

RAPPORT D'ACTIVITÉ ESAT ACODÈGE

2025



SOMMAIRE

PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE	3
1.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ASSOCIATION	3
1.2. ARCHITECTURE ASSOCIATIVE	4
1.3. PRINCIPAUX FINANCEURS	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	7
3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES	7
3.2. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE	11
3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES	13
3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	15
3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE	17
VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS	41
4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2024 ET 2025 – FAITS MARQUANTS	41
4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL	41
PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE	46
5.1. BILAN DES ACTIONS REALISEES EN 2025	46
5.2. ACTIONS PREVUES POUR 2026	48
RESSOURCES HUMAINES	49
6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS	49
6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES	50
6.3. SECURITE, ABSENTEISME	51
6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL	51
6.5. POLITIQUE DE FORMATION	52
ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT	55
ELEMENTS FINANCIERS 2025	57
1. RESULTAT D'EXPLOITATION	57
2. INVESTISSEMENTS	64

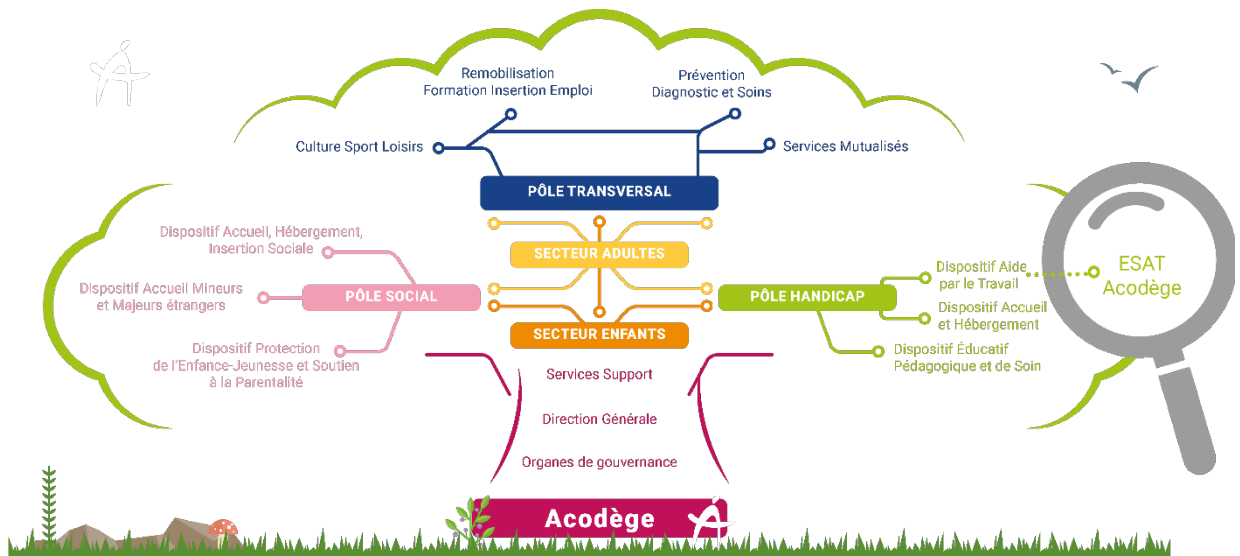
PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE

I.I. FICHE D'IDENTITE DE L'ASSOCIATION



Raison sociale	Acodège
Siège Social	2 rue Gagnereaux - BP 61402 - 21014 DIJON Cedex
Adresse e-mail	Acodège@Acodège.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.Acodège.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	ESAT Acodège
Nom du directeur :	Mr Thomas FRIGIOLINI
Mode de financement	Agence Régionale de Santé Bourgogne Franche Comté (ARS)
Adresse administrative	322 Rue Dardelain 21160 Marsannay-la-Côte
Adresse e-mail	esat.marsannay@acodege.fr
N° SIRET	33369592200430
N° FINESS	210981106
Date d'arrêté de création	04 décembre 1969
Date de la dernière autorisation	31 juillet 2007
Date de la dernière évaluation	Décembre 2025
Dates du projet d'établissement	2023 / 2027
Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours)	225
Capacité de l'établissement ou du service	215 ETP
Effectifs salariés au 31.12.2025	59
Nombre de bénéficiaires (source 2025)	262
Nombre de CVS (ou instances de participation) réalisés sur l'année	3

2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

L'ESAT Acodège est autorisé à accompagner 215 ETP de travailleurs en situation de handicap, du fait d'une déficience intellectuelle, d'une déficience d'origine psychique ou d'une déficience visuelle.

Il leur est proposé des mises en situation professionnelle en secteur de travail protégé ainsi qu'en milieu ordinaire, en fonction des orientations du projet socio-professionnel individualisé.

Un service médico-social soutient les personnes accompagnées sur le plan social, médical et psychologique.

L'ESAT Acodège accompagne à la fois les apprentissages socio-professionnels, les formations et l'insertion en emploi.

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



3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES

Effectif - Pyramide des âges

	EFFECTIF PRESENT N-1		ADMISSIONS ENTREES N		SORTIES ANNEE N	
	H	F	H	F	H	F
de 18 à 20 ans	7	3	5	1		
de 21 à 23 ans	10	9	2		1	
de 24 à 26 ans	9	10	1	2	1	3
de 27 à 29 ans	20	8	1			
de 30 à 32 ans	7	7	1			
de 33 à 35 ans	15	8	1		3	
de 36 à 38 ans	5	9				
de 39 à 41 ans	13	3		1		
de 42 à 44 ans	14	3	1		1	
de 45 à 47 ans	9	7	1			
de 48 à 50 ans	13	3				
de 51 à 53 ans	14	4				
de 54 à 56 ans	0	5			3	
de 57 à 59 ans	5	0				
de 60 à 62 ans	1	0				
TOTAL / SEXE	142	79	13	4	9	3
Total H/F	221		17		12	

Concernant la file active, 250 personnes ont été accueillies en 2025. La grande majorité des travailleurs se situe en deçà des 44 ans. 142 sont des hommes et 79 sont des femmes.

EFFECTIF		ADMISSIONS		SORTIES ANNEE	
PRESENT N-I		ENTREES N		N	
H	F	H	F	H	F
221		17		12	

Nous observons comme chaque année que l'ESAT Acodège accueille en file active beaucoup plus de personnes de façon à respecter l'objectif de son agrément. Les temps partiels nombreux, liés essentiellement à des problématiques de santé ou de vulnérabilité conduisent à cette nécessité.

Liste d'attente

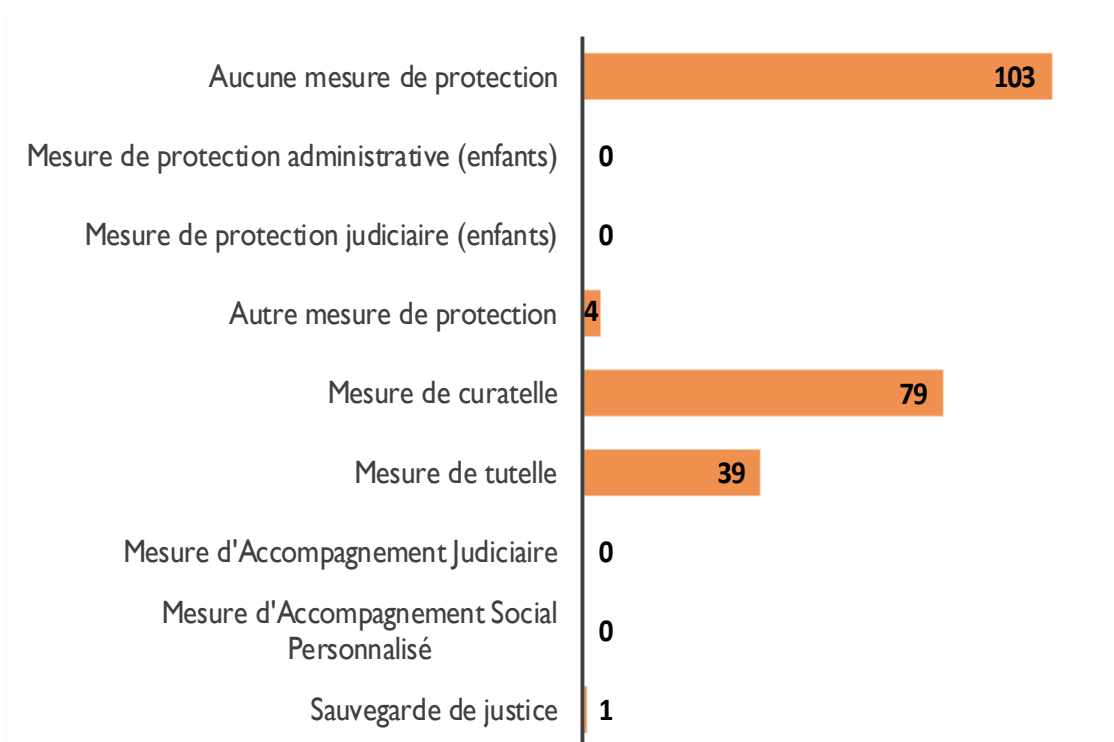
LISTE D'ATTENTE au 31.12.2025	
NOMBRE	DELAI MOYEN D'ATTENTE
32	8 mois

Le délai d'attente varie en fonction de l'unité de production souhaitée. En conditionnement, le délai sera plus élevé que sur d'autres ateliers. Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2025, l'ESAT Acodège comptabilise 32 personnes supplémentaires sur la liste d'attente enregistrée dans via trajectoire et quelques candidatures spontanées. Parmi ces personnes en liste d'attente, 21 ont été contactées par l'établissement dans l'objectif de leur proposer un entretien et/ou un stage. Ils vont l'être prochainement.

Il est à noter que les personnes contactées ne sont pas toujours intéressées par l'orientation prévue par la CDAPH à leur bénéfice.

Répartition des personnes bénéficiant d'une mesure de protection

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



Caractéristiques cliniques (source tableau de bord indicateurs ANAP)

TYPLOGIE	EFFECTIF PRESENT 31.12.2025	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
DEFICIENCES INTELLECTUELLES			
Déficience intellectuelle à titre principal	110	8	8
Déficience intellectuelle à titre associé	81	3	1
AUTISME et AUTRES TROUBLES ENVAHISSANTS DU DEVELOPPEMENT			
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du Développement à titre principal			
	13	3	0
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du Développement à titre associé			
	3	1	0
TROUBLES PSYCHIQUES			
Troubles psychiques à titre principal	86	6	4
Troubles psychiques à titre associé	79	2	7
APPRENTISSAGES			
Troubles du langage et des apprentissages à titre principal			
	3	0	0
Troubles du langage et des apprentissages à titre associé			
	4	1	1
DEFICIENCES AUDITIVES			
Déficiences auditives à titre principal	1	0	0
Déficiences auditives à titre associé	2	1	0
DEFICIENCES VISUELLES			
Déficiences visuelles à titre principal	8		
Déficiences visuelles à titre associé	4		
DEFICIENCES MOTRICES			
Déficiences motrices à titre principal	0		
Déficiences motrices à titre associé	6	1	0

L'ESAT Acodège accueille principalement des personnes présentant un déficit intellectuel : 191 personnes sont concernées à titre principal ou associé.

L'ESAT Acodège accueille principalement des personnes présentant un déficit intellectuel : 191 personnes sont concernées à titre principal ou associé. Il est aussi à considérer pour mieux appréhender ce public que 165 sont également concernées par le handicap psychique à titre principal ou associé.

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	50
En provenance d'un Etablissement de santé	3
En provenance d'un Etablissement ou service médico-social	172
Autre provenance que domicile/milieu ordinaire/ES/ESMS	0
Provenance non connue	1

Origine géographique – Répartition - Répartition par départements

DEPARTEMENTS	EFFECTIF PRESENT N-1	ADMISSIONS N	SORTIES N
Côte-d'Or (dont mineurs/majeurs non accompagnés)	202	15	12
Départements de Bourgogne-Franche-Comté (Hors Côte-d'Or) soit 25,39,58,70,71,89,90	7		
Départements limitrophes (52-10)		1	
Autres départements	12	1	
Etranger			
TOTAL	221	17	12

Parcours scolaire et de formation

- Scolarité et activité

	EFFECTIF PRESENT N - 1	ADMISSIONS ENTREES	SORTIES ANNEE N
Scolarité générale et adaptée (MFR, Education Nationale, SEGPA...)	49	3	3
Scolarité spécialisée, Médico-Sociale, (IME, ITEP, ULIS...)	169	11	5
Activité professionnelle (Contrat de travail, service civique)			2
Sans activité (plus de 16 ans)	3	3	2
TOTAL	221	17	12

- Niveau de scolarisation / formation

	EFFECTIF PRESENT N - 1	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
Maternelle			0
Primaire		6	2
Secondaire	37	2	3
Universitaire			
Professionnelle	22	4	
Non concernés	162	5	7
TOTAL	221	17	12

Diplômes obtenus dans l'année

INTITULE DU DIPLOME	NOMBRE
Autorisation de conduite chariot élévateur	8

En 2025, 2 travailleurs ont souhaité s'inscrire dans une démarche de formation à visée diplômante (Pâtisserie / qualicien). Cela n'a pu aboutir en raison de difficultés d'accessibilité aux contenus de la formation.

