES 46

6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS 46

6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES 48

6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL 49

6.5. POLITIQUE DE FORMATION 56

ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT 59

ELEMENTS FINANCIERS 2024 61

1. RESULTAT D'EXPLOITATION 61

2. INVESTISSEMENTS 68

Chapitre 1

PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE

1.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ASSOCIATION

Raison sociale	Acodège
Siège Social	2 rue Gagnereaux - BP 61402 - 21014 DIJON Cedex
Adresse e-mail	acodege@acodege.fr
Statut juridique	Association Loi 1901 - Déclarée à la préfecture de Côte-d'Or : 19 novembre 1984
Parution au journal officiel	4 décembre 1984
Reconnue d'intérêt général	21 mars 2014
N° SIRET	333 695 922 004 63
N° FINESS	210984076
Identité de la personne morale	Claude Guillet, Président
Effectif au 31.12.2024	845 salariés
	222 ouvriers (ESAT)
Budget	63 M€ (source 2024)
Nombre d'adhérents	69 (au 31.12.2024)
Nombre de bénéficiaires	5900 (source 2024)
Pour en savoir plus	www.acodege.fr

« L'émancipation par les liens »

L'Acodège en action

Dans un contexte de mutations profondes du secteur social et médico-social, des politiques publiques, du paysage institutionnel, l'Acodège aborde ces enjeux et ces changements dans un esprit de responsabilité. Elle recherche en permanence la qualité des réponses apportées par les établissements et services. Elle se réorganise avec un objectif de modernisation, d'adaptation et d'ajustement de son offre de service.

L'Acodège a fait le choix de poursuivre la rénovation de ses modes d'organisation et de management afin de permettre un engagement dans l'action sociale auprès des personnes, enfants, adultes, familles et groupes, favorisant l'affirmation de la personne comme valeur fondamentale et la société comme lieu de développement du lien social.

Organisée en deux pôles, social et handicap, et en plateformes de services et de compétences, l'Acodège regroupe près de 40 établissements, services sociaux ou médico-sociaux, nécessaires à sa mission.

Notre vocation

La vocation de l'Acodège est de promouvoir et mettre en place, avec les personnes vulnérables ou en situation de fragilité, toutes actions qui favorisent une vie en société propice à leur épanouissement et à leur autonomie, dans le respect de leur singularité, en lien avec leur environnement.

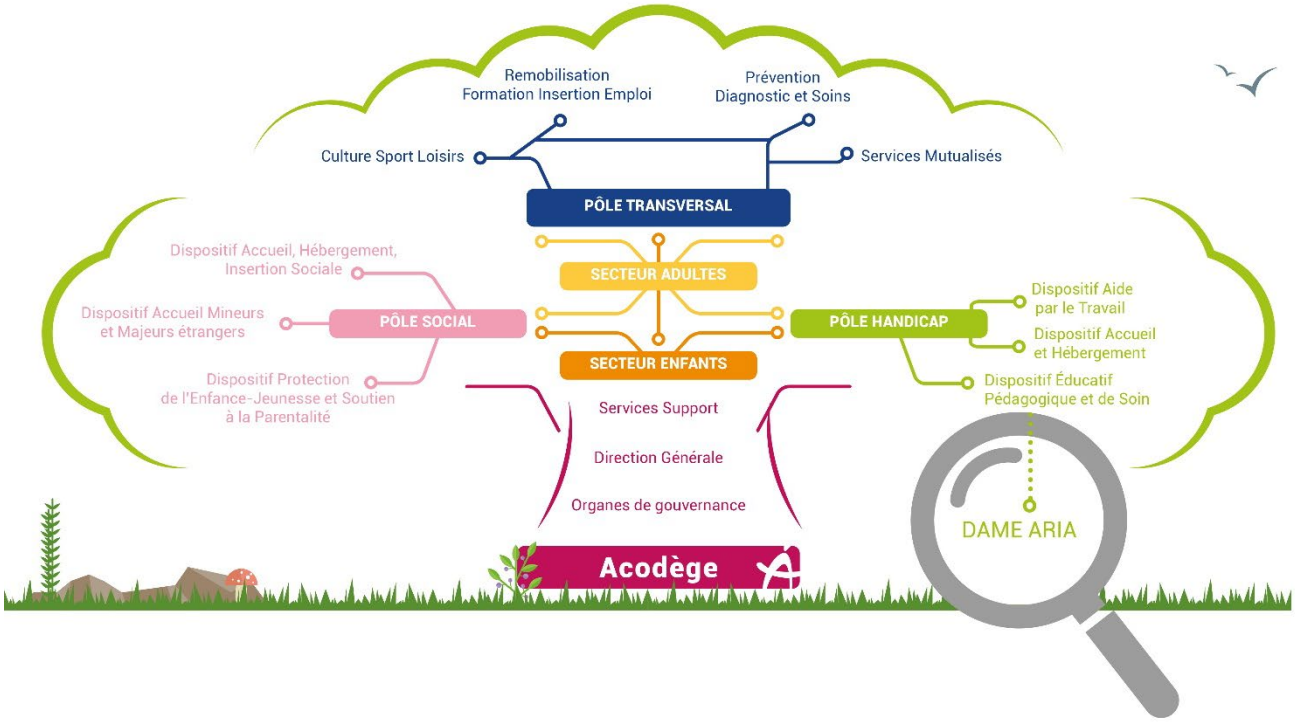
Nos ambitions pour 2020-2024

En 2020, l'Acodège a finalisé son nouveau Projet Associatif. Ce document fondamental exprime les valeurs et les principes, et définit - ou redéfinit - les missions et les objectifs en fonction des besoins des publics, et des contraintes de notre environnement socio-économique. Les grandes orientations stratégiques définies s'articulent autour de 7 ambitions pour :

- la gouvernance associative,
- le respect des droits des personnes accompagnées,
- la qualité des prestations,
- les relations et l'accompagnement,
- les relations et les conditions de travail,
- le vivre ensemble,
- le développement durable.

C'est l'ensemble de ces orientations, et leurs déclinaisons en actions, qui composeront le plan opérationnel du nouveau Projet Associatif.

I.2. ARCHITECTURE ASSOCIATIVE



I.3. PRINCIPAUX FINANCEURS

Dossier Usager Informatisé

Chapitre 2

PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

2.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT

Nom de l'établissement ou du service	Dispositif d'Accompagnement Médico Educatif ARIA
Nom du directeur	Madame BELLINI Sophie
Mode de financement	Agence Régionale de Santé Bourgogne-Franche-Comté
Adresse administrative	20, rue Saint Vincent de Paul – 21000 DIJON (IME – AJHC)
Adresse antenne 1	SESSAD ARIA 20, boulevard des Gorgets – 21000 DIJON
Adresse antenne 2	UEMA École Fontaine aux Jardins – 21800 QUETIGNY
Adresse antenne 3	UEMA École Maternelle Drapeau – 21000 DIJON
Adresse antenne 4	UEMA École Bernard Barbier – 21700 NUITS ST GEORGES
Adresse antenne 5	UEEA École Trémouille – 21000 DIJON
Adresse e-mail	@acodege.fr
N° SIRET	333 695 922 00588
N° FINESS	21 078 032 6
Date d'arrêté de création	1er janvier 2021
Date de la dernière autorisation	1er septembre 2024
Date de la dernière évaluation externe	2010

Dates du projet d'établissement	En cours de renouvellement
Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours)	204
Capacité de l'établissement ou du service	110
Effectif salariés au 31.12.2024	106
Nombre de bénéficiaires (source 2024)	File Active 2024 :150 Effectif au 31/12/24 : 136 (45 en AJHC et 91 en PMO)
Nombre de bénévoles actifs	0
Nombre de CVS (ou instances de participation) réalisés sur l'année	3

2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

Le Dispositif d'Accompagnement Médico Educatif ARIA, est constitué d'un ensemble de services ayant pour mission d'accompagner des enfants et adolescents, âgés de 3 à 20 ans, présentant un Trouble du Spectre de l'Autisme et orientés par la CDAPH.

Le DAME ARIA propose plusieurs modalités d'accompagnement qui revêtent 2 structurations administratives principales :

- Les Prestations en Milieu Ordinaires (PMO)
- L'accueil Jour et Hébergement complet (AJ-HC)

La structuration en DAME permet de moduler les réponses et les parcours des enfants entre ces 2 modèles de prestation, selon les besoins individualisés et évolutifs des enfants.

1/ Les PMO du DAME ARIA sont les suivantes :

A/ SESSAD ARIA :

Le Service d'Education Spéciale et de Soins A Domicile ARIA est un service spécialisé dans l'accompagnement et l'intervention sur les lieux de vie d'enfants et adolescents présentant un Trouble du Spectre de l'Autisme (TSA) âgés de 3 à 20 ans.

Ses missions s'articulent autour de prestations adaptées et diversifiées sur les lieux de vie de l'enfant, à son domicile, dans son environnement familier ou dans les structures de droits communs, et ce, en accord avec les familles et en lien avec les partenaires concernés.

À ce titre, le SESSAD ARIA propose et coordonne :

- des prestations éducatives individuelles ou groupales, rééducatives et/ou thérapeutiques,

- un accompagnement et un soutien à la scolarisation en milieu scolaire (en école maternelle ou élémentaire, en Unité d'Inclusion Scolaire (ULIS), primaire, collège.

- un accompagnement des familles se déclinant sous forme de soutien à la parentalité, ou de guidance parentale

- la mise en œuvre de partenariats avec l'ensemble des intervenants et acteurs impliqués dans l'accompagnement de l'enfant, conférant au SESSAD une mission ressource.

Le SESSAD ARIA est agréé selon arrêté d'autorisation modifié le 1er septembre 2024 pour accompagner 41 enfants et adolescents. Mais il bénéficie depuis le 1er septembre 2022 d'une extension de capacité hors agrément, financée par une enveloppe de CNR. Cette extension provisoire est de 18 places en Septembre 2022, puis 22 places en Septembre 2023, et enfin 19 places en septembre 2024, dites places de « rentrée inclusive », soit 60 places au total.

B/ Les UEMA

En partenariat avec l'Éducation Nationale, les Unités d'Enseignement Maternelle Autisme sont des dispositifs d'accompagnement précoce de jeunes enfants âgés de 3 à 6 ans, intégrés dans des écoles ordinaires, proposant une pédagogie adaptée, répondant aux attendus d'un programme scolaire de cycle maternel, associée à un projet d'accompagnement développemental global.

Le DAME ARIA est porteur des 3 UEMA implantées sur le Département de la Côte-d'Or. Elles ont chacune une capacité de 7 places, ce qui constitue une capacité totale de 21 places selon arrêté d'autorisation. Elles se situent :

- A Quetigny, école maternelle Fontaine aux Jardins
- A Dijon, école maternelle Drapeau
- A Nuits St Georges, école maternelle Bernard Barbier.

C/ L'UEEA

En partenariat là encore avec l'Éducation Nationale, l'Unité d'Enseignement Élémentaire Autisme, est un dispositif de l'école inclusive, implanté en école ordinaire, visant à proposer une pédagogie adaptée, soutenue par une approche médico-sociale dans une logique d'accompagnement global de l'enfant.

L'UEEA est implantée à l'école élémentaire Trémouille à Dijon et présente une capacité selon arrêté d'autorisation de 10 places.

AU TOTAL POUR LES PMO DU DAME ARIA :

- 72 PLACES AUTORISEES
- 91 PLACES EFFECTIVES DEPUIS LE 01/09/24

2/ l'AJ-HC du DAME ARIA

Il s'agit de l'IME ARIA situé sur le site de la Montagne Sainte-Anne à Dijon.

L'IME ARIA est agréé pour accompagner 38 jeunes, âgés de 6 à 20 ans, présentant un Trouble du Spectre de l'Autisme. En collaboration avec leur famille, chacun d'entre eux bénéficie d'un Projet Individualisé d'Accompagnement (PIA) répondant à l'ensemble de leurs besoins.

L'IME ARIA accueille donc en journée 38 enfants et adolescents, de 6 à 20 ans, et propose un accompagnement global, éducatif, pédagogique et de soins.

Dans le cadre de la rentrée inclusive 2024, 7 places supplémentaires sont ouvertes, financées par CNR, passant l'effectif de 38 à 45.

Chaque accompagnement est défini par une équipe pluridisciplinaire et est détaillé dans le Projet d'Accompagnement Individualisé.

Les méthodes éducatives utilisées sont adaptées aux spécificités du Trouble du Spectre de l'Autisme et recommandées par la Haute Autorité de Santé : éducation structurée, approches comportementales, moyens de communication augmentée, analyse des comportements, structuration des lieux et du temps, prise en considération des particularités sensorielles…

Disposant d'une maison de soins, la coordination des soins est un axe majeur de l'accompagnement : suivi global de la santé en lien avec les médecins traitants et les praticiens de ville, évaluation des problématiques somatiques lorsqu'apparaissent des comportements défis, habituation aux soins…

L'établissement fonde son action sur les attentes des familles et les besoins du public accueilli en référence aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles pour un accompagnement bienveillant et de qualité.

