

RAPPORT D'ACTIVITÉ DAME ARIA 2025



SOMMAIRE

PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE	3
1.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ASSOCIATION	3
1.2. ARCHITECTURE ASSOCIATIVE	4
PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT	5
2.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT	5
2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT	6
POPULATION ACCUEILLIE ET SUIVI DE L'ACTIVITE DE L'ETABLISSEMENT	10
3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES	10
3.2. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE	21
3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES	24
3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	26
3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE	28
VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS	32
4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2024 ET 2025 – FAITS MARQUANTS	32
4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL	38
PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE	42
5.1. BILAN DES ACTIONS REALISEES EN 2025	42
5.2. ACTIONS PREVUES POUR 2026	45
RESSOURCES HUMAINES	46
6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS	46
6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES	48
6.3. SECURITE, ABSENTEISME	48
6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL	49
6.5. POLITIQUE DE FORMATION	53
ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT	56
ELEMENTS FINANCIERS 2025	58
1. RESULTAT D'EXPLOITATION	58
2. INVESTISSEMENTS	65

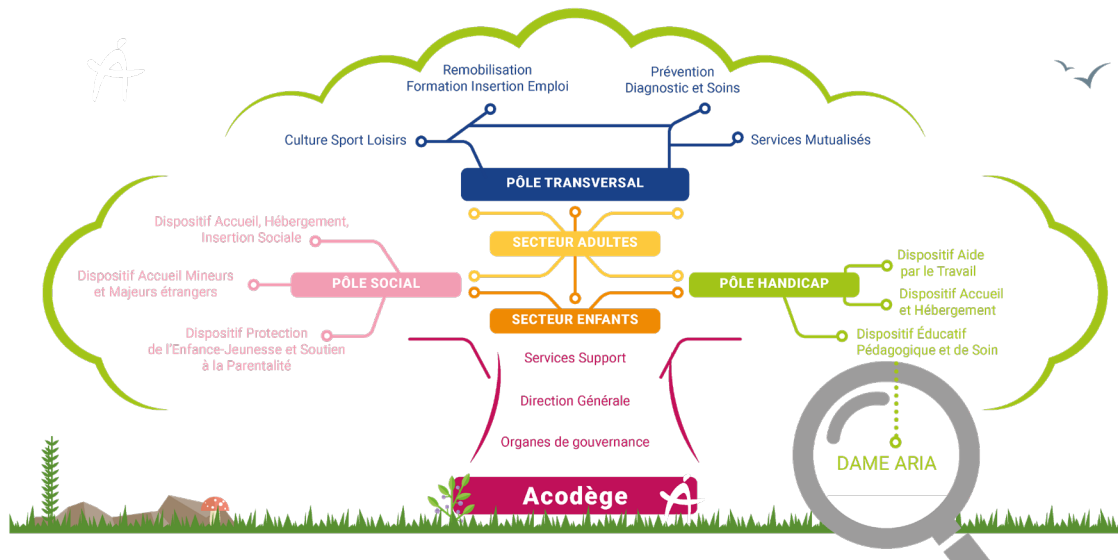
PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE



I.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 31.12.2025	857 salariés 226 ouvriers (ESAT)
Budget	65 M€ (source 2025)
Nombre d'adhérents	116 (au 31.12.2025)
Nombre de bénéficiaires	5886 (source 2025)
Pour en savoir plus	www.acodege.fr

I.2. ARCHITECTURE ASSOCIATIVE



I.3. PRINCIPAUX FINANCEURS



Dossier Usager Informatisé



PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT



2.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT

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

Date de la dernière autorisation	1 ^{er} septembre 2025
Date de la dernière évaluation externe	Janvier 2026
Dates du projet d'établissement	En cours de renouvellement
Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours)	210
Capacité de l'établissement ou du service	120
Effectif salariés au 31.12.2025	102
Nombre de bénéficiaires (source 2024)	File Active 2025 : 157 Effectif au 31/12/25 : 141 (48 en AJHC et 93 en PMO)
Nombre de bénévoles actifs	0
Nombre de CVS (ou instances de participation) réalisés sur l'année	5

2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

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

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

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

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

I/ Les PMO du DAME ARIA sont les suivantes :

A/ SESSAD ARIA :

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

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

À ce titre, le SESSAD ARIA propose et coordonne :

- des prestations éducatives individuelles ou groupales, rééducatives et/ou thérapeutiques,
- un accompagnement et un soutien à la scolarisation en milieu scolaire (en école maternelle ou élémentaire, en Unité d'Inclusion Scolaire (ULIS), primaire, collège.
- un accompagnement des familles se déclinant sous forme de soutien à la parentalité, ou de guidance parentale
- la mise en œuvre de partenariats avec l'ensemble des intervenants et acteurs impliqués dans l'accompagnement de l'enfant, conférant au SESSAD une mission ressource.

Le SESSAD ARIA est agréé selon arrêté d'autorisation modifié le 1^{er} septembre 2024 pour accompagner 41 enfants et adolescents. Mais il bénéficie depuis le 1^{er} septembre 2022 d'une extension de capacité hors agrément, financée par une enveloppe de CNR. Cette extension provisoire est de 18 places en Septembre 2022, puis 22 places en Septembre 2023, 19 places en septembre 2024, et enfin 9 places en Septembre 2025, dites places de « rentrée inclusive ».

B/ Les UEMA

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

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

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

C/ Les UEEA

En partenariat là encore avec l'Éducation Nationale, les Unités d'Enseignement Élémentaire Autisme, sont des dispositifs de l'école inclusive, implantés en école ordinaire, visant à proposer une pédagogie adaptée, soutenue par une approche médico-sociale dans une logique d'accompagnement global de l'enfant.

Nos UEEA sont implantées dans 2 écoles dijonnaises, pour une capacité totale de 20 places :

- La première, ouverte en 2019, à l'école élémentaire Trémouille
- La seconde, ouverte en septembre 2025, à l'école élémentaire Drapeau

AU TOTAL POUR LES PMO DU DAME ARIA :

- 82 PLACES AUTORISEES
- 91 PLACES EFFECTIVES DEPUIS LE 01/09/25

2/ l'AJ-HC du DAMEARIA

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

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

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

Dans le cadre de la rentrée inclusive 2024, 10 places supplémentaires sont financées par CNR, passant l'effectif de 38 à 48.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 38 PLACES AUTORISEES
- 48 PLACES EFFECTIVES DEPUIS le 01/09/25
- DONT 8 LITS D'UNITE DE REPIT
- 1 UNITE D'ENSEIGNEMENT EXTERNALISEE EN COLLEGE

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

3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES

Effectif - Pyramide des âges DAME ARIA / au global

	EFFECTIF PRESENT N-1	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N	EFFECTIF PRESENT ANNEE N
de 2 à 5 ans	12	10	1	21
de 6 à 9 ans	37	10	3	44
de 10 à 13 ans	36	1	4	33
de 14 à 17 ans	29	0	1	28
de 18 à 20 ans	16	0	4	12
21 ans et +	6	0	3	3
Total	136	21	16	141

	EFFECTIF PRESENT N-1		ADMISSIONS ENTREES N		SORTIES ANNEE N	
	H	F	H	F	H	F
TOTAL / SEXE	120	16	15	6	15	1
Total H/F	136		21		16	

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

Au total : 141 usagers sur le DAME au 31/12/25 (48 en AJHC et 93 en PMO)

Effectif - Pyramide des âges PMO ARIA : SESSAD et unités

	EFFECTIF PRESENT N-1	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N	EFFECTIF PRESENT ANNEE N
de 2 à 5 ans	12	10	1	21
de 6 à 9 ans	37	10	8	39
de 10 à 13 ans	28	1	7	22
de 14 à 17 ans	12	0	1	11
de 18 à 20 ans	2	0	2	0
21 ans et +	0	0	0	0
Total	91	21	19	93

	EFFECTIF PRESENT N-1		ADMISSIONS ENTREES N		SORTIES ANNEE N	
	H	F	H	F	H	F
TOTAL / SEXE	79	12	15	6	19	0
Total H/F	91		21		19	

Commentaires

Les 21 entrées sont des entrées « externes » au DAME. Il y a également 5 mouvements entre UEMA et SESSAD (qui n'apparaissent pas dans le tableau car cela reste des mouvements entre 2 services des PMO du DAME ARIA).

Sur les 19 sorties, 8 sont à destination de l'AJ/HC ARIA, 11 sont des sorties définitives.

Les entrées 2025 en PMO (SESSAD et unités) sont de différentes natures :

- Ouverture d'une deuxième UEEA : création de 10 nouvelles places dont 7 entrées externes et 3 entrées internes qui proviennent du SESSAD et d'UEMA du DAME ARIA
- Admissions ordinaires en cours d'année au SESSAD
- Taux de rotation ordinaire des UEMA à chaque rentrée scolaire

Au total au 31 décembre 2025, nous comptons 93 usagers sur le SESSAD et les unités. En sachant que 10 d'entre eux font à la fois partie des effectifs du SESSAD et sont à la fois scolarisés dans l'une de nos UEEA. Cette particularité explique que nous comptabilisions 93 jeunes accompagnés en PMO sur le DAME ARIA au 31/12/25.

L'âge moyen des enfants sur le SESSAD et les unités du DAME est de **9 ans 3 mois et 22 jours**, il reste stable comparativement à 2024.

Effectif - Pyramide des âges AJ-HC

	EFFECTIF PRESENT N-1	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N	EFFECTIF PRESENT N
de 6 à 9 ans	1	5		6
de 10 à 13 ans	8	3		11
de 14 à 17 ans	16	0		16
de 18 à 20 ans	14	0	2	12
21 ans et +	6		3	3
Total	45	8	5	48

	EFFECTIF PRESENT N-1		ADMISSIONS ENTREES N		SORTIES ANNEE N	
	H	F	H	F	H	F
TOTAL / SEXE	41	4	8	0	4	1
Total H/F	45		8		5	

Au total au 31 décembre 2025, nous comptons **48** jeunes accompagnés sur l'IME.

L'âge moyen est de 15,18 ans en AJ-HC sur le DAME ARIA au 31/12/25, ce qui reste stable par rapport à 2024.

Les 8 admissions sont issues de mouvements internes au DAME ARIA :

- 8 jeunes initialement accompagnés par notre SESSAD ou nos unités ont été admis en AJ-HC à la rentrée de 2025.

Sur les 5 sorties, 3 ont concerné des jeunes sous amendement CRETON, et les 2 autres des jeunes entre 17 et 19 ans. Et au total, les sorties ont été de la nature suivante :

- 1 admission en MAS
- 3 admissions en EAM :
- 1 retour à domicile à la demande de la famille

Liste d'attente PMO

LISTE D'ATTENTE au 31.12.2025

NOMBRE	DELAI MOYEN D'ATTENTE
200	1 an 8 mois et 13 jours

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

Cette année encore, la liste d'attente ne cesse de croître. Elle a augmenté de 30% entre 2024 et 2025, et ce malgré les extensions de capacités et la récurrence du sureffectif depuis 2022 dans le cadre de la rentrée inclusive.

Quant au délai moyen d'attente, il a considérablement augmenté : il est passé de 5 mois et 15 jours en 2024 à 1 an 8 mois et 13 jours en 2025.

