

RAPPORT D'ACTIVITÉ

SAIP

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	15
3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES	19
3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	23
3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE – PRESTATION MILIEU ORDINAIRE	24
VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS	26
4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2024 ET 2025 – FAITS MARQUANTS	26
4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL	28
PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE	31
5.1. BILAN DES ACTIONS REALISEES EN 2025	31
5.2. ACTIONS PREVUES POUR 2026	33
RESSOURCES HUMAINES	34
6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS	34
6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES	35
6.3. SECURITE, ABSENTEISME	36
6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL	36
6.5. POLITIQUE DE FORMATION	37
ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT	40
ELEMENTS FINANCIERS 2025	42
1. RESSOURCES FINANCIERES	42
2. INVESTISSEMENTS	46

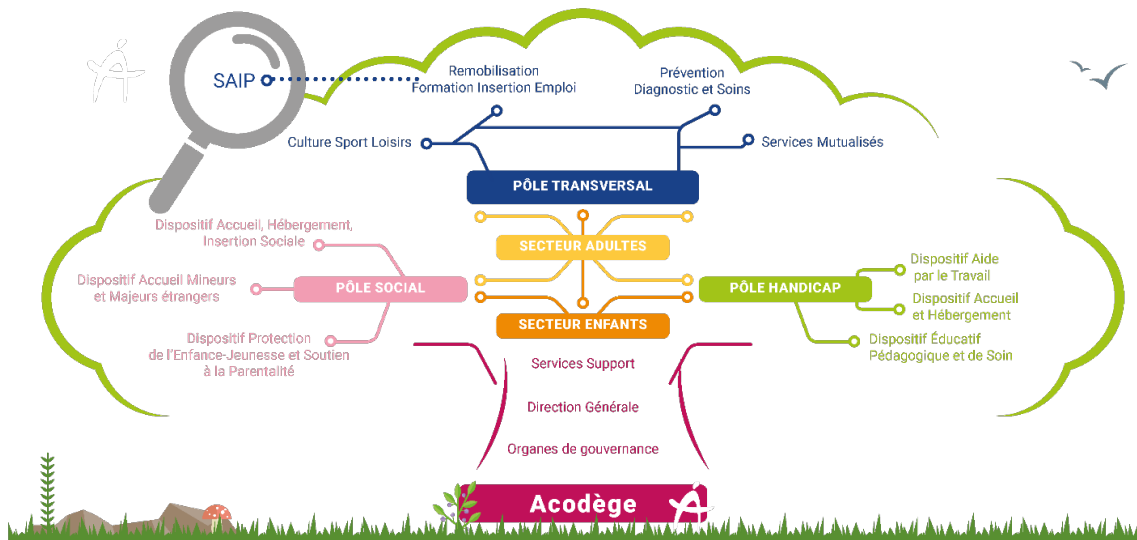
PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE



I.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ASSOCIATION

Raison sociale	Acodège
Siège Social	2 rue Gagnereaux - BP 61402 - 21014 DIJON Cedex
Adresse e-mail	acodege@acodege.fr
Statut juridique	Association Loi 1901 - Déclarée à la préfecture de Côte-d'Or : 19 novembre 1984
Parution au journal officiel	4 décembre 1984
Reconnue d'intérêt général	21 mars 2014
N° SIRET	333 695 922 004 63
N° FINESS	210984076
Identité de la personne morale	Claude Guillet, Président
Effectif au 31.12.2025	857 salariés 226 ouvriers (ESAT)
Budget	65 M€ (source 2025)
Nombre d'adhérents	116 (au 31.12.2025)
Nombre de bénéficiaires	5886 (source 2025)
Pour en savoir plus	www.acodege.fr

I.2. ARCHITECTURE ASSOCIATIVE



I.3. PRINCIPAUX FINANCEURS



Dossier Usager Informatisé



PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT



2.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT

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

Dates du projet d'établissement	2010
Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours)	210 jours
Capacité de l'établissement ou du service	64 places
Effectif salariés au 31.12.2025	20
Nombre de bénéficiaires (source 2025)	87
Nombre de bénévoles actifs	