Se substituant à une scolarité ordinaire, les prestations dispensées en Accueil de Jour tendent autant que faire se peut à l'inclusion vers le milieu ordinaire.

D'autre part, la prestation « Hébergement Complet » prend la forme d'une Unité de Répit d'une capacité de 8 lits. Cette modalité d'hébergement répond aux objectifs suivants :

- Proposer des nuitées de répit régulières aux familles
- Répondre aux situations d'urgence
- Évaluer et développer l'autonomie des jeunes dans la vie quotidienne en vue de préparer le projet d'avenir vers le secteur adulte

Les accueils en unité de répit sont séquentiels et planifiés et donnent lieu à un ajustement du contrat de séjour.

AU TOTAL POUR L'AJ-HC DU DAME ARIA :

- 38 PLACES AUTORISEES
- 45 PLACES EFFECTIVES DEPUIS SEPTEMBRE 2024
- DONT 8 LITS D'UNITE DE REPIT
- 1 UNITE D'ENSEIGNEMENT EXTERNALISEE EN COLLEGE

Chapitre

3

POPULATION ACCUEILLIE ET SUIVI DE L'ACTIVITE DE L'ETABLISSEMENT

3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES

Effectif - Pyramide des âges DAME ARIA

	EFFECTIF PRESENT N-1		ADMISSIONS ENTREES N		SORTIES ANNEE N		EFFECTIF PRESENT ANNEE N	
	H	F	H	F	H	F	H	F
de 2 à 5 ans	11	1	9	1			20	2
de 6 à 9 ans	28	7	7		3	2	32	5
de 10 à 13 ans	30	3	4		4		30	3
de 14 à 17 ans	28	5			1		27	5
de 18 à 20 ans	12	2			3	1	9	1
21 ans et +	2						2	0
TOTAL / SEXE	**111**	**18**	**20**	**1**	**11**	**3**	**120**	**16**
Total H/F	**129**		**21**		**14**		**136**	

Ce tableau concerne les effectifs globaux du DAME ARIA et ne prend pas en considération les mouvements internes (lorsqu'un enfant passe de PMO en AJ-HC ou d'UEMA en SESSAD par exemple).

Au total : 136 usagers sur le DAME au 31/12/24 (45 en AJHC et 91 en PMO)

Nous observons toujours une forte prévalence de garçons : 95% des entrants en 2024 sont des garçons.

Effectif - Pyramide des âges PMO : SESSAD & unités

	EFFECTIF PRESENT N-1	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
de 2 à 5 ans	19	10	0
de 6 à 9 ans	31	7	6
de 10 à 13 ans	24	4	9
de 14 à 17 ans	13	1	1
de 18 à 20 ans	1	0	3
Total	**88**	**22**	**19**

	EFFECTIF PRESENT N-1		ADMISSIONS ENTREES N		SORTIES ANNEE N	
	H	F	H	F	H	F
TOTAL / SEXE	**75**	**13**	**20**	**2**	**16**	**3**
Total H/F	**88**		**22**		**19**	

Sur les 22 entrées, 1 provient de l'AJ/HC ARIA, les 21 autres entrées étant des entrées « externes » au DAME. Il y a également 5 mouvements entre UEMA et SESSAD (qui n'apparaissent pas dans le tableau car cela reste des mouvements entre 2 services des PMO du DAME ARIA).

Sur les 19 sorties, 6 sont à destination de l'AJ/HC ARIA, 13 sont des sorties définitives.

Les entrées 2024 en PMO (SESSAD et unités) sont de quatre natures :

- Sorties d'UEMA : 5 sortants en juin 2024 sont intégrés en SESSAD
- 1 transfert en provenance de l'AJ-HC du DAME ARIA
- Admissions ordinaires en cours d'année
- Poursuite de la dynamique territoriale de rentrée inclusive, pour la troisième année consécutive.

Au total au 31 décembre 2024, nous comptons 81 usagers sur le SESSAD et les unités. En sachant que 10 d'entre eux font partie des effectifs du SESSAD et sont scolarisés à l'UEEA.

Cette particularité explique que nous comptabilisions 91 jeunes accompagnés en PMO sur le DAME ARIA au 31/12/24.

L'âge moyen des enfants sur le SESSAD et les unités du DAME est de 9.35 ans, il reste stable comparativement à 2023.

Effectif - Pyramide des âges AJ/HC

	EFFECTIF PRESENT N-1	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
de 6 à 9 ans	4	1	
de 10 à 13 ans	13	5	
de 14 à 17 ans	16		1
de 18 à 20 ans	7		1
21 ans et +	1		
Total	**41**	**6**	**2**

	EFFECTIF PRESENT N-1		ADMISSIONS ENTREES N		SORTIES ANNEE N	
	H	F	H	F	H	F
TOTAL / SEXE	**35**	**6**	**6**	**0**	**1**	**1**
Total H/F	**41**		**6**		**2**	

Au total au 31 décembre 2024, nous comptons 45 usagers sur l'IME.

Les six admissions sont issues de mouvements internes au DAME ARIA :

- 5 jeunes initialement accompagnés par le SESSAD ont été admis en AJ-HC à la rentrée de 2024. Il s'agit exclusivement d'enfants qui ont bénéficié en 2023/24 de la réponse modulaire au sein du dispositif.
- 1 enfant sortant d'UEMA (plus précisément de Quétigny) est entré en AJ-HC.

Sur les 2 sorties, 1 est à destination de notre PMO, en SESSAD plus précisément, le second est un jeune sous amendement CRETON qui a trouvé une place en secteur adulte (en EAM).

L'âge moyen est de plus de 15,78 ans (presque 16 ans) en AJ-HC sur le DAME ARIA au 31/12/24, ce qui reste stable par rapport à 2022.

Liste d'attente PMO

LISTE D'ATTENTE au 31.12.2024	
NOMBRE	DELAI MOYEN D'ATTENTE
155	5 mois et 15 jours

À défaut d'une liste d'attente communiquée par la MDPH, nous nous appuyons ici sur des données extraites de Viatrajectoire. Certains enfants de cette liste apparaissent « en attente » alors qu'ils sont déjà accompagnés par l'une de nos unités (exemple : enfant scolarisé en UEMA et en attente de SESSAD).

Il est frappant de constater que le nombre d'enfants sur liste d'attente pour la PMO du DAME ARIA a quasiment doublé en 1 an, et ce malgré notre extension de capacité et la récurrence du sureffectif dans le cadre de la rentrée inclusive !

Parmi les 155 usagers sur la liste d'attente en PMO, 12 sont déjà accueillis en PMO et sont en attente d'une place SESSAD ou unité, et 2 ont déjà été accueillis en PMO ARIA, ils sont en attente d'une place SESSAD ou unité, mais ne sont plus dans le DAME, faute de place. Il s'agit d'enfants sortants d'UEMA qui se retrouvent dans ce cas en rupture d'accompagnement médico-social.

Le délai moyen d'attente pour les enfants qui ont été admis en PMO sur le DAME ARIA est en 2024 de 5 mois et 15 jours alors qu'elle était de 1.16 an en 2023. Cette importante réduction de ce délai d'attente est probablement corrélée aux successives extensions temporaires de capacités en lien avec les rentrées inclusives de 2022 et 2023 qui ont permis d'apporter plusieurs dizaines de solutions à l'échelle du département (portées par différents OG, dont Acodège et DAME ARIA).

Liste d'attente AJ/HC

LISTE D'ATTENTE au 31.12.2024	
NOMBRE	DELAI MOYEN D'ATTENTE
65	3 ans 4 mois et 8 jours

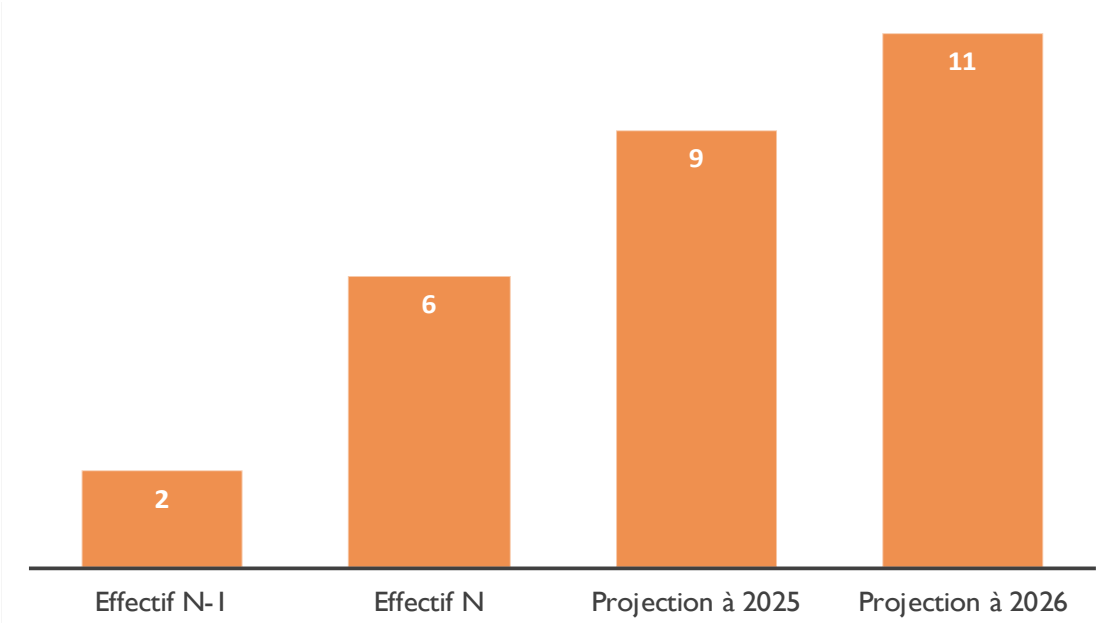
Parmi les 65 usagers sur liste d'attente en AJ/HC, 14 sont accueillis dans notre DAME en PMO, et 3 ont déjà été accueillis dernièrement en PMO ARIA, en sont sortis et à présent sont en attente d'une solution en AJ/HC.

Le délai moyen d'attente pour les enfants qui ont été admis en AJ-HC sur le DAME ARIA est en 2024 de 3 ans 4 mois et 8 jours depuis leur première notification d'orientation vers un IME, alors qu'il était de 2.68 ans en 2023. Cet allongement du délai avant admission est sans doute à mettre en corrélation avec l'augmentation du nombre de jeunes sous amendement Creton. En l'absence de sortie vers le secteur adulte pour ces jeunes, les places se libèrent très peu et les enfants attendent de plus en plus longtemps avant de faire leur entrée à l'IME.

À noter toutefois que les 6 entrants en AJ-HC en 2024 étaient déjà accompagnés en PMO au sein du DAME ARIA, ils bénéficiaient depuis 3 à 4 ans d'une prise en charge soit en SESSAD soit en UEMA ou UEEA. Ce sont donc des enfants qui étaient déjà suivis par le DAME ARIA.

Et ici encore, nous constatons une augmentation exponentielle du nombre d'enfants sur liste d'attente de l'AJ-HC par rapport à 2023 : nous sommes passé de 33 à 65 !

Jeunes Adultes Maintenus en Amendement Creton (JAMAC)



Il s'agit des jeunes de plus de 20 ans accueillis en AJ-HC.

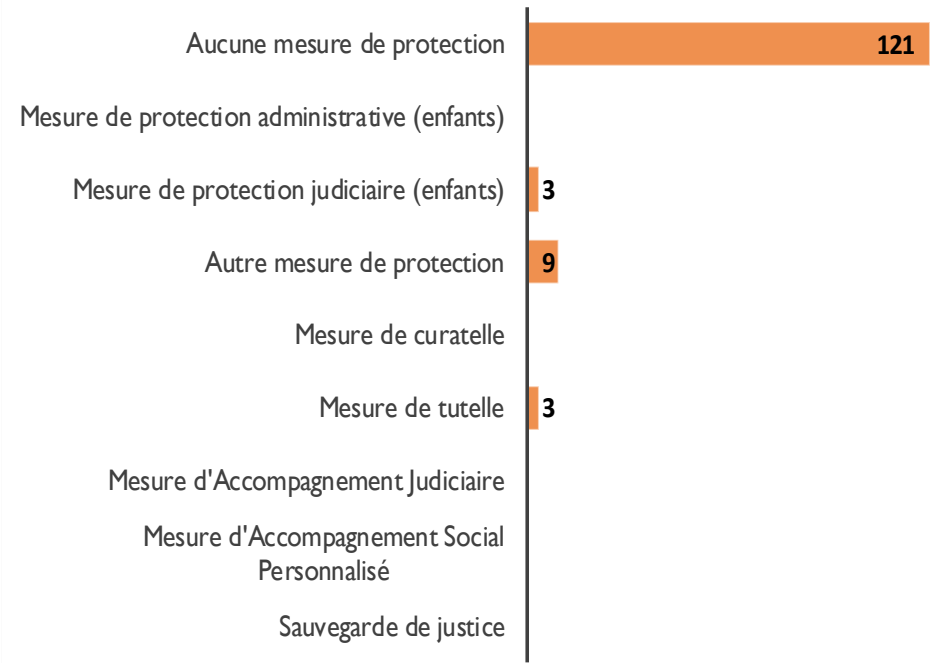
Alors que les sorties vers le secteur adulte entre 2020 et 2022 avaient permis de réduire au maximum la proportion de jeunes sous amendement Creton en 2022 (2.63%), l'évolution de la pyramide des âges, et la saturation des structures pour adultes répondant aux besoins de notre public (orienté en EAM pour l'immense majorité d'entre eux, et en MAS à la marge) agissent défavorablement sur cette donnée chiffrée.