Parmi les 200 usagers sur la liste d'attente en PMO, 31 enfants sont déjà accueillis en PMO et sont en attente d'une place SESSAD :

- 21 sont en UEMA et en attente de suivi SESSAD
- 10 sont élèves de l'UEMA 2 et en attente de suivi SESSAD (mais ce ne sera jamais effectif du fait du cadre administratif précisé à l'ouverture de cette UE par l'ARS : « le recours au double accompagnement UEEA-SESSAD, bien que toléré de manière transitoire lors de l'ouverture de la première unité, n'est plus conforme aux orientations nationales actuelles, qui visent l'autonomisation actuelle des UEEA »)

Liste d'attente AJ/HC

NOMBRE	DELAI MOYEN D'ATTENTE
77	4 ans 9 mois et 16 jours

Parmi les 77 usagers sur liste d'attente en AJ/HC, 27 sont déjà bénéficiaires du DAME ARIA, en PMO :

- 10 élèves d'UEEA en attente d'AJ-HC
- 1 élèves d'UEMA
- 17 enfants accompagnés par le SESSAD

Le délai moyen d'attente avant entrée en AJ-HC ne cesse d'augmenter :

- **2 ans et 8 mois en 2023**
- **3 ans 4 mois et 8 jours en 2024**
- **4 ans 9 mois et 16 jours en 2025**

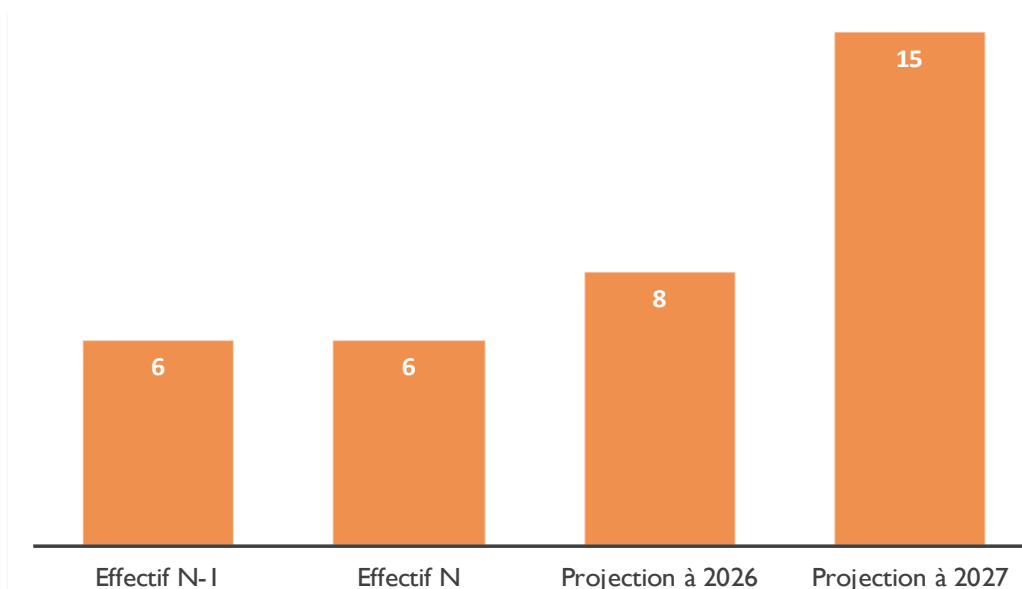
Cet allongement du délai avant admission est possiblement à mettre en corrélation avec l'augmentation du nombre de jeunes sous aménagement Creton. En l'absence de sortie vers le secteur adulte pour ces jeunes, les places se libèrent très peu et les enfants attendent de plus en plus longtemps avant de faire leur entrée à en AJ-HC.

À noter toutefois que les 9 entrants en AJ-HC en 2025 étaient déjà accompagnés en PMO au sein du DAME ARIA, ils bénéficiaient depuis plusieurs années d'une prise en charge soit en SESSAD soit en UEMA ou UEEA. Ce sont donc des enfants qui étaient déjà suivis par le DAME ARIA.

D'autre part, nous constatons une augmentation continue du nombre d'enfants sur liste d'attente de l'AJ-HC :

- **33 en 2023**
- **65 en 2024**
- **77 en 2025**

Jeunes Adultes Maintenus en Aménagement Creton (JAMAC)



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

Cette projection du nombre de Jeunes Adultes Maintenus au titre de l'Amendement Creton (JAMAC) est alarmante. En effet, par rapport à une capacité autorisée de 38 places en AJ-HC, le pourcentage de places occupées par des JAMAC est de :

- 16% en 2025
- 21% en 2026
- 40% en 2027

Ceci est extrêmement préoccupant.

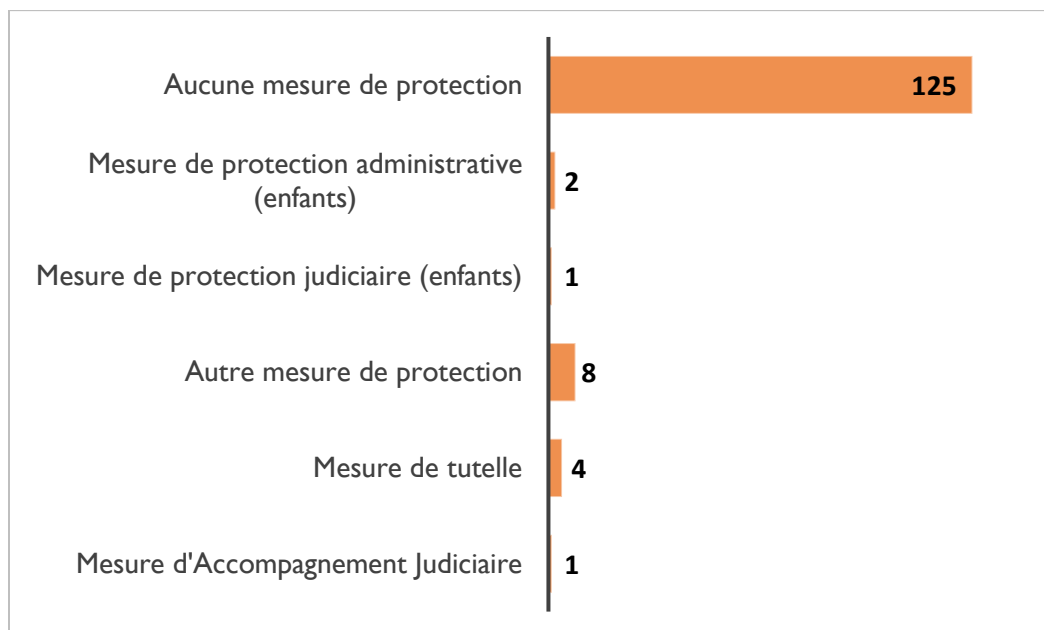
En sachant que les orientations vers le secteur adulte se répartissent comme suit :

- Orientations déjà prononcée par la CDAPH :
 - o 6 vers un EAM
 - o 3 vers une MAS
- Dossiers en cours d'instruction :
 - o 3 vers un EAM
 - o 1 vers le SAIP

Au total, ce sont donc 7 jeunes adultes actuellement pris en charge par l'AJ-HC qui sont en attente d'EAM, et 3 en attente de MAS.

Répartition des personnes bénéficiant d'une mesure de protection

(source tableau de bord indicateurs ANAP) au 31/12/2025



Par autres mesure, il faut entendre : « habilitation familiale » et « ordonnance de protection ».

Caractéristiques cliniques PMO (source tableau de bord indicateurs ANAP)

TYPOLOGIE	EFFECTIF PRESENT 31.12.2025
DEFICIENCES INTELLECTUELLES	
Déficiences intellectuelles à titre principal	
Déficiences intellectuelles à titre associé	
AUTISME et AUTRES TROUBLES ENVAHISSANTS DU DEVELOPPEMENT	
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du Développement à titre principal	93
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du Développement à titre associé	
TROUBLES PSYCHIQUES	
Troubles psychiques à titre principal	
Troubles psychiques à titre associé	8
APPRENTISSAGES	
Troubles du langage et des apprentissages à titre principal	
Troubles du langage et des apprentissages à titre associé	
DEFICIENCES AUDITIVES	
Déficiences auditives à titre principal	
Déficiences auditives à titre associé	
DEFICIENCES VISUELLES	
Déficiences visuelles à titre principal	
Déficiences visuelles à titre associé	

Tout comme l'année précédente, l'année 2025 a été marquée pour nos services de PMO par l'absence de médecin.

Nous ne disposons donc pas des données cliniques actualisées au 31/12/25.

Les soins et rééducations sont coordonnés par les familles et les médecins traitants des enfants, avec l'appui ressource de l'équipe pluridisciplinaire, en particulier en comptant sur l'expertise des psychologues. Certaines rééducations sont dispensées à l'interne et d'autres en externe via des conventions avec le secteur libéral. Et dans certaines situations, une coopération est engagée entre le DAME ARIA et les services de santé psychique (pédopsychiatrie hospitalière ou libérale). C'est le cas pour **8 enfants** accompagnés par le SESSAD.

Voici les données principales de la structuration de l'offre de soins et rééducations en PMO au 31/12/25 :

Psychomotricité en interne :

- 22 jeunes en suivi individuel pour le SESSAD
- 10 jeunes en suivi individuel pour les UEMA
- 12 jeunes en groupe pour le SESSAD
- 21 enfants en groupe pour les UEMA

Psychomotricité en libéral (par le biais de convention) : 4 jeunes

Au total pour l'effectif de la PMO, 60 % des jeunes accompagnés en PMO ont un suivi en psychomotricité au 31/12/25.

Ergothérapie :

- en interne : 31 suivis au total
 - 29 jeunes bénéficient de suivi individuel
 - 2 bénéficient de suivi en groupe
- en libéral (par le biais de convention) : 1 jeune bénéficie d'un suivi

Au total pour l'effectif de la PMO, 34 % des jeunes ont un suivi en ergothérapie.

Orthophonie

Uniquement en libéral (par le biais de convention) : 35 jeunes bénéficient d'un suivi individuel, soit 37% de l'effectif de PMO.

A noter que les différents aspects de la communication sont travaillés pour tous les jeunes du DAME ARIA accompagnés dans le cadre de PIA, et mis en œuvre par l'ensemble des équipes pluridisciplinaire :

- Evaluation de besoins en CAA
- Mise en place des outils individualisés

Les thématiques de la diversification alimentaire et des troubles de l'oralité sont également traitées en interne, certains des professionnels du DAME ARIA ayant bénéficié de formations spécifiques.

Nouveauté de la rentrée 2025 : Deux de nos unités d'enseignement sont spécifiquement supervisées sur la question de la CAA par une orthophoniste.