2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

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

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

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

3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES

Effectif - Pyramide des âges

	EFFECTIF		ADMISSIONS		SORTIES ANNEE	
	PRESENT N-I		ENTREES N		N	
	H	F	H	F	H	F
de 14 à 16 ans			2			
de 16 à 18 ans	5	2	10	2		
de 18 à 20 ans	14	8	5	0	4	4
de 20 à 24 ans	25	10	2	2	10	3
TOTAL / SEXE	44	20	19	4	14	7
Total H/F	64		23		21	

Commentaires :

L'effectif est constitué de 66 personnes accompagnées au 31/12/25. 21 personnes accompagnées sont sorties de l'effectif, 23 sont entrées en 2025. La tranche 20-24 ans constitue la majorité de l'effectif. On relève également un nombre d'hommes supérieur au nombre de femmes (44 contre 20).

Comme chaque année, on note que, bien que l'admission au SAIP soit possible dès 14 ans, seulement deux entrées se sont faites à cet âge. Cela s'explique notamment par le positionnement des personnes, dès leur orientation par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), sur une liste d'attente comptant près de 90 candidats. Un certain nombre de candidats est conduit à attendre assez longtemps pour pouvoir être admis.

Malgré cela, on observe une augmentation du nombre de mineurs entrants. En 2025, cela représente 14 usagers sur 23.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette tendance :

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

La participation aux EPI Enfance (Equipe Pluridisciplinaire d'Instruction) de la MDPH permettrait de resserrer les liens avec l'Éducation nationale et ainsi anticiper les orientations pour éviter/limiter les ruptures.

Concernant les sorties, on constate que celles-ci s'effectuent majoritairement pour des publics âgés de 20 à 24 ans. C'est en effet le cas pour 13 des 23 sortants. Cela s'explique par le fait que les publics accueillis ont besoin d'un temps d'accompagnement long pour pouvoir se mobiliser, acquérir des compétences et être en mesure de les transférer dans un contexte de travail.

L'effet des modalités d'admission et d'évaluation mises en place fin 2020 et perçu depuis 2021 se poursuit. Cela conduit à une période d'évaluation de 6 à 12 mois pour chaque entrant.

À l'issue de cette période, la mise en commun des bilans et analyses permet de préconiser, soit une poursuite d'accompagnement, soit une réorientation vers d'autres structures plus adaptées pour répondre aux besoins identifiés. Les problématiques faisant frein à une employabilité sont identifiées, les parcours sont réinterrogés et la question de l'orientation à donner est abordée rapidement dans le parcours d'accompagnement. On observe alors un gain de réactivité dans le cas où la question de l'insertion professionnelle ne serait finalement pas au cœur des priorités, ou tout simplement pas accessible dans les délais de temps impartis. Certaines admissions sont alors brèves et ne dépassent pas 1 an. En 2025, 8 sortants ont entre 18 et 19 ans et sont donc de jeunes majeurs.

Liste d'attente

LISTE D'ATTENTE au 31.12.2025

NOMBRE	DELAI MOYEN D'ATTENTE
87	19.6 mois

Commentaires :