En effet cette proportion est de 16% en 2024, elle sera de 24% en 2025, puis 42% en 2026, par rapport à une capacité autorisée.

Ceci est extrêmement préoccupant.

Répartition des personnes bénéficiant d'une mesure de protection

(Source tableau de bord indicateurs ANAP) au 31/12/2024



89 % de nos bénéficiaires n'ont aucune mesure de protection.

Par autre mesure, il faut entendre « Habilitation Familiale », elle concerne les jeunes adultes de l'AJ-HC

Caractéristiques cliniques PMO (source tableau de bord indicateurs ANAP)

TYPOLOGIE	EFFECTIF PRESENT 31.12.24
DEFICIENCES INTELLECTUELLES	
Déficience intellectuelle à titre principal	
Déficience intellectuelle à titre associé	
AUTISME et AUTRES TROUBLES ENVAHISSANTS DU DEVELOPPEMENT	
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du Développement à titre principal	91
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du Développement à titre associé	
TROUBLES PSYCHIQUES	
Troubles psychiques à titre principal	
Troubles psychiques à titre associé	
APPRENTISSAGES	
Troubles du langage et des apprentissages à titre principal	
Troubles du langage et des apprentissages à titre associé	
DEFICIENCES AUDITIVES	
Déficiences auditives à titre principal	
Déficiences auditives à titre associé	
DEFICIENCES VISUELLES	
Déficiences visuelles à titre principal	
Déficiences visuelles à titre associé	

Tout comme l'année précédente, l'année 2024 a été marquée pour nos services de PMO par l'absence de médecin.

Nous ne disposons donc pas des données cliniques actualisées au 31/12/24.

Les soins sont coordonnés par les familles et les médecins traitants des enfants, et certains sont dispensés à l'interne et d'autres en externe via des conventions avec le secteur libéral.

Voici les données principales de la structuration de l'offre de soins et rééducations en PMO au 31/12/24 :

Psychomotricité en interne :

- 16 jeunes en suivi individuel
- 8 jeunes en groupe pour le SESSAD

- 21 enfants en groupe pour les UEMA

Psychomotricité en libéral (par le biais de convention) : 8 jeunes

Au total pour l'effectif de la PMO, 49% des jeunes accompagnés en PMO ont un suivi en psychomotricité au 31/12/24.

Ergothérapie :

- en interne : 8 jeunes bénéficient de suivi
- en libéral (par le biais de convention) : 6 jeunes bénéficient d'un suivi

Au total, 15 % des jeunes ont un suivi en ergothérapie.

Orthophonie

Uniquement en libéral (par le biais de convention) : 46 jeunes bénéficient d'un suivi individuel, soit 50 % de l'effectif de PMO.

Caractéristiques cliniques AJ/HC (source tableau de bord indicateurs ANAP)

TYPOLOGIE	EFFECTIF PRESENT 31.12.N-1	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
DEFICIENCES INTELLECTUELLES			
Déficience intellectuelle à titre principal			
Déficience intellectuelle à titre associé	41	6	2
AUTISME et AUTRES TROUBLES ENVAHISSANTS DU DEVELOPPEMENT			
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du Développement à titre principal	41	6	2
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du Développement à titre associé			
TROUBLES PSYCHIQUES			
Troubles psychiques à titre principal			
Troubles psychiques à titre associé	15	1	
APPRENTISSAGES			
Troubles du langage et des apprentissages à titre principal			
Troubles du langage et des apprentissages à titre associé	41	6	2
DEFICIENCES AUDITIVES			
Déficiences auditives à titre principal			
Déficiences auditives à titre associé			
DEFICIENCES VISUELLES			
Déficiences visuelles à titre principal			
Déficiences visuelles à titre associé			

Caractéristiques cliniques AJ/HC (suite)

TYPOLOGIE	EFFECTIF PRESENT 31.12.N-1	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
DEFICIENCES MOTRICES			
Déficiences motrices à titre principal			
Déficiences motrices à titre associé			
DEFICIENCES METABOLIQUES			
Déficiences métaboliques à titre principal			
Déficiences métaboliques à titre associé			1
CEREBRO-LESIONS			
Cérébro-lésions à titre principal	1		
Cérébro-lésions à titre associé	4		
POLYHANDICAP			
Polyhandicap			
TROUBLES DU COMPORTEMENT ET DE LA CONDUITE			
Troubles du comportement et de la conduite (TCC) à titre principal			
Troubles du comportement et de la conduite (TCC) à titre associé	18	2	
AUTRES TYPES DE DEFICIENCES			
Autres types de déficiences à titre principal			
Autres types de déficiences à titre associé			

Conformément à l'agrément du DAME ARIA, tous les jeunes accompagnés en AJ-HC présentent un Trouble du Spectre de l'Autisme et autres Troubles Envahissants du Développement (TED) à titre principal. Tous ont une Déficience Intellectuelle à titre associé, ainsi que des troubles du langages et des apprentissages. Ce qui est très significatif du niveau de dépendance de notre public.

Par ailleurs, retenons que :

35% d'entre eux souffrent de troubles psychiques et sont suivi par le médecin psychiatre hospitalier détaché sur le DAME ARIA.

Et 44% présentent des troubles de la conduite et du comportement.

Chez notre public, cette co-morbidité psychique apparaît généralement à l'adolescence et se manifeste par d'importants troubles du comportement. Il peut arriver dans certains cas que les approches d'éducation structurée et autres thérapies comportementales telles qu'elles sont pratiquée ordinairement au DAME ARIA (conformément aux recommandations de l'HAS) ne suffisent plus et le recours aux services de soins est alors recherché.

Dans les cas extrêmes, les manifestations de violence peuvent malheureusement aboutir à des suspensions d'accompagnement. Ces situations nous ont amenés aussi, en collaboration avec les familles, à saisir par 2 fois la C360 en 2024.

Ces fortes proportions de troubles associés expliquent l'organisation et la planification des interventions éducatives nécessaires, au taux d'encadrement élevé sur l'IME.

D'autre part, ce constat conforte le besoin de proposer aux enfants un accompagnement global et pluridisciplinaire. Les rééducations et soins en AJ-HC sont donc organisés en 2024 en interne ou en externe de la façon suivante :

Psychomotricité :

En interne :

15 jeunes en suivi individuel

3 jeunes en groupe

En libéral (par le biais de convention) : 2 jeunes

Au total, 44 % des jeunes de l'AJ-HC sont suivis en psychomotricité au 31/12/24.

Orthophonie :

Uniquement en libéral (par le biais de convention) : 14 jeunes bénéficient d'un suivi individuel, soit 31 % de l'effectif.

Kinésithérapie :

- 2 jeunes suivis en interne
- 3 jeunes suivis en libéral (par le biais de convention)

Autres :

Musicothérapie (par le biais d'une convention) : 8 jeunes bénéficient d'un suivi

Equithérapie (par le biais d'une convention) : 3 jeunes ont bénéficié d'un suivi en 2024.

En globalisant ces chiffres à l'échelle du DAME ARIA, nous faisons le constat que :

- 54% des jeunes bénéficient d'un suivi en psychomotricité
- 44% des jeunes bénéficient d'un suivi en orthophonie

Et 52% de ces suivis se font par le biais de convention avec des praticiens en libéral.

Pour répondre aux besoins des jeunes accompagnés, soulignons que la mise en place de ce type de soins, notamment via les conventions avec le secteur libéral, représente une importante charge financière pour le DAME ARIA.

3.2. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE

Provenance-DAME ARIA

(Source tableau de bord indicateurs ANAP)

	Effectif au 31.12.2024
En provenance du domicile ou du milieu ordinaire	35
En provenance d'un Etablissement de santé	8
En provenance d'un Etablissement ou service médico-social	87
Autre provenance Provenance inconnue	2
Centre Ressource Autisme	4

87 enfants sur les 136 de l'effectif total présent au 31/12/2024 ont bénéficié d'un accompagnement antérieur en établissement ou service médico-social (CAMSP, CMPP…), et 8 enfants viennent d'un établissement de santé.

Au total cela signifie que 70% d'entre eux ont bénéficié d'un suivi spécialisé avant admission au DAME ARIA.

35 enfants proviennent du domicile ou milieu ordinaire (y compris ceux qui relevaient d'une placement ASE), soit 25 % d'entre eux.

4 enfants ont été orientés après diagnostic du CRA.

Origine géographique – Répartition
- Répartition par départements

DEPARTEMENTS	EFFECTIF PRESENT N-1	ADMISSIONS N	SORTIES N
Côte-d'Or (dont mineurs/majeurs non accompagnés)	129	20	14
Départements de Bourgogne-Franche-Comté (Hors Côte-d'Or) soit 25,39,58,70,71,89,90			
Départements limitrophes (52-10)			
Autres départements		1	
Etranger			
TOTAL	129	21	14

La totalité de nos bénéficiaires accompagnés par le DAME ARIA sur l'année 2024 sont de Bourgogne Franche-Comté et quasiment tous de Côte-d'Or.

Parcours scolaire et de formation

- Scolarité et activité PMO : SESSAD & unités

	EFFECTIF PRESENT N - 1	ADMISSIONS ENTREES	SORTIES ANNEE N
Scolarité générale et adaptée (MFR, Education Nationale, SEGPA...)	21	18	
Scolarité spécialisée, Médico-Sociale, (IME, ITEP, ULIS…)	44		3
Accueil de jour	3		7
Activité professionnelle (Contrat de travail, service civique)			
Dispositif de remobilisation (garantie jeune, stage, chantiers éducatifs…)			
Sans activité (plus de 16 ans)			
Déscolarisé (plus de 16 ans)	2		2
TOTAL	**70**	**18**	**12**

Au 31/12/23, 60% des enfants accompagnés en PMO par le DAME ARIA suivent une scolarité spécialisée.

Scolarité et activité AJ/HC

	EFFECTIF PRESENT 31/12/24
Scolarité spécialisée, Médico-Sociale, (IME, ITEP, ULIS…)	31
Déscolarisé (plus de 16 ans)	14
TOTAL	**45**

- Focus sur les suivis spécialisés AJ/HC

Au total, 69 % des jeunes accueillis à l'IME sont scolarisés au 31/12/24, alors qu'ils étaient 88% au 31/12/23. Cette diminution de ce taux de scolarisation s'explique principalement par l'évolution de la pyramide des âges et le nombre accru de plus de 16 ans.

Aujourd'hui plus aucun jeune de plus de 16 ans a encore du temps scolaire dispensé à l'IME, car le temps d'enseignant disponible n'ayant pas évolué malgré le sureffectif de 7 jeune (dans le cadre de la rentrée inclusive 2024), la priorité a été mise sur les enfants les plus jeunes.

Unité Externalisée Collège Boris Vian de Talant

En septembre 2021, cette UE a ouvert ses portes.

Externalisée à l'échelle du DAME ARIA, elle accueille 5 élèves issus des effectifs de l'AJ-HC et 2 issus de l'effectif du SESSAD pour leur proposer jusqu'à 12h de scolarisation hebdomadaire.

- Niveau de scolarisation / formation PMO : SESSAD & unités

	EFFECTIF PRESENT N - 1	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
Maternelle	**60**	**13**	**12**
Primaire	19	5	5
Secondaire	7	4	2
Universitaire			
Professionnelle	1		
Non concernés	1		
TOTAL	**88**	**22**	**19**

- Niveau de scolarisation / formation AJ/HC

	EFFECTIF PRESENT N - 1	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
Maternelle	**25**	**4**	**1**
Primaire	16	2	1
TOTAL	**41**	**6**	**2**

- Diplômes obtenus dans l'année

En 2024, 4 jeunes accompagnés en PMO par le SESSAD ont obtenu des diplômes :

- 2 CFG
- 2 Brevets des Collèges

3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES

Orientations prévues et non réalisées

Aujourd'hui, la porte d'entrée au DAME ARIA est toujours celle de la PMO. Les prises en charge dans le cadre des travaux de rentrée inclusive, se situent toujours dans cette dynamique. Les enfants arrivent donc au DAME ARIA au SESSAD, même si l'orientation cible est AJ-HC.

De ce fait, sur les 60 enfants accompagnés par le SESSAD au 31/12/24, 14 ont une orientation en AJ-HC, soit 24% d'entre eux.

