

RAPPORT D'ACTIVITÉ GÉNÉRAL 2025





Sommaire

Rapport d'Activité Général 2025



Qui sommes-nous ?

- 4 Notre identité
- 6 Gouvernance
- 7 Dirigeance

Publics accompagnés

- 8 Pôle handicap
- 12 Pôle social
- 16 Pôle transversal

Services supports

- 20 Direction générale

Avec quels moyens ?

- 22 Ressources humaines
- 24 Données financières

PÔLE TRANSVERSAL

Prévention Diagnostic & Soins

- CAMSP (Centre d'Action Médico Sociale Précoce)
- CMPP (Centre Médico-Psycho-Pédagogique)

PÔLE SOCIAL

Dispositif Accueil Hébergement Insertion Sociale

- CHRS Herriot (Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale)
 - Service Accompagnement Logement
- EMAS (Équipe Mutualisée Acodège SDAT)
 - Cellule Ressource Santé
- Un Chez-soi d'abord jeunes (Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale)
- AEDJM (Accompagnement Éducatif à Domicile des Jeunes Majeurs)

Dispositif Accueil Migrants

- AMMI (Accueil Mineurs Majeurs Isolés)

Protection de l'Enfance-Jeunesse & Soutien à la Parentalité

DISPOSITIF HÉBERGEMENTS DIVERSIFIÉS

- Ferme de la Couée (Maison d'Enfants à Caractère Social)
- CER (Centre Éducatif Renforcé)
- CAP-ENVOL (Collectif d'Accompagnement Personnalisé)
- Les Appart'-SAEHD (Service d'Accompagnement Éducatif en Hébergements Diversifiés)
- SAF (Service d'Accueil Familial)
 - La Parentèle

DISPOSITIF MILIEU OUVERT

- L'Amarine (Lieu d'Accueil Enfants-Parents)
- SIE (Service d'Investigation Éducative)
- SAEMO (Service d'Action Éducative en Milieu Ouvert)
- SAEMO-R (Service d'Action Éducative en Milieu Ouvert Renforcée)
- SAGBF (Service d'Aide à la Gestion du Budget Familial)

Remobilisation Formation Insertion Emploi

- SAIP (Service d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle)
 - Atelier restaurant pédagogique « 23 Couverts »
 - R'IO
 - Auto-École
 - Chantiers éducatifs
- Service d'Accompagnement Social Insertion

Culture Sport Loisirs

- Espace Socioculturel
- Acodège Judo Club

Services supports

- Ressources Humaines
 - Finances
 - Patrimoine
- Communication
- Développement
 - Qualité
- Service Technique Informatique Logistique

Direction Générale

Gouvernance

- Présidence
- Bureau
- Conseil d'Administration

PÔLE HANDICAP

Dispositif Aide par le Travail

- ESAT Acodège (Établissement et Service d'Aide par le Travail)

Accueil Accompagnement & Hébergement

- EAM Vesrotte (Etablissement d'Accueil Médicalisé)
- Résidences Acodège
- Foyer de Vie Chantournelle
 - Foyer de Vie
 - Service d'Activités de Jour
- SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale)

Éducatif Pédagogique & de Soins

- DAME Mosaïk (Troubles du Développement Intellectuel)
 - AJ/HC (Accueil de Jour, Hébergement) Mosaïk, UEE (Unité d'Enseignement Externalisée) Drapeau Dijon & UEE Collège du Parc Dijon
 - PMO (Prestation en Milieu Ordinaire) Mosaïk
- DAME ARIA (Troubles du Spectre de l'Autisme)
 - AJ/HC ARIA
 - PMO ARIA
- UEMA (Unité d'Enseignement Maternelle Autisme) Drapeau Dijon & UEMA Fontaine aux Jardins Quetigny & UEMA Bernard Barbier Nuits-Saint-Georges
- UEEA (Unité d'Enseignement Élémentaire Autisme) Trémouille Dijon & UEEA Drapeau Dijon
- UEEC (Unité d'Enseignement Externalisée Collège) Boris Vian Talant
- DAME Charles Poisot (Troubles Handicap Psychique)
 - AJ/HC Charles Poisot
 - PMO Charles Poisot

Construisons avec nos différences



En 2025

5 886 personnes
ont bénéficié d'un
accompagnement
de la part des
équipes Acodège.

L'exercice 2025 confirme l'engagement de notre association pour développer des solutions et répondre à des besoins en augmentation. C'est le sens de nos missions et de notre utilité sociale. Portée par le dynamisme et l'implication de ses équipes, notre organisation fait preuve d'agilité pour adapter ses réponses aux réalités du terrain et éviter les ruptures de parcours. Dans un contexte budgétaire parfois tendu et de réformes constantes, les professionnels se sont mobilisés pour accompagner au mieux 5 886 personnes, enfants et adultes.

En lien avec l'évolution des politiques publiques, l'Acodège s'est engagée dans l'enjeu de la transformation de l'offre. Nos pratiques évoluent pour permettre l'autodétermination et le pouvoir d'agir des personnes accompagnées. Nous devons poursuivre encore nos efforts pour rendre ces principes opérants.

Les perspectives s'ouvrent sur l'actualisation de notre nouveau projet associatif en 2026. Nous confirmerons notre principe fondamental : partir des besoins pour y répondre avec justesse, en réaffirmant le rôle militant et innovant de l'Acodège pour une société inclusive et solidaire.



Qui sommes-nous ?

Gouvernance

51 Bénévoles

10 Réunions de Bureau

3 Réunions de Conseil d'Administration

116 Adhérents



Bureau

Claude GUILLET Président

Aline VAN BRABANT THIRIET Vice-Présidente

Denis GÉRARD Secrétaire

Thierry GRISON Trésorier

Louis CAPIRON Invité du Bureau

Martine DEGRAEVE Membre du Bureau

Arnaud DESCHAMPS Membre du Bureau

Soraya GARCIA Membre du Bureau

Conseil d'Administration

COLLÈGE 1 : PERSONNES MORALES

Roland BONNAIRE

ADEPAPE 21

Anthony BONNEVIE

Mission Locale de
l'arrondissement de Dijon

Patricia HERY-DURAND

Ligue des Droits de l'Homme

Antoine HOAREAU

Municipalité de Dijon

Emmanuel JASPART

UDAF de la Côte-d'Or

Bruno LOMBARD

Ligue de l'Enseignement de
Côte-d'Or

Jacques NODIN

CREAI Bourgogne-Franche-
Comté

COLLÈGE 2 : PARENTS DIRECTS OU COLLATERAUX ET TUTEURS

Martine DEGRAEVE Membre du Bureau

Pierre FERRARI

Denis GÉRARD Secrétaire

Thierry GRISON Trésorier

Dominique MISSEREY

Alina PARTALI

Gilles PETIT

Aline VAN BRABANT-THIRIET

COLLÈGE 3 : PERSONNES ACCOMPAGNEES OU L'AYANT ETE

Louis CAPIRON Membre
du Bureau

Christophe DEGRAEVE

Arnaud DESCHAMPS
Membre du Bureau

Nicolas DORMOIS

Soraya GARCIA Membre
du Bureau

Bruno LENTINI

COLLÈGE 4 : PERSONNES « SOUTIEN DE L'ASSOCIATION »

Nelly GOBY

Claude GUILLET Président

Gérard LLORCA

Gilles PIERRE

Sonia TISSERAND BEN ALI

COLLÈGE 5 : SALARIES

Florent BECART

Julien BECHE

Gisèle IVANOFF-PAJOT

Philippe LANOT

Qui sommes-nous ?

Dirigeance



Direction Générale

Patrice DUROVRAY

Directeur Général

Cécile BOIS

Directrice Administrative et Financière

Lan NGUYEN

Directrice des Ressources Humaines

Alain BERNIER

Directeur des Opérations et de la Qualité

Directions des Établissements & Services

- **Sophie BELLINI**
Directrice DAME ARIA
- **Antoine CHAUVEL**
Directeur Services Educatifs et Sociaux en Milieu Ouvert
- **Marie DHELENS**
Directrice Adjointe
- **Julien EON**
Directeur Dispositif Accueil Hébergement Insertion Sociale, Dispositif Accueil Migrants depuis juillet 2025
- **Thomas FRIGIOLINI**
Directeur ESAT Acodège et Plateforme RFIE
- **Sandrine ESTIVALET**
Directrice Adjointe ESAT Acodège
- **Najid GHORZI**
Directeur Dispositif Accueil Hébergement Insertion Sociale, Dispositif Accueil Migrants et CER jusqu'en juillet 2025
- **Julien EON**
Directeur Adjoint jusqu'en juillet 2025
- **Maël HANIQUE**
Directeur Plateforme Prévention Diagnostic et Soins
- **Laurène MANSEAU**
Directrice Médicale CMPP
- **Catherine DODANE**
Médecin Directrice CAMSP
- **Gisèle IVANOFF-PAJOT**
Directrice Foyer de Vie Chantournelle
- **Raphaël LAFRANCESCHINA**
Directeur MECS Ferme de La Couée
- **Philippe LANOT**
Directeur EAM Vesvrotte
- **Pierre LEBOURG**
Directeur Résidences Acodège, SAVS et Dispositif Culture, Sport, Loisirs
- **Isabelle LIGEZ**
Directrice Services hébergements collectifs et diversifiés et Directrice CER depuis juillet 2025
- **Anouar EL BAKKOUCHI**
Directeur Adjoint
- **Pierre-Alain LOICHOT**
Directeur STIL
- **Dominique MICHEL**
Directeur DAME Charles Poisot
- **Véronique STEFF**
Directrice DAME Mosaïk

930 personnes accompagnées par le pôle handicap enfance & adulte.

