Rapport d'activité

Acodège
Construisons avec nos différences

SAIP 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 9
3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES 9
3.2. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE 15
3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES 20
3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES 23
3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE 26
VIE DE l'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS 27
4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2023 ET 2024 – FAITS MARQUANTS 27
4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL 29
PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE 31
RESSOURCES HUMAINES 32
6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS 32
6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES 33
6.3. SECURITE, ABSENTEISME 34
6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL 34
6.5. POLITIQUE DE FORMATION 36
ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT 38
ELEMENTS FINANCIERS 2024 40
1. RESULTAT D'EXPLOITATION 40
2. INVESTISSEMENTS 45

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.

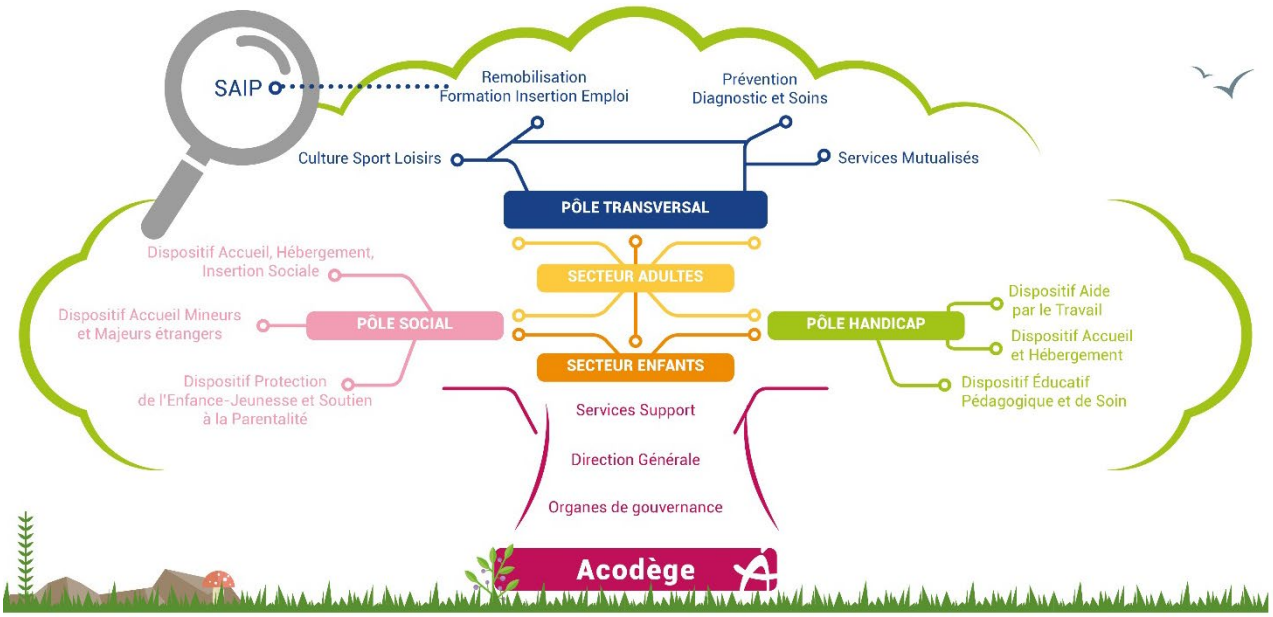
Nos ambitions pour 2020-2024

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

Côte d'Or LE DÉPARTEMENT

ars Agence Régionale de Santé Bourgogne-Franche-Comté

PRÉFET DE LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ Liberté Égalité Fraternité — Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

MINISTÈRE DE LA JUSTICE Liberté Égalité Fraternité — Direction de la protection judiciaire de la jeunesse

Haute Marne le Département

RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTE

DIJON métropole

Dijon

VILLE DE chenôve

l'Europe s'engage en France — Fonds Social Européen

UNION EUROPÉENNE

msa santé famille retraite services

ALLOCATIONS FAMILIALES Caf de la Côte d'Or

Dossier Usager Informatisé

Financé par GOUVERNEMENT Liberté Égalité Fraternité — FRANCE RELANCE

esms numérique

ars Agence Régionale de Santé Bourgogne-Franche-Comté

Financé par l'Union européenne

Chapitre 2

PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

2.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT

Nom de l'établissement ou du service	Service d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle (SAIP)
Nom du directeur	Thomas FRIGIOLINI
Mode de financement	CPOM ARS (Agence Régionale de Santé)
Adresse administrative	1 rue Antoine de Saint Exupéry – BP 60044 21300 CHENOVE
Adresse antenne 1	Atelier SAIP/ESAT (Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail) 322 rue des Vignes Dardelain 21160 MARSANNAY LA COTE
Adresse antenne 2	Atelier Restaurant Pédagogique et Solidaire « 23 Couverts » 6 rue Alfred Changenet 21300 CHENOVE
Adresse e-mail	saip@acodege.fr
N° SIRET	333 695 922 00 695
N° FINESS	21 001 100 3
Date d'arrêté de création	25 juin 2010
Date de la dernière autorisation	1er septembre 2024
Date de la dernière évaluation	2020

Dates du projet d'établissement	2010
Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours)	204
Capacité de l'établissement ou du service	50 places jusqu'au 31/08/2024 64 places à partir du 1er/09/2024
Effectif salariés au 31.12.2024	17
Nombre de bénéficiaires (source 2024)	80
Nombre de bénévoles actifs	

2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

Le SAIP propose à des adolescents et jeunes adultes en situation de handicap, présentant une déficience intellectuelle et/ou une déficience du psychisme, d'évaluer la faisabilité d'un projet d'insertion professionnelle et de le construire le cas échéant.

Pour ce faire, ils bénéficient d'un accompagnement spécifique, leur permettant d'entraîner les compétences transversales et préalables à la mise à l'emploi, via différents supports d'atelier. Il leur est également proposé une alternance entre des temps de formation spécialisée ou qualifiante, des mises en situation professionnelles en milieu ordinaire et/ou protégé, un accompagnement auprès des organismes de formation de droit commun et, in fine un accompagnement vers et dans l'emploi, en milieu ordinaire et protégé.