D'autre part, à l'IME, l'orientation vers le secteur adulte est travaillée dès les 18 ans du jeune. De ce fait, bien que nous n'ayons que 6 jeunes au 31/12/24 sous amendement Creton, 10 ont déjà une orientation vers le secteur adulte, soit 22% de notre effectif au 31/12/24 :

- 9 orientations en EAM en attente
- 1 orientation en MAS en attente

Sorties par motif ou destination – DAME ARIA

(Source tableau de bord indicateurs ANAP)

	Mineurs	Adultes	Jeunes sous Amendement CRETON
Décès	0	0	0
Hospitalisation	1	0	0
Retour domicile ou milieu ordinaire avec ou sans accompagnement par un Service médico-social	3	0	0
Réorientation vers un autre ESMS	0	0	1
Sortie vers une autre destination	6	0	0
Sortie définitive (hors accompagnement ou hébergement temporaire, consultation ponctuelle et interruption ou sortie temporaire)	2	1	0
TOTAL	**12**	**1**	**1**

Ici ne sont évoquées que les sorties définitives du DAME ARIA, on n'y trouve pas les mouvements internes au DAME, c'est-à-dire les changements de modalités d'accompagnement, comme, par exemple les passages du SESSAD à l'AJ-HC (ou inversement)

Il est notable que 72% des sorties ont eu lieu vers un autre ESMS.

Durée de séjour ou d'accueil

	NOMBRE d'USAGERS
de 6 mois à 1 an inclus	1
de 1 à 2 ans inclus	6
de 2 à 3 ans inclus	3
de 3 à 4 ans inclus	0
de 4 à 5 ans inclus	0
de 5 à 6 ans inclus	3
de 10 à 20 ans inclus	1
TOTAL	**14**

Un bénéficiaire sortant en 2024 a eu une durée d'accueil supérieure à 10 ans. Il s'agit du jeune adulte sous amendement Creton qui est sorti vers un EAM.

Les durées d'accompagnement en AJ-HC sont historiquement plus longues qu'en PMO. Au 31/12/24, la moyenne de présence est de 5 ans à l'IME.

Somme totale des durées d'accompagnement en nombre de jours

(La durée d'accompagnement est l'écart en nombre de jours entre admission et sortie)

17 131	jours d'accompagnement

(source tableau de bord indicateurs ANAP)

Parmi les sortants des services de PMO, 5 usagers ont intégré notre IME à la rentrée et sont donc restés sur le DAME ARIA, leur durée d'accompagnement n'est donc pas comptabilisée ici, puisque celui-ci est toujours actif à l'échelle du DAME.

3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Nombre de journées d'absence des personnes accompagnées AJ-HC + Unités d'enseignement

823	jours d'absence

Ce chiffre correspond au nombre de jours d'absence sur l'AJ-HC ainsi que dans nos unités d'enseignement. Au total, 823 jours d'absence contre 11 104 jours de présence soit un ratio de 7.41%, ce qui reste stable par rapport à l'année précédente.

Pour plus de précisions sur l'absentéisme :

IME :	635 jours d'absence au total.
UEMA QUETIGNY :	52 jours d'absence au total.
UEMA DRAPEAU :	14 jours d'absence au total.
UEMA NUITS SAINT GEORGES :	90 jours d'absence au total.
UEEA :	32 jours d'absence au total.

Pour les bénéficiaires du SESSAD, la manière de comptabiliser est différente, puisque nous raisonnons en séances non honorées et non en journées d'absence.

Tableau récapitulatif

Pour l'Établissement, nous pouvons globaliser les données 2024 de la manière suivante :

Présence des bénéficiaires au 31.12.2023		129
Nombre d'entrées réalisées en 2024		21
Nombre de sorties réalisées en 2024		14
Effectif total bénéficiaires au 31.12.2024		136
Nombre de bénéficiaires accueillis au cours de l'année 2024		**150**
dont usagers entrés en N et sortis en N		
Origine géographique	Région Bourgogne-Franche-Comté	99,26%
	Hors région	0,74%
Age moyen au 31.12.2024		11,5 ans
Durée moyenne d'accueil		3 ans et 4 mois
Liste d'attente au 31.12.2024		220

Au 31/12/2024, nous étions à 136 jeunes sont accompagnés par le DAME ARIA.

Deux chiffres sont particulièrement frappants :

La durée moyenne d'accueil (toutes modalités confondues, PMO et AJ-HC) a augmenté d'1/3 : de 2 ans 10 mois et 11 jours en 2023, on passe à 3 ans et 4 mois en 2024.

La liste d'attente globale pour le DAME ARIA a doublé : de 114 en 2023, nous passons à 220 en 2024. Ce qui est d'ailleurs confirmé par un indicateur disponible sur la plateforme SID SDO : Le ration Liste d'Attente / Capacité Installée est en effet de 200% pour le DAME ARIA.

Ce taux de pression peut être interprété comme une distorsion entre les besoins repérés à l'échelle du département et la réalité de l'offre médico-sociale dans le champ du TSA.

Au-delà des chiffres et statistiques, ce sont des enfants et des familles qui en 2024 se trouvent en grande difficulté pour accéder à des soins globaux et à une scolarité adaptée aux troubles diagnostiqués.

3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE

Prestation en Milieu Ordinaire : SESSAD – UEMA et UEEA

année	capacité		jours d'ouverture	activité 100 % théorique	activité retenue au BP	activité réelle	écart		Taux occupation réalisé /théorique
	autorisée	installée au 31.12					jours	%	
n-2 2022	66	84	204	13 464	17 136	10 312	-6 824	-39,82%	76,59%
n-1 : 2023	66	88	204	15 552	13 932	14 650	718	5,15%	94,20%
n : 2024	72	91	204	14 688	13 997	19 619	5 622	40,17%	133,57%
moyenne des 3 ans	**68**	**88**	**204**	**13 872**	**15 022**	**14 860**	**-161**	**-1,07%**	107,12%

Le taux d'occupation en PMO est de 133% sur l'année 2024.

Ceci s'explique par la reconduction depuis 3 ans du financement temporaire des places dites de rentrée inclusive pour notre SESSAD, processus qui nous conduit à une suractivité d'un tiers par rapport à notre capacité autorisée.

Hébergement Complet : IME-INTERNAT

année	capacité		jours d'ouverture	activité 100 % théorique	activité retenue au BP	activité réelle	écart		Taux occupation réalisé /théorique
	autorisée	installée au 31.12					jours	%	
n-2 2022	8	8	161	1 288	1 288	1 092	-196	-15,22%	84,78%
n-1 : 2023	8	8	161	1 288	1 288	955	-333	-25,85%	74,15%
n : 2024	8	8	160	1 280	1 152	944	-208	-18,06%	73,75%
moyenne des 3 ans	**8**	**8**	**161**	**1 285**	**1 243**	**997**	**-246**	**-19,77%**	77,57%

Le taux d'occupation de 73.75 % en internat s'explique par les facteurs suivants :

- La suspension d'accompagnement sur le dernier trimestre pour un jeune fréquentant ordinairement l'unité de répit 2 nuits par semaine.
- La transformation de l'internat en unité de répit engagée depuis 2021 qui propose désormais 3 types de prestations en termes d'hébergement :
    - Du répit : accueil séquentiel mais régulier, planifié, en fonction des besoins exprimés par les familles. Ainsi pour 8 lits disponibles, 14 jeunes bénéficient de cette unité de répit en 2024.

- De l'accueil d'urgence : En cas de dégradation subite et temporaire de l'équilibre familial au regard des troubles de l'enfant / en cas de problématique de santé du parent (dans le cas de familles monoparentales notamment)
- De l'accueil préparatoire à l'orientation vers le secteur adulte : Pour les plus âgés, cette modalité d'hébergement permet de planifier plusieurs semaines dans l'année qui permettront d'évaluer puis de développer l'autonomie dans la vie quotidienne. Cette modalité devient ainsi un outil de préparation à la sortie pour nos jeunes adultes.

Ainsi, 1 lit sur les 8 lits disponibles est réservé aux modalités 2 et 3, ce qui correspond à un réel besoin, mais par nature, provoque un taux de remplissage qui n'atteint pas les 100%.

DONT CRETONS en HEBERGEMENT COMPLET

année	activité retenue par type d'orientation			activité réelle par type d'orientation			écart réel et retenu/type d'orientation		
	ESAT	EANM	EAM/MAS	ESAT	EANM	EAM/MAS	ESAT	EANM	EAM/MAS
n-2 : 2022	0	28	13	0	28	13	0	0	0
n-1 : 2023	0	19	0	0	27	0	0	-8	0
n : 2024	0	88	144	0	62	144	0	26	0

Hébergement complet	8	Semi-internat ou accueil temporaire	30
Places	38	Autres (séances, mesures, jrnées hébergt temporaire)	0

IME SEMI-INTERNAT

année	capacité		jours d'ouverture	activité 100 % théorique	activité retenue au BP	activité réelle	écart		Taux occupation réalisé /théorique
	autorisée	installée au 31.12					jours	%	
n-2 2022	38	38	204	7 752	7 752	6 525	-1 227	-15,83%	84,17%
n-1 : 2023	38	38	204	7 752	7 752	7 275		-6,15%	93,85%
n : 2024	38	38	204	7 752	7 752	7 604	-148	-1,91%	98,09%
moyenne des 3 ans	**38**	**38**	**204**	**7 752**	**7 752**	**7 135**	**-617**	**-7,96%**	92,04%

DONT CRETONS EN SEMI-INTERNAT

année	activité retenue par type d'orientation			activité réelle par type d'orientation			écart réel et retenu/type d'orientation		
	ESAT	EANM	EAM/MAS	ESAT	EANM	EAM/MAS	ESAT	EANM	EAM/MAS
n-2 : 2022	0	40	22	0	40	22	0	0	0
n-1 : 2023	0	271	0	0	257	0	0	14	0
n : 2024	0	867	0	0	729	0	0	138	0

Hébergement complet	8	Semi-internat ou accueil temporaire	30
Places	38	Autres (séances, mesures, jrnées hébergt temporaire)	0

Le fonctionnement en dispositif depuis 4 ans maintenant permet de proposer des réponses d'accompagnement modulaires aux enfants accompagnés par le SESSAD en attente de place en AJ-HC. Le principe est le suivant : proposer des demi-journées au sein de l'AJ ARIA aux enfants ayant besoin d'un accompagnement renforcé. Ces enfants sont en attente de place en AJ-HC, et très peu scolarisé. Cette proposition de réponse modulaire permet de soulager l'école et les familles et de travailler une forme d'habituation à l'environnement IME pour l'enfant.

En 2024, 9 enfants ont bénéficié de ce dispositif et ont ainsi pu profiter d'1 à 3 demi-journées par semaine de prise en charge en AJ.

Sur 41 semaines d'ouverture, cela représente 533 demi-journées d'activité supplémentaires pour le semi-internat, qui ne peuvent être comptabilisées dans les tableaux ci-dessus. Or, si ces temps étaient valorisés et transformés en jours d'activité, le taux d'activité en semi-internat passerait à 101%.

Depuis 2023, le DAME ARIA est engagé dans l'expérimentation AIRE qui propose à l'échelle nationale un autre modèle de mesure de l'activité des DAME.

Pour 2024, le calcul de la mesure de l'activité selon le modèle de AIRE a donné les résultats suivants : 8744 unités d'accompagnement réalisées pour 7630 unités d'accompagnement théorique, soit un taux d'activité de 114%

Chapitre 4

VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS

4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2023 ET 2024 – FAITS MARQUANTS

GLOBALEMENT A L'ECHELLE DU DAME ARIA

Pour la troisième année consécutive, l'activité du dispositif a été marquée par un ajustement des effectifs aux besoins repérés sur le territoire, sur sollicitation des pouvoirs publics :

- Extension de capacité et modification de l'agrément de 6 places au SESSAD en Septembre 2024 : de 35 à 41.
- Poursuite des politiques de rentrée inclusive : au SESSAD, en sus de l'extension de capacité, 19 accompagnements supplémentaires en Septembre ; et en AJ-HC, 7 accompagnements en sureffectif.
  Ceci avec un financement par Crédits Non Reconductibles conséquent, soit 25% de notre activité en SESSAD et 15 % IME

Malgré cela, nous constatons toujours un fort taux de pression sur notre champ d'activité : Selon les données SID SDO, le ratio Liste d'Attente/Places Installées est explosif pour le DAME ARIA puisqu'il est de 200% au 31/12/24, c'est-à-dire qu'il y a 2 fois plus d'enfants en attente d'accompagnement que de places installées.

Pourtant, 2024 a été l'année de la Conférence Nationale sur le Handicap qui a donné lieu à la stratégie nationales des « 50000 Solutions » : travaux nationaux déclinés sur le plan régional dans le cadre desquels les organismes gestionnaires ont été invités à formuler des propositions. En ce qui concerne le DAME ARIA, c'est dans ce contexte qu'a été validée l'extension de capacité de 6 places, les autres propositions n'ayant pas été retenues.

Cette tension sur les admissions, insuffisantes au regard des besoins repérés, a engendré en 2024 une grosse problématique de continuité des parcours pour les enfants sortants d'UEMA : sur les 10 sortants en Juin 2024, seuls 5 ont eu une poursuite d'accompagnement médico-social, et 7 se sont trouvés en grande difficulté sur le plan de l'orientation scolaire.