Nécessitant une organisation agile, le fonctionnement en Dispositif d'Accompagnement Médico-Educatif des DAME ARIA, Mosaïk et Charles Poisot produit un développement à la fois quantitatif et qualitatif de l'offre de prestations, aux multiples effets positifs :

- Une augmentation sensible de la file active, indépendamment de la notification cible initiale. Cette évolution est également induite par de nouvelles modalités de mesure de l'activité dont l'intensité s'apprécie autant en fonction du nombre d'enfants ou de jeunes accompagnés que du taux d'occupation des places autorisées.
- Une transformation pour devenir peu à peu, une « plateforme de services coordonnés » en réponse aux attentes des bénéficiaires, ancrée dans le territoire.
- La création de deux nouvelles Unités d'Enseignement Externalisées qui apportent vingt nouvelles réponses médico-sociales inclusives en milieu scolaire.
- La mise en œuvre d'extensions temporaires de capacité afin d'éviter des ruptures de parcours à dix-neuf jeunes du DAME ARIA.

• La promotion de l'autodétermination, axe toujours plus structurant de l'intervention éducative, qu'illustrent le dynamisme des Conseils de la Vie Sociale ou le recours à la Communication Alternative Améliorée pour les enfants et les jeunes présentant des troubles du langage.

Cette évolution en cohérence avec les attendus des politiques publiques se heurte cependant à des facteurs exogènes :

- La difficulté de sortie du dispositif des jeunes sous aménagement « Creton » en raison d'un manque de places en structures adultes, et des refus régulièrement opposés aux jeunes présentant des troubles importants du comportement.
- La multiplication des transports individuels qu'impliquent les objectifs de modularité des parcours et d'inclusion et dont les coûts ne sont guère compatibles avec les impératifs d'efficience financière.
- L'orientation de jeunes en situation complexe qui demandent une adaptation des professionnels à ces troubles parfois sévères qui ne relèvent pas de l'agrément d'origine et qui exigent une prise en charge



379

enfants & adolescents accompagnés



globale et pluridisciplinaire sur les plans éducatifs, pédagogiques et thérapeutiques.

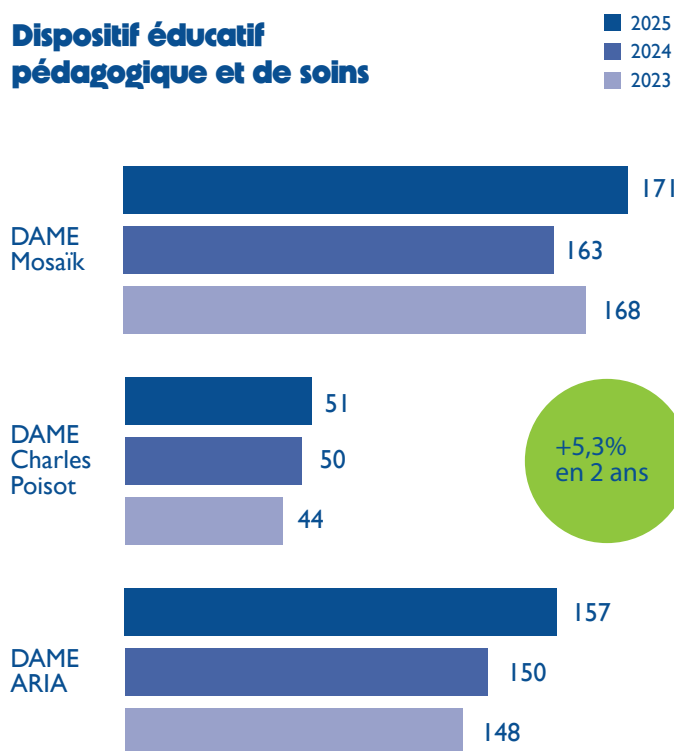
En 2025, s'est ouverte une période nouvelle pour le secteur « enfance ». Initiée par une collecte de données rigoureuse pour décrire les prestations dispensées, elle s'inscrit dans le cadre de la réforme de la tarification « SERAFIN-PH », aux enjeux déterminants pour l'avenir :

- Sur le plan financier, en proposant, à compter de 2027, un nouveau dispositif d'allocation de ressources. Après trois années de convergence tarifaire, il entrera en application en 2030.
- Sur le plan médico-social, en incitant les établissements et services à transformer leur offre pour proposer des solutions toujours plus adaptées aux attentes et besoins de leurs publics.

Par une mobilisation à tous les niveaux, le passage en « DAME » a préparé les Etablissements et Services du Pôle handicap enfance à la transformation attendue de l'offre. Pour ces trois prochaines années, ceux-ci en font leur ambition qui, sous réserve qu'elle ne soit pas vue seulement sous un prisme comptable, modifie les organisations, fait évoluer les postures et les pratiques professionnelles afin de « rompre avec la logique de l'institution-lieu et embrasser celle d'un parcours, fluide et modulable, où l'accompagnement se déploie à travers une diversité de temps et de lieux ¹ » au bénéfice des personnes accompagnées.

¹Rapport IGAS « Les instituts médico-éducatifs au défi de la transformation de l'offre » (page 81)

Dispositif éducatif pédagogique et de soins



Deux nouvelles Unités d'Enseignement Externalisées

Depuis la rentrée 2025-2026, deux nouvelles Unités d'Enseignement Externalisées illustrent l'engagement renforcé en faveur d'une école inclusive, conformément à la Loi du 11 février 2005 et aux orientations du ministère de l'Éducation nationale.

Au collège Le Parc, l'ouverture d'une Unité d'Enseignement Externalisée (UEE) accueille 10 jeunes du DAME Mosaïk au sein de la « Classe Mosaïk ». Intégrés avec bienveillance, les élèves participent à la vie du collège grâce à des temps d'inclusion (chorale, jardinage, etc.) et à des actions de sensibilisation auprès des autres collégiens. Parallèlement, les jeunes accèdent à des activités sportives au sein du DAME Mosaïk. L'intervention de rééducateurs au collège garantit un accompagnement global.

À l'école élémentaire Drapeau, le DAME ARIA a ouvert sa seconde Unité d'Enseignement Élémentaire Autisme (UEEA), créant 10 nouvelles places, et proposant ainsi 10 nouvelles solutions adaptées à des enfants présentant un TSA. Mené dans un calendrier contraint, ce projet partenarial avec la ville de Dijon et l'Éducation nationale s'est concrétisé dès septembre, et confirme une adéquation solide entre les besoins des élèves et le fonctionnement de l'unité.

Les établissements et services du Pôle handicap adultes se sont engagés dans un mouvement pour mieux répondre aux attentes des personnes accompagnées, en cohérence avec les politiques publiques. Les réflexions, expérimentations et actions entreprises depuis deux ans se sont amplifiées l'an dernier. Ces évolutions sont fondées, principalement, sur cinq observations :

- Les aspirations des bénéficiaires à un accompagnement plus individualisé et plus autonome, mobilisant leurs capacités et leur pouvoir d'agir.
- L'accueil de publics aux profils divers, venant de dispositifs variés.
- La nécessité d'un fonctionnement plus agile, réactif, ajusté pour rendre possible des parcours de vie régulièrement réévalués et réadaptés.
- Au Service d'Accompagnement à la Vie Sociale, la suppression des évaluations préalables à l'admission, synonyme de temps d'accompagnement libéré, d'une liste et de délais d'attente mieux gérés.
- Les besoins de participation et d'inclusion sociales de plus en plus manifestes pour rompre l'isolement.

Ces observations conduisent à constater trois

grandes typologies de publics déterminées selon leurs besoins :

- Des personnes souhaitant « mener » leur projet de vie avec plus d'indépendance et exprimant la demande d'un habitat choisi, couplé à des services adaptés.
- Des personnes ayant besoin d'un accompagnement dans leur hébergement et pour des activités occupationnelles.
- Des personnes, en perte progressive d'autonomie, ayant besoin d'être accompagnées dans leur vie quotidienne, d'activités différenciées avant d'évoluer vers un parcours médicalisé.