Cependant, 10 personnes ont réalisé une formation et un examen, leur permettant de bénéficier d'un permis CACES ou autorisation de conduite.

En 2026, environ 5 personnes souhaitent se former à l'utilisation du chariot élévateur.

Aussi, 6 personnes souhaitent se former aux gestes de premiers secours.

3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES

Sorties par motif ou destination

(Source tableau de bord indicateurs ANAP)

	Mineurs	Adultes	Jeunes sous Amendement CRETON
Retour domicile ou milieu ordinaire avec ou sans accompagnement par un Service médico-social	0	5	0
Réorientation vers un autre ESMS (*) précisez (ESAT, Foyer de Vie, FAM, MAS, autres...)	0	3	0
Sortie définitive (hors accompagnement ou hébergement temporaire, consultation ponctuelle et interruption ou sortie temporaire)	0	4	0
TOTAL	0	12	0

12 Personnes sont sorties de notre effectif entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2025.

2 personnes ont intégré une entreprise en milieu ordinaire dans le cadre d'un contrat de droit commun (CDI)

2 personnes pour demande de retraite

4 personnes pour lesquelles nous avons demandé un arrêt d'accompagnement auprès de la MDPH

3 personnes ont démissionné

Pour une personne, nous avons stoppé la période d'essai

Durée de séjour ou d'accueil

	NOMBRE D'USAGERS
moins de 3 mois	1
de 3 à 6 mois inclus	1
de 6 mois à 1 an inclus	1
de 1 an à 18 mois inclus	
de 18 mois à 2 ans inclus	
de 2 à 3 ans inclus	2
de 3 à 4 ans inclus	1
de 4 à 5 ans inclus	
de 5 à 10 ans inclus	2
de 10 à 20 ans inclus	1
plus de 20 ans	3
TOTAL	12

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)

49 683 jours d'accompagnement

(source tableau de bord indicateurs ANAP)

En 2025, l'ESAT Acodège poursuit son inscription dans une démarche de plus en plus prégnante vers l'insertion professionnelle, en mettant en œuvre et en développant encore davantage le dispositif dédié dénommé AVDE, qui propose notamment des mises à disposition, tout en tenant compte d'un niveau de handicap et de vulnérabilité encore très important pour bon nombre de personnes accueillies. Pour rappel, plus de 70% de l'effectif est concerné par un double diagnostic de déficience intellectuelle et de déficience d'origine psychique. Pour autant, il est nécessaire d'identifier avec précision les potentialités de chaque personne accueillie et de s'assurer que celles qui le peuvent, puissent in fine évoluer en milieu ordinaire.

3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Nombre de journées d'absence des personnes accompagnées

5 836

jours d'absence

Nous menons différentes actions dans l'objectif d'influer et bien évidemment de diminuer le taux d'absentéisme. Nous pouvons lister l'ensemble des actions menées au sein des ateliers comme :

- Les changements et adaptations de poste de travail
- Les adaptations d'horaires de travail
- Les progressions pédagogiques
- Les formations
- La présence et les échanges quotidiens entre les travailleurs et les encadrants

Nous pouvons également lister un certain nombre d'actions menées par l'ensemble du service médico-social œuvrant au quotidien afin de favoriser le bien être des ouvriers dans leur travail comme :

- Les activités de soutien professionnel et extra professionnel
- Les suivis psychologiques et psychiatriques
- Les accompagnements personnalisés en réponse à diverses problématiques administratives ou personnelles
- Un suivi médical personnalisé
- Les accompagnements proposés dans le cadre du dispositif "passerelle" constituant un espace de répit pour les personnes en mal être, momentanément ou durablement
- L'accompagnement à la sortie en milieu ordinaire ou en entreprise adaptée

Toutes ces actions, dont la liste n'est pas exhaustive, menées par l'ensemble des professionnels de l'ESAT Acodège au quotidien, ont pour objectif d'accompagner et de favoriser le bien être du travailleur dans la conduite de son projet professionnel. Tout cela participe donc à influencer favorablement sur la réduction du taux d'absentéisme.

Tableau récapitulatif

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

Présence des bénéficiaires au 31.12.2024	221	
Nombre d'entrées réalisées en 2025	17	
Nombre de sorties réalisées en 2025	12	
Effectif total bénéficiaires au 31.12.2025	226	
Nombre de bénéficiaires accueillis au cours de l'année 2025	238	
dont usagers entrés en N et sortis en N	1	
Origine géographique	Région Bourgogne-Franche-Comté	95%
	Hors région	5%
Age moyen au 31.12.2025	38,83	
Durée moyenne d'accueil	16,4	
Liste d'attente au 31.12.2025	32	

Nous accueillons en décembre 2025, 62 personnes à temps partiel, soit une augmentation de 9 personnes par rapport à 2024. Nous pouvons classer les recours au temps partiel en plusieurs catégories :

Causes	Nombre de personnes
Préparation à la retraite / vieillissement	28
Fatigabilité / état de santé	18
Réorientation	2
Besoin personnel	14

Pourcentage de temps de travail	Nombre de personnes
Entre 9% et 29%	4
Entre 30% et 49%	16
Entre 50% et 69%	17
Entre 70% et 89%	17
Entre 90% et 97%	8

En 2025, 2 personnes sont en cours de réorientation :

- 1 personne en foyer de vie / accueil de jour
- 1 personne en EHPAD PHV

3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE

année	capacité		jours d'ouverture	activité 100 % théorique	activité retenue au BP	activité réelle	écart		Taux occupation réalisé /théorique
	autorisée	installée au 31.12					jours	%	
n-2 2023	215	215	227	48 805	46 363	48 805	2 442	5,27%	100,00%
n-1 : 2024	215	215	225	48 375	47 385	43 701	-3 684	-7,77%	90,34%
n : 2025	215	215	222	47 730	46 567	45 222	-1 084	-2,89%	94,75%
moyenne des 3 ans	215	215	224	48 303	46 363	45 909	-454	-0,98%	95,04%

BILAN DES ACTIVITES SOCIO-ECONOMIQUES :

Dispositif AVDE (Accompagnement Vers et Dans l'Emploi)

Le dispositif AVDE a démarré en mars 2021, sous l'impulsion d'une PME de la Vallée de l'Ouche. La dirigeante était demandeuse de pouvoir compter de manière fiable sur une équipe dans le secteur conditionnement de son entreprise. Nous intervenons avec une équipe de 5 travailleurs, 3 jours par semaine, sous la supervision d'un encadrant technique. Cette initiative a permis d'anticiper les directives de l'État en faveur de l'ouverture des ESAT vers des activités externalisées.

Le dispositif AVDE permet à des travailleurs de découvrir et de se "confronter" au monde de l'entreprise. Par un accompagnement de proximité, nous pouvons évaluer les comportements des travailleurs dans un contexte professionnel autre que l'ESAT.

L'encadrement est aussi un moyen de rassurer et de guider les travailleurs qui, pour certains, évoquent le projet de faire évoluer leur parcours professionnel vers le milieu ordinaire.

En 2025, 5 nouvelles personnes ont pu expérimenter le milieu ordinaire grâce à cette prestation de service. Parmi ces 5 personnes, 3 ont pu entrer dans le dispositif AVDE en vue de consolider des compétences en faveur du milieu ordinaire.

Au cours de l'année 2025, nous avons poursuivi le développement de prestations de services ponctuelles avec la formalisation d'un partenariat au côté d'une grande entreprise du bassin dijonnais.

D'autres prestations de service ponctuelles avec de nouvelles entreprises ont également été réalisées comme :

- L'étiquetage de bouteilles de vin et mise en carton
- La confection de plateaux repas
- L'accueil et la gestion de vestiaires lors d'évènements d'entreprise
- Le conditionnement de bidons Phytosanitaires
- La tenue de stands et la vente de produits fabriqués par l'ESAT Acodège lors d'évènements

L'AVDE a également participé à différentes actions : forum Handi job, Duoday inversé, Journée de découverte et d'échanges en entreprise.

Le poste de chargé d'insertion dont nous disposons a été développé pour couvrir à la fois le champ de la coordination des stagiaires accueillis à l'ESAT Acodège et l'accompagnement des travailleurs en entreprise.

Par ailleurs, un autre travailleur social a été recruté pour renforcer ce dispositif. L'intervention de ce professionnel est partagée entre les activités d'accompagnement à l'insertion et le positionnement en atelier.

En 2026, le coordinateur du dispositif AVDE partira en retraite et sera donc remplacé à ces fonctions.

On distingue 3 types de stages réalisés en ESAT :

- Découverte
- Observation
- Admission

La durée moyenne d'un stage est de 3 semaines.

Les MISPEs, prescrites par la MDPH ont une durée légale fixée de 2 semaines maximum.

L'objectif de la mise à disposition (MAD) est de vérifier l'employabilité du travailleur en milieu ordinaire et d'optimiser ses capacités d'adaptation, afin de favoriser à terme une embauche en CDI. Préalablement à la mise à disposition, la demande est inscrite dans le projet socio professionnel de l'usager dans le cadre du projet d'acquisition d'une plus grande autonomie ; la MAD n'est possible qu'avec l'accord du travailleur et fait l'objet d'une convention tripartite. La mise à disposition a une durée légale de 2 ans, renouvelable 1 fois après information auprès de la MDPH ; le temps de travail peut être fixé à temps complet ou à temps partiel. Pendant toute la durée de la MAD le travailleur handicapé reste juridiquement rattaché à l'ESAT dont il reste usager ; l'entreprise est néanmoins titulaire du pouvoir hiérarchique pendant les heures de travail et le travailleur est soumis au respect du règlement intérieur.

Type d'expériences	Nombre
Stages accueil ESAT réalisés	64
Dont MISPEs	26
Stages inter Unités de Production	13
Stages inter ESAT	6
Stages Milieu Ordinaire	12
Prestations de service	9
Mises à disposition	6
Signature contrats de droit commun Milieu Ordinaire	2

Formations travailleurs 2025 :

Formations	Nombre de personnes
Évaluation compétences mobilité CREATIV	30
Le pouvoir d'agir	10
Vie sexuelle et affective	5
Passeport compétences	2
Facilités les démarches administratives	3
Renouvellement autorisation de conduite CACES	8

Le plan de formations 2026 prévoit la proposition et le financement par l'OPCO Santé des formations suivantes :

- Renouvellement autorisation de conduite CACES
- Le pouvoir d'agir
- Rôle et missions du délégué des personnes

Également, l'OPCO Santé prévoit la proposition de formations gratuites :

- Aller vers des activités culturelles et sportives
- Sécurité numérique
- Trouver son équilibre alimentaire dans le cadre d'un budget limité
- Renouvellement CACES

Les perspectives pour l'année 2026 visent à poursuivre le développement de l'AVDE, à dynamiser et structurer davantage ce dispositif.

Nous souhaitons également poursuivre le travail autour du déploiement d'autres prestations de service dans différents secteurs. Le projet de service de l'AVDE est à présent finalisé, ce qui permet désormais d'informer le personnel et les partenaires du fonctionnement et des attendus de ce dispositif. Enfin, l'objectif sera à présent de réaliser une plaquette de présentation de l'AVDE à destination de nos partenaires et futurs partenaires afin de présenter l'ensemble de nos outils et savoirs faire. Également, en 2026, nous finaliserons les mises à jour du logiciel MySkilliz aux unités de production espaces verts, logistique, menuiserie et métallerie, ce qui permettra de réaliser des évaluations professionnelles des travailleurs plus précises encore, afin d'accompagner au mieux les travailleurs dans leur projet professionnel en milieu protégé ou en milieu ordinaire.