Chapitre

3

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

3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES

Effectif - Pyramide des âges

	EFFECTIF PRESENT N-1		ADMISSIONS ENTREES N		SORTIES ANNEE N	
	H	F	H	F	H	F
de 14 à 15 ans	0	0	2	1	0	0
de 16 à 17 ans	1	1	8	4	1	0
de 18 à 19 ans	13	4	8	3	2	1
de 20 à 21 ans	14	5	2	0	8	0
de 22 à 24 ans	9	5	0	0	3	1
TOTAL / SEXE	**37**	**15**	**20**	**8**	**14**	**2**

Total H/F	**52**	**28**	**16**

	EFFECTIF PRESENT N-1		ADMISSIONS ENTREES N		SORTIES ANNEE N	
	H	F	H	F	H	F
TOTAL / SEXE	37	15	20	8	14	2
Total H/F	52		28		16	

Commentaires :

Comme les années antérieures, la majorité du public accueilli est âgé de 18 à 21 ans.

On note, que bien que l'admission au SAIP soit possible dès 14 ans, seulement trois entrées se sont faites en ce sens cette année. Cela s'explique notamment par le positionnement des personnes, dès leur orientation par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), sur une liste d'attente comptant 100 candidats. Un certain nombre de candidats est conduit à attendre assez longtemps pour pouvoir être admis.

Malgré cela on observe une nouvelle tendance depuis 2023, une augmentation du nombre de mineurs sur l'effectif global. En 2024, cela représente 16 usagers sur 64.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette tendance :

- les orientations vers le SAIP sont davantage anticipées et non plus seulement envisagées en prise de relai en fin de scolarité,
- les prises de contact avec les ESMS permettent d'identifier les publics pour lesquels une évaluation/ orientation serait pertinente
- les échanges réguliers et la mise au travail de convention de partenariat avec les établissements de santé (notamment l'Hôpital de Jour les Cigognes) leur permet de mieux identifier les patients pour lesquels un accompagnement à l'insertion professionnelle serait bénéfique,
- l'accueil de stagiaires (notamment de l'EN/ULIS) en sus des effectifs permettent également d'échanger avec les enseignants référents et d'évaluer la cohérence d'une orientation.

La participation aux EPI (Enseignement Pratique Interdisciplinaire) Enfance de la MDPH permettrait de resserrer les liens avec l'Éducation Nationale et ainsi anticiper les orientations pour éviter/limiter les ruptures.

Concernant les sorties, on constate que celles-ci s'effectuent majoritairement pour des publics âgés de 20 à 24 ans. C'est en effet le cas pour 12 des 16 sortants. Cela s'explique par le fait que les publics accueillis ont besoin d'un temps d'accompagnement long pour pouvoir se mobiliser, acquérir des compétences et être en mesure de les transférer dans un contexte de travail.

L'effet des modalités d'admission et d'évaluation mises en place fin 2020 et perçu depuis 2021 se poursuit. Cela conduit à une période d'évaluation de 6 mois pour chaque entrant. À l'issue de cette période, la mise en commun des bilans et analyses permet de préconiser, soit une poursuite d'accompagnement, soit une réorientation vers d'autres structures plus adaptées pour répondre aux besoins identifiés. Les problématiques faisant frein à une employabilité sont identifiées, les parcours sont réinterrogés et la question de l'orientation à donner est abordée rapidement dans le parcours d'accompagnement. On observe alors un gain de réactivité dans le cas où la question de l'insertion professionnelle ne serait finalement pas au cœur des priorités, ou tout simplement pas accessible dans les délais de temps impartis. Certaines admissions sont alors brèves et ne dépassent pas 6 mois. En 2024, 1 sortant est mineur, 3 sont jeunes majeurs.

Liste d'attente

LISTE D'ATTENTE au 31.12.2024

NOMBRE	DELAI MOYEN D'ATTENTE
100	19,3 mois

Commentaires :

En janvier 2024, un travail conjoint avec la MDPH a permis de mettre à jour la liste d'attente au regard des notifications de droits en cours vers le SAIP

Ce travail a permis d'identifier :

- 44 situations sans notifications accessibles sur Via Trajectoire ;
- 9 situations inscrites dans la liste d'attente du SAIP non référencée à la MDPH comme telles.

A la date du 01/02/2024, la liste d'attente du SAIP dénombre 119 situations. L'augmentation de la capacité d'accueil du SAIP passant de 50 places en janvier 2024, à 64 places en septembre 2024, a permis l'accueil de 14 usagers supplémentaires en fin d'année.

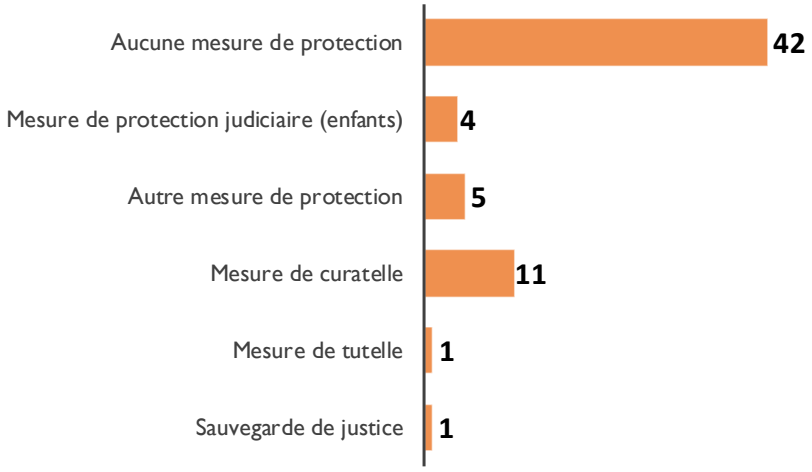
La liste d'attente du SAIP au 31.12.2024 compte 100 usagers. Ce nombre très important, démontre, s'il en était besoin, la pertinence du dispositif d'accompagnement qu'est le SAIP, qui continue de susciter l'intérêt d'un grand nombre de personnes concernées.

Malgré la poursuite des actions engagées précédemment, à savoir, un travail actif pour appréhender la liste d'attente (contact/rendez-vous de présentation du service pour s'assurer de l'adéquation entre les besoins identifiés et l'offre proposée, conseils et réorientation vers d'autres services ou activités dans l'attente d'une possible intégration au SAIP), celle-ci ne diminue pas. En 2024, 19 nouvelles orientations sont validées par la CDAPH.