Sans faire de lien de causalité trop hâtive avec les éléments quantitatifs évoqués ci-dessus, nous avons également constaté en 2024, un renforcement de la complexité de certaines situations, de 2 natures principales :

- Jeunes adultes sous amendements Creton développant d'importants troubles du comportement et rendant l'accompagnement en structure enfance très difficile
- Nombre croissant d'enfants présentant un TSA sévère en attente de place en AJ-HC, pour lesquels l'unique réponse a été celle de l'entrée en PMO dans le cadre de la rentrée inclusive. Cette solution ne résolvant en rien la question de la scolarité, puisque face à de tels troubles, l'école inclusive de la république atteint ses limites d'accueil. Dans ce cas, ce sont les parents qui supportent le poids du handicap de leur enfant, qui, de fait, n'est scolarisé qu'à temps extrêmement partiel (moins d'une heure par jour dans certains cas).

La rentrée 2024 a particulièrement été marquée par ces douloureux constats, ce qui laisse présager une année 2025 au cours de laquelle devront être traités les effets à moyen terme de ces situations : épuisement parental, saturation des écoles et des acteurs de l'éducation nationale.

POUR L'AJ-HC

À la fin du premier trimestre 2024, le médecin généraliste de l'AJ-HC a quitté l'établissement et depuis, nous n'avons pas réussi à recruter un nouveau praticien.

Afin d'assurer à minima nos missions d'accompagnement médical, nous avons établi une convention avec « SOS Médecins Dijon » : au total, 4 médecins associés de SOS se relaient à hauteur d'1 à 2 demi-journées par semaines pour garantir le suivi coordonné de la santé des jeunes et dispenser les visites médicales annuelles.

POUR LE SESSAD

La prestation SESSAD, dans le cadre des PMO du DAME ARIA a poursuivi son ajustement aux besoins des enfants accompagnés et à l'augmentation continue de la capacité (voir ci-dessus).

En effet, les rentrées inclusives ainsi qu'un sureffectif en 2024 (62 ou 63 enfants accompagnés en permanence par le SESSAD tout au long de l'année), nous ont amenés à innover dans nos prestations selon différents aspects :

- Rapprochement fort avec l'éducation nationale pour permettre le maintien à l'école des enfants présentant des troubles très sévères avec des adaptations de l'environnement très innovantes, et des prestations dites de SESSAD renforcé. Par exemple, certains enfants n'auraient pu être maintenu à l'école (même sur de très courts temps) sans la présence d'un professionnel du DAME. À ce titre le SESSAD ARIA est de plus en plus reconnu comme un appui, une ressource majeure pour l'école qui, dans certains cas, ne pourrait être inclusive sans notre intervention.

- Mise en place de nouvelles prestations d'accompagnement et de soin par l'équipe de psychologues du SESSAD, pour répondre aux besoins intenses des enfants aux particularités multiples et à double vulnérabilité :

- Groupe de soutien à la parentalité (en plus de toutes les actions de guidance parentale dispensées historiquement)

- Groupe « Habiletés Sociales »

- Groupe « Améliorer les Fonctions Exécutives des enfants avec TSA »

- Groupe « Conscience de soi et Individuation »

Et puis, dans la dynamique de soutenir l'accès aux soins des enfants présenta t un TSA et pour compléter Le projet SIM SOINS (en partenariat avec l'UGECAM et le CHU, voir RA 2022 et 2023), mise en place en 2024 d'une convention avec le Laboratoire CERBALLIANCE dans l'objectif de proposer des créneaux d'habituation aux soins pour les enfants ayant besoin d'examen ou d'analyse médicales usuels (prise de sang notamment).

Et enfin, du fait de l'augmentation continue du nombre d'enfants accompagnées par le SESSAD mais en attente de place en AJ-HC, l'équipe de professionnels dédiés à la mise en œuvre de ce que nous avons conceptualisé comme « Réponse modulaire » se renforce en 2024 puisque ce sont dorénavant 3 moniteurs-éducateurs à temps plein qui font vivre ces prestations, indispensables aux enfants très peu scolarisés.

CONSOLIDATION DU POLE D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL EN PMO

Animé par 2 assistantes de service sociale en poste en PMO et intervenant auprès des familles des enfant accompagnés par le SESSAD ou scolarisés dans les UEMA, le pôle d'accompagnement social précise et élargit en 2024 ses missions et consolide son fonctionnement :

- Accueil, écoute, information et orientation en direction des parents et familles très en difficultés avec leur enfant TSA (situations complexes). Y compris pour les familles non encore bénéficiaires des prestations du DAME, mais sur liste d'attente (30 contacts pris auprès du pôle d'accompagnement social en 2024)
- Développement d'un service de suite (territorial) pour les familles des enfants ayant quitté le DAME et qui sollicitent appui ou conseil : une dizaine de familles en 2024)
- Veille administrative et documentaire mis en place au cours de l'année 2024 pour s'adapter et répondre aux différents besoins (professionnels, familles et partenaires)
- Une montée en puissance des accompagnements sociaux en lien avec les problématiques rencontrées : isolement, répit, mode de garde, situation d'urgence et accès aux droits (25 familles identifiées dont celles des UEMAs)
- Beaucoup de sollicitations dans la compréhension et l'acceptation du handicap, l'accueil de l'émotion et les répercussions sur le quotidien et les membres de la famille, avec vigilance forte sur les impacts concernant la fratrie.

- Prévention « protection de l'enfance » et personnes ressources dans le partage des Informations Préoccupantes. Un rapprochement notoire avec les services de l'ASE en 2024.
- Développement du réseau de partenaires sur le territoire pour inscrire la PMO ARIA comme un incontournable de par son expertise sur l'accompagnement social des familles avec enfants porteurs de TSA (CREAI, MDPH, CRA, CHU…)
- Rapprochement fort avec la MDPH et un travail d'articulation très intéressant pour une meilleure fluidité au niveau de l'instruction des dossiers MDPH
- Une maitrise de l'outil Via Trajectoire et de sa réactualisation quotidienne + un travail de partenariat avec la MDPH concernant la liste d'attente
- La participation des assistantes sociales dans les commissions d'harmonisation (apports de leurs connaissances concernant les parcours et les orientations préconisées pour les jeunes suivis ainsi que les situations familiales)

4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL

Comme chaque année, plusieurs évènements festifs ou de loisirs ont agrémenté les différentes unités du DAME ARIA, quelques-uns d'entre eux sont mis en image ci-dessous.

À l'unité externalisée au Collège Boris Vian :

Intervention des chouettes du cœur

Initiation à l'escrime et au Tennis fauteuil (en lien avec les Jeux Paralympiques)

À l'AJ-HC

Partenariat avec le ciné Eldorado / Color Run / Activité jardin et compostage

Don de vélos par notre partenaire CHRISBIKE

Sur les unités d'enseignement

Jours de Carnaval

Sortie de fin d'année en parc d'attraction / Sortie à la ferme / Élevage de poussins

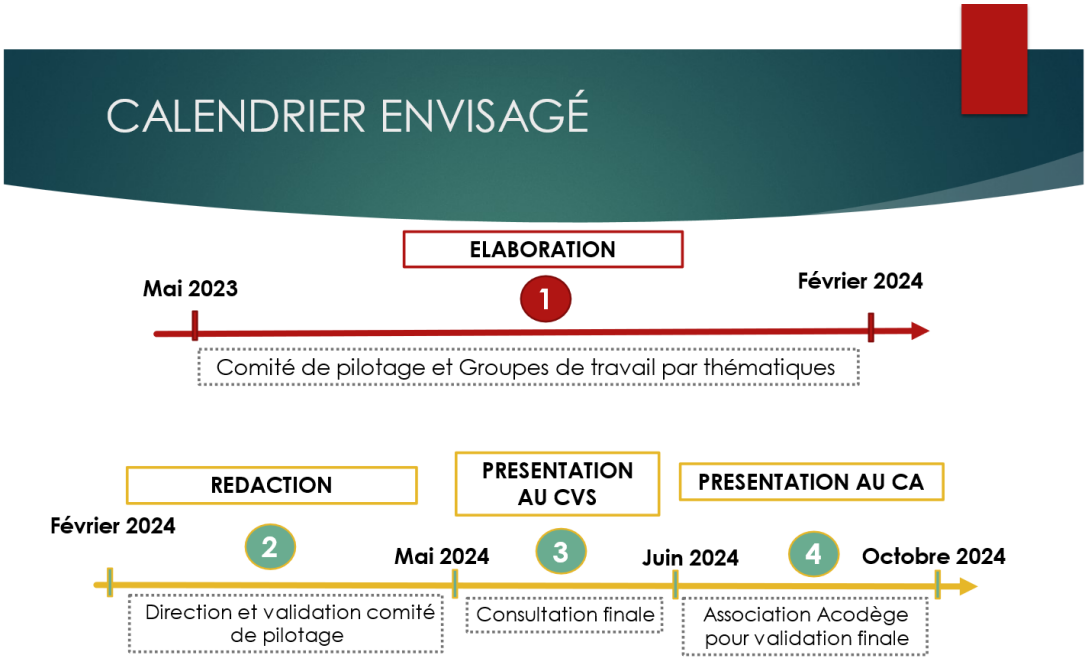
Chapitre

5

PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE

1/ PROJET D'ETABLISSEMENT

Lancement de la démarche en Mai 2023 selon une planification qui devait mener jusqu'à la présentation au Conseil d'Administration en Septembre 2024.



À cette fin, 10 groupes de travail ont été constitués, et, s'appuyant tous sur les RBPP comme référentiels de base, ils traitent des thématiques suivantes :

Malheureusement, ces travaux ont pris du retard et la rédaction du projet d'établissement ne sera finalisée qu'en 2025.

2/ COMITE DE RETOUR SUR EXPERIENCE

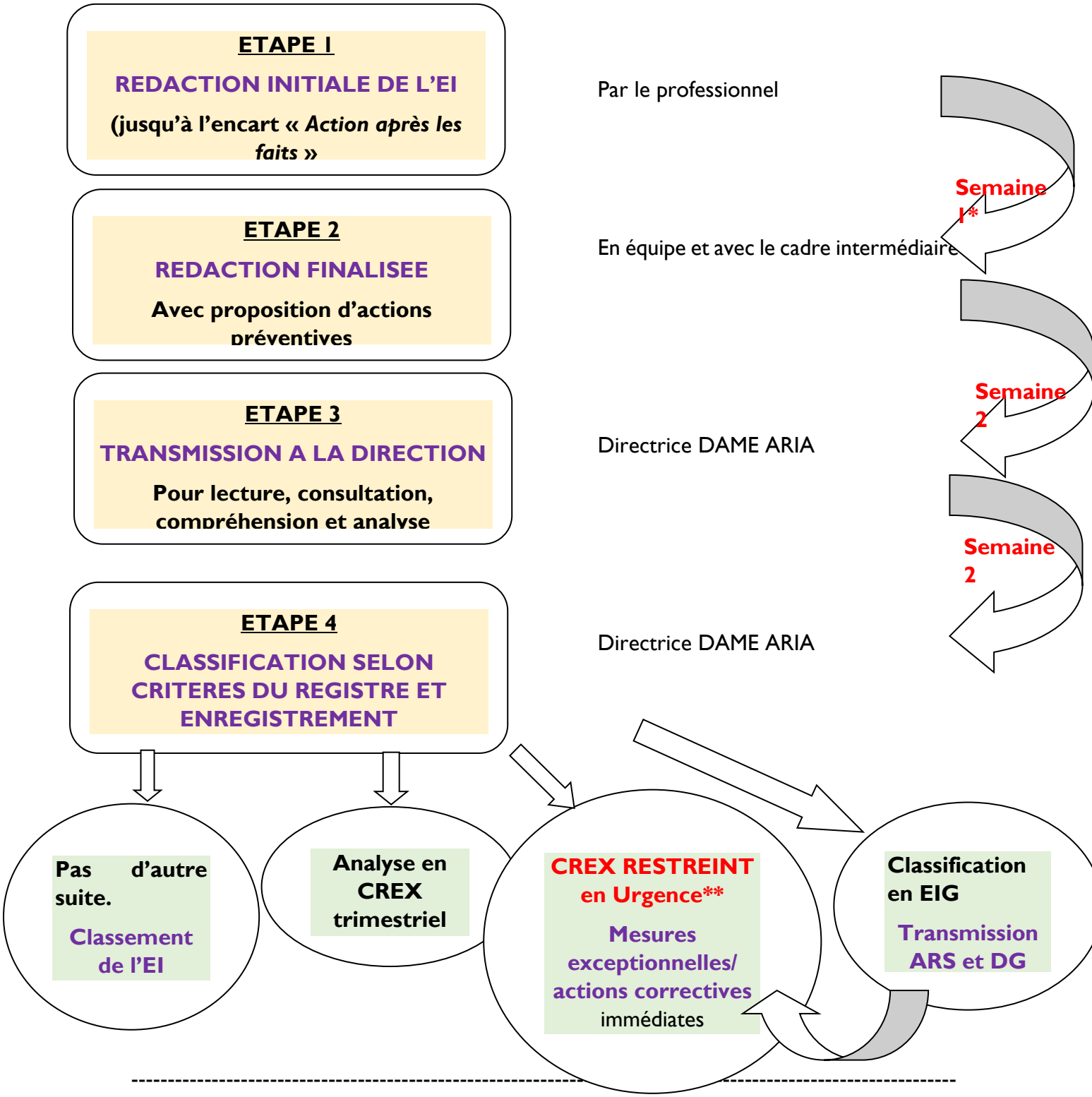
En Octobre 2023, le DAME ARIA s'est doté d'un CREX, outil qualité indispensable à la politique d'amélioration continue et de gestion des risques.