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

TYPLOGIE	EFFECTIF PRESENT 31.12.2024	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
DEFICIENCES INTELLECTUELLES			
Déficience intellectuelle à titre principal			
Déficience intellectuelle à titre associé	45	8	5
AUTISME et AUTRES TROUBLES ENVAHISSANTS DU DEVELOPPEMENT			
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du Développement à titre principal	45	8	5
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du Développement à titre associé			
TROUBLES PSYCHIQUES			
Troubles psychiques à titre principal			
Troubles psychiques à titre associé	16	1	2
APPRENTISSAGES			
Troubles du langage et des apprentissages à titre principal			
Troubles du langage et des apprentissages à titre associé	45	8	5
DEFICIENCES AUDITIVES			
Déficiences auditives à titre principal			
Déficiences auditives à titre associé			
DEFICIENCES VISUELLES			
Déficiences visuelles à titre principal			
Déficiences visuelles à titre associé			

Caractéristiques cliniques (suite)

TYPOLOGIE	EFFECTIF PRESENT 31.12.2025	ADMISSION S ENTREES N	SORTIES ANNEE N
DEFICIENCES MOTRICES			
Déficiences motrices à titre principal			
Déficiences motrices à titre associé			
DEFICIENCES METABOLIQUES			
Déficiences métaboliques à titre principal			
Déficiences métaboliques à titre associé			
CEREBRO-LESIONS			
Cérébro-lésions à titre principal			
Cérébro-lésions à titre associé		5	
POLYHANDICAP			
Polyhandicap			
TROUBLES DU COMPORTEMENT ET DE LA CONDUITE			
Troubles du comportement et de la conduite (TCC) à titre principal			
Troubles du comportement et de la conduite (TCC) à titre associé		20	7
AUTRES TYPES DE DEFICIENCES			
Autres types de déficiences à titre principal			
Autres types de déficiences à titre associé			

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

Par ailleurs, retenons que :

- **Au 31/12/25, 15 jeunes de l'AJ-HC sont suivis par le médecin psychiatre de l'établissement DAME ARIA ou par un psychiatre en externe (secteur psychiatrique adulte pour les plus de 18 ans notamment), soit 31% parmi les 48 jeunes.**
- **Et 56% présentent des troubles de la conduite et du comportement.**

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

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

Les Fiches d'Evènements Indésirables (FEI) comme indicateur de la clinique du public accueilli en AJ-HC :

En 2025, **96 FEI** ont été rédigées consécutivement à des troubles du comportements de jeunes de l'AJ-HC, alors que nous en dénombriions 41 en 2024.

Ce doublement s'explique par 2 facteurs « conjoncturels » :

- L'acculturation croissante au sein des équipes de dynamique de traitement des évènements indésirables et la dynamique institutionnelle de non-banalisation de la violence
- La suractivité de l'AJ-HC : le fait d'accueillir 10 jeunes en plus augmentent proportionnellement le risque d'incidents comportementaux.

Mais surtout, ce nombre de FEI est un indicateur de la prégnance des troubles du comportement de notre public, d'autant que les jeunes admis en 2025 sont tous, des enfants qui étaient en risque majeur de rupture scolaire compte-tenu de l'importance de leurs troubles.

Ce constat conforte le besoin de proposer aux enfants un accompagnement global et pluridisciplinaire.

Les rééducations et soins en AJ-HC sont donc organisés en 2025 en interne ou en externe de la façon suivante :

Psychomotricité :

En interne :

- 18 jeunes en suivi individuel
- 2 jeunes en groupe
- En libéral (par le biais de convention) : 4 jeunes

Au total, 50% des jeunes de l'AJ-HC sont suivis en psychomotricité au 31/12/25.

Orthophonie :

Uniquement en libéral (par le biais de convention) : 19 jeunes bénéficient d'un suivi individuel, soit 39 % de l'effectif.

Kinésithérapie :

- 3 jeunes suivis en interne
- 1 jeune suivi en libéral (par le biais de convention)

Autres :

Musicothérapie (par le biais d'une convention) : 15 jeunes ont bénéficié d'un suivi en 2025.

- **En globalisant ces chiffres à l'échelle du DAME ARIA, nous faisons le constat que :**
- 55% des jeunes (77 d'entre eux) bénéficient d'un suivi en psychomotricité au 31/12/25
- 38% des jeunes (54 d'entre eux) bénéficient d'un suivi en orthophonie au 31/12/25

3.2. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE

Provenance

(source tableau de bord indicateurs ANAP)

	Effectif au 31.12.2025
En provenance du domicile ou du milieu ordinaire	36
En provenance d'un Etablissement de santé	8
En provenance d'un Etablissement ou service médico-social	85
Autre provenance que domicile/milieu ordinaire/ES/ESMS	7
Provenance non connue	5

Commentaires :

85 enfants sur les 141 de l'effectif total présent au 31/12/2025 ont bénéficié d'un accompagnement antérieur en établissement ou service médico-social et 8 enfants viennent d'un établissement de santé.

Au total cela signifie que 60% d'entre eux ont bénéficié d'un suivi spécialisé avant admission au DAME ARIA. 36 enfants proviennent du domicile ou milieu ordinaire, soit 25% d'entre eux.

Origine Géographique - Répartition par départements

DEPARTEMENTS	EFFECTIF PRESENT N-1	ADMISSIONS N	SORTIES N
Côte-d'Or (dont mineurs/majeurs non accompagnés)	135	21	15
Départements de Bourgogne-Franche-Comté (Hors Côte-d'Or) soit 25,39,58,70,71,89,90			
Départements limitrophes (52-10)			
Autres départements	1		1
Etranger			
TOTAL	136	21	16

La totalité de nos bénéficiaires accompagnés par le DAME ARIA sur l'année 2025 sont de Bourgogne Franche-Comté et quasiment tous (sauf 1) de Côte-d'Or.

Parcours scolaire et de formation

- Scolarité et activité PMO : SESSAD et unités

	EFFECTIF PRESENT N - 1	ADMISSIONS ENTREES	SORTIES ANNEE N
Scolarité générale et adaptée (MFR, Education Nationale, SEGPA...)	39	2	4
Scolarité spécialisée, Médico-Sociale, (IME, ITEP, ULIS...)	50	19	14
Accueil de jour			
Activité professionnelle (Contrat de travail, service civique)			
Dispositif de remobilisation (garantie jeune, stage, chantiers éducatifs...)	1		
Sans activité (plus de 16 ans)	1		1
Déscolarisé (plus de 16 ans)			
TOTAL	91	21	19

Au 31/12/25, 60% des enfants accompagnés en PMO par le DAME ARIA suivent une scolarité spécialisée.

Particularité de l'Unité d'Enseignement Externalisée Collège du DAME ARIA :

Cette UEE est rattachée administrativement au DAME, ce qui signifie que les élèves qui y sont scolarisés, ne font pas forcément partie des effectifs de l'AJ-HC, mais peuvent être accompagnés en PMO par notre SESSAD. Pour l'année scolaire 2025/2026, ils sont 4 élèves dans cette situation, soit la moitié de l'effectif de l'unité.

Scolarité et activité AJ/HC

	EFFECTIF PRESENT 31/12/25
Scolarité spécialisée, Médico-Sociale, (IME, ITEP, ULIS...)	30
Déscolarisé (plus de 16 ans)	18
TOTAL	48

Unité d'Enseignement Interne AJ/HC

Au total, 63 % des jeunes accueillis à l'IME sont scolarisés au 31/12/25, alors qu'ils étaient 69% au 31/12/24. Cette diminution de ce taux de scolarisation s'explique principalement par l'évolution de la pyramide des âges et le nombre accru de plus de 16 ans.

Unité Externalisée Collège Boris Vian de Talant

Externalisée à l'échelle du DAME ARIA, cette unité accueille 5 élèves issus des effectifs de l'AJ-HC et 2 issus de l'effectif du SESSAD pour leur proposer entre 12 et 24h de scolarisation hebdomadaire.

- Niveau de scolarisation / formation PMO : SESSAD et unités

	EFFECTIF PRESENT N - 1	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
Maternelle	61	15	13
Primaire	19	6	3
Secondaire	9		2
Universitaire			
Professionnelle	1		
Non concernés	1		1
TOTAL	91	21	19

- Niveau de scolarisation / formation AJ/HC

	EFFECTIF PRESENT N - 1	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
Maternelle	28	7	1
Primaire	17	1	4
TOTAL	45	8	5

- Diplômes obtenus dans l'année

En 2025, 3 jeunes accompagnés en PMO par le SESSAD ont obtenu des diplômes :

- 1 jeune a obtenu le CFG et le brevet des collèges
- 1 jeune a obtenu le CFG et l'ASSR 2
- 1 jeune a obtenu le brevet des collèges

3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES

Orientations prévues et non réalisées

Aujourd'hui, la porte d'entrée au DAME ARIA est toujours celle de la PMO.

Les enfants arrivent donc au DAME ARIA par le SESSAD, même si l'orientation cible est AJ-HC.

La seconde porte d'entrée au DAME est celle des UEMA ou UEEA.

De ce fait, sur les 52 enfants accompagnés par le SESSAD au 31/12/25, 17 ont une orientation en AJ-HC, soit 32% d'entre eux.

D'autre part, à l'IME, l'orientation vers le secteur adulte est travaillée dès les 18 ans du jeune. De ce fait, bien que nous n'ayons que 6 jeunes au 31/12/25 sous amendement Creton, 9 ont déjà une orientation vers le secteur adulte, et 4 ont une orientation vers le secteur adulte en cours d'instruction :

- 9 orientations en EAM au total
- 3 orientations en MAS au total
- 1 orientation vers le SAIP

Sorties par motif ou destination

	Mineurs	Adultes	Jeunes sous Amendement CRETON
Décès	1	0	0
Hospitalisation	1	0	0
Retour domicile ou milieu ordinaire avec ou sans accompagnement par un Service médico-social	3	1	0
Réorientation vers un autre ESMS (Foyer de Vie, FAM, MAS)	0	1	3
Sortie vers une autre destination	2	0	0
Fin de droit	2	2	0
Sortie définitive (hors accompagnement ou hébergement temporaire, consultation ponctuelle et interruption ou sortie temporaire)	0	0	0
TOTAL	9	4	3

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

Durée de séjour ou d'accueil

	NOMBRE D'USAGERS
de 1 an à 2 ans inclus	2
de 2 à 3 ans inclus	3
de 3 à 4 ans inclus	3
de 4 à 5 ans inclus	1
de 5 à 10 ans inclus	5
de 10 à 20 ans inclus	2
plus de 20 ans	0
TOTAL	16

Deux bénéficiaires sortants en 2025 ont eu une durée d'accueil supérieure à 10 ans. Il s'agit de jeunes adultes sous amendement Creton.

Les durées d'accompagnement en AJ-HC sont historiquement plus longues qu'en PMO. Au 31/12/25, la moyenne de présence est d'un peu plus de 9 ans en IME.

Somme totale des durées d'accompagnement en nombre de jours

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

30 641	jours d'accompagnement
--------	------------------------

3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Nombre de journées d'absence des personnes accompagnées AJ-HC et unités d'enseignements

1 142	jours d'absence
-------	-----------------

Ce chiffre correspond au nombre de jours d'absence **sur l'AJ-HC ainsi que dans nos unités d'enseignement**. Au total 1 142 jours d'absence contre 12 140 jours de présence soit un ratio de 9.4%, ce qui augmente très légèrement par rapport à l'année précédente.