Concernant le délai moyen d'attente, il passe de 25 mois en 2023 à 19.3 mois en 2024. Cette baisse peut s'expliquer par le nombre d'entrées réalisées en 2024 (28 admissions), en lien avec l'attribution de 14 places supplémentaires dans le cadre du CPOM ARS portant l'agrément du SAIP à 64.

Répartition des personnes bénéficiant d'une mesure de protection

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



Commentaire :

42 usagers, soit plus de 65% de l'effectif, ne bénéficie d'aucune mesure de protection.

Cela peut en partie s'expliquer par l'augmentation du nombre de mineurs au sein de l'effectif (16 mineurs/64 usagers).

On note 4 mesures de protection judiciaire (enfants) cette année, contrairement à l'année passée ou aucune mesure de ce type n'était relevée.

La mise en place de mesures de protection ne relève pas spécifiquement des missions des professionnels du SAIP. Cependant, la mise en place de ce type de mesures est souvent nécessaire à la réalisation des projets professionnels. Ce faisant, les chargés d'insertion effectuent les démarches en ce sens. Cette démarche nécessite l'établissement d'une relation de confiance entre le professionnel du SAIP, la personne accompagnée et sa famille, puis tout un cheminement de pensée pour permettre l'acceptation de la mesure qui garantira, par la suite, une bonne utilisation des ressources et le maintien des droits.

Malgré le besoin d'un certain nombre de personnes de recourir à une protection juridique, certains s'y refusent absolument. On peut à ce sujet faire l'hypothèse que le renforcement des notions d'autodétermination par les pouvoirs publics peut encourager une volonté d'émancipation vis-à-vis de toute mesure de protection.

Caractéristiques cliniques (source tableau de bord indicateurs ANAP)

TYPOLOGIE	EFFECTIF PRESENT 31.12.2023	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N	%
DEFICIENCES INTELLECTUELLES				
Déficience intellectuelle à titre principal	10	4	7	*38%*
Déficience intellectuelle à titre associé	2	6	1	
AUTISME et AUTRES TROUBLES ENVAHISSANTS DU DEVELOPPEMENT				
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du Développement à titre principal	8	3	4	*25%*
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du Développement à titre associé	2	2	1	
TROUBLES PSYCHIQUES				
Troubles psychiques à titre principal	16	16	5	*79%*
Troubles psychiques à titre associé	11	6	9	
APPRENTISSAGES				
Troubles du langage et des apprentissages à titre principal	1	0	0	*61%*
Troubles du langage et des apprentissages à titre associé	19	21	8	
DEFICIENCES AUDITIVES				
Déficiences auditives à titre principal	0	0	0	*1%*
Déficiences auditives à titre associé	0	1	0	
DEFICIENCES VISUELLES				
Déficiences visuelles à titre principal	0	0	0	*1%*
Déficiences visuelles à titre associé	1	0	0	

Caractéristiques cliniques (suite)

TYPOLOGIE	EFFECTIF PRESENT 31.12.2023	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N	%
DEFICIENCES MOTRICES				
Déficiences motrices à titre principal	0	0	0	*13%*
Déficiences motrices à titre associé	4	3	1	
DEFICIENCES METABOLIQUES				
Déficiences métaboliques à titre principal	0	0	0	*6%*
Déficiences métaboliques à titre associé	3	1	0	
CEREBRO-LESIONS				
Cérébro-lésions à titre principal	0	3	0	*6%*
Cérébro-lésions à titre associé	0	0	1	
POLYHANDICAP				
Polyhandicap	0	0	0	*0%*
TROUBLES DU COMPORTEMENT ET DE LA CONDUITE				
Troubles du comportement et de la conduite (TCC) à titre principal	2	2	0	*63%*
Troubles du comportement et de la conduite (TCC) à titre associé	14	13	9	
AUTRES TYPES DE DEFICIENCES				
Autres types de déficiences à titre principal	0	0	0	*0%*
Autres types de déficiences à titre associé	0	0	0	

Commentaires :

À titre principal ou associé, 38 % des usagers sont concernés par la déficience intellectuelle et 79% souffrent d'un handicap psychique. Près de 25 % de l'effectif est concerné par des troubles envahissants du développement.

En 2024, le handicap psychique concerne plus de trois quarts de l'effectif, à titre principal ou associé. Cela peut conduire à l'augmentation de la demande de soins spécialisés et par répercutions, mener le service à adapter l'offre de soins pour répondre aux besoins spécifiques des usagers (diversification des approches thérapeutiques).

Une majorité de l'effectif présente une comorbidité entre la déficience intellectuelle et le handicap psychique. Ce double diagnostic entraîne un accompagnement plus complexe et cette incidence est à prendre en compte. Cela peut sensiblement impacter la durée de prise en charge, l'accompagnement proposé devant intégrer les différentes problématiques de la personne et les freins qui y sont liés. Ces situations nécessitent une présence éducative et thérapeutique importante.

À cette contrainte, s'ajoutent 63 % de l'effectif ayant des troubles du comportement et de la conduite à titre principal, comme à titre associé.

Cela nécessite un ajustement certain dans l'organisation des ateliers et implique la constitution de groupes en nombre de personnes très restreint.

On note cette année 61% de personnes concernées par des troubles des apprentissages. On peut supposer que cette augmentation est liée à la fluctuation des publics, mais aussi au travail d'alerte mené par l'Éducation Nationale, à présent en mesure de repérer les difficultés des usagers dès le plus jeune âge. L'accompagnement proposé par les équipes éducatives du SAIP, les outils pédagogiques utilisés doivent de fait, être adaptés, parfois créés sur mesure pour répondre aux besoins des usagers.

Par rapport à 2023, 2 typologies de handicap sont concernées par une nette augmentation :

- les troubles du langage et des apprentissages (+14%)
- les troubles du comportement et de la conduite (+14%)

3.2. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE

Provenance

(source tableau de bord indicateurs ANAP)

	Effectif au 31.12.2023	%
En provenance du domicile ou du milieu ordinaire	13	*25%*
En provenance d'un Etablissement de santé	9	*17%*
En provenance d'un Etablissement ou service médico-social	24	*45%*
Autre provenance que domicile/milieu ordinaire/ES/ESMS	7	*13%*
Provenance non connue	0	*0%*

Commentaires :

Une majorité des entrants provient des institutions sociales, médico-sociales ou de santé. Les personnes positionnées en liste d'attente ne sont pour autant pas nécessairement suivies par d'autres institutions. Cependant le régime de priorité accordés aux ESMS (Établissement et Service ou Médico-Social) du secteur enfance de l'Acodège au titre du redéploiement de moyens opérés à la création du SAIP perdure.