Le CREX est une démarche organisée et systématique de recueil et d'analyse méthodique des évènements indésirables, ou des évènements précurseurs, en vue de comprendre ce qui s'est passé et d'éviter de reproduire une situation comportant un risque pour le public.

Il s'agit d'une instance transversale à l'échelle du DAME ARIA répondant à un principe de représentativité des métiers et des différentes unités du DAME.

En 2024, les principaux travaux du CREX ont été les suivants :

- Modélisation du circuit de la Fiche d'Évènement Indésirable et du traitement des évènements indésirables :



---

*Pour les unités d'enseignement, ce délai pourra être ajusté selon rythmicité des réunions.

**Composition CREX restreint : 1 professionnel de l'équipe concernée par EI/ Cadre / ES coordo / référent DUERP/ 1 salarié du DAME extérieur à l'équipe concernée.

- Rénovation de la fiche de recueil des évènements indésirables
- Suivi des actions correctives et préventives issues des analyses des FEI 2023/2024 et évaluation de leurs effets.
- Production des statistiques annuelles concernant les évènements indésirables
- Analyse des 2 EI graves ayant eu lieu en 2024 : l'un concernant une erreur de distribution de médicaments, l'autre un absentéisme majeur de professionnels au sein d'une équipe éducative de l'AJ-HC.

3/ MODELISATION DE LA REPONSE MODULAIRE

La modularité des parcours au sein du DAME ARIA continue à se développer, d'autant que les profils des enfants accompagnés par le SESSAD dans le cadre de la rentrée inclusive présentent pour beaucoup les indicateurs de besoins (cf. RA 2023) permettant de bénéficier de cette modularité. (En effet, par définition, les enfants concernés par les travaux de rentrées inclusive sont des enfants sans solution, notamment sur le plan scolaire, par défaut de place dans les dispositifs vers lesquels la CDAPH les a orientés).

Pour rappel, cette modularité peut revêtir différentes formes :

- Immersions en AJ : avec rattachement à un groupe éducatif ou non
- Substitution à un temps de l'AJ (lorsqu'il y a allègement du temps d'accueil)
- Accompagnement éducatif : pas forcément en individuel, celui-ci peut être variable en fonction de l'évolution de la situation, et selon les besoins de l'enfant.
- Il peut s'agir aussi d'un soutien ou appui technique des différentes équipes du DAME pour des situations complexes clairement identifiées en comité technique
- La modularité peut accompagner des périodes de transition ou d'évaluation des situations.
- La modularité peut aussi être portée par d'autres que le DAME ARIA :
    - Scolarité partagée
    - Familles
    - Autres partenaires
    - En concertation avec la C360

La priorisation des situations est traitée en Comité Technique, au regard des indicateurs de besoins, croisée avec les indicateurs de faisabilité.

Le COPIL s'est réuni 1 fois et le COTECH (qui évalue et suit la mise en situation de la réponse modulaire) 4 fois en 2024.

4/ AUTRES FORMES DE LA DEMARCHE QUALITE

Depuis plusieurs années, le DAME ARIA organise et évalue son organisation et ses prestations grâce à différentes instances : COPIL et COTECH des différentes unités d'enseignement notamment réunissent des représentants du DAME ARIA, et les principaux partenaires (Éducation Nationale / Collectivité territoriales/ ARS/ MDPH…)

D'autre part, le décret 2022-688 du 25 Avril 2022 rénovant le fonctionnement des Conseils à la Vie Sociale attribue dorénavant au CVS une dimension d'évaluation des process qualité de l'établissement dès lors que doivent lui être présentées certaines données telles que les statistiques relatives aux évènements indésirables, les protocoles etc…

5.1. BILAN 2024 DU PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE

Thème	Action mise en place
Projet d'établissement	Aboutissement des travaux des différents GT Retard pris dans la rédaction finale
Parcours de soin	Sécurisation par protocoles de l'ensemble des actes de soin dispensés (circuit du médicament, procédures d'urgence…) Optimisation de l'organisation de la maison de soin à l'AJ-HC.
Gestion des risques et retour sur expérience	Développement des travaux du CREX Modélisation du parcours de signalement interne des évènements indésirables. Suivi et évaluation des actions correctives et préventives issues de l'analyse des EI
Traçabilité et communication	Amélioration de la traçabilité des prestations dispensées : optimisation

	les outils de suivi des actes et prestations directes. Systématisation des émargements aux différentes réunions et groupes de travail interne.
Dossier de l'usager	Déploiement du DUI

5.2 PLAN D'ACTIONS D'AMELIORATION DE LA QUALITE A METTRE EN ŒUVRE EN 2025

Thème	**Axe d'amélioration**
Structuration DAME ARIA	Finalisation écriture projet d'établissement
Gestion des risques et retour sur expérience	Poursuivre les travaux du CREX Modéliser le parcours de signalement interne des évènements indésirables. Formation avec le REQUA pour soutien sur cette thématique.
Parcours des bénéficiaires	Conceptualiser avec les partenaires les modalités de l'accompagnement dès le diagnostic. Accentuer et modéliser les procédures d'accompagnement à la sortie pour les jeunes adultes. Évaluer le dispositif de « réponse modulaire »
Bientraitance	Envisager une formation collective
Dossier de l'usager	Poursuivre le déploiement du DUI
Droit des personnes	Mise en œuvre d'une procédure de traitement des plaintes et réclamations

Démarche d'évaluation HAS	Débuter la démarche d'évaluation de la qualité avec priorité de travailler les 18 critères impératifs. Évaluation de ces critères au 1er semestre 2025. Cette démarche s'appuiera sur les valeurs fondamentales suivantes : Le pouvoir d'agir de la personne ; Le respect des droits fondamentaux ; L'approche inclusive des accompagnements ; La réflexion éthique des professionnels.

Chapitre 6

RESSOURCES HUMAINES

6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS

Les ETP

Nombre d'ETP total retenus au budget 2024		81.74
Nombre d'ETP réels présents au 31.12.2024		82.41
Nombre d'ETP vacants au 31.12.2024		0
Nombre d'ETP réels exerçant une fonction de « management » ou de gestion d'équipe au 31.12.2024		5.15
Nombre de personnes physiques au 31.12.2024		106
Nombre de recrutements au cours de l'année		9
Nombre de départs de personnes dans l'année		13
Dont	Licenciement	2
	Retraite	0
	Démission	7
	Autre (mobilité interne)	4

Répartition des effectifs par fonctions

Nombre d'ETP réels au 31.12.2024 :

Direction/Encadrement	**5,15**
Administration/Gestion	**3,62**
Services Généraux	**2,5**
Socio-éducatif	**59,18**
- Dont moniteur-éducateur ou assimilé	*21,74*
- Dont éducateur spécialisé	*18,99*
- Dont aide médico-psychologique / AES ou assimilé	*14,5*
- Dont moniteur adjoint d'activité	*1*
- Dont assistant social spécialisé	*1,3*
- Dont éducateur sportif	*0,9*
- Dont éducateur de jeunes enfants	*0,75*
Paramédical	**11,83**
- Dont psychologue	*6,71*
- Dont psychomotricien	*1,65*
- Dont aide soignant	*1,2*
- Dont infirmier	*1,17*
- Dont ergothérapeute	*1*
- Dont kinésithérapeute	*0,1*
Médical	**0,13**
TOTAL ETP REEL 31.12.24	**82,41**

Taux de qualification par catégorie d'emploi (ou grandes fonctions)

	Taux de qualification
Direction et Encadrement	100%
Administration/Gestion	100%
Socio-éducatif	98%
Services Généraux	67%
Paramédical	100%

6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES

Stagiaires gratifiés	4
Stagiaires non gratifiés	13
Services civiques	11
TOTAL	**28**

6.3. SECURITE, ABSENTEISME

Nombre de jours d'absence par catégorie (jours calendaires)

	Maladie (dont maladie professionnelle)		Accident du travail / trajet		Autres absences *		Maternité		Congé parental		Temps partiel thérapeutique		Total 2024	
	Nb de jours	*Nb de salariés*	*Nb de jours*	*Nb de salariés*	*Nb de jours*	*Nb de salariés*	*Nb de jours*	*Nb de salariés*	*Nb de jours*	*Nb de salariés*	*Nb de jours*	*Nb de salariés*	*Nb de jours*	*Nb de salariés*
Administration/Gestion	60	3			7	2	15	1					82	6
Direction encadrement	41	4			1	1							42	5
Médical	103	1											103	1
Psychologique et paramédical	619	12	2	1	168	7	112	1					901	21
Socio-éducatif	1093	46	412	5	291	32	182	1	92	1	342	3	2412	88
Services généraux	16	2	97	1	21	2							134	5
Total 2024	1932	68	511	7	488	44	309	3	92	1	342	3	3674	126

* dont congé sans solde, congé sabbatique, congé de présence parentale, congé pour création d'entreprise, congé pour enfant malade, congé pour évènements familiaux, mise à pied disciplinaire, congé solidarité familiale

Commentaires :

Au total, 300 jours d'absences en plus qu'en 2023, pour un nombre décroissant de salariés, ce constat peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- Augmentation du nombre de congés sabbatiques
- Un nombre de jours d'absence suite à accidents du travail multiplié par 5, sans augmentation significative du nombre de salariés concernés : ce qui signifie une augmentation de la gravité des atteintes physiques suite à l'AT, et notamment en cas de troubles agressifs des jeunes accompagnés.

Date de mise à jour du DUERP : 19/06/2024

6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

Choix organisationnels/ Principes

Chaque année sont réinterrogés les choix organisationnels au sein du DAME ARIA pour tenir compte de divers paramètres :

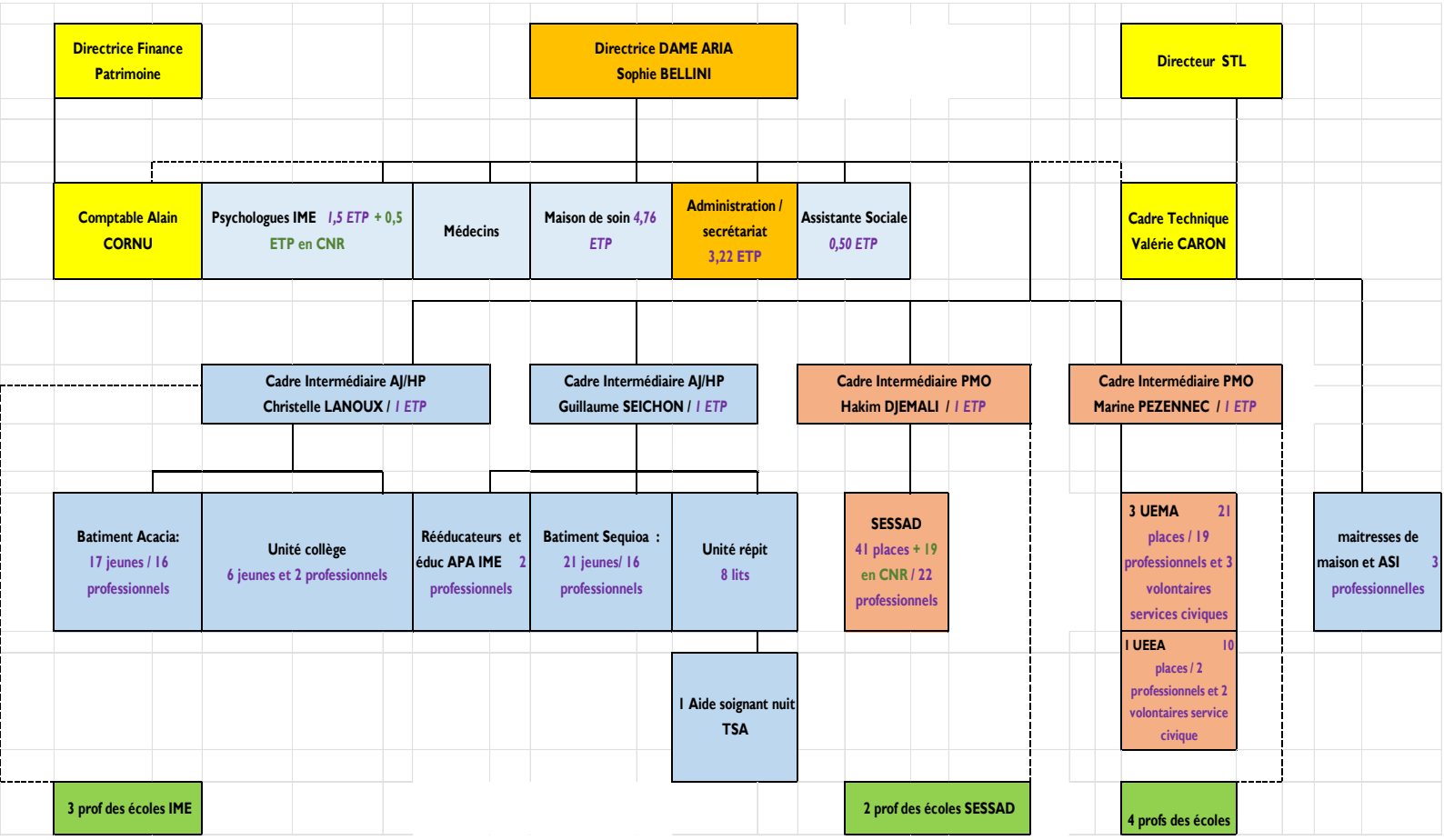
- Optimisation des moyens, recherche de maîtrise des coûts d'encadrement
- Intégration dans nos organisations des financements non pérennes (pour rappel, les CNR de rentrée inclusive impactent 30% de notre activité en SESSAD)
- Évolution des besoins du public
- Ajustement de l'offre de service aux attendus des politiques publiques
- Exigence de qualité et mise en application des RPBB et autres cahiers des charges nationaux (pour les unités d'enseignement en particulier)
- Qualité de vie au travail et soutien des équipes