Les activités de soutien :

Les activités de soutien ont pour objectif de favoriser l'apprentissage ou l'entretien de connaissances, le maintien des acquis scolaires et ou cognitifs. Ainsi que l'inclusion dans le milieu ordinaire.

Pour ce faire, divers supports sont mis en place. Toutes les activités de soutien sont soit proposées en individuel, soit en collectif, en fonction des envies et des besoins des travailleurs.

Chaque travailleur choisit son soutien lors d'un entretien en vue de mettre en lien le projet individuel de la personne, ses besoins et ses envies.

En 2025, **156 personnes** ont bénéficié d'un accompagnement aux soutiens.

Inclusion / milieu ordinaire

43 personnes ont bénéficié d'un soutien extérieur à l'ESAT en lien avec des partenaires :

- Accès aux soins (CATTP / CMP / orthophoniste)
- GEM
- Espace socio Culturel
- Equi sens
- Code de la route
- Sport adapté en club
- Kit rock avec la Vapeur
- Art pour le dire

Soutiens au sein de l'ESAT

113 personnes ont bénéficié d'un soutien en interne à l'ESAT

- 55 personnes avec un support activités sportives
- 49 personnes avec un support de maintien et ou de stimulation cognitive, accès à la culture

Les perspectives 2026 :

- Poursuivre les partenariats mis en place :
 - Espace socio-culturel
 - VYV 3 avec l'ART pour le Dire
 - La vapeur avec le kit rock
 - Les GEM....
- Axer les soutiens sur les besoins de l'ESAT Acodège en créant un groupe autour de la communication adaptée.
- Créer un partenariat avec le centre social Bachelard de Marsannay-la-Côte pour intégrer les travailleurs de l'ESAT Acodège dans la vie communale.
- Création d'un groupe de création d'objets pour les œuvres sociales de l'ESAT Acodège.
- Création d'une commission sociale axée sur la formation de travailleurs volontaires pour réaliser les visites de l'ESAT Acodège.
- Travailler autour de l'accueil des personnes déficientes visuelles et celles qui sont mal ou non entendantes.
- Développer les œuvres sociales.

Dispositif la Passerelle :

L'équipe Passerelle a assuré le suivi de **14 accompagnements** entre janvier 2025 et décembre 2025 :

- 2 pour des situations de départs à la retraite
- 4 pour réorientation
- 8 pour des temps répit (évaluation des besoins, veille par rapport au vieillissement, besoin d'être à distance de la production, besoins spécifiques comme la remobilisation professionnelle, une découverte de compétences différentes).

Ce qui s'est traduit de cette façon :

- 2 départs du service au cours de cette année : 2 réorientations (arrêt ESAT avec mise en place d'un accompagnement SAVS)
- 2 accueils (un temps répit et un départ à la retraite)
- 12 poursuites d'accompagnement.

Ceci a représenté un besoin d'accompagnement de **44 heures / semaine**.

Tous les accueils s'appuient sur des supports en interne ou dans l'environnement de l'ESAT Acodège selon les objectifs d'accompagnement.

Au sein de l'ESAT Acodège, la dynamique de transversalité se poursuit avec les différents supports : tri, expositions, bibliothèque, animations éphémères. Ce sont maintenant des actions reconnues par l'ensemble des travailleurs et un lien pour se rencontrer, valoriser, créer.

L'équipe Passerelle se positionne toujours avec l'accueil des nouveaux embauchés avec 4 séances de présentation des droits et devoirs en tant que personnes accompagnées au sein de l'ESAT Acodège.

Durant cette année, 3 sessions de groupe d'échange ont eu lieu sur le thème du handicap.

Les partenariats avec La Vapeur, L'association Bouchons 21 se sont poursuivis et ont encore un intérêt à être poursuivies en 2026. Un concert est prévu pour février 2026. Il y a toujours du lien avec l'équipe du musée de Besançon pour une visite guidée annuelle, l'association France Alzheimer autour du bistrot musical.

Un nouveau partenariat a débuté avec le Service d'Activités de Jour du Foyer de Vie Chantournelle : un mardi après-midi par mois des personnes se rencontrent pour découvrir des jeux de sociétés.

Les perspectives 2026 :

- Maintenir le lien avec l'ensemble des travailleurs de l'ESAT Acodège à travers des projets et actions collectives et culturelles
- Développer l'activité autour du jardin
- Appuyer la mise en place de la mission du délégué des personnes
- Renforcer le développement de la démarche de l'intervention pair
- Réflexion et installation d'exposition sur des thèmes en lien avec le travail

Accompagnements aux démarches sociales, administratives et budgétaires

Durant l'année 2025, les accompagnements individuels concernant l'accompagnement social, administratif et budgétaire des travailleurs se sont poursuivis. Ils permettent d'assurer l'accès aux droits des travailleurs de l'ESAT Acodège et entrent de fait dans une démarche inclusive.

Les travailleurs ont bénéficié de temps d'accompagnements réguliers ou ponctuels, en fonction de leur demande et de l'observation des besoins.

Certains accompagnements pourront se prolonger en fonction de l'évolution de leur projet, des contraintes administratives et du temps dont la personne a besoin.

Une veille a été assurée tout au long de l'année concernant l'accueil de nouveaux embauchés (ouverture de droits) et des futurs retraités. Ces démarches sont aussi l'occasion de créer ou de maintenir le lien avec les familles concernées et les différents partenaires.

Accompagnements individuels par rapport à diverses problématiques sociales :

Accompagnement	Nombre de personnes
Lié au départ à la retraite (calcul de droits, informations, constitution de dossiers...)	16
Lié au budget	18
Lié au logement	7
Lié à la famille	7
Lié à la mise sous protection judiciaire	1
Lié à des difficultés ou problèmes administratifs divers avec des institutions (CAF, CARSAT, Bailleur ...)	24
Lié à des démarches de carte d'identité/titres de séjour/permis	1
Pour la mise en place d'un service extérieur : SAVS, PCH ...	4
Demande de réorientation et mise en place de stages dans les structures adaptées (CAJ, FAM, Maison de Retraite, ...)	1
Orientation en Foyer : dossier MDPH, stage, visite	5
Ouverture et maintien de droit à la Prime d'Activité (DTR)	10

Dans le cadre de l'accompagnement des travailleurs dans leur projet de retraite ; Les **ateliers « Mon projet de vie à l'âge de la retraite »** proposés par l'IRFA, soutenus par le conseil départemental et la CNSA continuent. **6 personnes** ont pu y participer.

Les objectifs sont d'informer et de permettre aux participants d'engager une réflexion sur leur projet de départ à la retraite.

C'est un espace qui permet aux travailleurs de rencontrer des personnes d'autres structures qui partagent leurs envies, leurs questionnements tout en sortant du cadre de l'ESAT.

Le partenariat avec la **CARSAT** permet d'instruire plus efficacement des dossiers dont la situation est particulière.

En 2025, de **nouveaux ateliers collectifs ont été proposés** :

Les **ateliers mémoire** à destination des personnes vieillissantes en situation de handicap proposés par la mutualité et soutenus par le conseil Départemental. L'ESAT a accueilli les intervenants et participants venant de différents établissements. **3 personnes** de l'ESAT ont pu y participer au premier semestre 2025.

2 travailleurs ont participé à la **formation gratuite de 2 jours « Mieux connaître mes droits »** dispensée par le CREAL.

Perspectives pour 2026 :

Les accompagnements individuels : nous poursuivrons les suivis, assurerons une veille et informerons quant à l'ouverture ou au maintien de droits, conseillerons, orienterons vers les différents partenaires. Si besoin, nous maintiendrons le lien avec ces derniers, nous amènerons les personnes à la réalisation de leur projet de vie.

Les ateliers collectifs : les actions de prévention auprès des personnes vieillissantes en situation de handicap financées par le Conseil Départemental seront prolongées. Les personnes seront questionnées sur leur souhait de participation et positionnées.

Poursuivre la proposition de formations organisées par le CREAL aux travailleurs de l'ESAT.

Activités des psychologues

Deux psychologues interviennent sur l'établissement, à temps partiel. La première intervient à 0,52 ETP. Elle est référente des UP 3, 6, 7 et logistique ce qui représente 108 travailleurs en décembre 2025.

Entretiens cliniques :

La plus grande partie de l'activité est consacrée aux **entretiens psychologiques individuels** :

- Quelques **suivis psychologiques** pour des personnes ayant des troubles ou des difficultés rendant le maintien au travail fragile
- Quelques **accompagnements d'ouvriers vers un projet de milieu ordinaire** : travail sur le savoir être, évaluation des difficultés et participation à l'adaptation des outils
- Le plus souvent un **soutien psychologique ponctuel** à la suite de difficultés personnelles, des événements de vie difficiles ou des difficultés relationnelles, de comportement, pouvant avoir un impact sur le travail

	UP3	UP6	UP7	Logistique	Autres UP	TOTAL
Nombre de personnes rencontrées en individuel en 2025	27	2	10	13	6	58

53,70 % des ouvriers des UP 3, 6,7 et logistique ont été vus au moins une fois en individuel en 2025.

À cela s'ajoutent des **entretiens en binôme** avec l'infirmière pour une personne et avec l'éducatrice en charge des soutiens pour deux personnes afin de faciliter leur accès à une aide psychologique

Est également rencontré **4 candidats à l'entrée** en ESAT pour concourir à l'étude de leurs candidatures.

Travail institutionnel :

- **Réunions institutionnelles** (médico-sociales, PSP, études de situation, réunions médicales, certification)
- **Commissions d'admission** 1 fois tous les 2 mois.
- **Rencontres informelles régulières avec les différents professionnels** de l'ESAT pour évoquer la situation de certains ouvriers
- **Réunions ou rencontres avec des partenaires extérieurs** (Foyer du Mail, Résidences Acodège, CMP de Chenôve, foyer de Marigny, Club House, Vanessa VACHET : infirmière coordinatrice de l'éducation thérapeutique du CHS)
- **Participation aux réunions de réseaux professionnels :**
 - Intimagir (CREAI),
 - COPIL EPOP
 - Réseau CAA (ERHR)
 - Réseau autisme et emploi (CRA)
- **Conduite de groupes** en co-animation avec Aline VUILLOT, éducatrice spécialisée :

Nouveau **groupe « j'ai un handicap et j'ai envie d'en parler »** avec 5 à 6 participants (6 à 7 séances par cycle). Ce groupe a eu lieu trois fois dans l'année.

Formations professionnelles :

- Validation des 36 modules de la formation PUFADSA
- Participation à la journée d'étude du CREAI : transformation de l'offre dans le secteur médico-social
- Évaluation diagnostique d'un TSA (CRA) : 2 jours
- Formation incendie

La seconde psychologue intervient auprès des UP1, UP2, UP4, et UP5.

Elle est également référente de certains anciens ouvriers de ces UP ayant fait mouvement vers d'autres Unités de Production et pour lesquels un soutien psychologique est toujours en cours. Cela représente un total moyen de **115 travailleurs**.

Les activités générales s'orientent autour de plusieurs axes :

- Entretiens cliniques individuels : évaluation, soutien psychologique
- Entretiens cliniques en couple
- Entretiens d'admission et des stagiaires en MISPE
- Participation aux réunions institutionnelles (médico-sociales, PSP, ajustements, projet établissement...)
- Échanges réguliers avec les éducateurs de toutes les UP et l'équipe médico-sociale autour de situations d'ouvriers
- Liens avec les partenaires (psychologue, médecin, services, famille...)
- Proposition et développement de thèmes visant à l'amélioration de l'accompagnement des ouvriers accueillis (sensibilisation aux handicaps auprès des cuisiniers par exemple)
- Préparation des séances, documentation, formation

Les demandes **d'entretiens cliniques** s'effectuent majoritairement par les ouvriers eux-mêmes, mais également par les équipes encadrantes.