Les usagers classés dans la typologie « En provenance du domicile ou du milieu ordinaire » sont soit, orientés par l'Éducation Nationale, et sont encore scolarisés, soit orientés à la demande des familles, et sont dans ce cas déscolarisés. Cela concerne 25% de l'effectif.

La typologie « autre provenance que domicile/MO/ESMS » comprend les usagers orientés par les services de protection de l'enfance (c'est le cas pour 10 usagers) ou par un ITEP (Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique).

Cela conduit à travailler une orientation rapidement. En effet, l'approche de la majorité pour ces usagers implique un risque de rupture. Des questionnements, notamment liées au logement, se posent et peuvent constituer une priorité avant d'engager un travail d'accompagnement à l'insertion professionnelle.

Origine géographique – Répartition
- Répartition par départements

DEPARTEMENTS	EFFECTIF PRESENT N-1	ADMISSIONS N	SORTIES N
Côte-d'Or (dont mineurs/majeurs non accompagnés)	51	27	15
Départements de Bourgogne-Franche-Comté (Hors Côte-d'Or) soit 25,39,58,70,71,89,90			
Départements limitrophes (52-10)		1	
Autres départements	1		1
TOTAL	52	28	16

Commentaires

La totalité des effectifs vit en Côte-d'Or, seule une personne vit alternativement dans un département limitrophe. Une sortie est liée à un départ hors département.

23 usagers accompagnés vivent à plus de 30 kms du SAIP, contre 12 en 2023. Cela représente une augmentation significative des déplacements et temps de trajets des équipes éducatives. La question de l'éloignement géographique reste un frein important dans l'accompagnement et dans l'accès à l'emploi.

Parcours scolaire et de formation
Scolarité et activité

	EFFECTIF PRESENT N - 1	ADMISSIONS ENTREES	SORTIES ANNEE N
Scolarité générale et adaptée (MFR, Education Nationale, SEGPA...)	8	3	2
Scolarité spécialisée, Médico-Sociale, (IME, ITEP, ULIS…)	12	16	6
Accueil de jour	34	21	12
Activité professionnelle (Contrat de travail, service civique)	6	2	4
Dispositif de remobilisation (garantie jeune, stage, chantiers éducatifs…)	8	1	1
Sans activité (plus de 16 ans)	1		2
Déscolarisé (plus de 16 ans)		7	2
TOTAL	**69**	**50**	**29**

Commentaires :

42% des usagers disposent ou ont disposé d'une scolarité spécialisée en 2024. 16 % suivent une scolarité générale, ou adaptée. Ces données sont stables par rapport à 2023.

Cela implique des contraintes d'emploi du temps à prendre en compte pour organiser la venue des usagers sur des temps de rendez-vous et d'ateliers.

Les usagers inscrits dans une scolarité générale, participent dans une moindre mesure aux ateliers. Cela impacte la durée d'accompagnement vers le projet professionnel. Cela peut s'expliquer par les profils accueillis, davantage en souffrance psychique et moins disponibles pour les apprentissages. Le SAIP est alors perçu comme un service complémentaire, la scolarité restant bien souvent leur priorité.

En 2024, 12% de l'effectif est positionné sur des dispositifs de remobilisation tels que le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ). Cela nécessite un travail important de coordination et de soutien des professionnels du SAIP. En effet, les publics accueillis ont besoin d'adaptation et d'étayage pour maintenir leur participation au CEJ « classique » qui nécessite une autonomie dans les transports, une capacité à s'adapter (changement de lieu, d'atelier, de groupe…), une capacité à évoluer dans un groupe.

Il est à noter que parmi les entrants, 7 manquaient jusque-là à l'obligation de scolarité.

83% de l'effectif est inscrit en « activité de jour ». Cela implique qu'ils bénéficient de temps réguliers de prise en charge au SAIP et notamment au sein des ateliers (Blanchisserie, Conditionnement, 23 couverts, Menuiserie, Partenariat avec le magasin KIABI, etc.).

15% de l'effectif est considéré en « Activité Professionnelle ». Soit, ils sont en contrat d'apprentissage, soit en CDD (Contrat à Durée Déterminée). Ils bénéficient d'un accompagnement le temps de sécuriser le parcours et mener à une insertion pérenne. Ils devraient être sortants vers l'emploi en 2025.

Focus sur les suivis spécialisés

Les usagers qui suivent une scolarité spécialisée, notamment en classe ULIS (Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire), profitent des demi-journées disponibles pour découvrir des métiers et contextes de travail à travers les ateliers du SAIP. Les équipes enseignantes et référent handicap travaillent en collaboration avec le SAIP afin d'envisager d'éventuels étayages à mettre en place en classe ou pour anticiper une fin de scolarité et un relai vers la construction d'un parcours professionnel. En ce sens, les professionnels du SAIP participent aux ESS (Equipe de Suivi de Scolarisation).

- Diplômes obtenus dans l'année

INTITULE DU DIPLÔME	NOMBRE
CAPa Métiers Agricoles	1
Bac pro Conseiller vente	1

Commentaires :

Le dispositif RSFP (Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels) soutenu par la DDETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) et porté par l'AFPA (Agence Nationale pour la Formation des Adultes), n'a pu se mettre en place cette année du fait de l'absence du Responsable régional du dispositif en Bourgogne-Franche-Comté. Le SAIP n'a pas pu faire reconnaitre les compétences acquises des usagers accompagnés. Pour autant, c'est un dispositif qui a une réelle plu évalue pour les usagers accompagnés par le SAIP.

En effet, la RSFP permet la valorisation des compétences acquises au sein des ateliers et est très adaptée aux bénéficiaires qui n'ont pas pu obtenir un diplôme lors de leur parcours scolaire. L'accès à la lecture ou à l'écriture n'est pas nécessairement un prérequis. Des compétences et gestes techniques sont attendus et évalués. Les usagers provenant d'IME (Institut Médico-Educatif) ou de scolarité spécialisée s'inscrivent plus naturellement dans cette démarche.

Ce dispositif permet une réelle reconnaissance des compétences acquises et les jurys, eux-mêmes professionnels en entreprise, n'ont pu que féliciter les bénéficiaires pour leur professionnalisme et leur implication.