Cette différence s'explique par le changement de méthode de calcul de l'activité et du taux d'absentéisme en vigueur depuis 2025. Celui-ci prend dorénavant en compte les absences en AJ-HC dès la première journée, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Pour plus de précisions sur l'absentéisme :

AJ-HC :	898 jours d'absences au total
UEMA QUETIGNY :	26 jours d'absence au total.
UEMA DRAPEAU :	34 jours d'absence au total.
UEMA NUITS SAINT GEORGES :	60 jours d'absence au total.
UEEA TREMOUILLE :	82 jours d'absence au total.
UEEA DRAPEAU :	42 jours d'absence au total.

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

Tableau récapitulatif

Pour l'Établissement, nous pouvons globaliser les données 2025 de la manière suivante :

Présence des bénéficiaires au 31.12.2024	136	
Nombre d'entrées réalisées en 2025	21	
Nombre de sorties réalisées en 2025	16	
Effectif total bénéficiaires au 31.12.2025	141	
Nombre de bénéficiaires accueillis au cours de l'année 2025	157	
dont usagers entrés en N et sortis en N		
Origine géographique	Région Bourgogne-Franche-Comté	100%
	Hors région	
Age moyen au 31.12.2025	11 ans	
Durée moyenne d'accueil	5 ans 2 mois 27 jours	
Liste d'attente au 31.12.2025	277	

Au 31/12/2025, 141 jeunes sont accompagnés par le DAME ARIA.

Deux chiffres sont particulièrement frappants :

La durée moyenne d'accueil (toutes modalités confondues, PMO et AJ-HC) a augmenté de 2/3 en l'espace d'une année : de 2 ans 10 mois et 11 jours en 2023, on passe à 3 ans et 4 mois en 2024 puis de plus de 5 ans et 2 mois en 2025

La liste d'attente globale pour le DAME ARIA ne cesse d'augmenter : de 114 en 2023, nous passons à 220 en 2024, et nous atteignons 277 en 2025.

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

Au-delà des chiffres et statistiques, ce sont des enfants et des familles qui en 2025 se trouvent en grande difficulté pour accéder à des soins globaux et à une scolarité adaptée aux troubles diagnostiqués.

Et les extensions temporaires de capacité dans le cadre des rentrées inclusives ces dernières années, ne sont dans ce contexte que des solutions minimales au regard de la réalité de cette liste d'attente.

3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE

Préambule :

Le suivi de l'activité en établissement et service médico-social en Bourgogne Franche-Comté a été réformé en 2025, selon les principes suivants :

- Calcul d'une activité théorique sur 210 jours pour tous les services, y compris l'internat (pourtant ouvert que 4 nuits par semaine d'ouverture)
- Comptabilisation de l'activité en séances et non plus en actes pour les SESSAD
- Modification de l'activité théorique de SESSAD selon une nouvelle formule : nombre de places installées x 1.2 usagers x 3.5 séances hebdomadaires x nombre de semaines d'ouverture théorique
- Déduction systématique de l'activité des absences en AJ-HC, et ce dès le premier jour de l'absence. Une journée réalisée devient une journée effective.
- Extraction de l'activité des UEMA et UEEA qui donnent dorénavant lieu à une déclaration simplifiée, indépendante de l'activité de la PMO du Dispositif.

Cette transformation a eu une incidence forte sur le calcul du taux d'activité, en particulier pour la PMO, et l'HC.

Prestations en Accueil de Jour : AJ

année	capacité		jours d'ouverture	activité 100 % théorique	activité retenue au BP	activité réelle	écart		Taux d'occupation réalisé / théorique
	autorisé e	installée au 31.12					jours	%	
n-2 2023	38	38	204	7 752	7 752	7 275	-477	-6,15%	93,85%
n-1 : 2024	38	38	204	7 752	7 752	7 604	-148	-1,91%	98,09%
n : 2025	38	38	210	7 980	7 087	8 171	1 084	15,30%	102,39%
moyenne des 3 ans	38	38	206	7 828	7 530	7 683	153	2,03%	98,15%

Le taux d'activité est de **102.39%** en AJ en 2025.

Hébergement Complet : HC

année	capacité		jours d'ouverture	activité 100 % théorique	activité retenue au BP	activité réelle	écart		Taux de réalisation de l'activité réalisé / financé
	autorisé e	installée au 31.12					jours	%	
n-2 2023	8	8	161	1 288	1 288	955	-333	-25,85%	74,15%
n-1 : 2024	8	8	160	1 280	1 288	944	-344	-26,71%	73,75%
n : 2025	8	8	210	1 680	1 102	942	-160	-14,52%	56,07%
moyenne des 3 ans	8	8	177	1 416	1 226	947	-279	-22,76%	66,88%

Le taux d'occupation de **56.07 % en internat est extrêmement chuté** cette année.

Cela s'explique par l'application des nouvelles règles de calcul de l'activité qui veut que l'activité théorique soit basée sur 210 jours d'ouverture, même en internat, alors qu'en réalité, nos internats ne sont ouverts que 4 nuits par semaine, soit 153 nuits en 2025. Sur une base de calcul d'activité théorique à 153 nuits, notre taux d'occupation serait de 76%, ce qui correspond à notre réalité de fonctionnement.

D'autre part, l'ajustement de notre calendrier d'ouverture sur 210 jours pour la première fois en 2025 (objectif CPOM), nous a conduit à maintenir une ouverture du DAME lors des vacances d'automne.

Néanmoins, dans le cadre de notre accord d'entreprise relatif à l'organisation du temps de travail, et dans l'attente de la révision de celui-ci en 2026, il est prévu que nos salariés puissent sur cette période bénéficier de congés trimestriels. Par conséquent, nous sommes bel et bien restés ouverts sur la période de 2 semaines concernées, mais avec seulement la moitié de nos équipes présentes en alternance.

Nous avons donc eu sur cette phase d'ouverture pendant ces congés d'automne, une activité diminuée de moitié et avons été contraints de fermer l'unité de répit sur cette même période, ce qui a forcément eu un impact sur le taux d'activité global.

DONT CRETONS en HEBERGEMENT COMPLET

année	activité retenue par type d'orientation			activité réelle par type d'orientation			écart réel et retenu/type d'orientation		
	ESAT	EANM	EAM/MAS	ESAT	EANM	EAM/MAS	ESAT	EANM	EAM/MAS
	n-2 : 2023	0	19	0	0	27	0	0	-8
n-1 : 2024	0	88	144	0	62	144	0	26	0
n : 2025	0	0	136	0	0	201	0	0	-65

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

DONT CRETONS en ACCUEIL JOUR

année	activité retenue par type d'orientation			activité réelle par type d'orientation			écart réel et retenu/type d'orientation		
	ESAT	EANM	EAM/MAS	ESAT	EANM	EAM/MAS	ESAT	EANM	EAM/MAS
	n-2 : 2023	0	271	0	0	257	0	0	14
n-1 : 2024	0	867	0	0	729	0	0	138	0
n : 2025	0	0	992	0	0	1 267	0	0	-275

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

Prestations en PMO : SESSAD

année	capacité		jours d'ouverture	activité 100 % théorique	activité financée (séances)	activité réalisée (séances)	écart		Taux de réalisation de l'activité réalisé / financé
	autorisé	installée au 31.12					séances	%	
n : 2025	41	41	210	7 232	7 232	8 307	1 075	14,86%	114,86%

Ce tableau de suivi de l'activité du SESSAD ARIA ne reprend pas l'historique sur les années précédentes. La comparaison ne présenterait en effet aucun sens, puisque jusqu'en 2024, l'activité des UEMA et UEEA était intégrée à l'activité globale de la PMO. Suite au changement des modes de calcul et de déclaration de l'activité des ESMS en BFC (voir préambule à ce

chapitre), nous ne trouvons ici que la comptabilisation de l'activité du SESSAD ARIA, en séances réalisées, sans les données des UE.

Prestation en PMO : UEMA et UEEA

Activité théorique 2025 : 5264 jours

Activité réalisée 2025 : 5024 jours

Taux d'occupation : 95.44%

Ces chiffres concernent nos 3 UEMA + nos 2 UEEA

FOCUS :

Le fonctionnement en dispositif depuis 4 ans maintenant permet de proposer des réponses d'accompagnement modulaires aux enfants accompagnés par le SESSAD en attente de place en AJ-HC. Le principe est le suivant : proposer des demi-journées au sein de l'AJ ARIA aux enfants ayant besoin d'un accompagnement renforcé. Ces enfants sont en attente de place en AJ-HC, et très peu scolarisés.

En 2025, 10 enfants ont bénéficié de ce dispositif et ont ainsi pu profiter d'1 à 3 demi-journées par semaine de prise en charge en AJ.

Sur 41 semaines d'ouverture, cela représente **820 demi-journées d'activité supplémentaires** pour le semi-internat, qui ne peuvent être comptabilisées dans les tableaux ci-dessus.

Calcul de l'Activité selon AIRE

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

Pour 2025, le calcul de la mesure de l'activité selon le modèle de AIRE a donné les résultats suivants : 9222 unités d'accompagnement réalisées pour 7817 unités d'accompagnement théorique, soit un taux d'activité de **118%** pour l'ensemble du DAME ARIA en 2025.

VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS



4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2024 ET 2025 – FAITS MARQUANTS

I/ Ouverture UEEA 2

Au printemps 2025 paraît un appel à manifestation d'intérêt pour l'ouverture d'une seconde Unité d'Enseignement Élémentaire Autisme (UEEA). Le DAME ARIA y répond et obtient le portage de ce projet, en partenariat avec l'Education Nationale en juin 2025, pour une ouverture à la rentrée de septembre.

Le déploiement du projet s'est déroulé selon le calendrier suivant :

Action	Echéance	Responsable d'action
1 ^{ère} rencontre ville de Dijon et direction de l'école concernée	A eu lieu, par anticipation, le 7 avril	Education Nationale
Nomination de l'enseignant et de l'AESH	30 juin	Education Nationale
Nomination des AESH	Juillet	Education Nationale
Recrutement équipe MS	Entre juillet et septembre	DAME ARIA
1 ^{ère} Commission d'admission	28 mai	Education Nationale
2 ^{ème} commission d'admission	Fin août (pour tenir compte des dernières CDA prévues en août)	Education Nationale et DAME ARIA
2 ^{ème} Rencontre Ville de Dijon	Juin, dès notification	Education Nationale et DAME ARIA

Rencontre des familles	Fin août 2025	Direction d'école et direction du DAME ARIA
Formation initiale	Entre le 8 et le 15 septembre	DAME ARIA
Mise en place et adaptation des locaux	Eté 2025	DAME ARIA - Education nationale- Ville de Dijon
Rentrée effective des élèves	A partir du 15 Septembre, rentrée échelonnée du fait de la formation début septembre	Acodège – Éducation nationale – Ville de Dijon

A cette occasion, le DAME ARIA, fort de ses expériences précédentes, a su faire preuve d'agilité avec ses partenaires pour piloter ce projet dans une temporalité serrée, mais permettant ainsi de répondre dès la rentrée de septembre à l'obligation scolaire pour les élèves.

Cette ouverture constitue ainsi 10 réponses d'accompagnement scolaire et médico-sociale supplémentaires sur le département.