Ces évolutions et ces constats nécessitent, en phase avec les nouvelles orientations des politiques publiques, des organisations moins cloisonnées, des pratiques professionnelles et des prestations rendant possible un accompagnement global et modulable :

- L'inscription dans une dynamique de logique de parcours moins linéaires et des solutions de sorties multiples. Cette diversification implique une adaptation constante des pratiques professionnelles pour se tourner vers de « nouveaux profils » et nécessite une réactivité accrue des équipes et parfois de la créativité.

551
adultes
accompagnés





Transformations de l'ESAT Acodège

- Le développement de partenariats avec les acteurs du logement, de l'emploi et de l'insertion, mais également des actions collectives favorisant le lien social, l'expression et la valorisation des compétences.
- Des essais en appartement pédagogique, pour soutenir l'autonomie dans la vie quotidienne et potentiellement préparer à un hébergement plus indépendant.
- Des expérimentations autour de la pair-aidance, appuyées sur des formations dispensées par le Centre Régional d'Etudes, d'Actions et

d'Informations. Elles préparent une démarche associative pour développer le pouvoir d'agir et impliquer davantage les personnes accompagnées dans la vie des établissements et services Acodège (par exemple à l'ESAT, les dispositions visant à renforcer et sécuriser les droits et les parcours des travailleurs : délégué des travailleurs, commission mixte, mutuelle obligatoire, octroi de jours de congés supplémentaires, prise en charge des frais de transport).

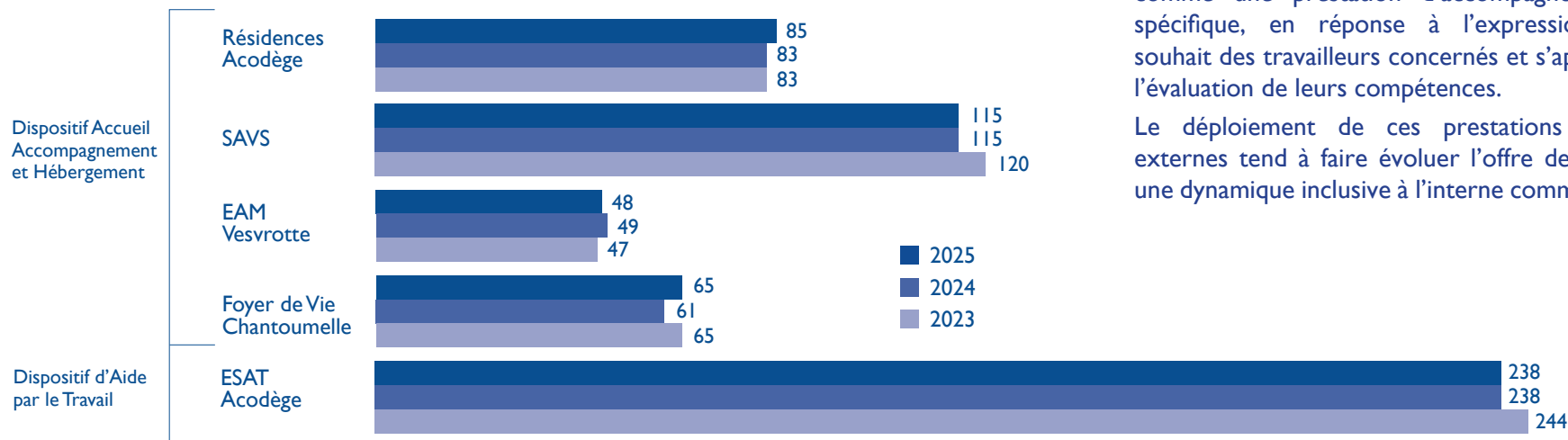
L'ESAT Acodège a poursuivi son développement en direction de l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap.

Le dispositif d'Accompagnement Vers et Dans l'Emploi (AVDE) est mobilisé pour organiser l'accueil de stagiaires venus d'autres Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux au sein de l'ESAT Acodège, prospecter les entreprises pour concevoir des opportunités de mises en situation professionnelles, élaborer, mettre en œuvre et coordonner des prestations de services.

L'ensemble de ces orientations s'inscrit comme une prestation d'accompagnement spécifique, en réponse à l'expression du souhait des travailleurs concernés et s'appuie sur l'évaluation de leurs compétences.

Le déploiement de ces prestations internes et externes tend à faire évoluer l'offre de service dans une dynamique inclusive à l'interne comme à l'externe.

Dispositif Accueil Accompagnement et Hébergement



3435 personnes accompagnées
par le Pôle Social

Dans un contexte à la fois réglementaire, contractuel et budgétaire contraint, l'année 2025 a été marquée par des défis majeurs que les établissements et services du Pôle social enfance ont eu à surmonter, tout en s'interrogeant, malgré leur engagement constant, sur la portée et sur le sens de leur action. Pour l'essentiel, l'évolution des enfants et des jeunes accompagnés et la gestion des ressources humaines sont à l'origine des difficultés rencontrées. En effet, la tendance communément observée les années précédentes se confirme. Les enfants et les jeunes accueillis, comme les familles accompagnées, présentent des problématiques de plus en plus complexes :

- Carences éducatives ou de soins, parfois lourdes, violences physiques et/ou psychologiques au sein de la cellule familiale alimentées par la dépendance à l'alcool, la toxicomanie, ou une grande précarité économique, constituent les motifs récurrents des mesures administratives ou judiciaires décidées.

3018

enfants &
adolescents
accompagnés



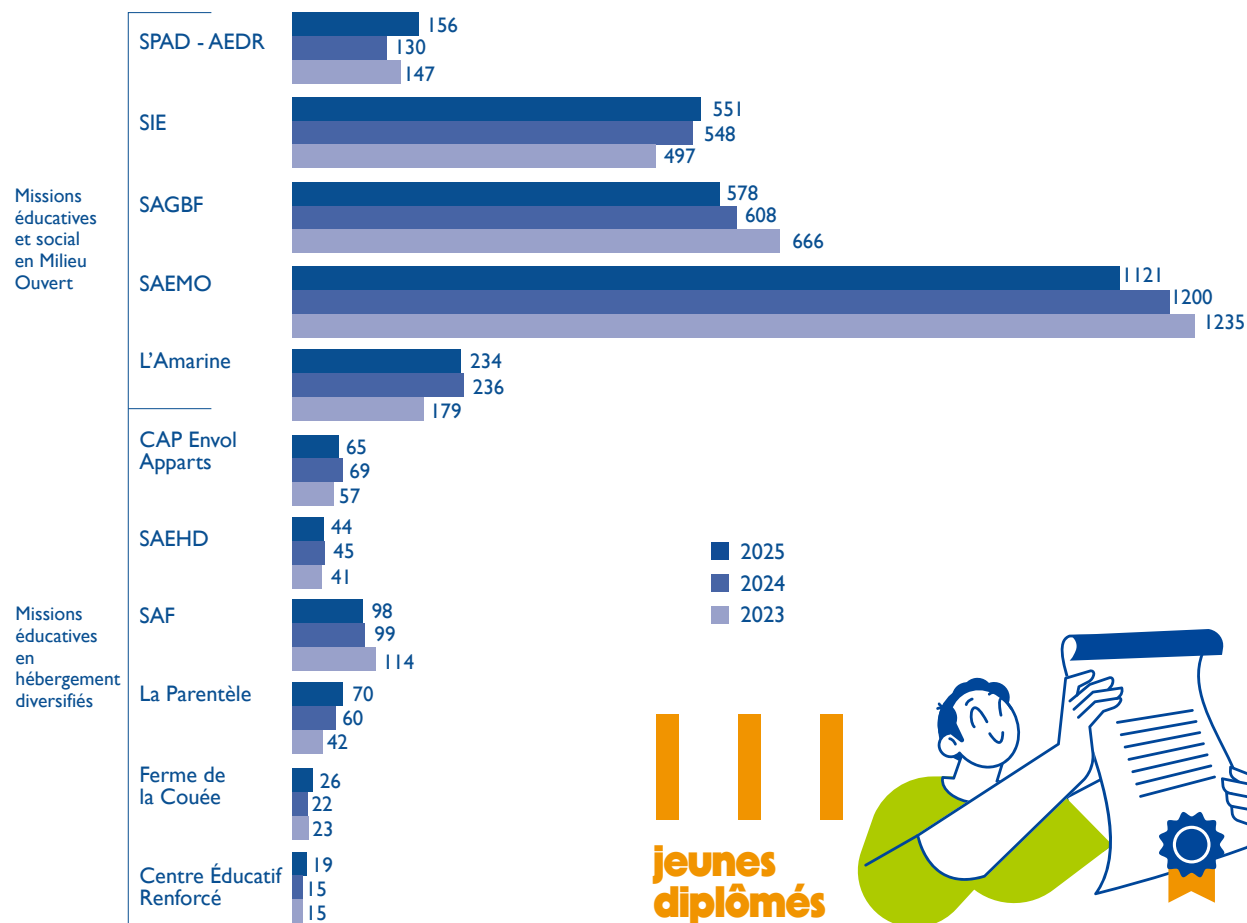
- Troubles psychologiques, voire psychiques, comportements inadaptés, sont régulièrement observés, de même que des mises en danger multiples, pouvant se traduire par des passages à l'acte délictueux et/ou des consommations de produits stupéfiants.
- Les situations de mise en danger, notamment la prostitution, amplifiées par l'essor des réseaux sociaux.
- La multiplication des conduites auto-agressives ou hétéro-agressives pouvant aller jusqu'à des tentatives de suicide.
- L'augmentation significative des jeunes déscolarisés.