439 entretiens ont été réalisés au cours de l'année 2025 :

- **93 personnes** ont été rencontrées au moins une fois, soit **68% des ouvriers et 100% des stagiaires**.
- **43 personnes** ont bénéficié d'un soutien régulier, soit **38% des ouvriers** au cours de l'année

	UPI	UP2	UP4	UP5	Autres UP + Stagiaires	Total
Total entretiens	238	32	43	55	71	439
Total personnes	41	5	10	16	21	93

Autres missions :

- Accueil et accompagnement d'étudiants stagiaire en psychologie (L2, L3) de l'université de Bourgogne, dans le cadre de stages d'observation.
- Proposition d'une formation sur le thème « **Vers une meilleure connaissance du public accompagne en ESAT** » à destination des professionnels travaillant en cuisine.
- Organisation, en binôme avec un travailleur ESAT sourd, **une sensibilisation à la surdité** auprès de ses collègues de travail de UP5. Nous poursuivrons, toujours en binôme, en 2026 avec une sensibilisation aux bases de la Langue des Signes Française (base de communication, vocabulaire spécifique à la cuisine).
- Dans le cadre de son exercice libéral : approfondissement des connaissances autour du vieillissement de personnes en situation de handicap ; mis au profit au sein de l'ESAT Acodège.

Activités de l'infirmière

L'infirmière occupe un poste à 0,34 ETP à l'ESAT Acodège. Son activité principale consiste à :

- Assurer des consultations infirmières concernant l'accompagnement aux soins et l'accompagnement thérapeutique sur des problématiques bien précises : l'hygiène de vie, la santé somatique et psychique, l'observance thérapeutique...
- Apporter aide et soutien psychologique
- Travailler en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire, la médecine du travail, les partenaires, les familles...
- Développer une dynamique d'éducation à la santé
- Participer à des actions de prévention
- Intervenir au besoin avec l'équipe pluridisciplinaire sur des thématiques spécifiques (VIAS, 1ers secours ...)

L'infirmière accueille les bénéficiaires à leur entrée, à leur demande ou à la demande de l'équipe pluridisciplinaire.

En 2025, **90 usagers** ont bénéficié d'un suivi infirmier, en individuel ou en couple. Certains ont un suivi régulier. Elle assure le suivi téléphonique, à la demande de certains ouvriers en arrêt maladie. Parfois une consultation infirmière en présentiel, toujours à leur demande, est nécessaire.

Elle reçoit, en médiation avec sa collègue psychologue, une personne en individuel.

Elle participe chaque semaine aux réunions médico-sociales ainsi qu'à certaines réunions de projet socio-professionnel.

Encore en 2025, elle participe à l'organisation de la journée mondiale de lutte contre le SIDA et accompagne certains bénéficiaires au spectacle dédié à cette journée. Elle participe au COPIL VIAS de l'Acodège. Dans ce cadre-là, une bénéficiaire est accompagnée à différents temps dédiés organisés par le CREA.

Perspectives 2026 :

Développer des actions de sensibilisation à la prévention des cancers colorectal, du sein et du col de l'utérus auprès des travailleurs lors de la réunion mensuelle avec le directeur et lors d'actions spécifiques sur des temps dédiés.

ACTIVITES DE PRODUCTION

UPI – Conditionnement

Indicateurs UPI (Conditionnement)		
Évolution du chiffre d'affaires	Évolution du chiffre d'affaires global UP	+9.3%
	Évolution du chiffre d'affaires uniquement AVDE	-8.03%
	Évolution du chiffre d'affaires atelier interne ESAT Acodège	+12.6%
Indicateurs partenaires	Nombre de clients UP	13 partenaires
	Évolution du nombre de partenaires	Quatre clients ont arrêté leurs partenariats et trois nouveaux partenaires sont venues rejoindre UPI/AVDE
	Nouveaux partenariats client	+3 partenaires
Indicateur effectifs	Évolution du nombre de personnes accueillies N-I sur l'UP	-5 personnes
	Effectif de l'équipe Fin année N	60 personnes
	Nombre de personnes en temps partiel	27 soit 45% (+1.4% par rapport à 2024)
	Taux moyen temps de travail des personnes	85% ETP (0.89 en 2024)
Indicateur AVDE	Pourcentage des personnes accompagnées qui ont pu découvrir le milieu ordinaire	Environ 28% (+15%/2024)
Indicateur Sécurité	Nombre accidents de travail en 2024	17 accidents du travail soit + 10 par rapport à 2024
	Nombre de jours d'arrêts suite accidents de travail	16
	Nombre de maladie professionnelle	0
	Nombre de jours d'arrêts suite maladie professionnelle	0

Points importants de l'année 2025 sur le secteur conditionnement UPI :

UPI continue le développement de son chiffre d'affaires en interne atelier autour des activités de contrôle qualité. Nos activités sont divisées en 4 parties :

- 62% activités Parapharmacie/Cosmétique sur plusieurs clients (+9%/2024)
- 16% Conditionnement divers (-8%/2024)
- 14% prestations de services et mise à disposition (-2%/2024)
- 8% activités alimentaires (+1% /2024)

2025 a été une année avec beaucoup de changements d'organisation sur sein de l'unité de production. En effet par suite du départ d'un de nos clients historiques, nous avons été en position de développement commercial. Depuis trois ans, nous étions membre d'une équipe projet sur une nouvelle production qui potentiellement devait aboutir en 2025. Après trois ans d'échanges, notre client a confirmé son produit et nous avons donc démarré cette nouvelle activité en septembre 2025.

Cela nous a contraint à modifier notre organisation de production mais aussi nos accompagnements éducatifs pour former les agents de conditionnement à ce nouveau produit.

Ce nouveau produit nous spécialise encore plus sur une approche « parapharmacie » confirmant nos savoir-faire sur ce métier.

Toutefois, il est encore en mode projet chez notre client et doit donc être confirmé en fonction des ventes des produits.

Pour le secteur UPI Conditionnement en 2026

Pour la stratégie de notre atelier UPI, nous envisageons :

- Rester attentif à notre nouvelle production car si les ventes ne sont pas dans les attentes du client, il est possible que des modifications soient apportées (volume, ...)
- Continuer le développement des compétences pour permettre des passerelles sur le milieu ordinaire via notre service AVDE.
- De continuer à permettre l'accès de personnes en difficulté dans les autres unités de production de l'ESAT Acodège ou de personnes en situation complexe à l'extérieur de notre structure. Toutefois, il reste important que l'accès aux ateliers soient pour les personnes une solution d'épanouissement ou au minimum du maintien des acquis. Dans une situation contraire, il est nécessaire de travailler avec nos équipes médico-sociales pour trouver des solutions beaucoup plus adaptées que le maintien en atelier.
- De continuer à maintenir un travail d'équipe important avec l'équipe médicosociale pour faciliter l'insertion ou le maintien sur l'ESAT d'un public fragile.
- De préparer les futurs départs en retraite de l'équipe éducative.
- D'être à l'affût de nouveaux projets pouvant développer de nouvelles compétences.

UP2 – UP4 – Métallerie et Menuiserie

Indicateurs UP2 (Métal)		
Évolution du chiffre d'affaires	Évolution du chiffre d'affaires global UP	-2%
	Évolution du chiffre d'affaires uniquement MAD	-62.92%
	Évolution du chiffre d'affaires « rachat de matières »	-72.16%
	Évolution du chiffre d'affaires atelier interne ESAT Acodège	+2%
Indicateurs partenaires	Nombre de clients UP	26 partenaires
	Évolution du nombre de partenaires	Neufs clients ont arrêté leurs partenariats. La majorité étaient des clients « commande unique ». Pas de perte de client avec un CA important. 10 nouveaux partenaires sont venues rejoindre UP2
	Nouveaux partenariats client	10
Indicateur effectifs	Évolution du nombre de personnes accueillies N-I sur l'UP	+3 personnes
	Effectif de l'équipe à fin d'année	13 personnes
	Nombre de personnes en temps partiel	0
	Taux moyen temps de travail des personnes	100% (100% en 2024)
Indicateur AVDE	Pourcentage des personnes accompagnées qui ont pu découvrir le milieu ordinaire	38 % (20% en 2024)
Indicateur Sécurité	Nombre accidents de travail	4 accidents du travail soit +4 par rapport à 2024
	Nombre de jours d'arrêts suite accidents de travail	9
	Nombre de maladie professionnelle	0
	Nombre de jours d'arrêts suite maladie professionnelle	0

Points importants de l'année pour le secteur Métallerie/Assemblage Mécanique (UP2) :

Pour rappel, fin 2024 avait été une période charnière car la direction de l'ESAT Acodège avait pris la décision de développer notre activité métallerie. Pour cela, nous avons réalisé :

- Un renforcement éducatif avec le recrutement d'une nouvelle ETS.
- Une augmentation de l'effectif avec un objectif à +8 personnes
- Un développement commercial pour apporter de l'activité.

2025 a permis de continuer la mise en place de ces modifications et d'apporter des changements d'organisation.

Ces modifications sont encore en cours et des ajustements sont à apporter. En effet, sur ce type de secteur avec une technicité importante, les projets sont longs et compliqués à mettre en place. Nous avons toutefois de très bons retours et les essais se multiplient ce qui devrait aboutir prochainement sur de nouvelles activités.

L'autre difficulté est de former nos équipes à ces nouveaux savoir-faire. La technicité demandée est importante dans un environnement très proche de l'industrie. Nos équipes ESAT Acodège ont pu participer à des tests et évaluations pour pouvoir s'essayer à ces métiers. Cette démarche s'inscrit dans une proposition de mobilité et de développement de compétences.

C'est sur ce travail que nous nous sommes appuyés pour permettre à un de nos agents de métallerie de signer un CDI dans une entreprise de la grande distribution.

Nous avons aussi été fortement impacté par le contexte géopolitique actuel (droits de douane, difficulté des matières premières, ...). Même si nous n'avons pas perdu de grands comptes, beaucoup d'entre eux sont en difficulté ou simplement dans une logique d'attendre avant d'engager de nouveaux projets. Ce contexte complique notre stratégie de développement ce qui a contenu le développement de notre CA à +2% interne atelier, en dessous de nos attentes.

Le chiffre d'affaires des activités d'UP2 se divisent en 3 parties :

- 70% clients sans centre d'usinage (+17%/ 2024)
- 27% clients utilisant le centre d'usinage (-11%/2024)
- 3% prestations et mise à disposition (-6%/ 2024)

Indicateurs UP4 (Bois)		
Évolution du chiffre d'affaires	Évolution du chiffre d'affaires global UP	-13.3%
	Évolution du chiffre d'affaires uniquement MAD	-75.54%
	Évolution du chiffre d'affaires atelier interne ESAT Acodège	-12.2%
Indicateurs partenaires	Nombre de clients UP	46 partenaires
	Évolution du nombre de partenaires	12 clients ont arrêté leurs partenariats et 11 nouveaux partenaires sont venus rejoindre l'ESAT Acodège
	Nouveaux partenariats client	11
Indicateur effectifs	Évolution du nombre de personnes accueillies N-1 sur l'UP	-2 personnes
	Effectif de l'équipe fin d'année N	17 personnes
	Nombre de personnes en temps partiel	3 soit environ 17,5%
	Taux moyen temps de travail des personnes	97% (92% en 2024)
Indicateur AVDE	Pourcentage des personnes accompagnées qui ont pu découvrir le milieu ordinaire	Environ 59% (63% en 2024)
Indicateur Sécurité	Nombre accidents de travail en 2023	11 accidents du travail soit +7 par rapport à 2024
	Nombre de jours d'arrêts suite accidents de travail	173
	Nombre de maladie professionnelle	0
	Nombre de jours d'arrêts suite maladie professionnelle	0

Points importants de l'année pour le secteur Bois :

Même si le chiffre d'affaires est une donnée aléatoire sur ce secteur avec environ 60% du CA qui est de l'achat de matières premières. Nos résultats à -13% sur notre CA sont confirmés par une activité moins importante dans nos ateliers.

Tout comme le secteur métallerie, le contexte économique semble figé. Les acheteurs sont en recherche de baisse de coûts pour essayer de prendre des marchés à la concurrence. Dans le même temps, le contexte des matières premières n'est pas favorable avec des coûts de production qui continue de s'envoler. Cette contraction « Prix de vente-Prix d'achat » est complexe à gérer dans notre organisation commerciale.

Ce contexte nous oblige à développer des process et des organisations pour permettre de développer notre productivité, limiter nos pertes et optimiser nos achats. Pour garder une activité importante, nous avons aussi fait le choix de rogner nos marges sur certains clients en espérant des développements commerciaux qui nous permettront de faire d'autres choix.