Par conséquent, et contrairement à la dérogation qui avait été accordée par l'agence régionale de santé lors de l'ouverture de la 1^{ère} UEEA, les élèves de cette seconde UEEA ne bénéficient pas d'un accompagnement médico-social en sus de celui qui est prévu par le cahier des charges des UEEA.

A noter que dans ce contexte, la commission d'admission pilotée par l'Education Nationale, et avec l'expertise du DAME ARIA, a veillé à ce que les profils des élèves soient conformes au cahier des charges. Cette exigence a permis un démarrage de l'unité dans de très bonnes conditions, et le premier bilan à la fin de 1^{er} trimestre fait apparaître une véritable adéquation entre les besoins des élèves et le fonctionnement de l'UEEA.

Ci-dessous, une image de la classe de l'UEEA, implantée à l'école élémentaire Drapeau :



Ci-dessous photo prise lors de la session de formation préalable à l'ouverture de cette UEEA



2/ Rentrée inclusive 2025

La fin d'année scolaire 2025 a une fois encore été source de grande inquiétude pour bon nombre de familles dont les enfants, en attente de place en AJ-HC, se trouvaient soit en grande difficulté au niveau scolaire, soit en risque de rupture de parcours à la sortie des UEMA.

Les instances officielles d'organisation de la rentrée scolaire (telles que les commissions d'harmonisation de la MDPH), ne pouvaient que faire le constat de l'importante carence de places face aux besoins repérés, laissant les professionnels et les familles dans un profond désarroi. A ce propos d'ailleurs, nous pouvons rappeler que 60% des situations traitées dans le département par la C360 concernent des enfants présentant un TSA. Ce qui témoigne bien que le défaut de solutions ou de places répondant aux besoins constituent un facteur de complexification des situations.

Ce lourd sujet, évoqué régulièrement dans les instances de participation des personnes accompagnées et de leurs familles (CVS et conseil d'administration de l'Acodège) a provoqué une mobilisation collective des parents concernés et de la gouvernance associative, qui a donné lieu à une proposition du DAME ARIA, faite à l'ARS pour la rentrée 2025 : Organiser une suractivité totale de 19 places dans le cadre de la rentrée inclusive, dont 10 places sur l'AJ-HC (et donc 9 sur le SESSAD), afin de permettre à des situations extrêmement critiques de trouver une solution ajustée aux besoins des enfants, en lien avec l'éducation nationale et la C360.

Cette proposition a été validée début juillet, pour une mise en œuvre dès septembre. Dès lors, il a fallu piloter la création d'un groupe éducatif supplémentaire en AJ-HC, le groupe 9, dans des délais très courts :

- Préparation de l'admission des enfants
- Recrutements des professionnels
- Aménagements des locaux

Faute d'espace disponible à l'AJ du DAME ARIA, le DAME Mosaïk, installé sur le même site, a accepté de nous mettre à disposition un pavillon permettant d'implanter ce nouveau groupe. Il a donc fallu mettre en œuvre une réorganisation des espaces, une installation de mobilier et de matériel adaptés, car l'on sait à quel point l'environnement est essentiel dans la prise en charge d'un public présentant un TSA.

Ainsi, pour la 4^{ème} année consécutive depuis 2022, le DAME ARIA s'est adapté aux besoins dans le cadre de la rentrée inclusive, avec la particularité cette fois, que les enjeux ont été beaucoup plus forts sur l'Accueil de Jour que sur la PMO.

L'accueil des enfants a été effectif dès le 15 septembre, conformément aux engagements pris, même s'il a fallu dans les premières semaines ajuster les emplois du temps de chacun, renforcer l'encadrement éducatif, et repenser régulièrement l'organisation du groupe afin de tendre vers un équilibre de fonctionnement qui soit bienveillant, tant pour les enfants que pour les professionnels. En effet, composer un groupe éducatif avec des enfants en grandes difficultés de comportements et qui pour certains n'avaient plus d'expérience de la collectivité depuis des mois voire des années, a constitué un véritable défi. Défi dans lequel les professionnels ont fait preuve d'un important engagement, ce que nous saluons très sincèrement.

Ci-dessous, photos de la salle de vie et de l'accueil du Groupe 9,



3/ Evolution du Conseil de la Vie Sociale

Le CVS du DAME ARIA a été renouvelé par les élections de décembre 2024. Une nouvelle dynamique s'est installée en 2025 et enfin a été mis en place un collège des jeunes accompagnés. Ils sont trois, et ils sont accompagnés pour exercer leur mission de représentants par des éducatrices dans le cadre d'un travail autour des habiletés sociales chaque mercredi après-midi.

Afin de faciliter l'exercice de leur mandat et leur expression, les modalités techniques de notre CVS ont été ajustées :

- Tenues de CVS spécifiques, au format court et simplifié, pour recueillir leurs questions
- Possibilités pour eux de formuler leurs demandes par vidéo
- Réponses de la direction par vidéo

Ci-dessous un extrait de l'affiche de présentation du CVS :

Représentants des Jeunes :

Maxence JOLY

Membre volontaire



Gaspard PASQUETTI

Membre volontaire



Marius SIFFERT

Membre volontaire



Pour les joindre : Au SESSAD, grâce à la boîte à idées ou par l'intermédiaire des professionnels

4/ Evaluation HAS

L'évaluation HAS étant programmée en janvier 2026, la préparation à celle-ci a sans conteste été un fait marquant pour le DAME ARIA au second semestre 2025 :

- constitution d'une commission de pilotage interne
- appropriation institutionnelle de la démarche

Cf Chapitre « Plan d'Amélioration Continue de la Qualité » pour davantage de détails

5/ Mise en œuvre des politiques publiques

L'activité du DAME ARIA, comme pour tout ESMS, s'inscrit dans un cadre de déploiement des politiques publiques et des modalités de tarifications.

Sur ce point, l'année 2025 aura été marquée par 3 éléments particuliers :

- Notre participation au recueil de données SeraFin PH en mars et avril 2025 : mobilisant chacun des professionnels du DAME ainsi que les principaux partenaires, la récolte des éléments attendus pour décrire les prestations dispensées pendant une coupe de 2 semaines d'activité, aura été particulièrement impactant.
- Le changement des règles de calcul de l'activité en PMO et AJ-HC à l'échelle de la Bourgogne Franche Comté
- Augmentation du nombre de jours d'activité pour atteindre les 210 jours annuels, conformément aux attendus du CPOM.

6/ Numérisation et inscription dans les politiques « e-santé »

2025 aura été la première année véritable de l'utilisation du Dossier Unique Informatisé (DUI), dans les pratiques quotidiennes.

Plusieurs étapes et habitudes d'usage ont été prises en 2025 :

- Ouverture d'un dossier numérique pour chaque jeune de la file active
- Renseignement des données administratives
- Ouverture des INS / des messageries sécurisées de santé
- Suivi des présences et absences des personnes accompagnées
- Intégration des plannings d'activité
- Généralisation de l'utilisation quotidienne du journal de bord par les professionnels
- Mise en compatibilité de la trame ordinairement utilisée au DAME ARIA de Projet Individualisé d'Accompagnement pour usage sur le DUI (en la rendant compatible avec la nomenclature SeraFin)

Ces étapes de déploiement de l'outil numérique ont été soutenues par diverses sessions de formation destinées aux professionnels.

7/ Situation très complexe/ Convention avec secteur libéral

Pour la première fois en 2025, le DAME ARIA aura été amené à collaborer avec une société d'éducateurs libéraux dans le cadre de la gestion d'une situation extrêmement complexe.

En effet, là où les institutions traditionnelles ne peuvent répondre à des besoins très intenses d'accompagnement (avec du taux d'encadrement très renforcé, des espaces d'accueil atypiques, hors de la vie en collectivité), et pour répondre à la détresse d'une famille qui n'était plus en mesure de vivre la complexité au quotidien, en lien avec la C360, l'ARS et les secteur hospitalier, un Plan Global d'Accompagnement (PAG) a été établi sous la coordination du DAME ARIA, pour apporter une réponse très particulière à un jeune anciennement suivi par l'AJ-HC.

Et c'est grâce à un financement exceptionnel par CNR, et un contrat de prestation auprès d'éducateurs en libéral que ceci a été rendu possible.

4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL

Comme chaque année, plusieurs évènements festifs et conviviaux ont jalonné 2025. A titre d'exemples, en voici une liste, non exhaustive :

Evènements organisés par l'AJ-HC :

- Carnaval
- Color-Run
- Halloween
- Fête foraine
- Marché de Noël

Participation à des évènements organisés par des partenaires :

- Sensibilisation au TSA des membres du conseil participatif jeunes de la ville de Dijon (dans le cadre de la semaine dijonnaise des handicaps)
- Soirée Danse Interstructures organisée par le service Sport-santé de la ville de Dijon

Ci-dessous photo de la soirée de sensibilisation au TSA des jeunes du CPJ - 4 décembre 2025



Par ailleurs, dans le cadre d'une campagne d'appel aux dons, pilotée à l'échelle associative, le DAME ARIA a obtenu le **financement de divers équipements et matériel de musique**, dans le cadre du projet global « Musique au DAME ARIA » dont les objectifs principaux sont :

- Découverte de la musique
- Recherche de sensation apaisante et de plaisir
- Mieux prendre en compte les particularités sensorielles des jeunes

Le tout en lien avec le travail du musicothérapeute qui travaille en proximité avec nos équipes.

Ci-dessous matériel financé grâce à cette campagne de dons



Projet SACREE

Le DAME ARIA (accueil jour) a participé au projet Erasmus+ SACREE (Sport et Autisme, du diagnostic scientifique à la CREation d'un modèle pédagogique Européen) !

Ce projet est mené depuis 2022 par six structures européennes : l'ASPTT Fédération Omnisports, le laboratoire C3S de Université Marie et Louis Pasteur, Autism-Europe, Inovar Autismo, SS Romulea Autistic Football club et SUZAH.

Il a pour objectifs de :

- Créer de nouveaux outils pour encourager l'inclusion des personnes autistes dans le sport,
- Contribuer à combler le manque de recherche scientifique sur le thème "sport et autisme".

Pour mener ce projet, des personnes autistes, leurs proches, des représentants du secteur du sport ou de l'autisme ont été consultés.

10 jeunes accueillis sur l'accueil jour du DAME ARIA ont participé à une étape clé en 2024 et 2025 : les tests sur le terrain.

En effet, l'un des objectifs du projet était de créer une batterie de tests réalisables sur des personnes autistes afin de :

- Collecter des informations sur leur profil cognitif, physique et moteur
- Etudier les effets d'un programme sportif sur les personnes autistes en faisant des tests avant 12 semaines de pratiques sportives, puis les mêmes tests après ces 12 semaines.

Ces tests visent également à permettre à d'autres projets de s'inspirer de la batterie de tests créée.

Les données collectées ont fait l'objet d'une publication scientifique et les résultats ont été présentés lors d'une conférence finale le 13 mai 2025 au Parlement européen à Bruxelles. Christelle Lanoux, Cheffe de service du DAME ARIA, et Yannis Burille, professeur de sport

adapté au DAME ARIA, ont eu le plaisir d'y assister. Différents pays étaient représentés : France, Italie, Portugal, Croatie...