Concomitamment, les établissements et services du Pôle social enfance, comme l'ensemble du secteur de la Protection de l'enfance, connaissent des problématiques dans la gestion et la fidélisation du personnel. Démotivation, absentéisme et démission engendrent un turnover élevé et du sous-effectif accentués par une pénurie de compétences qui rendent incertains les

recrutements de salariés peu acculturés au travail éducatif, et les équipes instables. Pour autant, motivées par l'intérêt supérieur de l'enfant, des actions ont été conduites, parmi lesquelles il convient de mentionner diversement :

- Des formations consacrées à la prévention de la violence ou de sensibilisation à la prostitution des mineurs.
- Des formations sur les effets des addictions sur la parentalité.
- La diversification des modalités d'intervention favorisant l'interdisciplinarité et les partenariats, afin de mieux répondre aux problématiques spécifiques (accompagnement médical et psychosocial renforcé, sollicitation du regard et de l'expertise de psychologues, nouvelles collaborations pour lutter contre les addictions).
- La recherche, autant que possible, d'accompagnements individuels au moyen de séjours « un pour un ».
- L'engagement d'un travail avec les familles

Dispositif Protection de l'Enfance Jeunesse - Soutien à la parentalité



jeunes diplômés



Citoyens

Citoyens en devenir, les jeunes confiés dans les établissements et services de l'Acodège ont à prendre conscience de leurs droits, de leurs devoirs et de leurs responsabilités. Dans le cadre de leur accompagnement éducatif, des initiatives singulières méritent d'être mises en lumière :

- Le rap des jeunes du CAP et de l'ENVOL, chantant leur vision de leurs droits, et interprété lors de la présentation du Rapport annuel de la Défenseure des droits, Claire Hedon.
- Le parcours « Fais ta loi », mené avec l'École Nationale des Greffes au cours duquel les jeunes du Centre Éducatif Renforcé (CER) ont été sensibilisés au fonctionnement des instances judiciaires et qui s'est conclu par la simulation d'une audience.
- L'action d'insertion professionnelle en faveur de dix jeunes de la Ferme de la Couée, animée par quatre experts de l'association « Les Ombres » et onze salariés de l'entreprise SEB.



afin de responsabiliser et inclure les parents dans le parcours du jeune accueilli.

- La réalisation de projets favorisant l'activité sportive ou culturelle, ou bien encore le développement de la citoyenneté.

Plus structurellement, nous retiendrons le travail conséquent, mené en 2025, pour :

- Transformer l'offre d'intervention en milieu ouvert avec une nouvelle répartition entre opérateurs, à la fois quantitative et territoriale, des mesures judiciaires

ou administratives.

- Rattacher le Centre Éducatif Renforcé au dispositif « Les Chenevières ».
- Accueillir les évaluations du Service d'Aide à la Gestion du Budget Familial (SAGBF), du service d'Accueil Mineurs Majeurs Isolés (AMMI) et du dispositif « Les Chenevières », le contrôle de fonctionnement du Service d'Investigation Éducative et les missions d'inspection au Service d'Action Éducative en Milieu Ouvert et aux Appartements semi-collectifs « Gondrandes », ayant

conduit, à la suite de leurs rapports, à la mise en place de plans d'actions correctives.

- Réécrire les projets de service de l'Amarine et du SAGBF en vue du renouvellement de leur agrément respectif.

Toutes ces initiatives et actions témoignent de la volonté constante de l'Acodège de s'adapter, d'innover et de maintenir la qualité de ses accompagnements, tant auprès des enfants et adolescents confiés qu'auprès des familles.



Le service AMMI Majeurs a pour mission d'accueillir, d'héberger et d'accompagner des jeunes majeurs, anciennement Mineurs Non Accompagnés (MNA), jusqu'à obtenir un titre de séjour et occuper un logement de manière autonome. En 2025, les 59 places financées par l'Etat et le Conseil départemental ont été occupées à 100% et ont permis de prendre en charge 85 personnes.

Disposant d'un récépissé de première demande de titre de séjour, scolarisés ou en apprentissage et ne relevant pas du secteur médico-social, ces jeunes bénéficient de la part du service, d'un accompagnement socio-éducatif individualisé et global. L'autonomie est l'objectif principal. L'insertion professionnelle, la santé et l'accès à un logement sont les trois grands domaines d'intervention, dans lesquels le service a amplifié son intervention et élargi ses partenariats :

- Un important travail a été mené en collaboration avec les établissements scolaires et le patronat, principalement du bâtiment de la restauration, pour réorienter les jeunes vers des centres de formation par apprentissage. Au 31 décembre, 77% des jeunes étaient en emploi ou inscrits en formation

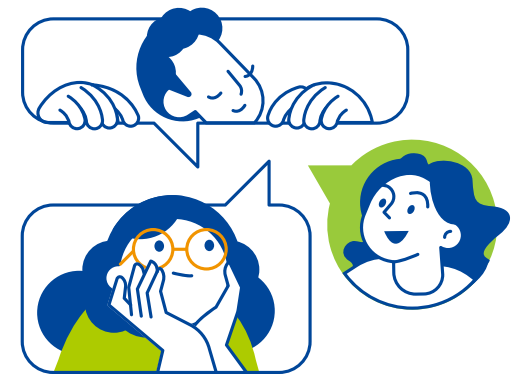
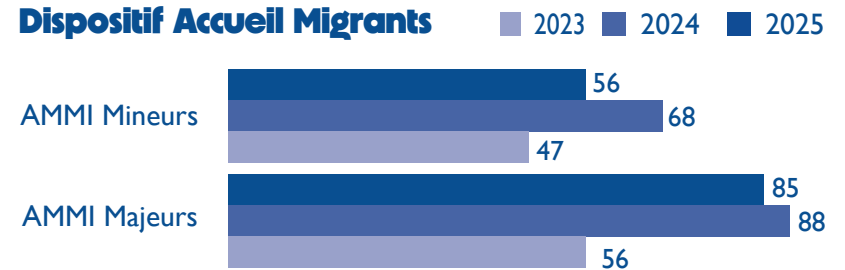
qualifiante. Complémentaire, l'embauche d'une professeure de Français Langue Etrangère (FLE) supplémentaire pour une durée de six mois a permis d'accompagner davantage de personnes sur ce dispositif et d'ouvrir deux sessions supplémentaires.

- Face à la recrudescence des problématiques addictives, une coopération initiée en 2024 avec l'association du « Renouveau », s'est perpétuée en 2025. D'autre part, plusieurs jeunes ont été accompagnés par l'équipe mobile de la SEDAP (Société d'Entraide et d'Action Psychologique).

- 92% des sorties ont été réalisées vers un logement, assorties, pour 79% d'entre elles, d'une mesure de « Logement d'abord » afin de sécuriser les parcours des personnes et les bailleurs du territoire. Les autres jeunes sortis ont suffisamment de ressources personnelles et d'autonomie pour ne pas avoir besoin de cet accompagnement spécifique.