Nos activités sont divisées en 5 parties :

- 79% fabrication de palettes et de caisses (-5%/2024)
- 15% Découpe de panneaux (+5%/2024)
- 4.5% fabrication menuiserie et tonnellerie (+1.5%/2024)
- 0.5% conditionnement divers (échantillons, etc.) (-0.5%/2024)
- 1% MAD (-1%/2024)

Pour information, nos activités autour de la menuiserie continuent de se développer. Ce développement s'inscrit dans la stratégie de notre établissement. En effet, nous souhaitons développer des travaux plus complexes pour limiter mais pas abandonner nos activités autour de la palette. En effet, la menuiserie permet un développement de compétences plus facilement inclusif dans l'entreprise et permet de développer nos passerelles vers le milieu ordinaire.

À signaler aussi, la performance d'avoir réussi à proposer une mise au travail en entreprise pour 59% de nos agents de menuiserie.

Un travail important a aussi été mené autour de :

- La sécurité de nos ateliers. La dégradation du nombre d'accidents de travail a été importante en 2025. Plus 7 accidents par rapport à 2024 nous ont obligé à mettre en place une démarche sécurité renforcée. Cette démarche nous a permis de nous questionner sur la maintenance de nos équipements et des besoins d'investissement. Au total, nous avons engagé 25k€ pour améliorer nos équipements. Pour compenser nos problèmes de maintenance internes, nous avons signé deux partenariats avec des entreprises de maintenance. En plus, de la partie matérielle, c'est aussi un questionnement autour de nos accompagnements qui a été réalisé. En effet, accueillir des personnes avec de plus en plus de fragilités sur un secteur technique nécessite un accompagnement et un suivi différent de nos pratiques historiques. Ce point restera à suivre en 2026.
- Comme évoqué ci-dessus, le développement de nos activités Menuiserie nous permet de sortir de nos productions « Palettes ». De nouveaux produits sont donc arrivés dans les ateliers comme des nichoirs pour des chouettes ou des faucons mais aussi des tabourets qui facilite le transit. Notre diversification s'appuie également sur nos productions propres que nous continuons de développer.
- Notre projet d'amélioration continue UP2/4 (Gingko) qui nous aide à prioriser nos actions correctives

Pour le secteur UP2/4 Métallerie/Assemblage mécanique, Menuiserie/Palettes en 2026

Pour la stratégie de nos ateliers, nous envisageons :

- Renforcer nos procédures sécurité et améliorer nos procédures d'évaluation pour nos nouveaux embauchés et pour les personnes en difficulté dans les ateliers.
- De maintenir, avec le service support du STIL et en lien avec nos nouveaux partenaires maintenance, des actions de maintenance importantes pour garantir le bon fonctionnement de notre matériel et éviter une dégradation anticipée. Et si ce n'est pas possible, programmer les investissements nécessaires
- De provisionner dans nos budgets, des charges supplémentaires en lien avec nos contrats de maintenance et nos besoins d'investissements machine.
- De faciliter à nos équipes la découverte du milieu ordinaire. Pour cela, nous devons préparer nos équipes aux exigences des entreprises tout en respectant les compétences et les capacités des personnes accompagnées.
- De maintenir une capacité d'accueil dans nos ateliers pour les personnes éloignées du milieu ordinaire et qui reste la proportion la plus importante de nos équipes.
- De favoriser les partenariats avec des structures d'insertion, des visites de nos ateliers et des stages pour permettre à des personnes de découvrir nos métiers et maintenir des effectifs suffisants pour maintenir notre support travail.
- De continuer de développer de nouveaux partenariats clients en essayant d'y associer le développement de nouvelles compétences.
- De maintenir nos efforts sur la réutilisation de nos chutes de bois mais aussi sur le recyclage de nos déchets sur la partie Métal.
- De rester attentif à nos dépenses tout en maintenant nos partenariats historiques avec nos fournisseurs qui sont source de qualité d'approvisionnement mais aussi d'économie.
- De déployer Myskilliz sur UP4, en lien avec notre GPEC interne et de mettre en place une GPEC UP2 pour envisager le déploiement de Myskilliz en 2026 sur UP2.
- De s'autoriser à lancer des essais autour de nouvelles productions qui seront peut-être nos activités de demain mais en structurant nos projets pour éviter de se disperser.
- De développer et faciliter la collaboration du secteur Bois/Métal et le partage des compétences de ces deux métiers.
- De rester attentif aux évolutions économiques car ces deux secteurs sont très liés à la situation financière des entreprises.
- De continuer, en lien avec notre projet Gingko, la mise en place de notre plan d'amélioration continue UP2/4.
- De finaliser la mise en place de la nouvelle équipe UP2 et de réaliser un développement commercial pour apporter de l'activité à cette nouvelle équipe.

UP3 – Conditionnement

2025 a été une année soutenue et régulière, sans baisse d'activité. Les quelques diminutions constatées sur le volet carton ont été efficacement compensées par l'apport de petits conditionnements d'autres unités de production, ce qui a permis de maintenir la continuité opérationnelle.

La satisfaction exprimée concerne particulièrement l'employabilité des travailleurs sur l'ensemble de l'année. Une diversification a été introduite via un nouveau client, Wid, avec la mise en production d'une presse à rouleaux verticale. Cette activité ouvre une voie de développement d'un nouveau produit, sans imposer des contraintes de volumes, et contribue à élargir le spectre de compétences et de tâches disponibles pour l'équipe.

Sur le plan des parcours des personnes, des demandes de découverte d'environnement en interne, au niveau de l'ESAT Acodège, ont été favorisées.

Enfin, l'UP3 a accueilli un séminaire d'un client, Paprec, rassemblant l'ensemble des directeurs de France du groupe.

Les orientations 2026 visent une réorganisation permettant de rééquilibrer les équipes encadrées (quatre équipes) par une réduction des effectifs et une diminution des petites activités multiproduits. L'objectif est de sortir d'une situation de surproduction et de sureffectif liée, notamment, au non-remplacement d'une personne partie à la retraite.

Les petites activités de revalorisation (destruction de papier, destruction de vêtements à haute visibilité et Stand 21) devraient être réorientées et centralisées sur un pôle commun. Ce pôle serait géré par un nouveau personnel recruté sur l'unité de production de la logistique, afin de rationaliser la charge et de mieux équilibrer les ressources.

UP5 – Restauration

Cette année, la cuisine centrale a connu un véritable dynamisme avec l'arrivée de nouveaux clients et le développement de ses activités.

Plus de 65 prestations extérieures ont été réalisées : plateaux-repas, buffets de séminaires, petits-déjeuners et paniers pique-nique ont rythmé l'année et témoigné de la diversité de notre offre.

La cuisine centrale a également été mobilisée sur de beaux événements, avec notamment la journée portes ouvertes de l'ESAT Acodège, qui a permis de servir près de 500 repas, ainsi que les Journées nationales du numérique en santé en novembre, où près de 250 repas étaient produits chaque jour.

L'année a été marquée par l'élargissement de notre clientèle. Le Crédit Agricole a ainsi débuté un contrat de liaison froide au mois d'août. En raison de travaux sur leur cuisine, l'ESAT Acodège assure pleinement la continuité de service, confirmant ainsi notre capacité à répondre à des besoins de production en relais.

Un EHPAD basé à Dole nous a également sollicité pour un accompagnement sur une période longue, estimée entre 18 mois et 2 ans, dans le cadre de travaux sur son site. Cette collaboration constitue une belle opportunité de développement, permettant à l'ESAT Acodège d'atteindre un volume de production proche de 1 400 repas par jour en fin d'année.

La fin d'année a également été marquée par un changement au sein de l'équipe avec l'arrivée de M. Tapovski, nouveau chef Sodexo, succédant à M. Vial.

Enfin, le concours de pâtisserie de l'ESAT Acodège, rendez-vous désormais incontournable, a bénéficié cette année d'une belle visibilité médiatique, par des articles de presse ou des reportages vidéo de France 3 notamment, valorisant ainsi le savoir-faire des ouvriers en situation de handicap et leur engagement dans une dynamique d'apprentissage et de progression.

Marsannay-la-Côte

Concours de pâtisserie de l'Acodège : « On s'amuse énormément, on s'éclate »

Vendredi 28 mars, la seconde édition du concours de pâtisserie de l'établissement et service d'accompagnement par le travail (Esat) Acodège s'est déroulée à Marsannay-la-Côte. Nous avons pu aller à la rencontre de participants en situation de handicap qui n'ont pas caché leur fierté.

Au programme du concours : réaliser, dans un laps de temps limité à trois heures, un gâteau opéra et une tarte créative. Reste que les participants, au nombre de cinq, ne sont pas des pâtisseries, mais de jeunes adultes en situation de handicap, faisant partie de l'établissement et service d'accompagnement par le travail (Esat) Acodège de Marsannay-la-Côte. La seconde édition de ce concours original s'est tenue vendredi 28 mars.

Pour tenter de gagner l'épreuve, les candidats, chacun accompagné d'un salarié cuisinier, ont eu un mois pour s'entraîner et pratiquer avant le jour J. Vendredi, comme des pros, ils ont utilisé balances, culs-de-poule, fouets, spatules, maryses, batteurs, pinceaux ou encore casseroles et fours*.



Sabrin a réalisé un gâteau opéra et une tarte façon Snickers. Photo Stéphane Rak



Frédéric participait au concours pour la deuxième année de suite. Photo S. R.



Chloé avec une de ses deux réalisations. Photo S. R.

« C'est une belle expérience. »

Sabrin

« Très fier des pâtisseries que j'ai réalisées. »

Frédéric

« Ça nous permet de sortir de l'ordinaire. »

Chloé

Des participants satisfaits

Vers 11 h 30, à l'issue de l'épreuve, nous avons pu aller à la rencontre de trois des cinq participants, visiblement très satisfaits par l'expérience et de leurs réalisations. « J'y suis al-

lée à fond, la tête vide », résume Chloé, 23 ans, de Dijon, qui faisait le concours pour la première fois. « Globalement, les épreuves étaient un peu dures, mais ça a tout de même été. » Frédéric, 34 ans, de Chenôve, qui participait pour la deuxième année consécutive, a apprécié, outre l'épreuve imposée,

« de pouvoir faire une tarte soi-même ». « Être libre de choisir ses ingrédients, c'était pas mal. » De son côté, la très dynamique et souriante Sabrin, 28 ans, de Marsannay-la-Côte, a, elle, adoré le concours, auquel elle participait pour la deuxième fois. « On s'amuse énormément, c'est une belle

expérience et on s'éclate ! » La Côte-d'Orienne ne cache pas avoir particulièrement savouré de pouvoir réaliser, en création personnelle, « une tarte façon Snickers ».

Les trois jeunes adultes se rejoignent pour signifier qu'un tel concours « change par rapport à ce que l'on fait d'habitude à l'Esat », comme l'explique Chloé. « Ça nous permet de sortir de l'ordinaire », indique Frédéric. « Je suis très fier des pâtisseries que j'ai réalisées car, déjà, je m'en fais pas beaucoup, et que, sinon, je rate souvent mes desserts. Là, j'ai un peu mieux réussi ! »

« L'idée est vraiment que les personnes en situation de handicap passent un bon moment »

« Ce concours permet de dynamiser la vie de l'Esat (établissement et service d'accompagnement par le travail, NDLR) et de stimuler le quotidien des personnes », résume Solène Leveque, responsable régionale Bourgogne de Sodexo médico-social. Les personnes qui participent sont toutes en situation de handicap, « à savoir de la déficience intellectuelle et/ou des troubles psychiatriques », précise Sandrine Estivalet, directrice adjointe de l'Esat Acodège de Marsannay-la-Côte.

Une initiative extrêmement locale
« C'est vraiment une initiative extrêmement locale, ici, à l'Esat de l'Acodège, en part-



Sandrine Estivalet, directrice adjointe de l'Esat Acodège de Marsannay-la-Côte, et Solène Leveque, responsable régionale Bourgogne de Sodexo médico-social. Photo S. R.

nariat avec Sodexo », ajoute-t-elle. « L'intérêt du concours est de mettre en lumière le travail de nos personnes en situation de handicap. L'idée

est vraiment qu'elles prennent du plaisir, qu'elles s'amuse et passent un bon moment. » Et d'ajouter : « Nous nous sommes large-

ment inspirés de ce qui existe dans les médias, à savoir des émissions connues de tous. »

Un concours bientôt élargi à d'autres Esat de la région ?

Les responsables annoncent d'ores et déjà qu'il y aura, selon toute logique, « une troisième édition ». « On se rend compte que ce concours apporte beaucoup de bonnes ondes en cuisine », note Sandrine Estivalet. « On l'adapte tous les ans avec, toujours, des améliorations. » Aussi, la directrice adjointe de l'Esat Acodège de Marsannay-la-Côte n'exclut pas que le concours puisse éventuellement, à l'avenir, être élargi « à d'autres Esat de la région ».