Lors de cette conférence, plusieurs interventions d'adultes avec TSA, dont celle de Marc Evers, champion olympique Netherlands, ont reflété les avancées sur l'accessibilité au sport et sur l'enrichissement des données scientifiques grâce à cette étude. Des barrières seront encore à lever pour que chaque personne avec TSA puisse pratiquer du sport dans un collectif.

Les échanges informels avec les personnes TSA présentes et les entraîneurs ont permis de venir valider ce qui était proposé en activités sportives aux jeunes sur l'accueil jour du DAME ARIA. Par exemple, l'importance de l'apprentissage de la nage pour prévenir les noyades, ou encore l'activité roller pour l'équilibre, et l'escalade pour le développement de la force de préhension, qualités motrices essentielles pour le développement de leur autonomie.

Les deux députées européennes présentes, Nina Carberry, Irlande, et Chiara Gemma, Italie, ont été très à l'écoute des différentes interventions et ont souligné qu'un retour serait fait à la commission européenne afin que des fonds puissent être alloués à des moyens supplémentaires nécessaires pour développer l'inclusion dans le sport.

Ci-dessous une photo du parlement européen à Bruxelles



Pour plus d'informations :

<https://sacree.eu/fr/accueil/>

<https://sacree.eu/fr/actualites-evenements/>.

Et pour découvrir les outils créés dans le cadre du projet SACREE :

[Un programme e-learning Sacree pour sensibiliser à l'autisme dans le secteur sportif,](#)

[Un guide sur l'autisme destiné à aider le secteur sportif à proposer un programme adapté à ce public,](#)

[Un guide sur le sport à destination des personnes autistes et de leurs proches pour les aider à choisir une activité adaptée,](#)

[Un modèle pédagogique de programme sportif adapté aux personnes autistes, qui couvre toutes les bases théoriques sur lesquelles ont été créés nos outils pratiques.](#)

PLAN D'AMÉLIORATION CONTINU DE LA QUALITE



5.1. BILAN DES ACTIONS REALISEES EN 2025

L'année 2025 a sans conteste été marquée par **l'acculturation institutionnelle de la démarche d'évaluation HAS**.

En effet, celle-ci étant prévue en janvier 2026, le plan d'amélioration de la qualité a été principalement orienté en 2025 à la préparation de celle-ci. Cette perspective nous a permis d'actualiser un certain nombre d'outils qualité, voir même d'en rédiger certains.

Dans cette logique, nous avons mené les actions suivantes :

- Constitution d'un groupe de travail qualité en vue de préparer l'évaluation HAS prévue en janvier 2026 : appropriation collective des attendus, des critères d'évaluation, et de la méthodologie.
- Rédaction de différents protocoles :
 - Recueil et traitement des plaintes et réclamations
 - Identification, prévention et signalement des faits de maltraitance
- Actualisation de certains outils loi 2002-2 :
 - Règlement de fonctionnement
 - Livret d'accueil

FOCUS ACTIVITE CREX

Le comité de retour sur expérience, mis en place en 2023 est devenue une instance centrale dans la dynamique d'amélioration continue de la qualité du DAME ARIA. Sa charte de fonctionnement a d'ailleurs été actualisée en novembre 2025 pour tenir compte de l'évolution du DAME.

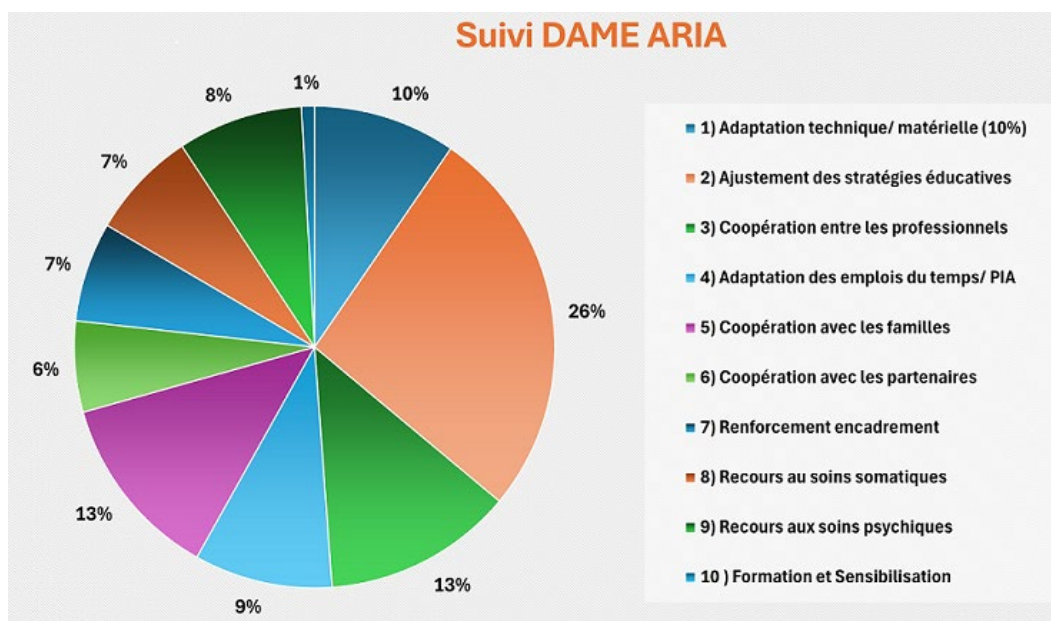
Le CREX ordinaire s'est réuni 3 fois en 2025, et a permis notamment d'actualiser la fiche de recueil et de traitement des événements indésirables en y intégrant une catégorisation des actions correctives mises en place. Cette catégorisation permet de faciliter le suivi de ces actions mises en place et d'en tirer des éléments statistiques pertinents.

Ainsi, nous avons pu obtenir les données suivantes concernant la **nature des actions correctives** mises en œuvre en 2025 suite au traitement et à l'analyse des 120 événements indésirables au sein du DAME ARIA :

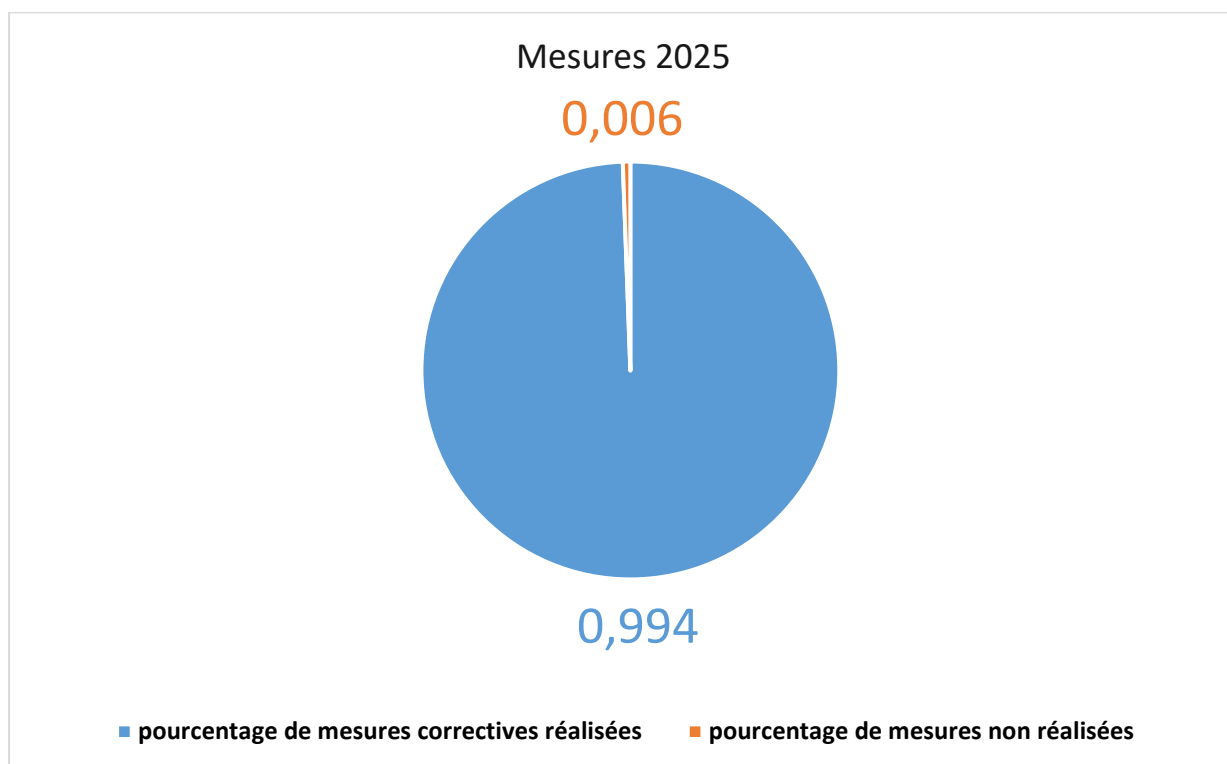
1. Adaptations techniques et matérielles : 33 actions
2. Ajustement des stratégies éducatives : 91 actions
3. Coopération entre les professionnels : 44 actions
4. Adaptation des emplois du temps dans le cadre des PIA : 32 actions
5. Coopération avec les familles : 43 actions
6. Coopération avec les partenaires : 21 actions
7. Renforcement du taux d'encadrement : 23 actions
8. Recours aux soins somatiques : 25 actions
9. Recours aux soins psychiques : 29 actions
10. Formation et sensibilisation : 3 actions

A noter que le suivi de l'effectivité de la mise en place de ces actions correctives est assuré annuellement par une sous-commission du CREX.

I/ Pour 2025, ce travail d'analyse a établi les statistiques suivantes quant à la **catégorisation des actions correctives issues de l'analyse des FEI** :



2/ Effectivité de la mise en œuvre des actions correctives énoncées lors de l'analyse des FEI :



Le CREX restreint s'est réuni 3 fois en 2025 :

- Pour traiter 1 EIG ayant donné lieu à une déclaration à l'ARS, relatif à une erreur dans l'administration de traitement médicamenteux
- Pour traiter un EI institutionnel (vol d'argent dans un coffre). Ce qui a permis de modifier les process d'utilisation d'argent liquide pour les professionnels des groupes éducatifs.
- Pour analyser le traitement institutionnel qui avait été mis en œuvre suite à l'annonce du décès d'une personne accompagnée.

AUTRES FORMES DE LA DEMARCHE QUALITE

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

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

5.2. ACTIONS PREVUES POUR 2026

Action prévue	Echéance
Finalisation de l'écriture du projet d'établissement	1 ^{er} semestre 2026
Etablir une cartographie des risques pour les personnes accompagnées	1 ^{er} semestre 2026
Etablir un plan de prévention des risques pour les personnes accompagnées	2 ^{ème} semestre 2026
Formaliser la démarche de promotion de la bientraitance et organiser une formation « Accompagner avec Bientraitance »	1 ^{er} trimestre 2026
Etablir le Plan de Gestion de Crise et de Continuité de l'Activité (PGCCA)	1 ^{er} semestre 2026
Continuité des parcours : accentuer et modéliser les procédures d'accompagnement à la sortie pour les jeunes adultes, en prenant appui sur les ressources externes et des partenariats avec le secteur adulte.	2026
Droits des personnes : Mettre en place une enquête de satisfaction	Fin 1 ^{er} semestre 2026
Droit des personnes : établir un registre de suivi du droit à l'image	1 ^{er} trimestre 2026
Accompagnement à la santé : Etablir une stratégie de prévention et de maîtrise du risque infectieux	2026
DUI : Homogénéiser l'utilisation d'IMAGO	2026

L'évaluation HAS, prévue en janvier 2026 viendra sans nul doute enrichir ce plan d'amélioration de la qualité, et nous nous appuierons sur ses conclusions pour envisager d'autres actions.