Au-delà de la fierté et de la confiance en soi, émanant de la réussite à l'examen, les bénéficiaires pourront faire valoir les domaines de compétences acquis sur leur curriculum vitae. Cela participe au développement de leur employabilité.

- 2 personnes ont obtenu un diplôme de l'Éducation Nationale.
- 1 personne a obtenu le permis de conduire.

3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES

Sorties par motif ou destination

(source tableau de bord indicateurs ANAP)

	Mineurs	Adultes	Jeunes sous Amendement CRETON
Retour domicile ou milieu ordinaire avec ou sans accompagnement par un Service médico-social	0	5	0
Réorientation vers un autre ESMS (*) précisez (Foyer de Vie, FAM, MAS, autres…)	1	5	0
Sortie vers l'emploi (ESAT, EA, entreprise)	0	5	0
Sortie définitive (hors accompagnement ou hébergement temporaire, consultation ponctuelle et interruption ou sortie temporaire)	0	0	0
TOTAL	**1**	**15**	**0**

Commentaires :

16 usagers sont sortis des effectifs en 2024. L'un d'entre eux a rejoint le Nord de la France. Il n'a pas été possible de poursuivre l'accompagnement. Pour cette raison, il ne figure pas dans ce tableau.

Parmi 15 usagers sortants, 5 sont maintenant engagés dans une insertion professionnelle pérenne, soit plus de 33 %.

Parmi ces 5 sortants en emploi, 2 ont intégré le Secteur de Travail Protégé (STP) et 3 le milieu ordinaire, soit plus de 50%.

Les usagers orientés vers le secteur de travail protégé sont travailleurs en ESAT (Etablissement et service d'Aide par la Travail) sur des postes rattachés aux secteurs du conditionnement et restauration.

Les usagers en emploi en milieu ordinaire travaillent dans des secteurs et métiers variés : Industrie, restauration, mécanique agricole.

Le taux d'insertion en 2024 est inférieur à celui de 2021, 2022 et 2023. Cela peut s'expliquer par le système d'évaluation mis en place dans le cadre du processus d'admission, qui permet de ne pas maintenir en accompagnement des usagers dont on perçoit que le travail ne sera pas accessible.

Cela peut aussi s'expliquer par le fait qu'il y a eu en 2024, 28 entrées et seulement 16 sorties. Cela signifie que près de la moitié des usagers sont en début de parcours et ne seront sortants que d'ici 2 à 3 ans si l'on se fie à la durée moyenne d'accompagnement.

Parmi les 10 sortants sans emploi :

- 2 sont au domicile familial et bénéficient d'un accompagnement ou d'une orientation vers le Service d'Aide à la Vie Sociale (SAVS) (demandes portées par le SAIP)
- 2 sont au domicile familial sans autre accompagnement spécifique. Il s'agit de profils affectés par la souffrance psychique, avec des troubles du comportement associés, dans le refus du soin, non autonome dans les transports, et sans autre intervenant sociaux ou médico-sociaux dans la situation. L'instabilité psychique ne permet pas alors de se saisir de l'accompagnement proposé, ni de se consacrer à un projet professionnel.
- 2 sont une situation similaire à ceux cités ci-dessus et vivent en autonomie
- 4 sortants sans emploi relèvent d'IME et sont réorientés vers leur établissement d'origine. Pour ces usagers, le temps passé au SAIP reste bénéfique. L'évaluation portée par l'équipe pluridisciplinaire a permis d'objectiver les freins à l'emploi et la mise en situation en atelier ou en stage permet également à l'usager de se rendre compte des difficultés qu'il rencontrerait en situation de travail réelle et ainsi, de faire le deuil du projet travail. Le projet de vie est travaillé en relai par les IME.

Durée de séjour ou d'accueil des personnes sorties :

	NOMBRE d'USAGERS
de 6 mois à 1 an inclus	1
de 1 an à 18 mois inclus	1
de 18 mois à 2 ans inclus	2
de 2 à 3 ans inclus	2
de 3 à 4 ans inclus	6
de 4 à 5 ans inclus	4
TOTAL	**16**

Commentaires :

La durée d'accompagnement varie de 6 mois à 5 ans, ce qui reflète la diversité des profils accueillis et la nécessité de proposer un accompagnement «sur mesure », adapté aux besoins de chacun.

La durée moyenne d'accompagnement est de 3,15 ans, ce qui est proche de la durée moyenne observée en 2023.

L'augmentation du nombre d'usagers souffrant de troubles psychiques associés à des troubles du comportement, impacte défavorablement le temps de prise en charge. Ces derniers mettent davantage de temps pour adhérer aux propositions d'accompagnement, à l'installation de la relation de confiance, à la stabilisation de la situation personnelle et à l'identification et mise en œuvre du projet.

Parfois, un accompagnement court et régulier permet la définition d'un projet accessible et sa concrétisation. La signature d'un contrat de travail ou une admission en ESAT n'engage pas nécessairement une fin de prise en charge immédiate. L'accompagnement peut se poursuivre quelques mois (entre 3 et 6 mois) afin de sécuriser l'intégration au monde du travail et d'optimiser les chances de maintien en emploi.

Il se peut également qu'un accompagnement long permette de proposer et maintenir les étayages nécessaires à l'insertion professionnelle. D'autres fois encore, plusieurs années d'accompagnement ne permettent pas l'insertion professionnelle. Elles laissent entrevoir d'autres orientations possibles en cohérence avec la/les problématiques identifiées et un projet de vie.

Somme totale des durées d'accompagnement en nombre de jours

18 393	jours d'accompagnement

(source tableau de bord indicateurs ANAP)

Les sortants ont pu bénéficier de 18 393 jours d'accompagnement en 2024. Ce chiffre, qui comptabilise le nombre de jours cumulés d'accompagnement pour les sortants a chuté significativement, passant ainsi de 31 838 en 2023 à 18 393 en 2024.

Cela s'explique par le nombre de sorties très inférieur cette année (16 contre 24 en 2023)

3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Nombre de journées d'absence des personnes accompagnées

203 jours d'absence

Commentaires :

En 2023, il a été constaté 327 jours d'absence. En 2024, malgré l'augmentation de l'effectif, on note une baisse importante du nombre de jours d'absence, passant ainsi à 203 jours.