Au CHRS Herriot, le temps est une variable majeure. Qu'il s'agisse du délai d'attente ou de la durée de prise en charge, l'un et l'autre se sont considérablement allongés. Le nombre et la complexité des problématiques, principalement de santé, qui affectent

Dispositif Accueil Migrants



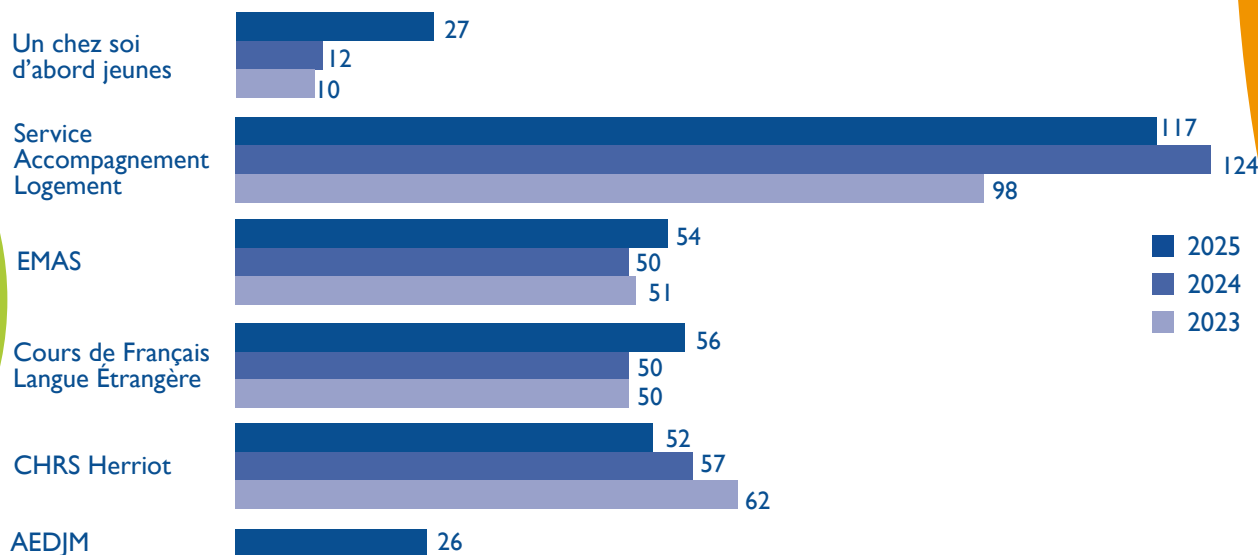
417
adultes
accompagnés

la quasi-totalité du public accueilli, expliquent cette évolution d'une année sur l'autre. Le nombre de problématiques, physiques et/ou psychiques, est passé de 221 à 368 et sont à l'origine d'un nombre d'hospitalisations et de passages aux urgences, psychiatriques et générales, multipliés par cinq. Ces problématiques contrarient l'accompagnement et justifient l'existence d'une Cellule Ressource Santé constituée d'une infirmière et d'une psychologue. Le temps est aussi un facteur avec lequel il faut pouvoir compter pour construire du lien durablement. Pour édifier celui-ci, l'équipe du CHRS Herriot s'appuie dorénavant sur des séances de médiation animale proposée par une éducatrice et sa chienne Vaya, formées à cette pratique. Cette nouvelle manière d'aborder la relation permet aux bénéficiaires, isolés et dans un mal-être important, de projeter un moment de légèreté hebdomadaire. Ces bénéfices sont également

observés au travers de séances proposées par l'association « Ani'nomade ». La présence des animaux facilite ce que les mots ont du mal à dire : l'apaisement, la confiance, la curiosité, parfois même la fierté de réussir à entrer en relation.

En 2025, 35% des personnes accueillies bénéficiaient de la protection internationale, étant arrivées sur le sol français à la majorité. Ces nouveaux profils de personnes obligent à repenser la pratique éducative pour garantir le renouvellement des titres de séjours : formalités administratives, accompagnement à l'apprentissage de la langue, démarche de soins de base. Cet accompagnement exigeant, long et laborieux, conditionne l'accès à l'emploi, subséquemment des revenus pérennes, lesquels, pour finir, garantissent l'atteinte du but poursuivi, à savoir, le maintien dans le logement.

Dispositif Accueil Hébergement Insertion Sociale



Une mobilisation réussie

Le service AMMI Majeurs (Accueil Mineurs Majeurs Isolés) assure la mission d'accompagner vers l'autonomie, l'insertion sociale et professionnelle les Mineurs Non Accompagnés (MNA) lorsqu'ils atteignent leur majorité.

L'année écoulée a été marquée par une vive inquiétude : une menace de réduction d'activité de 24 places d'accompagnement pourtant indispensables à la mise à l'abri et à l'insertion de ce public vulnérable. Face à ce risque, une formidable dynamique partenariale s'est mise en marche. En apportant son soutien officiel à l'Acodège auprès des pouvoirs publics, la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises a réaffirmé que l'intégration de ces jeunes majeurs représente une opportunité pour le tissu économique ; Accueillis et formés par le biais de l'apprentissage, ils s'orientent massivement vers des métiers en forte tension (bâtiment, restauration, artisanat, commerce). Soutenir l'AMMI Majeurs, c'est aussi sécuriser des recrutements futurs.

L'attention des services déconcentrés de l'État a permis de faire évoluer favorablement la situation. A été acté, dans le cadre du Contrat Départemental de la Protection de l'Enfance (CDPE), le maintien de toutes les places pour au moins les deux prochaines années.

1521

personnes
accompagnées

Trois axes majeurs ont orienté la vie du Centre d'Action Médico-Sociale Précoce et du Centre Médico-Psycho-Pédagogique en 2025 :

- la consolidation du déploiement du Dossier de l'Usager Informatisé*,
- l'adaptation du fonctionnement interne des services aux demandes et aux besoins,
- la préparation des évaluations prévues au premier trimestre 2026.

Dans les faits, ces orientations se traduisent par :

- Le travail autour du logiciel IMAGO* s'est poursuivi par l'accompagnement des équipes pour son appropriation. La direction a été formée à l'utilisation de l'outil Evolucare Analytics qui

permet de disposer d'une bonne maîtrise des données statistiques liées à l'activité.

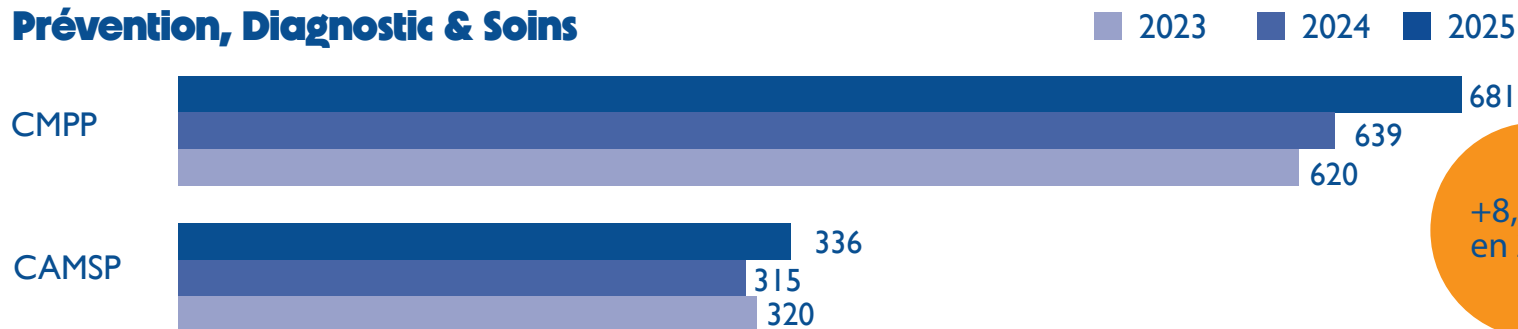
- Une journée réunissant les deux équipes autour du thème du recueil de la parole de l'enfant du point de vue clinique et sur le plan législatif.
- Le cycle de formations en partenariat avec le Centre de Ressources pour les Intervenants auprès d'Auteurs de Violences Sexuelles est terminé. L'ensemble des professionnels du CAMSP et du CMPP ont pu bénéficier, en 2024 et 2025, de la formation « Mieux comprendre l'inceste ».

Le sujet de l'accès au CMPP nous inquiète particulièrement aujourd'hui. Le CMPP Acodège

a ainsi vu la demande d'inscriptions en 2025 augmenter de 14,37% (355 demandes en 2024 contre 406 en 2025). Ce chiffre est préoccupant :

- Au niveau du service, car cela a signifié une augmentation du délai d'attente entre l'appel et le premier rendez-vous de 69,70 %, passant à près d'une année d'attente. Les premières données 2026 nous laissent à penser que ce délai va continuer de s'accroître, questionnant le sens de la mission et l'utilité de ces services aux yeux des usagers.
- Au niveau du territoire, car il s'agit de jeunes et de familles en difficulté qui n'ont pas de réponses.

Prévention, Diagnostic & Soins

+8,2%
en 2 ans

Culture Sport Loisirs

En 2025, nous retiendrons pour l'Espace Socioculturel :

- la construction d'une nouvelle équipe, l'évolution des compétences avec l'embauche d'une médiatrice culturelle et des objectifs réaffirmés en faveur d'actions plus inclusives,
- la participation à la transformation de l'offre du secteur adulte handicap,
- de nouvelles propositions, notamment avec les acteurs culturels (La Vapeur, Minoterie...),
- un travail entamé avec les différentes structures d'éducation populaire afin de permettre à des personnes en situation de handicap, souffrant d'isolement, de pouvoir fréquenter ces lieux.