« Mais comme j'ai participé au concours l'année dernière, cela m'intéresse bien plus ! Et au final, le résultat est au rendez-vous. Je trouve que j'ai très bien travaillé et que cela mérite une récompense ! »

• Vincent Lindeneher

* Les participants ont été départagés par un jury composé de membres de l'Acodège ou encore de Louis Tortochot, patron de l'établissement Du pain pour demain à Dijon, qui a remporté le concours "La Meilleure Boulangerie de France", sur M6, en 2019.

** La personne gagnante a été une participante appelée Émilienne ; elle n'a pas souhaité être prise en photo.

UP6 – Espaces Verts

L'année 2025 a été axée sur la modernisation des équipements et la consolidation de l'activité commerciale. Sur le plan matériel, l'année a débuté avec l'acquisition d'un nouveau camion destiné au renouvellement de la flotte d'une équipe d'espaces verts. Parallèlement, l'achat d'une voiture sans permis a été finalisé pour accroître l'autonomie des travailleurs sur les chantiers situés en périphérie de l'établissement et du Grand Dijon. Les investissements en machines se sont concentrés sur du petit matériel (souffleurs, débroussailleuses).

Concernant les contrats, l'atelier a connu une recomposition de son portefeuille. Plusieurs petits contrats ont été perdus, majoritairement pour des raisons économiques. Cependant, ces pertes ont été compensées par la signature de trois nouveaux contrats d'envergure proches de l'établissement comme Jardiland et Novotel et eu sein de l'association l'EAM Vesvrotte.

L'effectif de l'atelier est resté constant et s'élève à 21 qui représente 20 équivalents temps plein (ETP). L'équipe a accueilli trois nouvelles personnes en début d'année, aucun départ n'a été enregistré.

En 2025, un effort significatif a été consacré au développement des compétences et à l'inclusion professionnelle des travailleurs. Plusieurs actions d'immersion en milieu ordinaire ont été menées avec succès. Deux personnes ont réalisé de multiples prestations de service tout au long de l'année, bénéficiant pour cela du dispositif d'accompagnement AVDE. En fin d'année, une autre personne a effectué un stage au sein de l'entreprise La Sapinière du Morvan.

L'année 2026 s'inscrit dans la continuité des efforts de modernisation et de développement. Il est prévu de poursuivre le renouvellement de la flotte avec l'acquisition d'un nouveau camion. Le carnet de commandes de l'atelier est d'ores et déjà complet, assurant une pleine activité pour la saison 2026-2027.

Le développement professionnel des travailleurs reste une priorité. Plusieurs projets sont déjà planifiés comme :

- Un stage en entreprise adaptée est programmé au sein de l'association La Mutualité.
- Des stages dans le milieu ordinaire.
- Des stages de mobilité inter-ESAT Acodège.

Un projet majeur a été initié pour développer la mobilité des travailleurs via le dispositif Creative21. Ce programme a permis de sonder les aptitudes et les souhaits de quatre personnes de l'atelier. Le travail sur ce projet se poursuivra en 2026.

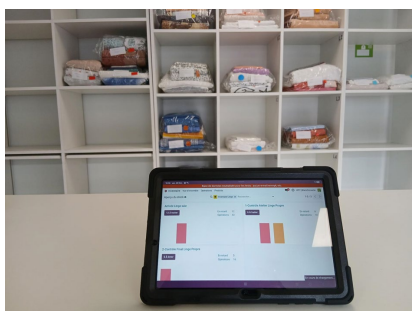
UP7- Blanchisserie

2025 nous a permis de poursuivre les investissements pour moderniser le parc des machines, notamment une nouvelle laveuse. Cette dynamique se poursuivra en 2027 afin d'assurer une amélioration continue du matériel de production.

L'atelier de la blanchisserie a mené des actions hors les murs comme la participation à des marchés de Noël en mettant un accent sur la production de biens brodés.

Concernant des travailleurs, deux nouvelles personnes ont intégré la blanchisserie. Plusieurs membres de l'équipe ont pu participer pleinement à des mises à disposition en entreprise et ce sur tout le long de l'année.

Enfin les perspectives 2026 mettent en avant un travail sur la mise en œuvre d'un nouveau logiciel de gestion incluant un nouveau point de vente. Le projet est finalisation de développement sur le début d'année. Nous associons ce travail par une réflexion avec les travailleurs afin de favoriser une ergonomie au poste de travail et une gestion par information dynamique dans l'atelier afin de garantir une lecture simplifiée des flux de linge.



VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS



4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2024 ET 2025 – FAITS MARQUANTS

L'année 2025 a été marquée notamment par le développement de la démarche qualité sous l'impulsion de la réforme des ESAT et par la perspective de l'évaluation externe réalisée en fin d'année. Cette dynamique a été caractérisée notamment par l'élaboration et la mise en œuvre de procédures, la participation active des travailleurs dans les instances institutionnelles, la mise en conformité du CVS avec les attentes de l'HAS, ou encore la traduction de documents institutionnels en FALC.

4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL

L'année 2025 fut riche en évènements à l'ESAT Acodège.

- Une journée portes ouvertes organisée en juin, ayant accueillie près de 500 personnes
- Des accueils d'entreprises sur site réguliers pour des sensibilisations autour du handicap et du travail protégé (Keolis, France Travail, ECA...)
- Une redistribution du profit généré par la production 2024 au bénéfice des travailleurs, un chèque cadeau de 100€ par travailleur a pu être distribué à chacun en fin d'année. Une belle récompense du travail accompli.
- La participation à différents évènements en fin d'année, tels que le marché de Noël de Dijon Céréales ou encore celui du Novotel avec qui nous travaillons en partenariat Espaces Verts.
- Et des reportages presse sollicités par le Bien Public lui-même :

LE BIEN PUBLIC

cebra
GROUP

Région dijonnaise | 21C
Lundi 9 juin 2025

1,60 €

Reportage à l'Esat de Marsannay-la-Côte

Handicap: fiers et heureux de travailler



En amont d'une journée portes ouvertes, le 20 juin, au sein de l'établissement et service d'accompagnement par le travail (Esat) Acodège de Marsannay-la-Côte, nous sommes allés à la rencontre de ces travailleurs en situation de handicap. Parmi eux, Valentin qui travaille aux espaces verts depuis huit ans. Photo Stéphane Rak

Pages 2 et 3

Marsannay-la-Côte

Handicap : « Quand on a un travail, on est heureux »

À l'occasion d'une journée portes ouvertes, le 20 juin, au sein de l'établissement et service d'accompagnement par le travail (Esat) Acodège de Marsannay-la-Côte, nous avons souhaité passer plusieurs heures aux côtés de ces travailleurs en situation de handicap, ayant des troubles psychiques et/ou des déficiences intellectuelles, et parfois aussi des déficiences visuelles.

Ce jour-là, peu avant 9 heures, l'ambiance est aussi sérieuse que détendue au sein de l'établissement et service d'accompagnement par le travail (Esat) Acodège de Marsannay-la-Côte. À l'occasion des prochaines portes ouvertes de la structure (lire par ailleurs), l'une des plus grandes de Côte-d'Or*, nous sommes allés à la rencontre de certaines allées à la rencontre de certaines allées de quelque 230 personnes en situation de handicap accompagnées.

« J'aime beaucoup être au contact des clients »

Dans cet Esat, les travailleurs ont des troubles psychiques et/ou des déficiences intellectuelles et, pour certains, des déficiences visuelles. Contre rémunération, ils travaillent parfois 35 heures par semaine, parfois moins, en fonction de leurs souhaits et de leurs capacités. « Nous avons beaucoup de temps partiels et d'adaptations du temps de travail », explique Sandrine Estivalet, directrice adjointe.

Au sein de l'atelier restauration, pas moins de 25 tra-

vailleurs dédiés produisent « entre 800 et 1 000 repas par jour », précise notre interlocutrice. Des repas destinés entre autres à des salariés d'établissements de l'Acodège, mais aussi à des clients externes.

Ce matin-là, parmi les travailleurs, Emma, 23 ans, en stage, découvre cette cuisine centrale. Après avoir appréhendé les différents aspects du nettoyage, dont la plonge, elle a hâte de passer « à la production des repas » et « au service ». « J'aime beaucoup être au contact des clients », déclare la jeune femme. Plus globalement, elle considère que « l'ambiance est très bonne à l'Esat, avec une bonne équipe ».

« Il est très important d'avoir une activité »

À l'atelier conditionnement, différentes missions, plus ou moins complexes, sont réalisées sur table ou en position assise. Seul à son poste, Lardi, 56 ans, de Quetigny, mahvoyant, opère avec précision des gestes manuels, destinés à certains équipements de l'entreprise Stand 2L. « Je suis à l'Esat depuis

2009 », raconte-t-il. « Depuis six ans, j'ai fait plusieurs activités. L'homme estime « qu'il est très important d'avoir une activité », « Quand on a un travail, on est heureux, on est content. »

Rachid, 45 ans, de Saint-Apollinaire, lui aussi mahvoyant, est à l'aise lorsqu'il s'agit de parler du conditionnement, dans des coques en carton, de joints de Cocottes-Minute qu'il réalise pour Seb. « Je travaille au toucher », glisse-t-il. « Le tri entre les différentes tailles n'a pas de secret pour moi. »

Puis, après être passés à côté de l'important espace de stockage, nous entrons dans l'atelier métallurgie, qui amène à découvrir de nouvelles spécialités, et de nouvelles compétences, qui, au final, bénéficient à des entreprises comme Lapière et Douze cycles. Il y a aussi l'espace laser, où sont réalisés, avec des chutes de bois, des objets promotionnels, des décorations de Noël ou encore des nichoirs en bois pour chauve-souris. Pour cette dernière création, c'est Adrien, 35 ans, de Perrigny-lès-Dijon, qui a conçu les dessins initiaux du mammifère. « Dessiner me permet de capter mon attention sur autre chose que le travail », confie-t-il. « C'est un petit moment d'évasion, du partage et de la satisfaction. »

Nous traversons ensuite la partie médico-sociale, où San-



Rachid, 45 ans, de Saint-Apollinaire, travaille à l'atelier conditionnement de l'établissement et service d'accompagnement par le travail (Esat) Acodège de Marsannay-la-Côte. Photo Stéphane Rak

drine Estivalet signifie que les travailleurs peuvent avoir accès, chaque semaine, durant une heure à une heure et demie, « à une activité de soutien, qui leur permet de sortir de leur environnement de travail ».

D'atelier en atelier, de couloir en couloir, nous échangeons encore avec trois autres travailleurs. Farid, 44 ans, de la blanchisserie, détaille tout ce qu'il sait faire, fier de sa grande « polyvalence » : « accueil clientèle », « inventaires », « lavage », « séchage », utilisation « de la petite et de la grande calandre », « livraisons internes et externes », etc. « Je suis bien à l'Esat, qui est adapté pour moi », sourit-il.

Fabrice, 58 ans, de Talant, à l'atelier menuiserie depuis 2017, ne cache pas sa satisfaction quant au travail du bois. « J'aime toucher cette matière, qui est vivante », juge-t-il. « À l'Esat, le fait d'être avec des personnes différentes m'enrichit. [En dehors], beaucoup de gens ont des *a priori* sur le handicap

« Beaucoup de gens ont des *a priori* sur le handicap et sur les Esat. »

Fabrice, 58 ans

et sur les Esat. Or, je pense qu'il faut que le grand public sache que ces endroits existent et que l'on y réalise des choses très concrètes, adaptées au handicap des personnes. Il s'y trouve beaucoup de solidarité. »

Valentin, 27 ans, de Dijon, travaille quant à lui aux espaces verts depuis huit ans, « sur des chantiers, pour les entreprises et des particuliers ». Reste qu'aujourd'hui, il a pour projet « de partir en milieu ordinaire ». « J'en ai envie, je me sens prêt. »

• Vincent Ländelcher

(*) L'Esat Acodège compte 55 salariés, dont des éducateurs, un psychologue, deux psychologues et une infirmière.



Farid, 44 ans, œuvre au sein de la blanchisserie. Photo S. R.



Emma, 23 ans, est en stage au sein de l'atelier cuisine. Photo V. L.



Fabrice, 58 ans, de Talant, travaille à l'atelier menuiserie depuis 2017. Photo V. L.