Les efforts de souplesse (proposition de nouveaux supports en atelier, lieux d'exercice professionnels élargis, participation à des événements) et de maintien du lien (augmentation des rendez-vous téléphoniques et à domicile), la prise en compte des besoins et les adaptations proposées permettent cette année une stabilisation de l'absentéisme, beaucoup plus important en 2021.

Il est à considérer par ailleurs :

- Le maintien du temps de coordination mis en place en janvier 2021, à hauteur de 0.40 ETP. Il permet une réorganisation du travail et des outils, permettant une communication plus lisible et efficace auprès de l'équipe SAIP et des partenaires. Cette coordination est assurée par un chargé d'insertion du service dont l'affectation a été réaménagée. Les IME notamment, ont confirmé leur satisfaction, en lien avec cette communication facilitée. L'ensemble des professionnels souligne un gain de réactivité.

- La communication envers les usagers, les familles et les partenaires, rappelant l'importance de diversifier les ateliers, en y mettant du sens : entraîner des compétences transversales, préalables au travail, sur du multi supports.

- Une augmentation d'entrants mineurs, souvent accompagnés par la famille pour assurer une présence

- Des efforts des professionnels pour maintenir le lien et sécuriser la venue des bénéficiaires en atelier, en rappelant les modalités d'accueil par téléphone et mail quelques jours avant, notamment pour les bénéficiaires n'ayant pas d'établissement de référence.

- Une attention particulière portée aux absences et demande de justificatif auprès des usagers (certificat médical) notamment.
- La signature de contrat d'engagement lorsque l'usager est très fréquemment absent pour raisons injustifiées. On note que certains usagers sont très attachés à la notion d'engagement. L'outil est alors intéressant pour garantir une reprise de rythme et acquérir des habitudes.
- Une attention particulière des référents chargés d'insertion pour positionner en atelier prioritairement des usagers :
- En période d'évaluation
- En période de professionnalisation

Afin de s'assurer qu'ils y voient du sens et sont prêts à se mobiliser sur un projet professionnel. Cette stratégie est appliquée du fait du « manque de place » au sein des ateliers, en lien avec le non-remplacement jusque-là des postes d'ETS (Éducateur Technique Spécialisé).

Tableau récapitulatif

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

Présence des bénéficiaires au 31.12.2023		52
Nombre d'entrées réalisées en 2024		28
Nombre de sorties réalisées en 2024		16
Effectif total bénéficiaires au 31.12.2024		64
Nombre de bénéficiaires accueillis au cours de l'année 2024		**80**
dont usagers entrés en N et sortis en N		
Origine géographique	Région Bourgogne-Franche-Comté	98%
	Hors région	2
Age moyen au 31.12.2024		17,5
Durée moyenne d'accueil		3,15
Liste d'attente au 31.12.2024		100

3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE

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	50	55	102	5 100	5 826	6 048	222	3,81%	118,59%
n-1 : 2023	50	52	103	5 150	5 100	5 660	560	10,98%	109,90%
n : 2024	64	64	102	6 528	5 150	5 665	515	10,00%	86,78%
moyenne des 3 ans	**55**	**57**	**102**	**5 594**	**5 359**	**5 791**	**432**	**8,07%**	103,52%

En 2024, on note une diminution du taux d'occupation, atteignant près de 87%.

Cela s'explique aisément en lien avec l'attribution de 14 places supplémentaires en fin d'année dans le cadre du CPOM ARS, portant l'agrément du SAIP de 50 à 64 places. En effet, le SAIP s'est maintenu à 50 places jusqu'en septembre. La montée en charge a ensuite été progressive entre septembre et décembre. Le calcul du taux d'activité théorique est en revanche basé sur un effectif à 64 (installé au 31.12.24).

Chapitre 4

VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS

4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2023 ET 2024 – FAITS MARQUANTS

Augmentation de la capacité d'accueil du SAIP :

En septembre 2024, l'Agence Régionale de Santé accorde une augmentation de la capacité d'accueil du SAIP passant ainsi de 50 à 64 places. Les entrées ont pu se réaliser de manière progressive, pour aboutir au 31.12.24 à un effectif de 64 usagers accompagnés.

Refonte du Projet de Service :

En 2024, le SAIP a entrepris la refonte du projet de service. Des groupes de travail thématiques ont été constitués, impliquant les professionnels volontaires, des usagers et leurs familles. Les réflexions induites par ce travail permettent aujourd'hui de revoir, réajuster et moderniser l'organisation et les prestations du service en fonction des évolutions des besoins des usagers, des attentes des familles, et des nouvelles réglementations du secteur.

Cela conduit également à repenser le positionnement des ressources humaines, renforcer la communication et la collaboration en interne, clarifier les rôles, les objectifs, instaurer des procédures et des pratiques collaboratives qui favorisent un environnement de travail efficace.

Le SAIP est inscrit dans de nombreuses collaborations, dont toutes ne sont pas formalisées par le biais de convention. C'est un axe de travail à engager en 2025.

Refonte du Livret d'accueil :

Un groupe de travail a été mis en place pour repenser le livret d'accueil du SAIP et le rendre plus accessible. C'est un outil essentiel pour l'accueil des usagers, des familles et des professionnels. Cela a permis de mettre à jour les informations réglementaires et légales, clarifier l'organisation du service, moderniser la présentation et la lisibilité dans le but de pouvoir dès 2025, améliorer l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants.

Développement de l'interconnaissance entre les services de la Plateforme RFIE :

Une réflexion a été engagée permettant d'identifier les freins à une collaboration plus fluides entre les services de la Plateforme RFIE. Parmi ceux-ci, la méconnaissance des prestations offertes par chaque service. L'idée est née de la mise en place de rencontres pour favoriser cette interconnaissance et réfléchir les parcours des personnes accompagnées de façon plus transversale.

Convention de partenariat avec l'Hôpital de jour « Les Cigognes » :

Une convention a été élaborée pour formaliser le partenariat entre SAIP et l'Hôpital de jour (HDJ) les Cigognes. En effet, les médecins psychiatres de l'HDJ réalisent de plus en plus de demandes d'orientation vers le SAIP pour évaluer la capacité des usagers à occuper un emploi. Les liens entre les responsables de services et les référents des situations sont nécessaires pour assurer un accompagnement cohérent.