En 2025 _____

**33 jeunes &
2 encadrants**
faisaient partie
de l'Acodège
Judo Club.

Culture Sport Loisirs

■ 2023 ■ 2024 ■ 2025



Facebook : Espace.Socioculturel.Acodege



Plateforme RFIE

La Plateforme Remobilisation Formation Insertion Emploi vise à développer et à mettre en synergie une palette de prestations à travers différents dispositifs complémentaires : le Service d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle, l'Auto-école, R'IO (Remobilisation sociale, Insertion professionnelle, Ouverture culturelle), le Service d'Accompagnement Social, la conduite de chantiers éducatifs et le restaurant pédagogique « Le 23 Couverts ».

Ces différents dispositifs s'adressent à un public en situation de vulnérabilité, âgé de 14 à 29 ans selon les services, tenu éloigné des organismes de formation et d'insertion de droit commun, à la convergence des champs de compétences des pouvoirs publics.

L'Auto-école sociale vise prioritairement des jeunes pour lesquels l'obtention du permis de conduire constitue un levier d'insertion sociale et professionnelle. Sous l'effet de contraintes humaines, administratives, organisationnelles

et réglementaires importantes, son activité a fléchi. Mais avec 32 fiches de prescription adressées au service, et 43 jeunes inscrits au 31 décembre 2025, cette diminution ne traduit pas une baisse des besoins en matière de mobilité, ni un désintérêt des prescripteurs. Pour la professionnalisation du service, elle a investi dans un logiciel afin d'améliorer sa gestion administrative, pédagogique et organisationnelle. Autre évolution majeure : l'apprentissage sur un véhicule à boîte automatique pour optimiser le volume d'activité, la progression des élèves et la capacité à présenter les candidats dans de bonnes conditions.

La mise en activité par le dispositif R'IO est souvent la seule réponse accessible pour des jeunes présentant des troubles psychiques importants. Venant principalement du CHRS Herriot, les 31 personnes accueillies à la brasserie « Les Cornichons » ont bénéficié d'un accompagnement individuel leur

permettant de mieux maîtriser la langue française, de lutter contre l'isolement, de renforcer des compétences professionnelles, d'adopter un rythme de travail plus soutenu, rendant possible pour certains l'accès à d'autres expériences professionnelles, jusqu'à l'emploi.

En deux vagues successives, du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025, et dans le cadre d'un dispositif modulable, combinant repérage, remobilisation et accompagnement en faveur de la santé, mobilité, logement et insertion, le Contrat d'Engagement Jeunes - Jeunes en Rupture (CEJ JR) a atteint les objectifs fixés en captant 324 jeunes et en sécurisant, par la signature d'un Contrats Engagement Jeunes avec la Mission Locale, le parcours, de 148 d'entre eux. Pour faire suite à ce dispositif dont les résultats ont été unanimement salués, notre action évolue en 2026 vers un nouveau dispositif dénommé « SAS Insertion », pour « Service d'Accompagnement Social vers



l'Insertion», soutenu par la mobilisation concertée des financeurs publics.

Les Chantiers éducatifs, en coopération avec les entreprises et les collectivités territoriales, proposent des activités professionnelles à des jeunes en situation de vulnérabilité résidant principalement dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Ils travaillent 4 heures par jour rémunérées, par groupe de 5, en présence d'un éducateur technique et sont accompagnés l'après-midi sur des démarches de découverte professionnelle, visites d'entreprises, élaboration de *curriculum vitae*, rencontres avec la Mission Locale, entraînement des compétences psycho-sociales. L'année 2025 confirme leur intérêt majeur comme outil de remobilisation et d'accompagnement vers l'insertion socio-professionnelle. Les mises en situation professionnelle proposées, associées à

un accompagnement individualisé et à un travail partenarial structuré, permettent de soutenir les jeunes dans la construction et la consolidation de leur parcours. Les objectifs qualitatifs et quantitatifs ont été atteints :

- 75 évaluations diagnostiques réalisées.

- 27 personnes ont bénéficié d'un accompagnement Mission Locale.

- 47% des bénéficiaires ont accédé à une situation d'emploi.

- 27% poursuivent leur accompagnement par la plateforme RFIE.

Ainsi, la Plateforme RFIE garantit à ses bénéficiaires, quelle que soit leur situation de vulnérabilité, un processus d'accompagnement méthodique, progressif, adapté et efficient, propre à structurer des parcours d'insertion socio-professionnels en faveur de la formation et de l'emploi pérenne.

Ouverture au milieu ordinaire

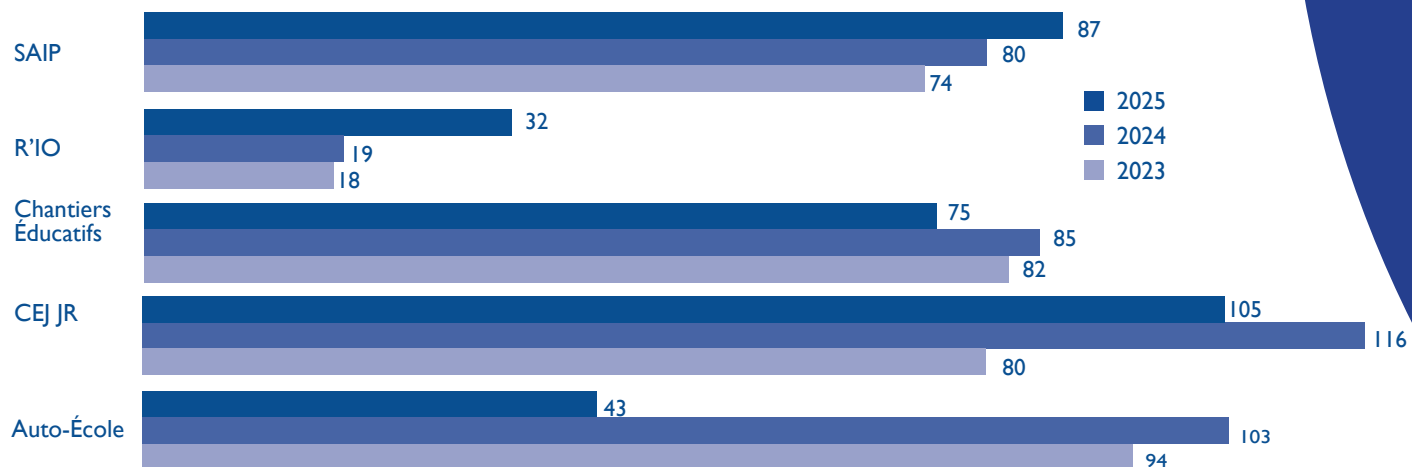
Le Service d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle (SAIP) poursuit son ouverture au milieu ordinaire pour développer le pouvoir d'agir des apprenants et leur auto-détermination, en faveur de leur insertion socio-professionnelle. C'est ainsi que :

- Certaines personnes accompagnées ont vécu une expérience immersive au sein du restaurant de l'hôtel Mercure pour investir, avec discrétion et compétences, le service en salle et la cuisine.
- Un petit collectif d'apprenants a été régulièrement accueilli durant l'année au magasin KIABI. Ce partenariat a été couronné par l'organisation d'un défilé de mode, où les apprenants ont joué les mannequins d'un jour, avec plaisir et fierté.

Outre ces situations d'apprentissage en entreprise, les personnes sont accompagnées dans les forums pour l'emploi, entraînées aux techniques de recherche d'emplois, à la passation d'entretiens d'embauche ou à l'élaboration de *curriculum vitae*.

Les personnes accompagnées sont également invitées à prendre davantage de place dans la formalisation des outils du service, et à investir l'amélioration continue de la qualité.

Remobilisation Formation Insertion Emploi



Direction des Opérations & Qualité



Une démarche d'amélioration continue de la qualité incluant une politique en faveur du développement durable, ainsi que la participation à des projets stratégiques, et leur déclinaison opérationnelle : telles sont les missions de la Direction des Opérations et Qualité.

Initiée en 2024, la Direction a poursuivi la construction du système qualité avec :

- L'élaboration de la cartographie des macroprocessus de l'Acodège puis leur description méthodologiquement accompagnée.
- La conception des processus de la Direction des Opérations et Qualité.
- La rédaction et l'appropriation des procédures associatives pour la gestion des événements indésirables graves, le traitement des plaintes et réclamations, la gestion des risques et la continuité de l'activité.

Complémentairement, les établissements et services Acodège ont été accompagnés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur Plan d'Amélioration Continue de la Qualité qui centralise l'ensemble de leurs actions correctives, issues de

leur évaluation, de leur inspection éventuelle par les autorités de tarification et de contrôle, des événements indésirables, des plaintes et réclamations.

Une démarche a également été engagée pour à la fois identifier, prévenir et réduire les risques de maltraitance tout en développant des pratiques managériales bienveillantes. Cette démarche s'élargit aux Droits & Libertés de la personne accompagnée, et se déploie au moyen d'un travail d'élaboration ou d'actualisation des outils de la Loi 2002-2. Il comprend également leur traduction en Facile à Lire et à Comprendre (FALC).