Chacune des unités composant le DAME ARIA dispose d'une organisation de travail qui lui est propre mais nous tenons à des constantes, à des principes de fonctionnement que nous appliquons pour chacune d'entre elles :

- Référence éducative : pour chaque bénéficiaire un professionnel coordonne l'ensemble des prestations déterminée en PIA. En PMO, cette référence éducative est doublée d'une référence par un psychologue.
- Accompagnement social : Chaque bénéficiaire ou ses parents peut être accompagné par une assistante de service social.
- Réunions pluridisciplinaires hebdomadaires : pilotées par les cadres intermédiaires, elles permettent une élaboration partagée entre personnels éducatifs et personnels paramédicaux.
- Les taux d'encadrement sont variables en fonction de la sévérité des troubles des jeunes. Ils peuvent ainsi être en « un pour un » sur certains groupes de l'AJ-HC.
- L'AJ et les unités d'enseignements disposent d'une éducatrice spécialisée qui assure une fonction de coordination visant à ajuster les organisations au gré des évènement du quotidien (absence de personnel, changement dans les planifications d'activité etc.)
- Chaque personnels éducatif ou paramédical dispose de temps techniques hebdomadaire (d'une durée variable selon les métiers et les unités) lui permettant d'élaborer sa pratique, de créer les outils nécessaires, de rédiger des écrits professionnels.

- L'ensemble des équipes d'accompagnement bénéficie de soutien aux pratiques qui peut prendre la forme soit de supervision, soit d'analyse des pratiques professionnelles
- Limitation autant que faire se peut des temps partiels pour lutter contre :
    - La complexification des organisations et des plannings de travail
    - La précarisation des salariés

Ces principes constituent le socle de notre organisation qui prend forme dans l'organigramme fonctionnel suivant :



CHOIX ORGANISATIONNELS / NOUVEAUTES 2024

Prenant appui sur la structuration et les principes fondamentaux explicités ci-dessus, nous avons procédé en 2024 à quelques nouveautés organisationnelles, toujours dans la volonté de répondre au plus près aux besoins du public tout en rationnalisant nos moyens.

1/ MAISON DE SOIN

Une transformation de l'infirmerie/maison médicale en Maison de soin s'est mise en place à la rentrée d'août 2024.

Les bases de ce projet résultaient à la fois de différents temps de travail (réflexion sur l'infirmerie de demain depuis 2022, projet de soin ARIA en 2024), sur l'avis rendu par la CSSCT en octobre 2022 concernant le fonctionnement de la maison médicale, sur les entretiens professionnels des dernières années, et sur un rapport de la commission d'enquête interne concernant l'IME Mosaïk.

(En effet, pour rappel ce service est mutualisé avec le DAME Mosaïk)

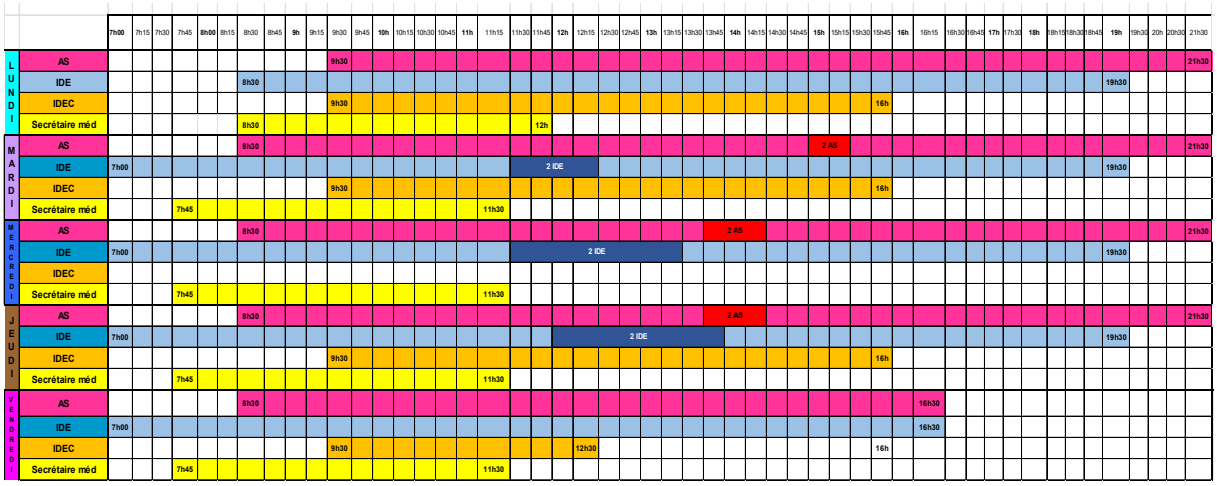
Les améliorations attendues étaient les suivantes :

- Davantage de proximité des professionnelles de la maison de soins avec les équipes éducatives pour une amélioration de la communication
- Une coordination des soins renforcée, en lien avec les médecins
- Un temps de secrétariat médical identifié
- Un recentrage des missions des aides-soignantes vers leur cœur de métier
- Une harmonisation des pratiques Mosaïk/ARIA ;

La création de la nouvelle Maison de soins a ainsi entraîné les transformations suivantes, en conformités avec les attendus énoncés précédemment :

- Création d'un poste d'infirmière coordinatrice par redéploiement d'un temps d'infirmière à hauteur de 0,6 ETP
- Création d'un poste de secrétaire/assistante médicale par redéploiement d'un temps d'aide-soignante à hauteur de 0,5 ETP
- Mise en place de « tournée de soins » par les aides-soignantes les matins sur les groupes éducatifs. Cette tournée de soins sera programmée à l'avance par l'infirmière coordinatrice.
- Réalisation de soins de nursing par les aides-soignantes à l'unité de répit.
- Nomination d'un référent ARIA au sein de l'équipe de direction.

Fonctionnement :



Pour garantir la continuité des soins lors de la présence des enfants, une IDE dispose d'un temps de transmission avec l'aide-soignante de nuit à 7h15, et une aide-soignante de jour dispose d'un temps de transmission avec les aides-soignantes de nuit à 21h15.

Le modèle ci-dessus prévoit la présence continue à la maison de soins d'une IDE et d'une AS ou secrétaire médicale entre 8H45 et 16H45.

Un temps de transmission est prévu entre les AS et un doublage IDE est programmé le midi pour la distribution des médicaments.

Cette ré-organisation n'a pu se penser qu'en retravaillant précisément les missions et les fonctions de chacune :

- Infirmière coordinatrice :

En lien direct avec les médecins, elle est garante de la qualité des soins dispensés et de la bonne prise en charge des jeunes. Elle coordonne le travail des professionnels de la maison de soins (planning, planification des soins, etc.) Elle organise le parcours de soins et développe les liens entre les jeunes accueillis, les familles, les équipes et les intervenants extérieurs. À ce titre, elle participe en lien avec les médecins et les équipes de direction à la réflexion institutionnelle, à l'élaboration des projets des jeunes lorsqu'une vigilance sur l'état de santé est nécessaire, à des temps de réunions des directions et avec les médecins

- Secrétaire/assistante médicale :

Elle assure l'accueil téléphonique, physique et la surveillance de l'usager. Elle tient à jour les dossiers médicaux informatiques et papier. Elle gère les plannings (visites médicales, RDV, etc.), assure les tâches de saisie et réalise les commandes de fournitures et de matériels médicaux. Elle peut aider à la préparation et au déroulement des consultations par les médecins (aide à l'habillage, déshabillage, prise de constantes éventuellement, mise à jour du dossier du patient concernant les dépistages, vaccinations, préparation et aide à la réalisation d'actes techniques).

- Infirmière :

L'infirmière dispense des soins de nature préventive, curative ou palliative pour promouvoir, maintenir et restaurer la santé des patients.

- Aide-soignante :

Elle assure l'hygiène et le confort des jeunes. Elle apporte son soutien pour tous les actes de la vie quotidienne

Cette réorganisation a été effective en Août 2024, et les formations d'Infirmière coordinatrice et de Secrétaire médicale seront proposée aux salariées concernées dès 2025.

2/ PMO

Du fait de la suractivité liée à la rentrée inclusive, entre 62 et 63 enfants sont accompagnés en permanence au SESSAD en 2024.

Face à ces constantes évolutions du service depuis plusieurs années maintenant, nous mettons en œuvre une organisation, un organigramme et un fonctionnement pensés pour rationaliser nos interventions en allant chercher l'efficience, et ce dans l'idée de maintenir une qualité de prestation pour chacun des enfants accompagnés, (qu'il le soit au titre d'une place pérenne ou bien au titre d'une place financée par CNR).

C'est pourquoi à la rentrée de Septembre 2024, le SESSAD a revu son organisation fonctionnelle de la façon suivante :

- Redistribution des références

- Répartition des réunions hebdomadaires en 2 équipes distinctes

- Equipe Modulaire spécifique (composée des 3 moniteurs éducateurs chargés de cette prestation spécifique) et réunion mensuelle dédiée.

D'autre part, depuis que l'UEEA a ouvert ses portes en 20219, nous sommes à la recherche d'un modèle de coopération efficient entre cette unité et le SESSAD, puisque les moyens humains déployés dans les UEEA, s'ils sont limités stricto-sensu au cahier des charges, ne sont pas suffisants au regard des profils des élèves.

Pour rappel, tous les élèves de cette unité bénéficient d'un accompagnement médico-social global porté par le SESSAD ARIA. À ce titre, ils suivent donc une scolarité adaptée au sein de l'UEEA, complétée par un ensemble de prestations coordonnées par un éducateur référent du SESSAD. Parmi ces prestations, tous ont un suivi exercé par 1 psychologue, qui, conformément aux RBPP est chargé des bilans et évaluations régulières, ainsi qu'à l'adaptation des programmes d'éducation structurée et comportementale recommandés.

En 2024, nous avons fait le choix, de redéployer 0.30 ETP de psychologue du SESSAD directement sur l'UEEA. Ainsi, chacun des 10 élèves bénéficie d'un suivi par le même

professionnel, qui fait dorénavant partie intégrante de l'unité et renforce ainsi l'équipe sur place, et la cohésion des pratiques.

Concernant les 3 UEMA, les organigrammes initiaux prévoyaient que 4 des 5 salariés éducatifs étaient à 0.75 ETP ce qui permettait de couvrir le temps de présence à l'école des enfants. Or, constatant les départs volontaires de ces salariés pour lesquels un temps partiel n'était pas suffisant, nous développons une politique de répartition des temps de travail entre salariés favorisant dorénavant les temps pleins. Ainsi, au fur et à mesure des départs naturels sur les UEMA, nous redistribuons les 0.75 ETP laissés vacants sur les salariés restants qui bénéficient ainsi d'un temps plein. Leurs conditions de travail sont ainsi moins précaires.

3/ IMAGO

2024 a été très fortement marquée par le déploiement du DUI via le logiciel IMAGO.

Les pratiques de chacun des acteurs du DAME ont été bouleversées, de nouvelles habitudes de communication ont dû être prises et devront être consolidées en 2025.

Saluons toutefois l'effort généralisé qui a été fait et l'implication de chacun dans ce projet qui transforme en profondeur les pratiques. Les formations dispensées à tous ont été un véritable appui à cette transformation des usages.

Soutien aux pratiques

Afin de garantir la qualité des prestations délivrées aux jeunes accompagnés et à leurs familles, le tout en respectant les RBPP, la question du soutien aux pratiques est essentielle. Elle est d'ailleurs rendue obligatoire par les décrets qui définissent les cahiers des charges des UEMA et UEEA.

C'est pourquoi, au sein du DAME ARIA, elle prend les formes suivantes :

- pour les équipes de l'AJ-HC : Analyse des Pratiques Professionnelles et Supervision.
- pour les équipes de PMO : Supervision
    - Supervision mensuelle pour les UEMA et l'UEEA
    - Supervision mensuelle pour le SESSAD

Deux niveaux de soutien aux équipes sont donc instaurés au sein du DAME ARIA, en rapport avec les RBPP. La supervision vise à améliorer le niveau de compétences des équipes, leur capacité d'analyse des comportements des jeunes et l'ajustement des pratiques et des interventions au regard des particularités individuelles.