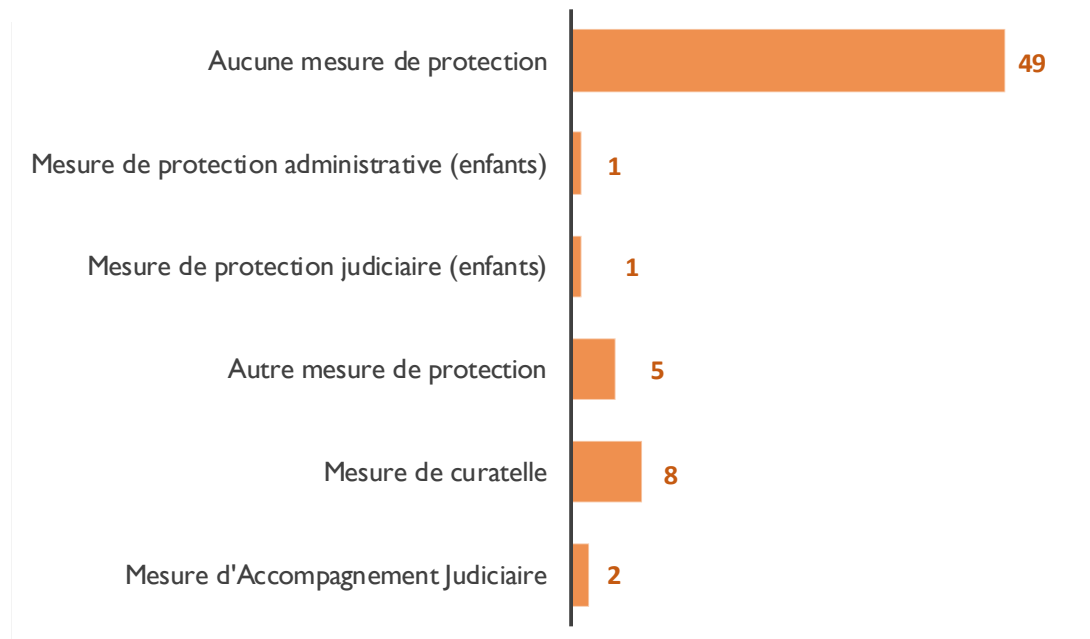
Au 31.12.2025, l'on dénombre 87 personnes bénéficiant d'une orientation vers le SAIP Acodège positionnées sur liste d'attente. Ce nombre très important, démontre, s'il en était besoin, la pertinence de ce dispositif d'accompagnement qu'est le SAIP qui continue de susciter l'intérêt d'un grand nombre de personnes concernées.

Le délai moyen d'attente avant d'intégrer le service en 2025 est de 19.6 mois soit 3 mois de moins qu'en 2024.

En 2025, au total, 57 dossiers ont été étudiés et ont donné lieu à des échanges avec les personnes orientées et leurs familles. 24 ont refusé l'admission, étant en situation de rupture totale après près de 20 mois d'attente sans solution ou ayant pu bénéficier d'un accompagnement alternatif (PCPE (Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées), Activ Pro).

Répartition des personnes bénéficiant d'une mesure de protection

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



Commentaires :

49 usagers ne bénéficient d'aucune mesure de protection.

Cela peut en partie s'expliquer par l'augmentation du nombre de mineurs au sein de l'effectif.

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

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

On compte 5 personnes accompagnées bénéficiant d'une habilitation familiale et 8 sous curatelle renforcée.

Caractéristiques cliniques (source tableau de bord indicateurs ANAP)

TYPOLOGIE	EFFECTIF PRESENT 31.12.2025	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
DEFICIENCES INTELLECTUELLES			
Déficience intellectuelle à titre principal	9	7	5
Déficience intellectuelle à titre associé	5	2	3
AUTISME et AUTRES TROUBLES ENVAHISSANTS DU DEVELOPPEMENT			
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du			
Développement à titre principal	6	8	5
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du			
Développement à titre associé	3	2	1
TROUBLES PSYCHIQUES			
Troubles psychiques à titre principal	21	5	10
Troubles psychiques à titre associé	11	5	6
APPRENTISSAGES			
Troubles du langage et des apprentissages à titre			
principal	1	1	0
Troubles du langage et des apprentissages à titre			
associé	28	3	12
DEFICIENCES AUDITIVES			
Déficiences auditives à titre principal	0	0	0
Déficiences auditives à titre associé	1	0	1
DEFICIENCES VISUELLES			
Déficiences visuelles à titre principal	0	0	0
Déficiences visuelles à titre associé	1	0	0

Caractéristiques cliniques (suite)