Lardi, 56 ans, de Quetigny, opère avec précision des gestes manuels au sein de l'atelier conditionnement. Photo V. L.

Adrien, 35 ans, de Perrigny-lès-Dijon, travaille au sein de l'atelier menuiserie, avait proposé plusieurs dessins de chauve-souris pour des nichoirs en bois. C'est celui-ci qui a été retenu. Photo V. L.

Zoom ► Qu'est-ce qu'un établissement et service d'accompagnement par le travail ?

Un établissement et service d'accompagnement par le travail est « une structure qui permet aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé », résume la direction de l'information légale et administrative (Dila). « Cette structure accueille des personnes qui n'ont pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire ou en entreprise adaptée à leurs besoins »⁽¹⁾.

La Côte-d'Or compte 10 structures de ce type⁽²⁾ : Esat Acodège à Marsannay-la-Côte, Esat Agef à Nuits-Saint-Georges, Esat Clothilde-Lambrot à Quetigny, Esat Clos Chamerois à Savigny-lès-Beaune, Esat Bézuotte à Bézuotte, Esat Habillis à Dijon, Esat de l'Auxois à Semur-en-Auxois, Esat Henri-Baillet à Châtillon-sur-Seine, Esat Le Mirande à Quetigny et Esat Les Bordes à Montbard.

(1) De nombreuses informations pratiques sont disponibles sur le site Internet de la direction de l'information légale et administrative.
(2) Source : agence régionale de santé de Bourgogne-Franche-Comté.

Rendez-vous ► Le 20 juin, l'Esat Acodège ouvre ses portes

Vendredi 20 juin, de 8 h 30 à 15 heures, l'établissement et service d'accompagnement par le travail (Esat) Acodège, à Marsannay-la-Côte, organise une opération portes ouvertes. Un événement qui a lieu tous les deux ans et qui est ouvert à tous. « Venez découvrir nos ateliers de production », « rencontrer nos équipes de professionnels et de travailleurs en situation de handicap », indiquent les organisateurs. Très concrètement, au travers d'une visite guidée, le grand public pourra découvrir les ateliers conditionnement, menuiserie, métallerie, cuisine centrale, espaces verts, blanchisserie et logistique. Des animations sur place sont aussi prévues, avec les D'Ukes et la chorale de l'espace socioculturel. Il y aura des stands de restauration, et des produits réalisés par des travailleurs de l'Esat (objets créatifs en bois, porte-téléphones, porte-clés, nichoirs à chauve-souris, carrés potagers, etc.) seront proposés à la vente.



L'Esat Acodège existe depuis 1969. Photo S. R.

L'Esat Acodège de Marsannay-la-Côte est situé au 322, rue des Vignes-Dardelain.

« Il faut défendre le modèle Esat »

« Il faut défendre le modèle Esat, tout en le faisant évoluer, dans le respect des possibilités de chacun », estime Thomas Frigiolini, directeur de l'Esat Acodège de Marsannay-la-Côte. « Un Esat est un établissement et service d'accompagnement par le travail, en sachant que cette notion-là, d'accompagnement, est nouvelle », explique-t-il. « Avant, on parlait "d'aide" par le travail. Et pour le professionnel, ce changement sémantique n'est pas que symbolique ». « Autrefois, on était plutôt dans un modèle de prise en charge, aujourd'hui, c'est un modèle d'accompagnement, ce qui signifie faire du côté à côté. »

« Bienveillance », « tolérance »

D'après Thomas Frigiolini, la spécificité de l'Esat qu'il dirige tient notamment au nombre de personnes accompagnées, « de 230 à 240 », avec « pas mal de temps partiels » et « parfois des temps très partiels ». « Cela ne va pas sans difficultés », avec « d'autant plus de dossiers administratifs à traiter », « de références à attribuer aux éducateurs », « d'organisation logistique », etc.

Aussi, ce qui lui semble important est de travailler « avec bienveillance » et « une tolérance vis-à-vis de ce dont les personnes sont capables de faire ». « Étant donné que nous avons des personnes ayant des handicaps d'origine psychique, nous avons des situations très diverses. Nous



Thomas Frigiolini, directeur de l'établissement et service d'accompagnement par le travail (Esat) Acodège de Marsannay-la-Côte. Photo V. L.

nous efforçons d'accueillir à peu près tout le monde et de rester très ouverts. Parfois, cela fonctionne, parfois, cela fonctionne moins bien, auquel cas on propose une réorientation si vraiment toutes les modalités qu'on propose n'ont pas convenu. »

Par ailleurs, Thomas Frigiolini indique que son établissement a également à cœur « de jouer le jeu, un peu nouveau, de renforcer un accompagnement vers l'extérieur, c'est-à-dire hors les murs de l'Esat, en milieu ordinaire de travail ». « Nous essayons d'avoir un ambitus très large, entre donner des réponses spécifiques à des personnes qui se satisfont de l'Esat, qui ont besoin d'un travail et d'un rythme adaptés pour se trouver bien, et d'autres qui ont un niveau de performance qui permet d'envisager une bascule vers le milieu ordinaire, sachant que ce n'est pas énoncé de monde », poursuit

Thomas Frigiolini. « Il faut aussi savoir qu'un certain nombre ont peur du dehors, ont vécu des expériences en milieu ordinaire et ne veulent plus y retourner. »

« Nous sommes très vigilants à faire en sorte que si sortie il y a, elle se passe bien »

Par ailleurs, toutes les entreprises « ne sont pas nécessairement prêtes à les accueillir sous toutes conditions » et n'ont « pas toutes connaissances de ce que comporte la situation de handicap » et « des répercussions sur l'emploi ».

« Il ne suffit pas d'ouvrir la porte... ». « De notre côté, nous sommes très vigilants à faire en sorte que si sortie il y a, elle se passe bien. » Sachant qu'il existe désormais des évolutions avec France Travail, le directeur de l'Esat signifie qu'ils continueront à travailler à leurs côtés, « en faisant connaître la situation de la personne [...], en rendant compte de l'insertion qu'on aura réalisée, ce qui est plutôt bien », selon lui.

Aussi, Thomas Frigiolini estime qu'il y a « un énorme travail à faire avec les entreprises » pour les sensibiliser. Eux l'ont notamment réalisé avec Dijon céréales, en signant une convention qui a permis d'accueillir des personnes en situation de handicap « en stage, en prestation de services ou en mise à disposition dans leurs espaces de travail ». « Cela se passe très bien. »

Nos
reportages
les plus
marquants
(2/2)



Vincent Lindeneher.
Photo Stéphane Rak

En juin dernier, nous vous proposons dans les colonnes du *Bien public* une immersion avec des travailleurs en situation de handicap à l'Esat Acodège de Marsannay-la-Côte.

C'est le genre de reportages (les meilleurs ?), sur lesquels on ne peut rien vraiment prévoir avant de les avoir faits. En juin, à l'occasion des portes ouvertes de l'Établissement et service d'accompagnement par le travail (Esat) de

Côte-d'Or

À l'Esat : l'enrichissement par la différence



Lardi, 56 ans, de Quetigny, travailleur au sein de l'atelier de conditionnement de l'Esat Acodège de Marsannay-la-Côte.
Photo archives V. L.

Marsannay, l'un des 10 de Côte-d'Or, je réalise une immersion.

Accompagné par la directrice adjointe, je passe plusieurs heures à la rencontre de travailleurs en situation de handicap, ayant des troubles psychiques et/ou des déficiences intellectuelles, et parfois, aussi, visuelles.

Derrière chaque parole, chaque anecdote, chaque geste, chaque regard, il y a des vies, certes différentes, mais qui ont toute leur place, et leur utilité.

Ce jour-là, j'en apprend énormément sur : la rémunération des travailleurs, le temps de travail (souvent adapté), les souhaits et les compétences de ses membres, ou encore la finalité très concrète, de leurs travaux : salariés de l'Esat et clients externes.

Parmi les rencontres que je n'oublie pas, il y a celle avec Lardi, 56 ans, malvoyant, qui opère avec précision des gestes manuels, destinés à certains équi-



Le dossier paru dans les colonnes du *Bien public* le 9 juin.

pements de l'entreprise Stand 21. « Quand on a un travail, on est heureux », résume-t-il avec une sincérité désarmante.

« Un moment d'évasion » pour Adrien

Dans l'espace laser, les yeux d'Adrien, 35 ans, brillent lorsqu'il évoque les nichoirs en bois pour chauve-souris, dont il a conçu les dessins initiaux du mammifère. « C'est un petit moment d'évasion », dit-il avec un sourire jusqu'aux oreilles.

Fabrice, 58 ans, de l'atelier menuiserie, se montre philosophe. « Le fait d'être avec des personnes différentes m'enrichit. [En

dehors], beaucoup de gens ont des *a priori* sur le handicap et sur les Esat. Or, je pense qu'il faut que le grand public sache que ces endroits existent et que l'on y réalise des choses très concrètes, adaptées au handicap des personnes. Il s'y trouve beaucoup de solidarité. » Je rencontre aussi Valentin, 27 ans, aux espaces verts, qui, porteur d'un handicap invisible, se sent prêt pour « partir en milieu ordinaire ». « J'en ai envie », confie-t-il. Car c'est aussi ça le rôle des Esat : permettre à celles et ceux qui le veulent, et qui le peuvent, de pouvoir tenter leur chance « à l'extérieur. »

● Vincent Lindeneher

PLAN D'AMÉLIORATION CONTINU DE LA QUALITE



5.1. BILAN DES ACTIONS REALISEES EN 2025

2025 a été l'année durant laquelle nous avons finalisé notre auto-évaluation et réalisé notre évaluation HAS.

Cette démarche a reposé sur une organisation en groupe de travail pluridisciplinaires favorisant l'implication de l'ensemble des professionnels concernés. Le mode de fonctionnement adopté s'est inscrit dans une dynamique participative et collaborative tel que l'exige cette démarche d'évaluation et l'HAS. Cela permet de croiser les regards, de partager les pratiques et de renforcer la culture de la qualité au sein de la structure.

Les groupes de travail ont contribué à l'analyse des pratiques professionnelles, à l'identification des points forts et des axes d'amélioration ainsi qu'à formalisation de certains process déjà mis en place au sein de l'ESAT Acodège. Plusieurs procédures ont été créées et/ou réactualisées afin de garantir leur conformité aux exigences réglementaires comme :

- Distribution des médicaments par le personnel non soignant
- Gestion des plaintes et des réclamations des usagers et de leur représentant
- Prévention et signalement des faits de maltraitance
- La charte de bientraitance

Ainsi que des plans d'actions ou documents institutionnels mis à jour :

- Livret d'accueil de l'utilisateur
- Plan d'action et de prévention contre le risque de maltraitance
- Mise à jour du document de traçabilité des EI/EIG / Plaintes et réclamations / faits de maltraitance
- Le plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ)

En décembre 2025, l'évaluation a été réalisée sur une durée de 3 jours par 2 évaluateurs conformément au référentiel HAS. Cette évaluation s'est appuyée sur une organisation en groupes de professionnels, 8 travailleurs interrogés en individuel, l'échange avec le CVS et la gouvernance de l'établissement. Un planning précis a été suivi.

Cette dynamique collective et ses regards croisés ont permis de renforcer l'appropriation du référentiel HAS par l'ensemble des participants et une meilleure compréhension des enjeux de qualité et de sécurité des accompagnements.

Thématiques du référentiel HAS ont été questionnées :

- Bienveillance et éthique
- Les droits de la personne accompagnée
- Expression et participation de la personne accompagnée
- Co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement
- Accompagnement à l'autonomie
- Accompagnement à la santé
- Continuité et fluidité des parcours
- Politique ressources humaines
- Démarche qualité et gestion des risques.

Cette démarche d'évaluation a suscité un retour très positif de la part des équipes professionnelles. Les modalités de travail mises en place, fondées sur la participation active et la collaboration ont été particulièrement appréciées. Les professionnels ont exprimé un réel intérêt pour les temps d'échanges en groupe, qui ont favorisé le partage d'expériences, la réflexion collective et la valorisation des pratiques existantes. Cette dynamique a permis de renforcer le sentiment d'implication et d'adhésion des équipes à la démarche.

Le débriefing des évaluateurs à l'issue de ces 3 jours d'évaluation a d'ores et déjà pu confirmer les points forts identifiés par l'institution lors de notre auto-évaluation et de mettre en évidence plusieurs axes d'amélioration.