À signaler que ces interventions sont très coûteuses.

Malgré ces dispositions, nous avons été confrontés fin Août 2024 à un mouvement collectif inédit au DAME ARIA, à savoir une mise en arrêt maladie d'une équipe éducative entière

exprimant un épuisement professionnel face à la sévérité des troubles du comportement de certains jeunes.

Cet évènement nous amène à considérer que le soutien des équipes est une priorité absolue pour une établissement qui, comme le nôtre, accompagne des jeunes présentant des TSA sévères avec manifestations éventuelles de violence. C'est pourquoi, il nous faudra prévoir, en 2025, un renforcement de ce type d'actions auprès des équipes, à commencer par une formation collective autour de la question de la gestion de la violence en institution.

Entretiens professionnels

En 2024, 19 entretiens professionnels ont été réalisés.

Qualité de vie au travail

Les métiers de l'accompagnement médico-social sont particulièrement exposés aux Risques Psycho Sociaux, en particulier lorsqu'il s'agit, comme au DAME ARIA, d'accompagner dans certaines unités des publics présentant des troubles sévères.

L'un des leviers de prévention de ces RPS est un management veillant à la Qualité de Vie au Travail. Ceci se décline de façon diffuse dans les pratiques quotidiennes de l'équipe de direction : écoute, disponibilité, attention accordée lorsqu'un salarié se trouve confronté à des manifestations violentes ou à des situations socio-familiales complexes, recherche constante de sens dans le travail…

En 2024, nous avons accordé une attention particulière à la qualité des relations interprofessionnelles : en rappelant autant que de besoin les principes de bienveillance nécessaire au sein des équipes, et en traitant toutes les plaintes de salariés relatives à des problématiques d'ambiance de travail, soit par des entretiens individuels de recadrage soit par des reprises de situations en réunions d'équipe. Cette démarche managériale a été explicitée par l'équipe de direction, afin que chacun des salariés puisse s'approprier cette exigence de qualité relationnelle entre collègues.

En complément, nous avons favorisé des temps conviviaux au sein des équipes, autour de rendez-vous réguliers qui ponctuent les années : galette, petit déjeuner de rentrée, pique-nique de fin d'année, color-run…

Et dans une volonté de team building, nous avons soutenu l'initiative d'une équipe de l'AJ-HC de créer un challenge entreprise à l'occasion de la course Odysséa qui a eu lieu sur Dijon en Juin 2024.

Et en plus de ces dispositions que nous pourrions qualifier de festives, la QVTC se traite aussi de façon plus formelle dans notre organisation :

- Mise en place d'actions de formation permettant aux professionnels d'avoir les connaissances et les outils techniques suffisants pour face aux troubles du public

- Organisation du travail ajustée aux projets d'accompagnements développés au sein des équipes éducatives, en corrélation avec les besoins des jeunes accompagnés.

Mais globalement, sur le plan de la QVTC, nous retiendrons de 2024 un épisode de mise en retrait d'une équipe entière, affectée et épuisée par les troubles récurrents d'un jeune, et confrontée à l'absence de solution de relais par des partenaires (en particulier sur le plan des soins psychiques).

Cet évènement nous invite pour 2025 à travailler plus finement sur le sujet de la prévention de l'épuisement professionnel, à repérer les signaux d'alerte chez les salariés et à mettre en place un dispositif d'action préventif en cas d'apparition de ces signaux. Ce dispositif prévoit notamment :

- La possibilité de mobilité immédiate d'un salarié sur une autre équipe
- Le repérage en amont des professionnels du DAME ARIA qui peuvent être mobilisés, sur la base du volontariat, pour aller soutenir une équipe en difficulté
- Le déploiement d'une réponse éducative spécifique, immédiate et temporaire, lorsqu'un jeune présente des troubles tels qu'ils présentent un risque RPS pour les professionnels.

Ceci sera travaillé par une commission interne QVTC pour le DAME ARIA, dont la composition a été arrêtée fin 2024 et qui se mettra en place en 2025. Cette instance travaillera évidemment de concert avec la CSSCT, et aura pour missions de développer les points sus-cités et de reprendre les éléments de l'enquête QVTC effectuée en 2024 à l'échelle associative.

6.5. POLITIQUE DE FORMATION

Orientations générales

Pour l'élaboration de son plan de développement des compétences 2024, l'Acodège a décidé d'axer ses priorités autour de cinq grands thèmes :

- Poursuite de la démarche d'évaluation de la qualité des prestations délivrées par l'association
- Actions de lutte contre la maltraitance dans le cadre des prises en charge
- Accompagnement dans la mise en œuvre du Dossier de l'Usager Informatisé (DUI)
- Renforcement des compétences managériales des cadres de direction et échange/analyse des pratiques d'encadrement des équipes.

- Sensibilisation et formation sur la vie affective et sexuelle (VIAS) des adultes en situation de handicap mental, par le biais d'une approche théorique, éthique, éducative et institutionnelle.

Au-delà de ces orientations spécifiques, le plan de développement des compétences 2024 se décomposera de la manière suivante :

PLAN MUTUALISE ASSOCIATIF

DEVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS ET COMPETENCES

- Acquisition de compétences pour les personnels non qualifiés pour le poste tenu
- Développement des qualifications et montées en compétences

FORMATIONS OBLIGATOIRES

- Prévention et sécurité au travail : risque incendie et électrique, secourisme dont défibrillateurs, hygiène
- Développement professionnel continu (DPC) et dispositions d'amélioration continue des soins

PLAN DES SERVICES ET DISPOSITIFS

Développement des compétences techniques, individuelles et collectives, nécessaires à la bonne tenue du poste

Développement de compétences individuelles complémentaires dans le cadre de souhait de mobilité

Plan de développement des compétences 2024 réalisé :

Nombre de participants	Cadre/Non Cadre	Homme / Femme	Catégorie professionnelle des participants	Intitulé de la formation	Durée (h) de la formation en 2024	Organisme de formation
20	1 C 19 NC	19 F 1 H	Socio-éducatif (19) Psychologue & Paramédical (1)	Collaboration avec les parents et guidance parentale	14	Formavision
1	C	F	Psychologue & Paramédical	Autisme : connaissances de bases et stratégies éducatives	14	Respir Bourgogne
1	C	F	Psychologue & Paramédical	Autisme : les comportements - défis	14	Respir Bourgogne
2	2 NC	1 F 1 H	Socio-éducatif (2)	Gestion des conflits / Gestion de la violence	21	GRIEZIT
1	NC	F	Psychologue & Paramédical	Interventions sensorielles : méthodologies concrètes en séance et au quotidien	3,5	Oct-Opus
1	C	F	Psychologue & Paramédical	La BECS : Batterie d'Evaluation Cognitive et Sociale de l'enfant avec TSA et autres troubles neurodéveloppementaux	14	Oct-Opus
1	C	F	Psychologue & Paramédical	Le PEP 3 : Profil Psycho-Educatif	14	APPEA
1	NC	F	Socio-éducatif	TSA : socle de connaissance	7	CRA Bourgogne
1	NC	F	Socio-éducatif	Education thérapeutique du patient	40	CHU Dijon
1	C	F	Psychologue & Paramédical	Evaluation diagnostique d'un TSA: la démarche clinique, les recommandations, les outils de référence et le diagnostic différentiel - Session enfants et adolescents	14	CRA Bourgogne
3	1 C 2 NC	2 F 1 H	Socio-éducatif (2) Psychologue & Paramédical (1)	Devenir référent VAS	6	CREAI BFC
14	5 C 9 NC	12 F 2 H	Direction et encadrement (1) Socio-éducatif (8) Psychologue & Paramédical (5)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : interne	3	F° interne référent DUI
34	5 C 29 NC	32 F 2 H	Direction et encadrement (3) Socio-éducatif (29) Psychologue & Paramédical (2)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module accompagnement	10,5	Evolucare
3	3 NC	3 F	Administration et Gestion (2) Socio-éducatif (1)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module administratif	10,5	Evolucare
1	C	F	Direction et encadrement	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module Analytics	7	Evolucare
2	2 NC	2 F	Administration et Gestion (2)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module édition	7	Evolucare
9	1 C 8 NC	9 F	Médecin (1) Psychologue & Paramédical (8)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module médical	3,5 ou 7	Evolucare
2	1 C 1 NC	2 F	Direction et encadrement (1) Socio-éducatif (1)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module présence absence	3,5	Evolucare
1	NC	F	Socio-éducatif	Formation Viatrajectoire	3	E-santé BFC
1	NC	F	Administration et Gestion	Prévention des TMS (Gestes et postures)	7	CCI Formation
15	3 C 12 NC	14 F 1 H	Socio-éducatif (11) Psychologue & Paramédical (4)	Formation évacuation incendie	1,5	Formasecur
12	2 C 10 NC	10 F 2 H	Direction et encadrement (1) Socio-éducatif (9) Psychologue & Paramédical (2)	Formation initiation à l'utilisation d'un défibrillateur	1	DEFIBRIL
1	NC	F	Socio-éducatif	AFGSU 2	21	CESU 21
10	1 C 9 NC	10 F	Socio-éducatif (9) Psychologue & Paramédical (1)	PSC 1	7	Protection civile
2	2 NC	H	Socio-éducatif (1) Services Généraux (1)	Recyclage titre Sauveteur Secouriste du Travail	7	SIFCO
1	C	F	Direction et encadrement	Séminaire des directeurs et directeurs adjoints de l'Acodège : Cursus management	14	DIPSO'S Management

Chapitre 7

ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT

Analyse prospective et axes de développement

L'année 2024 a été marquée sur le plan administratif par la signature du CPOM, qui réaffirme les attendus des pouvoirs publics en matière de transformation de l'offre, de qualité de l'accompagnement au regard des besoins du public, d'inclusion, et d'efficience. Par cette signature, le DAME ARIA s'est engagé à structurer son organisation afin d'atteindre les objectifs.

Mais force est de constater que 2024 a révélé un certain nombre de facteurs défavorables à l'atteinte de ces objectifs, inquiétants pour l'avenir, et ce indépendamment des efforts d'organisation que nous mettons en œuvre au sein de notre dispositif :

- Le manque de places dans le secteur adulte, en particulier en EAM et en URTSA, qui ne permet pas la sortie de notre dispositif des jeunes sous amendement CRETON (alors qu'il est attendu dans le CPOM que nous n'ayons plus de JAMAC dans nos effectifs)
- Le partenariat avec le secteur sanitaire reste extrêmement difficile à mettre en place et ne permet pas un accès aux soins satisfaisant pour notre public : tant auprès du secteur psychiatrique qu'auprès du secteur hospitalier somatique.
- Le doublement de la liste d'attente en une année est extrêmement préoccupant.
- La difficulté grandissante d'obtenir des crédits pour des renforts éducatifs qui permettent de poursuivre les accompagnements des situations complexes en toute sécurité, évitant ainsi les ruptures de parcours.

D'autre part, le fait que les réponses dites de rentrées inclusives soient financées de façon non pérenne par des crédits non reconductibles interroge à bien des égards.

En cas de non-reconduction, les incidences seraient multiples : ruptures de parcours / limite de l'école qui sera en difficulté pour rester inclusive sans soutien d'un SESSAD / épuisement parental/ saturation des dispositifs de droit commun / tension pour les collectivités locales.

Pour autant, sans ignorer ces difficultés contextuelles, les grandes orientations de développement pour le DAME ARIA en 2025 seront :

- Renforcer la logique de parcours et la réponse modulaire à l'échelle du DAME, en visant la mise en adéquation des moyens déployés et la sévérité des troubles, dans une logique d'évaluation continue des besoins des jeunes et de leurs familles.
- Modéliser les fins de parcours au DAME ARIA, afin de faciliter la sortie des jeunes sous amendement Creton. Cette perspective devra se travailler dans le cadre d'un partenariat étroit avec les ESMS du secteur adulte et la MPDH.
- Intégrer dans l'organisation de l'AJ-HC une unité spécifique « cas complexes », qui permettra d'apporter une analyse de la complexité des situations, un ajustement des modalités d'accompagnement éducatif, et dont les moyens seront corrélés au besoin d'encadrement élevé.
- Extension de l'offre pour répondre aux besoins du territoire : l'augmentation de la liste d'attente pour le DAME ARIA est exponentielle, et il conviendra, en concertation et partenariat avec les acteurs du territoire et l'autorité de Tutelle, d'augmenter, ou de pérenniser, nos capacités autorisées.

À Dijon, le 23/04/2025

Patrice Durovray,	Sophie Bellini,
Directeur Général	Directrice – DAME ARIA

Acodège
Construisons avec nos différences

Dispositif financé par

ars
Agence Régionale de Santé
Bourgogne-
Franche-Comté

DAME ARIA
18 rue Saint Vincent de Paul
21000 DIJON
03 80 41 32 56
damearia.ime@acodege.fr

www.acodege.fr