TYPOLOGIE	EFFECTIF PRESENT 31.12.2025	ADMISSION S ENTREES N	SORTIES ANNEE N
DEFICIENCES MOTRICES			
Déficiences motrices à titre principal	0	1	0
Déficiences motrices à titre associé	6	0	1
DEFICIENCES METABOLIQUES			
Déficiences métaboliques à titre principal	0	0	0
Déficiences métaboliques à titre associé	2	0	2
CEREBRO-LESIONS			
Cérébro-lésions à titre principal	3	0	0
Cérébro-lésions à titre associé	0	0	0
POLYHANDICAP			
Polyhandicap	0	0	0
TROUBLES DU COMPORTEMENT ET DE LA CONDUITE			
Troubles du comportement et de la conduite (TCC) à titre principal	3	1	1
Troubles du comportement et de la conduite (TCC) à titre associé	19	5	8
AUTRES TYPES DE DEFICIENCES			
Autres types de déficiences à titre principal	0	1	0
Autres types de déficiences à titre associé	0	3	0

Commentaires :

La colonne « effectif présent » au 31.12 doit être additionnée à la colonne « admission entrée » pour obtenir un total de l'effectif.

Cela conduit à :

Typologie	Effectif Total	Pourcentage
Déficiences intellectuelles	23	35.94
Autisme et autres troubles envahissants du développement	19	29.69
Troubles psychiques	42	65.63
Apprentissages	32	49.00
Déficiences auditives	1	1.56
Déficiences visuelles	2	3.13
Déficiences motrices	7	10.94
Déficiences métaboliques	2	3.13
Cérébro-lésions	6	9.38
Troubles du comportement et de la conduite	28	43.75
Autres types de déficiences	5	7.81

Le SAIP accompagne 66 personnes au 31.12.2025. Les typologies de handicap les plus représentées, à titre principal ou associés, sont :

- les troubles psychiques :

66 %

Cela inclut des troubles tels que les troubles de l'humeur, les troubles anxieux, les troubles de la personnalité.

Impact sur l'accompagnement :

- Les professionnels du SAIP doivent mettre en place des mesures adaptées pour accompagner ces usagers (accompagnement très individualisé, prises en charge psychothérapeutiques, ateliers de gestion des émotions, adaptation de la taille des groupes...)
- Des actions de soutien à l'insertion professionnelle sont nécessaires, en particulier pour aider ces usagers à développer des compétences sociales et émotionnelles (simulation d'entretien, métacognition, ...) tout en prenant en compte les limites liées aux troubles psychiques.

Les troubles d'apprentissages :

49 %

Ces troubles peuvent affecter la capacité à développer des compétences dites de base, mais aussi des compétences attendues dans le cadre d'un emploi.

Impact sur l'accompagnement :

- Les usagers ont besoin de supports adaptés, notamment des documents FALC (Facile à Lire et à Comprendre) pour faciliter la compréhension, des outils d'aide à la planification.

- Les professionnels du SAIP doivent utiliser des méthodes pédagogiques individualisées, qui permettent à l'utilisateur de développer ses compétences professionnelles tout en tenant compte de ses difficultés d'apprentissage.

- les troubles du comportement et de la conduite :

44 %

Cela inclut des troubles tels que les comportements inadaptés ou des difficultés de gestion émotionnelle.

Impact sur l'accompagnement :

- Les professionnels du SAIP doivent proposer des approches éducatives, un suivi individualisé pour gérer les comportements inadaptés, améliorer les relations sociales et professionnelles.
- Des interventions psychoéducatives sont cruciales et il est important d'avoir des professionnels capables de gérer des situations de crise et de renforcer le travail sur la gestion des émotions des usagers.
- Des ateliers de groupe ou des simulations professionnelles sont bénéfiques pour apprendre à interagir avec des maîtres de stage ou employeurs, dans un environnement de travail, tout en intégrant des stratégies pour mieux gérer les comportements dans ces contextes.

On note également près de 30% de personnes concernées par de l'autisme ou troubles envahissants du développement. Ces troubles affectent la communication, les interactions sociales et peuvent s'accompagner de comportements répétitifs ou de rigidité face au changement.

Impact sur l'accompagnement :

- Un accompagnement sur mesure est indispensable, avec une approche structurée et prévisible des activités.
- Les compétences de socialisation sont travaillées, des supports visuels et des méthodes de communication alternative sont proposés, afin de développer des compétences sociales et professionnelles.