RESSOURCES HUMAINES



6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS

Les ETP

Nombre d'ETP total retenus au budget 2025	74.93	
Nombre d'ETP réels présents au 31.12.2025	89.65	
Nombre d'ETP vacants au 31.12.2025	0	
Nombre d'ETP réels exerçant une fonction de « management » ou de gestion d'équipe au 31.12.2025	5	
Nombre de personnes physiques au 31.12.2025	102	
Nombre de recrutements au cours de l'année	23	
Nombre de départs de personnes dans l'année	12	
Dont		
	Licenciement	0
	Retraite	0
	Démission	8
	Autres	4

- Précisions quant au nombre de recrutement dans l'année : **23**
 - **5** CDI au SESSAD PMO /
 - **8** CDI en AJ/HC /
 - **10** CDD au DAME ARIA dans le cadre des CNR pour rentrée inclusive
- Précisions quant au nombre de départs de personnes dans l'année : **12**
 - Dont Licenciement : **0**
 - Retraite : **0**
 - Démission : **8 (dont 3 en AJ/HC et 5 en SESSAD PMO)**
 - Autres : **4 mutations interne Acodège**

Répartition des effectifs par fonctions

Nombre d'ETP réels au 31.12.2025 :

Direction/Encadrement	5
Administration/Gestion	3,72
Services Généraux	2,5
Socio-éducatif	67,35
- Dont moniteur-éducateur ou assimilé	23,68
- Dont éducateur spécialisé	20,79
- Dont aide médico-psychologique / AES ou assimilé	15,25
- Dont moniteur adjoint d'activité	4
- Dont conseiller en économie sociale et familiale	0,63
- Dont assistant social spécialisé	1
- Dont animateur socio-éducatif	1
- Dont éducateur sportif	1
Paramédical	10,95
- Dont psychologue	6,02
- Dont psychomotricien	1,65
- Dont aide soignant	1,2
- Dont infirmier	0,98
- Dont ergothérapeute	1
- Dont kinésithérapeute	0,1
Médical	0,13
TOTAL ETP REEL 31.12.25	89,65

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

Taux de qualification	
Direction et Encadrement	100%
Administration/Gestion	100%
Socio-éducatif	96%
Services Généraux	67%
Paramédical	100%

6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES

Stagiaires gratifiés	15
Stagiaires non gratifiés	27
Services civiques	13
TOTAL	55

6.3. SECURITE, ABSENTEISME

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

	Maladie (dont maladie professionnelle)		Accident du travail / trajet		Autres absences *		Maternité		Congé parental		Temps partiel thérapeutique		Total 2025	
	Nb de jours	Nb de salariés	Nb de jours	Nb de salariés	Nb de jours	Nb de salariés	Nb de jours	Nb de salariés	Nb de jours	Nb de salariés	Nb de jours	Nb de salariés	Nb de jours	Nb de salariés
	Administration/Gestion	127	3			9	2					54	1	190
Direction Encadrement	68	2			1	1	126	1					195	4
Médical	1	1											1	1
Personnel Psychologique et paramédical	526	12	1	1	241	7					59	1	827	21
Personnel des Services Généraux	68	2	365	1	2	1					141	1	435	4
Personnel Socio-Educatif	1149	46	633	6	505	36	617	4	365	1	141	1	3410	94
Total 2025	1939	66	999	8	758	47	743	5	365	1	254	3	5058	130

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

Commentaires :

Au total, 1384 jours d'absences en plus qu'en 2024, pour un nombre stable de salariés, ce constat peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- Augmentation du nombre de jours d'absence pour congés sabbatiques
- Augmentation du nombre de jours d'absence pour congés maternité et congé parental
- Augmentation de 95.49% du nombre de jours d'absence suite à accidents du travail, sans augmentation significative du nombre de salariés concernés : ce qui signifie une augmentation de la gravité des atteintes physiques suite à l'AT, et notamment en cas de troubles hétéro-agressifs des jeunes accompagnés.

6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

Choix organisationnels/ Principes

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

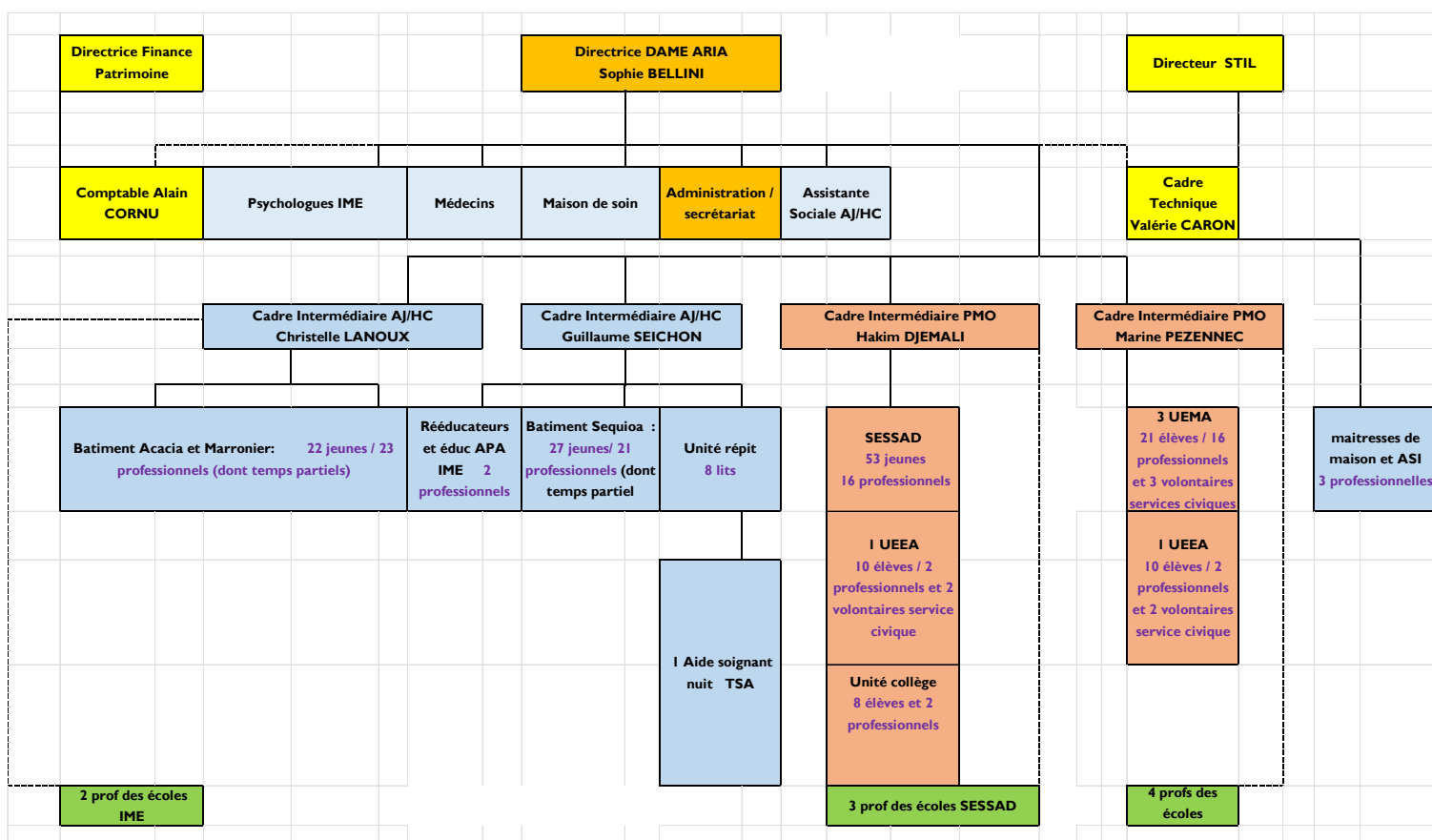
- Optimisation des moyens, recherche de maîtrise des coûts d'encadrement
- Intégration dans nos organisations des financements non pérennes (pour rappel, les CNR de rentrée inclusive impactent 26% de notre activité en AJ-HC et 22% en SESSAD)
- Évolution des besoins du public
- Ajustement de l'offre de service aux attendus des politiques publiques
- Exigence de qualité et mise en application des RPBB et autres cahiers des charges nationaux
- Qualité de vie au travail et soutien des équipes

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

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

- Limitation autant que faire se peut des temps partiels pour lutter contre :
 - La complexification des organisations et des plannings de travail
 - La précarisation des salariés

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



CHOIX ORGANISATIONNELS / NOUVEAUTES 2025

Comme chaque année depuis 2022, le DAME ARIA évolue et ajuste son organisation pour répondre au mieux aux besoins des personnes accompagnées et du territoire, notamment dans le cadre des rentrées inclusives mais également en lien avec les extensions de capacités et les ouvertures d'unités.

Concernant les **extensions temporaires liées à la rentrée inclusive** : en septembre 2025, les effectifs du SESSAD sont revus à la baisse et seules 9 places supplémentaires sont financées au titre de la RI. Cela s'est traduit par une diminution de **3.5 ETP** dans la composition de l'équipe du SESSAD.

Par contre, l'AJ-HC est cette année plus fortement impacté, et voit son activité augmenter de façon temporaire de 10 places, ce qui représente **9.5 ETP** de professionnels dont les postes ne sont pas financés de façon pérenne pour assurer la prise en charge de cette suractivité.

Cette augmentation ne pouvant être absorbée dans l'organisation préalablement existante, il a été nécessaire de créer un nouveau groupe éducatif, pour proposer un accueil adapté aux enfants concernés. Les locaux de l'AJ-HC du DAME ARIA ne permettant pas l'installation de ce groupe éducatif, nous avons opéré une mutualisation de locaux avec le DAME MOSAIK. Ceci a engendré un réaménagement des espaces, une adaptation de l'équipement et du mobilier afin de pouvoir proposer un accueil adapté aux besoins des enfants dès septembre 2025.

Concernant les **ouvertures d'unités externalisées** : 2025 aura vu la création d'une seconde Unité d'Enseignement Élémentaire Autisme (UEEA) portée par le DAME ARIA.

S'appuyant sur l'expérience du portage de l'UEEA Trémouille depuis 2029, l'organigramme de cette unité est conçu au-delà des exigences du cahier des charges national. En effet, celui-ci prévoit une équipe constituée de : 1 ETP enseignant spécialisé, qui ne prévoit que AESH, 1 ETP d'éducateur spécialisé, 1 ETP d'AES.