Enfin, nous retiendrons l'accompagnement des directions dans leur réflexion pour transformer leur offre de services, la création d'un nouveau dispositif départemental d'hébergement «cas complexe HANDICAP-ASE», la consolidation des financements de la Plateforme RFIE au moyen d'une « Conférence des financeurs », ainsi que l'animation des référents « Vie Intime Affective et Sexuelle » au travers de la lecture commentée de la Recommandation de Bonnes Pratiques Professionnelles sur ce sujet.



Service Technique, Informatique et Logistique

Les 20 collaboratrices & collaborateurs du STIL ont :

⇒ œuvré pour 42 établissements et services dans :

- 165 bâtiments
- 50 000 m² de clos couverts

⇒ réalisé plus de 1 200 interventions de maintenance corrective. Soit plus de 6 000 tâches techniques effectuées pendant environ 16 000 heures de travail :

- 14 500 heures de maintenance bâtiment
- 1 500 heures de maintenance informatique

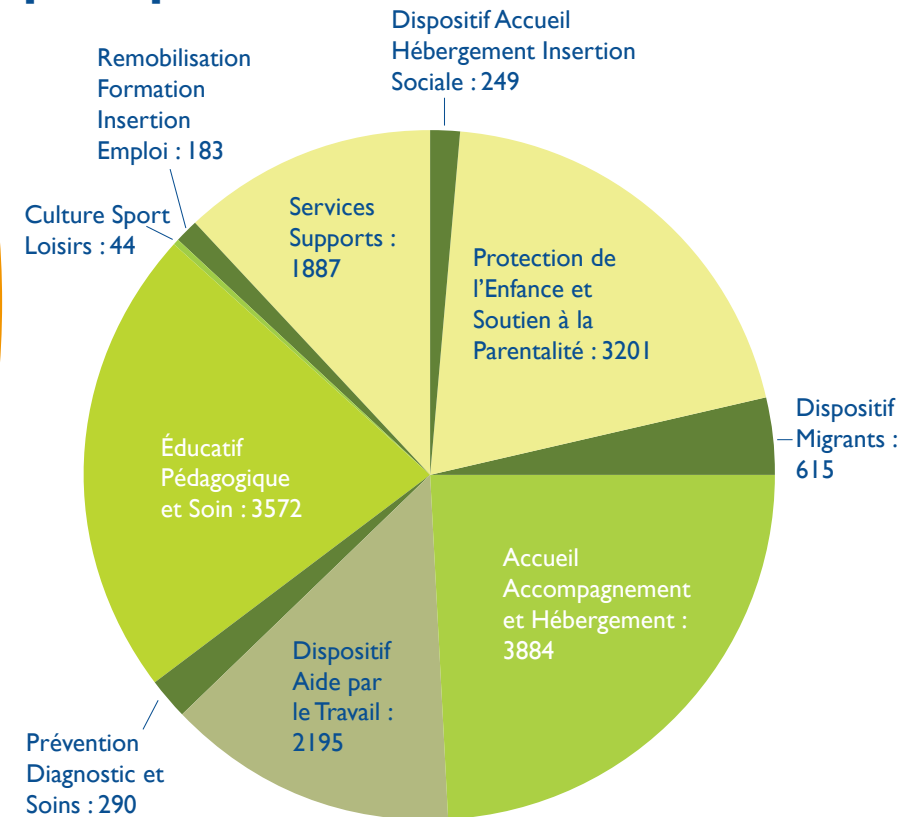
⇒ organisé, piloté et accompagné :

- 424 contrôles règlementaires
- 392 maintenances obligatoires

concernant l'électricité, la sécurité incendie, le gaz, la légionnelle, les ascenseurs, les portails, les disconnecteurs, les équipements de loisirs, adoucisseurs, climatisation, chauffage, traitement de l'air et défibrillateurs.

2025 en chiffres

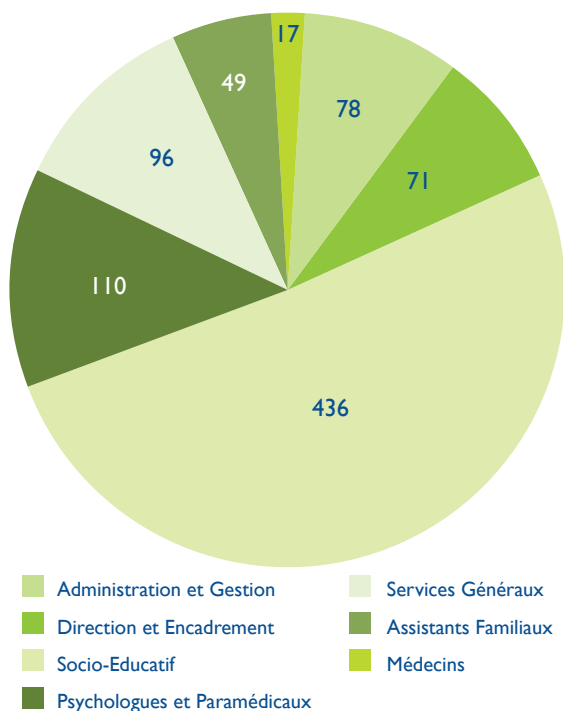
Répartition des heures de maintenance par dispositif



Un engagement renouvelé pour la QVCT et la prévention des risques

Au 31 décembre 2025
857 salariés
 dont **47**
 reconnus en tant que
 travailleurs handicapés

Répartition du personnel salarié



Dans une dynamique d'amélioration continue, l'Acodège a engagé, depuis deux ans, une démarche structurée visant à mesurer et renforcer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) de l'ensemble de ses salariés. Cette initiative s'inscrit pleinement dans les orientations stratégiques de l'Association et dans la volonté de garantir un environnement de travail favorable, sécurisé et propice à l'engagement professionnel.

En 2024, un travail collectif associant représentants des salariés et membres de la direction a permis de concevoir un baromètre QVCT en partenariat avec Harmonie Mutuelle ESS. Cette enquête, à laquelle 420 salariés ont répondu, a offert une première photographie de la perception des professionnels concernant la QVCT. Les résultats obtenus sont encourageants. Pour la majorité des critères évalués, les établissements de l'Acodège se situent au dessus de la moyenne du secteur social et médico-social.

Consciente toutefois de la nécessité de poursuivre les efforts engagés, l'Association a franchi une étape structurante en 2025 avec la création :

- d'une commission paritaire QVCT. Ce groupe de travail a pour mission d'élaborer un plan d'action visant à renforcer durablement la qualité de vie au travail.
- d'une commission paritaire dédiée aux risques professionnels. Elle a impulsé, dès 2025, une démarche de prévention des Risques Psychosociaux (RPS). Menée en étroite collaboration avec la CARSAT, cette initiative fait l'objet d'un premier déploiement au sein de certains de nos établissements.

59 métiers différents

236 stagiaires

226 ouvriers ESAT

16 nouvelles personnes en Service Civique

693 salariés ont suivi au moins une formation

3988 Contrats à Durée Déterminée

Le référent santé et sécurité : un rôle discret mais essentiel

Dans chaque établissement a été nommé un référent santé et sécurité, qui joue un rôle central, souvent peu visible, mais indispensable au bon fonctionnement de la structure.

Cette mission est expliquée par Etienne, le référent santé et sécurité de la Direction Générale « *Mon rôle est de participer à l'évaluation des risques professionnels, et à la planification des actions de prévention. En effet, dans chaque périmètre, le travail sera partagé entre :*

- *la direction d'établissement qui a des missions relatives à la gestion des risques, d'une manière générale à la santé et à la sécurité des travailleurs,*

- *et le référent, qui l'assiste dans cette fonction. »*

Ainsi, le référent santé et sécurité veille constamment « *Le rôle du référent sécurité est de sans cesse s'interroger et observer les évolutions matérielles ou organisationnelles. Il doit déceler les risques, les prioriser, et ne pas les laisser exister uniquement dans une communication informelle. »*

Ainsi, afin de matérialiser cela, le référent santé et sécurité participe à la gestion du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). « *La diversité de ce rôle est motivante. Évaluer les risques permet d'avoir une vision globale de l'activité. Le travail d'évaluation des risques est avant tout un travail de formalisation des situations de travail que je trouve intéressant, dans la mesure où le DUERP peut être demandé pour consultation par divers organismes. »*

La formation en chiffres

467 personnes formées au risque incendie

18h en moyenne de formation par salarié soit un volume annuel de 15983h

23 personnes ont suivi une formation qualifiante

4 apprentis (fonction éducative)

55 cadres formés Aco'démie

Le dialogue social au service de la fidélisation et de l'attractivité

L'année 2025 a été marquée par une dynamique d'échanges fructueux entre la Direction Générale et les Organisations Syndicales. Les Négociations Annuelles Obligatoires ont abouti à la signature d'un nouvel accord d'entreprise, traduisant une volonté commune d'améliorer les conditions de travail et le pouvoir d'achat afin de favoriser l'attractivité et la fidélisation des salariés.