En conclusion, les statistiques montrent une population diversifiée avec des besoins variés, mais avec une prévalence marquée des troubles psychiques, des troubles du comportement, des troubles d'apprentissage et de l'autisme.

L'accompagnement proposé doit tenir compte des troubles psychiques, des troubles comportementaux et des difficultés d'apprentissage. Pour ce faire, une équipe pluridisciplinaire est nécessaire. L'équipe du SAIP est constituée d'éducateurs spécialisés, d'éducateurs techniques spécialisés, de psychologues, psychiatre qui travaillent en collaboration pour proposer des approches globales et diversifiées, adaptées aux différents troubles.

Les codes sociaux, la posture professionnelle sont des axes de travail fondamentaux pour favoriser une insertion professionnelle.

Les ateliers du SAIP sont incontournables pour entraîner ces compétences, et envisager ensuite des stages en entreprises, en ESAT (Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail) ou un emploi.

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	9
En provenance d'un Etablissement de santé	15
En provenance d'un Etablissement ou service médico-social	35
Autre provenance que domicile/milieu ordinaire/ES/ESMS	7
Provenance non connue	0

Commentaires :

Concernant les provenances, on relève :

- 9 usagers provenant du domicile ou du milieu ordinaire. Ils sont scolarisés ou sans aucune activité, ni suivi médico-social
- 15 usagers sont orientés par un établissement de santé (Hôpital de Jour les Cigognes, pédopsychiatrie...)
- 35 usagers proviennent d'un DAME (Dispositif d'Accompagnement Médico-Educatif) partenaire (DAME MOSAIK ou Poisot) ou d'un SESSAD.
- 6 usagers proviennent de protection de l'enfance et 1 d'ITEP (Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique).

La part significative (22.7%) de jeunes orientés par la pédopsychiatrie impacte l'équilibre du service. Elle nécessite une adaptation des pratiques professionnelles, un renforcement de la coordination médico-sociale et une réflexion sur les moyens humains afin de garantir la qualité de l'accompagnement.

En effet, les situations de ces usagers se caractérisent majoritairement par :

- Des troubles psychiques non stabilisés, ou en cours de stabilisation,
- Une vulnérabilité émotionnelle importante,
- Des troubles de l'attention, du comportement, des interactions sociales,
- Une difficulté à se projeter dans un environnement professionnel et une appréhension face aux exigences relationnelles de l'entreprises.

- Une fatigabilité importante,
- Des parcours marqués par de nombreuses ruptures scolaires et institutionnelles.

Ce type de profil nécessite un accompagnement renforcé et implique un travail important autour de la sécurisation du parcours. Accompagner à l'insertion professionnelle nécessite de prendre en compte ces fragilités et d'y accorder une vigilance particulière pour éviter les ruptures. Cela entraîne d'avancer avec davantage de progressivité, d'ajuster les objectifs, de sécuriser et soutenir les stages à travers des immersions adaptées. Il est impératif d'accompagner les employeurs dans le travail d'inclusion, d'accompagner les usagers sur un travail conséquent en lien avec les compétences psychosociales et sur la gestion des situations de stress.

Origine géographique – Répartition - Répartition par départements

DEPARTEMENTS	EFFECTIF PRESENT N-1	ADMISSIONS N	SORTIES N
Côte-d'Or (dont mineurs/majeurs non accompagnés)	61	23	20
Départements de Bourgogne-Franche-Comté (Hors Côte-d'Or) soit 25,39,58,70,71,89,90	1		1
Départements limitrophes (52-10)	2		
Autres départements			
Etranger			
TOTAL	64	23	21

Commentaires :

L'ensemble des usagers proviennent de Bourgogne Franche Comté et la grande majorité sont de Côte-d'Or.