Acquisition de casque de réalité virtuelle :

Le Service d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle de l'Acodège s'est doté fin 2024 d'un casque de réalité virtuelle grâce aux versements par les entreprises de leur solde de la Taxe d'Apprentissage. Ce projet est, en partie, porté par les psychologues du service qui élargissent leur champ d'intervention à travers la possibilité de proposer des Thérapies d'Exposition en Réalité Virtuelle (TERV).

Cette approche s'inscrit dans le cadre des thérapies cognitives et comportementales et a pour objectif de soutenir plus spécifiquement les bénéficiaires en situation de handicap face aux limitations qu'ils rencontrent au quotidien et qui freinent leur engagement dans un projet socio-professionnel.

La TERV est une approche innovante qui permet de faire face à ses peurs et anxiétés de manière progressive et contrôlée.

Plongée dans des environnements virtuels réalistes, chaque patient peut s'exposer à des situations difficiles de son quotidien sans les contraintes du monde réel, tout en bénéficiant de l'accompagnement d'un thérapeute.

Centrée sur le « ici » et « maintenant », cette approche permet de surmonter les phobies, gérer l'anxiété et renforcer la confiance en soi, de manière rapide et durable.

En 2025, les psychologues du SAIP utiliseront cet outil comme levier pour travailler les phobies des personnes accompagnées, notamment liées à l'utilisation des transports en communs, qui sont un réel frein à l'accès à l'emploi.

4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL

Création d'un sapin éco-responsable :

Dans le cadre de l'atelier préprofessionnel « menuiserie », 2 usagers accompagnés par le SAIP ont créé un sapin éco-responsable en vue des fêtes de fin d'année. Six séances de 2h ont été nécessaires pour réaliser ce projet. Équipés de leurs EPI (Équipement de Protection Individuelle), Marius et Benjamin se sont investis à chaque étape de la construction, de la recherche de bois bruts à l'utilisation de la raboteuse, jusqu'au montage. L'installation du sapin dans les locaux du SAIP a permis de les valoriser. Ils sont aujourd'hui fiers du travail accompli auprès de leur éducateur.

Présentation du dispositif UCSA Jeunes :

Les professionnels du SAIP ont pu bénéficier d'une présentation du dispositif UCSA Jeunes lors d'un temps de réunion dédié. L'équipe pluridisciplinaire a pu présenter ses missions, et accompagner une personne locataire pour témoigner. L'occasion pour les professionnels du SAIP d'appréhender les critères d'orientation et de projeter d'éventuelles mises en relation.

Participation à des Forums :

- 15/03/24 : Forum des métiers du travail social, organisé par l'IRTESS, à Dijon. Un stand a été tenu par un professionnel du SAIP pour présenter les métiers qui y sont rattachés.
- 04/04/24 : Participation au Salon de l'emploi, organisé par le DFCO (Dijon Football Côte-d'Or) au stade Gaston Gérard à Dijon. Des personnes accompagnées par le SAIP ont pu y être amenées et rencontrer une cinquantaine d'entreprises et organismes dans différents domaines : conseil, collectivités, défense, structures de formation, établissements publics, agences d'intérim, entreprises de divers secteurs…
- Présentation des métiers du social au Lycée Clos Maire à Beaune. Un ETS (Éducateur Technique Spécialisé), un CIP (Chargé d'Insertion Professionnelle) et un stagiaire ont pu présenter leurs missions aux élèves présents.

Participation à une journée festive « Tous au Foot » avec le DFCO :

Le 15/05/24, la matinée a été rythmée par une découverte de la ville de Dijon accompagnée de défis footballistiques. L'après-midi, un tournoi a été organisé sur la pelouse du stade Gaston Gérard. Le SAIP a pu y accompagner les personnes bénéficiant habituellement de l'atelier Foot Adapté ».

Participation au « Cercle des conseillers » organisé par l'AFPA :

Les chargés professionnels du SAIP ont pu participer au rendez-vous proposé par l'AFPA dans le cadre du « cercle des conseillers ». L'occasion de rencontrer des partenaires, visiter les plateaux techniques, échanger avec les équipes et découvrir l'offre de formation.

Formation RPIB, organisée par la SEDAP :

Quatre professionnelles ont pu participer durant 2 jours à la formation RPIB (Repérage Précoce et Intervention Brève) organisée par le SEDAP (Société d'Entraide et D'Action Psychologique) à Dijon. L'occasion de découvrir les techniques pour évaluer rapidement les consommations chez les jeunes (techniques d'entretien, questionnaires rapides…), et identifier les partenaires en mesure d'accompagner ce type de problématiques.

Chapitre

5

PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE

En 2024, le SAIP a poursuivi la démarche d'amélioration continue de la qualité à travers :

- Élaboration de questionnaires de satisfaction pour une mise en œuvre en 2025
- Refonte du livret d'accueil en FALC (version testée par les usagers avant sa publication) visant une meilleure accessibilité
- Différents courriers ont été adressés en FALC aux usagers concernés
- Participation d'un membre du SAIP à la commission éthique de l'Acodège,
- Signature systématique des droits à l'image dès lors qu'il y a un évènement (respect de la vie privée),
- Analyse en équipe des incidents ou EIG pour traçabilité et amélioration des pratiques
- Maintien des séances d'analyse de la pratique
- Mise en place de groupes de travail pour élaboration du projet de service avec participation des salariés, des jeunes et de leur famille
- Exercices/mises en situation de sécurité incendie
- Développement du DUI a mobilisé l'ensemble des équipes. Découverte, formation et appropriation.
- Différentes formations suivies, notamment en lien avec la lutte contre les addictions pour accompagner aux mieux les publics et favoriser l'adhésion au volet emploi
- Séances de sensibilisation menées en interne par les psychologues pour contribuer à la formation des équipes : DYS, TERV, …
- Implication des jeunes dans la construction de leur parcours, de l'auto-évaluation, aux évaluations, à leur consultation avant le PPI, restitution…
- Accueil régulier de stagiaires pour contribuer à la professionnalisation des futurs collègues
- Mise en place d'ateliers supplémentaires pour répondre aux besoins des jeunes : prépa pro

Chapitre 6

RESSOURCES HUMAINES

6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS

Les ETP

Nombre d'ETP total retenus au budget 2024	11.43
Nombre d'ETP réels présents au 31.12.2024	12.43
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	1.24
Nombre de personnes physiques au 31.12.2024	17
Nombre de recrutements au cours de l'année	1
Nombre de départs de personnes dans l'année	0