Les nouvelles mesures entrant en vigueur sont les suivantes :

• Renforcement du pouvoir d'achat

L'employeur accentue son effort financier en portant sa participation à 60% (au lieu de 50%) pour les abonnements de transports en commun et la complémentaire santé.

• Soutien au développement des compétences

L'Association s'engage désormais à prendre en charge le reste à charge du Compte Personnel de Formation pour les projets co-construits. Par ailleurs, la formation « passerelle boîte automatique » est désormais financée pour les salariés qui sont amenés à conduire un véhicule de service, souvent en boîte manuelle.

• Équité et engagement citoyen

L'accord prévoit l'harmonisation à neuf jours des congés de compensation pour les établissements « adultes handicapés ». Enfin, l'Association valorise l'engagement solidaire en octroyant trois heures par an aux salariés donnant leur sang sur leur temps personnel.

Ressources financières

Moyens financiers par secteurs d'activité

Le secteur médico-social occupe toujours une place majoritaire dans l'activité Acodège avec 11 structures ou dispositifs dont 6 financées majoritairement par l'Agence Régionale de Santé de Bourgogne-Franche-Comté, 3 par le Conseil Départemental de Côte-d'Or et 2 structures financées de manière conjointe par ces 2 organismes.

Le secteur social est financé essentiellement par les Conseils Départementaux (Côte-d'Or et Haute-Marne), mais également par l'État (Protection Judiciaire de la Jeunesse) et la Caisse d'Allocations Familiales.

Les financements obtenus dans le cadre du secteur de l'insertion et de la lutte contre les exclusions le sont principalement en faveur du CHRS Herriot, financé par la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités. Par ailleurs, interviennent également sur ce secteur des financements en provenance de : Dijon Métropole, PJJ, DREETS, Ville de Dijon, Région Bourgogne Franche-Comté, Ville de Chenôve.

47M€ des ressources financières de l'Association proviennent des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) engageant l'Acodège sur les objectifs à atteindre et engageant les

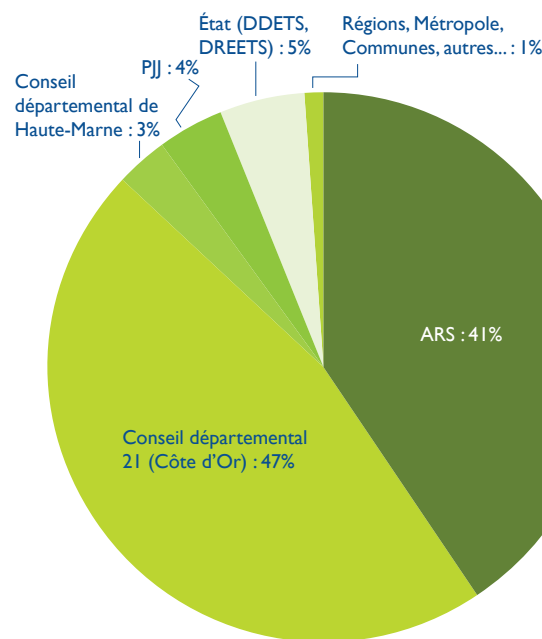
financeurs (Agence Régionale de Santé Bourgogne-Franche-Comté, Conseil Départemental de Côte-d'Or et DREETS) sur le montant de l'enveloppe et la durée du contrat.

Produits d'exploitation

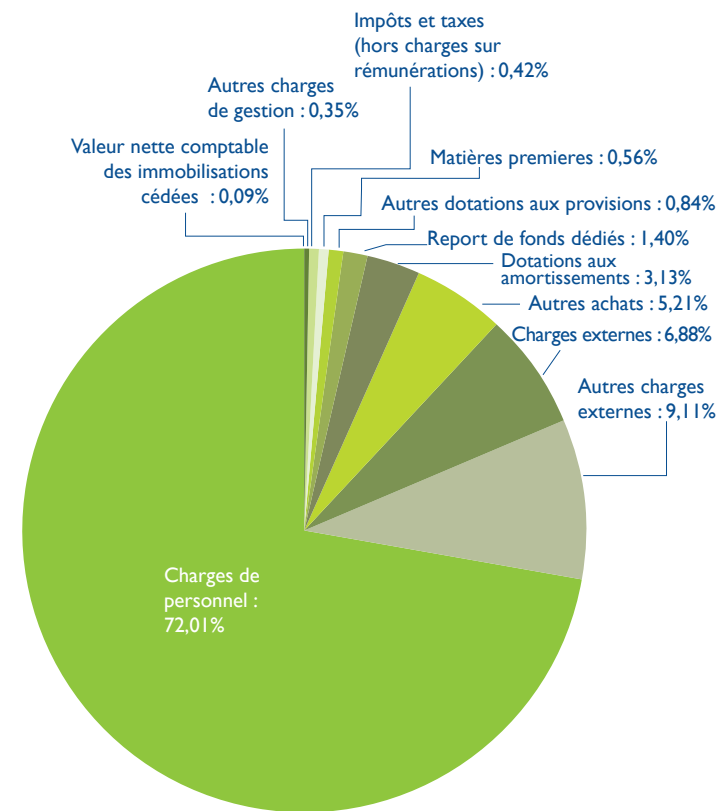
Les produits d'exploitation se sont élevés à 64,9M€ en 2025. Les prestations de l'unité de production de l'ESAT Acodège s'établissent à plus de 3M€.

Les produits issus de la tarification et des subventions d'exploitation représentent 85% des produits d'exploitation, soit 55M€.

Répartition des ressources par financeurs



Répartition des charges d'exploitation



Charges d'exploitation

Les charges d'exploitation de 2025 représentent 63,9M€, avec une répartition similaire aux années précédentes. Les charges de personnel avec 46M€ représentent 72% de ces charges.

Politique d'investissements

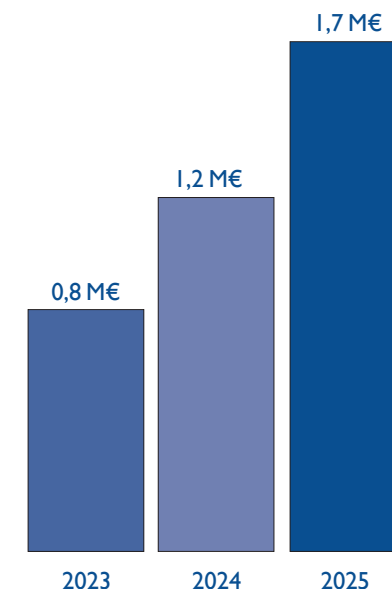
Les investissements s'élèvent à 1,7M€ contre 1,2M€ au cours de l'exercice précédent. Ces investissements ont été financés sans recours à l'emprunt. L'année 2025 enregistre la mise en service du logiciel du dossier unique informatisé de l'usager. Pour le reste, il s'agit essentiellement d'investissements de renouvellement et de maintien des biens.



Répartition des investissements par nature (K€)

Logiciel Proiciel	442
Véhicules	418
Matériel outillage	178
Inst.gen.agencts.div	157
Inst.gen./sol propre	147
Matériel informatique	138
Batiments/sol propre	101
Agenc.amenag.terrain	62
Mobilier	51
Batiments/sol autrui	27
Inst.gen./sol autrui	9
Matériel de bureau	5
Matériel transport hors véhicule	5
Animaux	3
Matériel hébergement	0

Investissements



Diversification des ressources

En 2025, avec le soutien précieux de particuliers et d'entreprises, l'Acodège a pu réaliser de nombreux projets :

- Organisation de séjours, accès à la pratique sportive, conduite de séances de médiation animale, rénovation de logements, acquisition d'instruments de musique, ... grâce aux dons et au mécénat.
- Acquisition et renouvellement de matériel (unités

de production ESAT Acodège, ateliers SAIP), achat de matériel pédagogique, mise en place d'ateliers et formation (DAME ARIA, DAME Charles Poisot, DAME Mosaïk) *via* la taxe d'apprentissage.

Près de 82 000€ ont ainsi été mobilisés pour faire avancer concrètement nos projets. Cet élan financier vient renforcer nos actions avec un objectif : améliorer le bien-être et la qualité de vie des personnes accompagnées.

Vous souhaitez nous soutenir ?

Vous pouvez faire vos dons sécurisés sur [helloasso/associations/acodege](https://helloasso.com/associations/acodege) et le flécher vers l'établissement de votre choix.



Retrouvez les rapports d'activités des établissements et services Acodege

Toutes les informations, actualités
sur www.acodege.fr

Retrouvez l'Acodege sur [LinkedIn](#)



**Pour une Acodège
plus forte, adhérez !**



<https://acodege.fr/adhesion/>



www.acodege.fr

2, rue Gagnereaux
BP 61402
21 014 Dijon Cedex

03 80 28 88 28
acodege@acodege.fr