Parcours scolaire et de formation

- Scolarité et activité

	EFFECTIF PRESENT N - 1	ADMISSIONS ENTREES	SORTIES ANNEE N
Scolarité générale et adaptée (MFR, Education Nationale, ULIS, SEGPA...)	16	5	5
Scolarité spécialisée, Médico-Sociale, (IME (Institut Médico-Educatif), ITEP, ...)	13	5	2
Accueil de jour	8	4	1
Activité professionnelle (Contrat de travail, service civique)	6		4
Dispositif de remobilisation (CEJ (Contrat d'Engagement Jeune) / CEJ JR (Contrat d'Engagement Jeune, Jeune en Rupture), stage, chantiers éducatifs...)	15	3	1
Sans activité (plus de 16 ans)	8	4	4
Déscolarisé (moins de 18 ans)	3	1	
TOTAL	69	22	17

Commentaires :

La ligne « Accueil de jour » comptabilise le nombre d'usagers bénéficiant de temps d'accueil en hôpital de jour. Les personnes accompagnées inscrites dans un accompagnement au SAIP ne sont pas comptabilisées ici, l'activité étant déjà valorisée dans le suivi d'activité. Cela représente près de 95% de l'effectif. Les usagers accompagnés peuvent bénéficier d'inscriptions dans différents parcours (scolarité, dispositif de remobilisation).

25% des usagers disposent ou ont disposé d'une scolarité générale et adaptée, 20% d'une scolarité spécialisée en IME. Cela implique des contraintes d'emploi du temps à prendre en compte pour organiser la venue des usagers sur des temps de rdv et d'ateliers. Cela impacte la durée d'accompagnement vers le projet professionnel.

Près de 10% des usagers sont considérés comme étant en activité professionnelle, dans le cadre de contrat d'apprentissage ou de CDD ponctuels. Ceux-ci sont pressentis comme sortants prochainement

Près de 25% de l'effectif est positionné sur des dispositifs de remobilisation, principalement issus de la plateforme RFIE Acodège, en complément de leur accompagnement proposé par leur chargé d'insertion référent au SAIP.

- Diplômes obtenus dans l'année

INTITULE DU DIPLOME	NOMBRE
CAP (Certificat d'Aptitude Professionnel) Employé Polyvalent Commerce	1
Capacité en Droit	1
CAP Métier de l'entretien des textiles	1
CAP Cuisine	1
CFG (Certificat de Formation Générale)	3

Commentaires :

Trois diplômes de l'Éducation nationale et un diplôme de l'Enseignement Supérieur ont été obtenus par les personnes accompagnées par le SAIP en 2025.

Une personne est en cours de passation du Titre professionnel de Développeur Web. Ses examens se sont terminés en 2025, le dossier d'étude a été déposé début 2026 et le passage en jury est prévu en février 2026.

Le dispositif RSFP (Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels) porté par la DEETS (Direction de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), accompagné par l'AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes), n'a pu se mettre en place cette année encore du fait de l'absence du Responsable régional du dispositif en Bourgogne Franche Comté. Le SAIP n'a pas pu faire reconnaître les compétences acquises des usagers accompagnés. Pour autant, c'est un dispositif qui a une réelle plus-value pour les usagers accompagnés par le SAIP

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

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

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

3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES

Sorties par motif ou destination

(source tableau de bord indicateurs ANAP)

	Mineurs	Adultes	Jeunes sous Amendement CRETON
Insertion professionnelle en Milieu Ordinaire	0	3	0
Insertion professionnelle en Milieu Protégé	0	7	0
Sortie après l'obtention d'une certification	0	2	0
Réorientation vers un autre ESMS (*) précisez (EAM, EANM, DAME ..)	0	6	0
Retour domicile ou milieu ordinaire avec ou sans accompagnement par un Service médico-social	0	2	0
Décès	0	1	0
TOTAL	0	21	0

Commentaires :

Il est à considérer que du fait des modalités d'accompagnement du SAIP, les usagers accompagnés par le service et sous amendement Creton le sont dans le cadre de leur accueil au sein de leurs établissements médico-sociaux de référence et non au SAIP

21 usagers sont sortis des effectifs en 2025. L'un d'entre eux est malheureusement décédé en cours d'accompagnement. Le calcul des sorties s'effectue sur un total de 20 personnes pour cette raison.

Parmi 20 personnes accompagnées sortantes :

- 10 sont maintenant engagées dans une insertion professionnelle pérenne, soit 50%.