Répartition des effectifs par fonctions

Nombre d'ETP réels au 31.12.2024 :	
Direction/Encadrement	**1,24**
Administration/Gestion	**1,09**
Restauration	**1,5**
Socio-éducatif	**8**
- Dont éducateur technique spécialisé	*5*
- Dont éducateur spécialisé	*2*
- Dont moniteur éducateur	*1*
Paramédical	**0,6**
- Dont psychologue	*0,6*
TOTAL ETP REEL 31.12.24	**12,43**

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

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

6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES

Stagiaires gratifiés	1
Stagiaires non gratifiés	3
Services civiques	
TOTAL	**4**

6.3. SECURITE, ABSENTEISME

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

	Maladie (dont maladie professionnelle)		Autres absences *		Maternité		Congé parental		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*
Administration/Gestion	7	1	2	1					9	2
Direction encadrement	8	1	1	1	112	1	33	1	154	4
Psychologique et paramédical	2	1	22	2					24	3
Socio-éducatif	406	6	48	5					454	11
Total 2024	423	9	73	9	112	1	33	1	641	20

* 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 :

Un professionnel est en arrêt maladie longue durée.

Date de mise à jour du DUERP : 27/08/2024

6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

Choix organisationnels

Le SAIP sollicite la participation de tous lorsqu'il s'agit de définir les modes opératoires, les modalités de fonctionnement, les process, etc..Ce système de démocratie institutionnelle permet à chacun de s'exprimer, de proposer, d'interroger et de contribuer à la configuration de l'organisation du travail. Le chef de service s'appuie également sur le soutien d'un coordinateur technique en charge notamment du suivi du parc machines, véhicules, contrôles règlementaires, approvisionnements, mais aussi de la santé et de la sécurité au travail. Un autre coordinateur est notamment en charge de certaines coopérations institutionnelles, de la logistique des ateliers et des stages et de l'accueil des stagiaires.

L'équipe se réunit 1 à 2 fois par semaine.

Soutien aux pratiques

L'équipe éducative dispose d'analyse de la pratique.

Les psychologues du service alimentent également les analyses pour mieux appréhender les situations des usagers.

Continuité des interventions,

Le SAIP intervient 205 jours par an, au même rythme que les établissements et services du secteur enfance. Il assure une veille constante des suivis des usagers, y compris après leur sortie des effectifs.

Entretiens professionnels

Les entretiens professionnels sont réalisés conformément à la réglementation en vigueur

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
2	2 NC	2 F	Socio-éducatif (2)	Repérage précoce et Intervention brève	14	ARS
1	NC	F	Socio-éducatif	RPIB à destination des professionnels intervenant auprès des jeunes en apprentissage ou en situation de vulnérabilité	7	SEDAP
1	NC	F	Socio-éducatif	Recueillir la parole par questionnaire	12	CREAI
7	1 C 6 NC	5 F 2 H	Direction et encadrement (1) Socio-éducatif (6)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module accompagnement	10,5	Evolucare
1	NC	F	Administration et Gestion	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module administratif	10,5	Evolucare
1	C	H	Direction et encadrement	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module Analytics	7	Evolucare
1	NC	F	Administration et Gestion	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module présences/absences	3,5	Evolucare
1	NC	H	Socio-éducatif	Recyclage titre Sauveteur Secouriste du Travail	7	SIFCO
1	C	H	Direction et encadrement	Séminaire des directeurs et directeurs adjoints de l'Acodège : Cursus management	14	DIPSO'S Management
1	NC	F	Socio-éducatif	Certification Prof. Entrepreneur de l'Economie Sociale et Solidaire	140	IRUP St Etienne

Chapitre 7

ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT

Analyse prospective

Après avoir été reconnu comme dispositif expérimental, le SAIP est devenu un SESSAD (Service d'Education Spéciale et de Soins A Domicile) à visée professionnelle. Ce nouvel agrément a permis de conforter la position du service sur le territoire et atteste de la pertinence et de la qualité de la prestation délivrée.

Il est à noter que l'Agence Régionale de Santé a autorisé le SAIP à augmenter sa capacité de 14 places en 2024, ce qui porte son effectif à 64 places. Le coût place a également été réévalué ce qui offre à présent la possibilité d'améliorer encore la qualité des prestations pour renforcer notamment nos capacités d'accompagnement en atelier d'apprentissage.

Axes de développement

La liste d'attente du SAIP ne désemplit pas, malgré la présence d'un autre dispositif d'accompagnement à l'insertion professionnelle sur le territoire, porté par les PEP (Pupilles de l'Enseignement Public) et l'augmentation des places du SAIP à hauteur de 64.

Le Pôle d'insertion de VYV3 a, quant à lui cessé les accompagnements proposés, en dehors de la satisfaction des besoins de la Mutualité. Nous observons depuis de nombreuses années qu'une centaine de personnes attendent d'intégrer le SAIP. Il conviendrait donc d'augmenter la capacité du service d'une trentaine de places pour réduire le temps d'attente et satisfaire le plus grand nombre.

Il conviendra également de développer les ressources humaines du service à la faveur du rééquilibrage budgétaire consenti par l'Agence Régionale de Santé. Nous pourrons notamment rechercher l'intervention d'un médecin psychiatre pour assurer le suivi et

l'orientation des usagers concernés par une psychopathologie, non accompagnés par ailleurs. Nous renforcerons l'atelier « 23 Couverts » en recrutant un moniteur, en renfort de la production cuisine. Nous soutiendrons l'activité des chargés d'insertion par l'emploi d'un travailleur social en charge d'assurer l'accompagnement social des usagers (recours aux droits, logement, mobilité, CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie), CAF (Caisse d'Allocations Familiales), MDPH, etc.). Nous déploierons enfin un poste d'éducateur technique spécialisé de façon à développer les apprentissages professionnels en entreprise ou au sein des collectivités territoriales.

À Dijon, le 23/04/2025

Patrice Durovray,

Directeur Général

Thomas Frigiolini,

Directeur SAIP

Acodège
Construisons avec nos différences

Etablissement financé par

ars
Agence Régionale de Santé
Bourgogne-
Franche-Comté

SAIP
1, rue Saint Exupéry - BP 60044
21301 CHENÔVE Cedex
03 80 43 15 47
saip@acodege.fr

www.acodege.fr