Perspectives 2026 :

Nous recevrons en janvier 2026 le pré rapport ainsi que le rapport final de cette évaluation par Synae.

Le COPIL Qualité avec le comité de suivi de la qualité poursuivra donc son travail avec la mise en place des actions mises en exergue dans cette évaluation et dans le PACQ.

5.2. ACTIONS PREVUES POUR 2026

Actions prévues	Échéance
Mettre à disposition les documents légaux en FALC : livret d'accueil, règlement de fonctionnement (en cours), charte des droits et libertés, contrats, etc.	31/12/2025
Mettre à jour les documents institutionnels en lien avec la loi 2002-2, notamment le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement, en concertation avec les travailleurs (Instance Mixte / CVS)	31/12/2025
Mettre en place des actions pour améliorer l'accessibilité des documents de travail (DV) et optimiser la communication, la circulation, l'aménagement des ateliers et l'organisation de la production	31/12/2027
Créer un plan de prévention et de gestion de la maltraitance et de la violence, incluant des actions de formation générale, de communication et de sensibilisation	30/06/2026
Élaborer une politique de ressources humaines structurée pour l'ESAT Acodège	31/12/2027
Rédiger un processus d'intégration des nouveaux professionnels, en lien avec le process du siège	31/12/2027
Développer et formaliser la fiche du rôle et des missions du référent pour clarifier ses responsabilités auprès des équipes et des travailleurs	31/12/2026
Réactualiser la procédure en cas d'absence inquiétante et l'intégrer dans le règlement de fonctionnement	31/12/2026
Identifier une grille d'évaluation de la douleur et la mettre à disposition dans les armoires à pharmacie	31/12/2026
Mettre en place une communication autour des RBPP auprès des professionnels de l'ESAT Acodège	31/12/2026

RESSOURCES HUMAINES



6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS

Les ETP

Nombre d'ETP total retenus au budget 2025	52.04	
Nombre d'ETP réels présents au 31.12.2025	52.01	
Nombre d'ETP vacants au 31.12.2025	0.03	
Nombre d'ETP réels exerçant une fonction de « management » ou de gestion d'équipe au 31.12.2025	4.60	
Nombre de personnes physiques au 31.12.2025	59	
Nombre de recrutements au cours de l'année	3	
Nombre de départs de personnes dans l'année	6	
Dont		
	Retraite	3
	Démission	1
	Autres	2

Répartition des effectifs par fonctions

Nombre d'ETP réels au 31.12.2025 :

Direction/Encadrement	4,6
Administration/Gestion	5,5
Services Généraux	1,25
Restauration	11
Socio-éducatif	28,15
- Dont moniteur d'atelier de 2ème classe	11
- Dont éducateur technique spécialisé	6
- Dont moniteur principal d'atelier	5
- Dont éducateur spécialisé	3,5
- Dont Conseiller en Economie Sociale et Familiale	1
- Dont moniteur éducateur	0,5
- Dont conseiller en insertion	0,9
- Dont éducateur sportif	0,25
Paramédical	1,29
- Dont psychologue	0,92
- Dont infirmier	0,37
Médical	0,22
TOTAL ETP REEL 31.12.25	52,01

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

Taux de qualification	
Direction et Encadrement	100%
Administration/Gestion	100%
Socio-éducatif	97%
Services Généraux	86%
Paramédical	100%

6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES

Stagiaires gratifiés	3
Stagiaires non gratifiés	8
TOTAL	11

6.3. SECURITE, ABSENTEISME

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

	Maladie (dont maladie professionnelle)		Accident du travail / trajet		Autres absences *		Maternité		Paternité		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	97	4			5	2							102	6
Direction Encadrement	18	4			6	2							24	6
Personnel Psychologique et paramédical	14	2											14	2
Personnel des Services Généraux	654	8	20	1	13	3	116	1			80	2	883	15
Personnel Socio-Educatif	2106	18	79	2	134	9			25	1	337	2	2681	32
Total 2025	2889	36	99	3	158	16	116	1	25	1	417	4	3704	61

* 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

L'absentéisme est principalement marqué par plusieurs arrêts maladie de longue durée. Ces situations sont suivies par l'AIST, des rendez-vous de liaison sont proposés par l'établissement et le siège de l'association.

Date de mise à jour du DUERP : 31/07/2025

6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

Choix organisationnels

Soutien aux pratiques

L'équipe éducative dispose de séances d'analyse des pratiques professionnelles par groupe de 10 personnes une fois par mois. L'intervenant achève le cycle de ses séances en 2025 après 5 ans d'animation. Une autre professionnelle psychothérapeute poursuit cet accompagnement.

Cet espace semble bien investi, même si la présence des professionnels est parfois entravée par les contraintes de production et l'accompagnement des travailleurs.

Continuité des interventions,

La présence éducative au sein des unités de production est parfois difficile à assurer lorsqu'un professionnel est en arrêt maladie ou en congés et que les effectifs présents sont tout juste suffisant pour assurer la continuité de l'accompagnement des travailleurs. Le recrutement de remplaçants n'est pas chose facile et peu de candidats se présentent pour répondre aux besoins de notre établissement. Une certaine solidarité et une certaine souplesse des professionnels permettent malgré tout d'atténuer les effets des absences pour maintenir l'activité.

Entretiens professionnels

L'ensemble des entretiens individuels programmés ont été réalisés à l'exception de certains professionnels de cuisine et des salariés en arrêt maladie long.

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
14	14 NC	8 F 6 H	Administration et Gestion (2) Socio-éducatif (11) Psychologue & Paramédical (1)	Communication Non Violente	28	AT Conseils
1	C	F	Psychologue & Paramédical	Evaluation diagnostic d'un TSA	14	CHU Dijon
1	C	F	Psychologue & Paramédical	L'autisme au sein des troubles du neurodéveloppement	34 modules e-learning	PUFADSA
1	NC	F	Socio-éducatif	La relation dans l'accompagnement des personnes ayant des troubles psychiques	18	CREAI
1	NC	F	Socio-éducatif	Rédiger des documents en Facile A Lire et à Comprendre (FALC)	14	FORMASENS
1	NC	F	Socio-éducatif	Découvrir la méthode FALC	14	Ecrire et raconter
1	NC	F	Socio-éducatif	DE Educateur Technique Spécialisé 2025-2027	181	IRTESS
4	4 NC	1 F 3 H	Socio-éducatif (4)	Taille en vert des arbres fruitiers à noyaux	7	CFPPA Dijon Quétigny
1	NC	F	Administration et Gestion	Excel opérationnel	14	CCI Formation
1	NC	H	Services Généraux	CACES (Recyclage)	14	FORQA
2	1 C 1 NC	2 H	Direction et encadrement (1) Socio-éducatif (1)	Habilitation électrique de base	14	APAVE
4	2 H 2 F	2 F 2 H	Socio-éducatif (3) Administration et Gestion (1)	Recyclage titre Sauveteur Secouriste du Travail	7	MT Formation
34	5 C 29 NC	20 F 14 H	Direction et encadrement (4) Administration et Gestion (4) Services Généraux (4) Psychologue & Paramédical (2) Socio-éducatif (20)	Formation incendie - utilisation extincteurs	1	CHUBB
2	2 C	1 F 1 H	Direction et encadrement (2)	Cercle des Managers	7	Nexem
2	2 C	1 F 1 H	Direction et encadrement (2)	Séminaire des directeurs et directeurs adjoints de l'Acodège : Cursus management	14	DIPSO'S Management
3	3 C	1 F 2 H	Direction et encadrement (3)	Séminaire des chefs de service de l'Acodège : Cursus management	14	DIPSO'S Management

ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT



Analyse prospective

Le nombre de personnes accueillies en 2025 est important mais ne permet pas néanmoins d'atteindre l'objectif de 215 ETP fixé par notre agrément. En effet, 238 personnes accueillies en file active, avec un accueil simultané de 230 personnes environ tout au long de l'année, constitue un effectif de 210 ETP à maxima, compte tenu notamment de la soixantaine de travailleurs présents à temps partiel. Il faudrait donc accueillir 240 personnes environ en permanence pour compenser cette présence partielle. Or la charge administrative associée, les suivis médico-sociaux, l'accompagnement socio-éducatif ne sont pas calibrés sur le plan des ressources humaines et du budget associé pour permettre une telle augmentation.

Il est également à noter qu'un certain nombre de travailleurs quittent l'établissement, ne parvenant pas à s'y maintenir. Les orientations prononcées par la CDAPH en direction de l'ESAT ne relèvent pas toujours du choix de la personne concernée ou encore le profil de leurs vulnérabilités n'est pas compatible avec les exigences d'une vie professionnelle, fusse-t-elle en secteur de travail protégé.

Par ailleurs, la promotion du droit à l'autodétermination participe à encourager certains travailleurs à en user pleinement, ce qui se traduit par un renforcement de l'absentéisme ou encore par une rupture définitive avec le secteur de travail protégé. Ces sorties ne sont malheureusement jamais associées à un autre projet professionnel et conduisent *a contrario*, in fine, à une rupture de droits, ce qui ne constitue en rien un progrès social pour les personnes concernées.

L'activité "insertion" a été à nouveau renforcée en 2025 avec 64 personnes accueillies par l'ESAT Acodège en position de stagiaires, 13 travailleurs ont pu faire mobilité interne dans le cadre de stage inter-unité de production, 12 stages ont été réalisés en entreprises, 9 sociétés ont accueillies des travailleurs en mise à disposition et 9 autres ont proposé des prestations de service ponctuelle.

Le suivi et la coordination de ces activités d'insertion sont à présent bien maîtrisés, ce qui permet de conduire ces démarches avec précision et qualité, pour mieux en garantir l'efficience.

En parallèle, l'ensemble de l'organisation de l'ESAT Acodège accompagne ce mouvement en intégrant cette dimension aux pratiques quotidiennes. Cela suppose dialogue, rigueur organisationnelle, maintien du volume et de la qualité des productions, souplesse, flexibilité, partage d'informations, retour d'expériences, réajustements constants. Les professionnels du

service médico-social accompagnent également cette dynamique à travers le besoin de soutien, de renforcement que cela suppose pour les travailleurs confrontés à de nouveaux environnements, à une exigence professionnelle parfois accrue, à la confrontation à ses propres limites, comme à l'acceptation des incidences d'une situation de handicap en milieu professionnel.

Plus de 150 travailleurs ont ainsi bénéficié en 2025 d'un suivi psychologique, 90 ont été accompagnés par l'infirmière.

Axes de développement

Nous poursuivrons en 2026 les actions engagées dans le champ de la démarche d'amélioration continue de la qualité, à partir des observations conduites au cours de l'évaluation externe réalisée. Le rapport de cette évaluation confirme notamment la qualité des prestations délivrées, souligne le caractère innovant des processus d'insertion professionnelle et le dynamisme du réseau déployé auprès des entreprises. La coopération avec le Groupe Dijon Céréales est à ce propos un modèle du genre. Une véritable communauté partenariale s'est ainsi constituée, afin de multiplier les opportunités, à la fois à travers l'évolution des productions commandées, les prestations de service réalisées, les mises à dispositions, l'interconnaissance entre travailleurs et salariés, l'élargissement de l'horizon socio-professionnel des usagers. Ce système de coopération représente un levier considérable pour répondre aux enjeux de la transformation de l'offre médico-sociale, dans le champ de l'insertion professionnelle. En multipliant ces réseaux de coopérations, nous pourrons à l'avenir proposer une palette élargie de possibilités, d'expériences, de formation et d'emploi aux travailleurs inscrits dans cette volonté.

L'ESAT Acodège s'ouvre et se déploie au fil du temps en s'efforçant de combiner et de maîtriser l'ensemble des paramètres qui concourent à la qualité de la vie professionnelle. L'expression des usagers est encouragée, facilitée, leur pouvoir d'agir se développe, leur compréhension du monde évolue, leur volonté s'affirme. Nous sommes de ce point de vue en conformité avec les orientations de notre projet d'établissement, lui-même en phase avec les valeurs associatives et les préconisations de l'État.

À Dijon, le 24/04/2026

Patrice Durovray,
Directeur Général

Thomas Frigiolini,
Directeur ESAT Acodège



Etablissement financé par



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ars
Agence Régionale de Santé
Bourgogne-
Franche-Comté

www.acodege.fr

ESAT Acodège
322, rue Dardelain
21160 MARSANNAY-LA-COTE
03 80 59 94 94
esat.marsannay@acodege.fr