Or, en collaboration avec l'éducation nationale, nous avons fait le choix d'une équipe renforcée dont la composition est la suivante :

- 1 ETP d'éducateur spécialisé
- 1 ETP de moniteur éducateur
- 0.30 ETP de psychologue
- 1 ETP d'enseignant spécialisé
- 1 ESH
- 2 volontaires en service civique

A noter que sur demande de l'ARS BFC, les élèves admis sur cette seconde UEEA, ne bénéficient pas de soutien de SESSAD, cette ouverture constituant une nouvelle réponse aux enfants TSA qui jusqu'alors n'en bénéficiaient pas. Ce point constitue une différence dans la prise en charge actuelle des élèves de l'UEEA Trémouille qui, eux, sont accompagnés pour les aspects médico-sociaux, par notre SESSAD. Mais ce fonctionnement, dérogatoire, est aujourd'hui réinterrogé et ne saura être reconduit à l'avenir.

Soutien aux pratiques

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

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

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

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

À signaler que ces interventions sont très coûteuses.

Compte-tenu de la complexité du public accueilli, notamment en AJ-HC, et hormis ces actions de soutien au long court pour nos équipes, la formation est un maillon essentiel pour prévenir l'épuisement professionnel et, c'est pourquoi le plan de formation, au DAME ARIA est particulièrement orienté en 2025, sur le développement des compétences en termes de gestion de crise et de violence.

Entretiens professionnels

En 2025, 39 entretiens professionnels ont été réalisés.

Qualité de vie au travail

Le premier angle par lequel nous abordons la QVT au DAME ARIA est celui de la prévention des **Risques Psycho-Sociaux** (RPS), puisque, comme pour l'ensemble du secteur, les professionnels y sont particulièrement exposés. Notamment parce qu'il s'agit, dans certaines unités du DAME ARIA, d'accompagner des publics présentant des troubles sévères.

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

Et en plus de ces dispositions implicite et diffuses dans le type de management, la prévention des RPS se traite aussi de façon plus formelle dans notre organisation :

- Mise en place d'actions de formation permettant aux professionnels d'avoir les connaissances et les outils techniques suffisants pour face aux troubles du public
- Organisation du travail ajustée aux projets d'accompagnements développés au sein des équipes éducatives, en corrélation avec les besoins des jeunes accompagnés.
- Facilitation des souhaits de mobilités internes lorsque les salariés en font la demande
- Et chaque année lors des travaux de réorganisation de l'AJ-HC (où les troubles des jeunes sont les plus sévères), mise en place d'un questionnaire auprès des professionnels pour recueillir leur souhait d'affectation sur les groupes éducatifs

Et en 2025, nous formalisons la politique QVT de l'établissement en installant une **commission QVT interne** DAME ARIA. Celle-ci se compose de représentants de chaque service du DAME ARIA, des chefs de service, d'un représentant du personnel et la CSSCT est invitée.

L'objectif de travail de cette commission interne est de prendre appui sur le baromètre QVTC associatif qui avait été mené en 2024, pour repérer les items sur lesquels le DAME ARIA a un score inférieur à celui de la moyenne associative, pour en tirer des axes d'amélioration prioritaires. Là encore, la thématique des RPS arrive au premier plan.

Mais la QVT ne se résume pas au sujet de la prévention des RPS, elle revêt d'autres dimensions, parmi lesquelles celle de la **prévention des troubles musculo squelettiques**. Ce sujet est traité à différents niveaux au DAME ARIA :

- Pour la troisième année consécutive, action de formation à la prévention des RPS pour 12 salariés du DAME
- Bureautique :
 - Équipement en client légers avec écrans ajustables pour tous les postes de travail fixes.
 - Installation de doubles écrans pour les postes administratifs et réaménagements des postes de travail
 - Équipement ergonomiques : souris / repose-pieds pour les salariés qui le souhaitent

6.5. POLITIQUE DE FORMATION

Orientations générales

Pour l'élaboration de son plan de développement des compétences 2025, 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 (recommandations des bonnes pratiques professionnelles).
- 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 2025 se décompose 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 2025 réalisé :

Nombre de participants	Cadre/Non Cadre	Homme / Femme	Catégorie professionnelle des participants	Intitulé de la formation	Durée (h) de la formation en 2025	Organisme de formation
3	2 C 1 NC	2 F 1 H	Psychologue & Paramédical (1) Socio-éducatif (1) Direction et encadrement (1)	Accompagner la vie affective et sexuelle et devenir référent	18	CREAI BFC
1	NC	H	Socio-éducatif	Autisme, TSA : Gestion de la douleur	7	EDI FORMATION
1	NC	F	Socio-éducatif	Autisme, TSA : Troubles alimentaires, évaluation et intervention	14	EDI FORMATION
1	NC	F	Socio-éducatif	TSA : Socle de connaissances	7	CRA BFC
13	13 NC	12 F 1 H	Socio-éducatif (13)	Entraînement aux habilités sociales	14	FORMAVISION
1	C	F	Direction et encadrement	ESMS Handicap Enfance : Optimiser vos coupes SERAFIN 2025	3,5	URIOPSS BFC
2	2 NC	1 F 1 H	Socio-éducatif (2)	Gestion de la violence	21	GRIEZIT
15	2 C 13 NC	11 F 4 H	Direction et encadrement (2) Socio-éducatif (13)	Gestion des comportements-problèmes	21	GRIEZIT
1	C	F	Psychologue & Paramédical	La NEPSY-II Exploration complète du fonctionnement	7,5	Oct-Opus
7	5 C 2 NC	7 F	Psychologue & Paramédical (7)	Les troubles de l'oralité chez l'enfant : méthodes et outils pour comprendre, rééduquer et accompagner	14	Oct-Opus
12	12 NC	9 F 3 H	Socio-éducatif (12)	Massemblage	14	ARTHSENS
1	NC	F	Services Généraux	Prévention de la maltraitance et promotion de la bientraitance	6	CREAI BFC
1	NC	H	Socio-éducatif	Sensibilisation à la musicothérapie	21	AMB
1	C	F	Direction et encadrement	Se préparer à l'inspection : mode d'emploi pour les directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux	3	EHESP
4	4 NC	4 F	Socio-éducatif (4)	Journée colloque UE	NC	FORMAVISION
1	C	F	Direction et encadrement	Conférence santé mentale INFIPP	NC	INFIPP
2	2 NC	2 F	Psychologue & Paramédical (2)	15e Colloque des troubles des apprentissages	7,25	PLURADYS
9	3 C 6 NC	8 F 1 H	Psychologue & Paramédical (2) Socio-éducatif (4) Services Généraux (2) Direction et encadrement (1)	4ème journée des troubles du développement intellectuel et du comportement en bourgogne	7	Défi BOURGOGNE / GenoPsy / FHU-TRANSLAD
3	3 C	1 F 2 H	Direction et encadrement (3)	Cercle des Managers	7	NEXEM
1	NC	F	Administration et Gestion	Sécuriser la gestion des contrats à durée déterminée	7	NEXEM
5	1 C 4 NC	5 F	Psychologue & Paramédical (2) Socio-éducatif (3)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : interne	3	Formation interne DUI
10	10 NC	10 F	Administration et Gestion (3) Socio-éducatif (7)	Prévention des TMS (Gestes et postures)	7	CCI Formation
61	8 C 53 NC	50 F 11 H	Administration et Gestion (3) Direction et encadrement (4) Psychologue & Paramédical (7) Services Généraux (3) Socio-éducatif (44)	Formation incendie - extincteurs	1	CHUBB
1	NC	H	Socio-éducatif	PSE 1	6	Protection civile
1	NC	H	Socio-éducatif	Recyclage BNSSA	6	CREPS BFC
1	C	H	Direction et encadrement	Habilitation électrique de base	14	APAVE
3	3 NC	3 F	Services Généraux (3)	Utilisation des produits	NC	PLG
4	4 C	2 F 2 H	Direction et encadrement (4)	Séminaire des chefs de service de l'Acodège : Cursus management	14	DIPSO'S Management
1	C	F	Direction et encadrement	Séminaire des directeurs et directeurs adjoints de l'Acodège : Cursus management	14	DIPSO'S Management

ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT



Analyse prospective et axes de développement

L'année 2025 aura une fois encore été marquée par la capacité du DAME ARIA à adapter son offre de prestations et son organisation, et à s'engager dans un développement de l'offre médico-sociale sur le territoire, en cohérence avec les attendus des politiques publiques. Cette dynamique s'est située à un double niveau :

Le premier étant celui du développement de l'offre directement tournée vers le public :

- Portage du déploiement de la seconde UEEA de Côte-d'Or
- Adaptation des accompagnements et des organisations dans le cadre de la rentrée inclusive.

Et sur ce point, c'est dans le cadre d'une démarche pro-active de notre part, soutenue par les membres élus de notre CVS et la gouvernance associative, que nous avons pu convaincre l'autorité de tutelle de la nécessité de mettre en œuvre des extensions temporaires de capacité afin d'éviter des ruptures de parcours à 19 jeunes accompagnés.

Il est par ailleurs notable de souligner qu'à cet endroit précis, le DAME ARIA sait fait preuve d'une agilité certaine : les décisions se prennent en début d'été, et les organisations sont prêtes pour accompagner le public dès le 15 septembre.

Le second niveau est celui de la gestion de l'impact technique et organisationnel des évolutions administratives :

- Adaptation de nos outils techniques pour répondre aux nouvelles règles de calcul de l'activité dès début 2025. Et ajustement de nos pratiques pour maintenir un taux d'activité proche des 100%.
- Mobilisation à tous les niveaux de notre organisation pour une collecte de données rigoureuse lors de la coupe SeraFin-PH.
- Modification de notre calendrier d'ouverture, et donc de notre organisation RH, pour atteindre l'objectif de 210 jours d'ouverture, tel que précisé dans notre CPOM

Pour l'avenir, il est bien entendu que le DAME évoluera dans la continuité de cette dynamique agile, réactive, en phase avec les évolutions des politiques publiques. Mais sans sous-évaluer pour autant les difficultés concrètes qui s'imposent à nous, et malgré nous, entravant de fait la logique de fluidité des parcours :

- Augmentation exponentielle de notre liste d'attente
- Difficulté de sortie du dispositif des jeunes sous amendement Creton

Dès à présent, est annoncé dans notre secteur le bouleversement de la transformation de l'offre, dont la réforme de la tarification dès 2027 sera un des premiers leviers.

L'enjeu pour le DAME ARIA sera donc de viser une restructuration d'ici 2030 pour devenir une véritable plateforme de services coordonnés, s'appuyant en cela sur nos lignes de forces actuelles, à savoir notre maîtrise de pilotage des dispositifs inclusifs que sont les différentes unités d'enseignement du DAME, ainsi notre ancrage reconnu sur le territoire.

À Dijon, le 23/04/2026

Patrice Durovray,
Directeur Général

Sophie Bellini,
Directrice – DAME ARIA



sibilis
l'autis
en av

Dispositif financé par



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ars
Agence Régionale de Santé
Bourgogne-
Franche-Comté



www.acodege.fr

AME ARIA

18, rue Saint Vincent de Paul

21000 DIJON

03 80 41 32 56

damearia.ime@acodege.fr