Parmi ces 10 sortants en emploi :

- 7 ont intégré le STP (Secteur de Travail Protégé). Cela signifie que 70% sont travailleurs en ESAT, sur des postes rattachés aux secteurs du conditionnement et espaces verts.

- 3 ont intégrés le milieu ordinaire. Cela signifie que 30% des usagers insérés professionnellement à l'issue de l'accompagnement ont rejoint le monde de l'entreprise. Ils travaillent aujourd'hui dans le secteur de la vente, du bâtiment, et de l'hygiène.

Parmi les 10 personnes accompagnées, sorties sans emploi :

- 2 ont obtenu un diplôme. L'un est arrivé en limite d'âge et n'a pu bénéficier de l'accompagnement du SAIP jusqu'à une insertion professionnelle mais a pu identifier avec sa référente des relais pour l'accompagner dans ses recherches d'emploi. L'autre n'a pas souhaité poursuivre l'accompagnement par le SAIP, se pensant en mesure d'aboutir à une insertion professionnelle seul, en rejoignant les dispositifs de droits communs.
- 5 sortants sans emploi relèvent d'IME et sont réorientés vers leur établissement d'origine. Pour ces usagers, le temps passé au SAIP reste bénéfique (DAME Charles Poisot et DAME MOSAIK). L'évaluation portée par l'équipe pluridisciplinaire a permis d'objectiver les freins à l'emploi et la mise en situation en atelier ou de stage permet également à l'utilisateur de se rendre compte des difficultés qu'ils rencontreraient en situation de travail réelle et ainsi, de faire le deuil du projet travail. Le projet de vie est travaillé en relai par les IME.
- 1 personne sortante a été admise en EAM (Etablissement d'Accueil Médicalisé).
- 2 personnes sont de retour en milieu ordinaire/domicile familial. L'un était arrivé en limite d'âge et s'est inscrit en faculté où il obtient actuellement d'excellents résultats. Il n'a plus d'accompagnement médico-sociaux par ailleurs. L'autre n'a pu se saisir de l'accompagnement, impacté par la souffrance psychique, avec des troubles du comportement associés, dans le refus du soin, non autonome dans les transports, et sans autre intervenant sociaux ou médico-sociaux dans la situation. L'instabilité psychique ne permet pas alors de se consacrer à un projet professionnel.

Concernant l'insertion professionnelle, nous pouvons noter un taux d'insertion significatif de 50%. La majorité des insertions aboutissent cette année à une solution sécurisante avec une admission en ESAT, adaptée aux besoins de compensation. On note également une capacité à accompagner vers l'inclusion, aux seins d'entreprises et collectivités.

Durée de séjour ou d'accueil

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

Commentaires :

Dans la même logique que pour le tableau précédent, nous complétons le tableau tenant compte de 20 sorties et non 21. La durée d'accompagnement varie de 6 mois à 6 ans, ce qui reflète la diversité des profils accueillis et la nécessité de proposer un accompagnement sur mesure, adapté aux besoins de chacun.

La durée moyenne d'accompagnement est de 2.8 années, contre 3.15 années en 2024.

Plusieurs hypothèses peuvent expliquer cette diminution :

- L'effet des modalités d'admission et d'évaluation mise en place en 2020 et perçue en 2021 se poursuit. À l'issue de cette période, si le projet travail ne semble pas accessible pour diverses raisons, une réorientation est proposée pour rejoindre un ESMS (Etablissement ou Service Médico-Social) plus adapté ou pour rejoindre le droit commun.
- La pression implicite que peut générer une liste d'attente de près de 90 personnes. Cela peut conduire à réinterroger les situations plus régulièrement et à réorienter plus rapidement.
- Un travail initié, notamment sur les questions de mobilité, par les partenaires (DAME, PCPE...)
- Une méthodologie d'accompagnement structurée, des habitudes de travail et de coordination avec les partenaires (de la formation, de l'emploi...)

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)

20 516 jours d'accompagnement

(source tableau de bord indicateurs ANAP)

Commentaires :

Le nombre de jours d'accompagnement entre l'admission et la sortie est de 20 516 pour 20 sorties. En 2024, on dénombrait 18 393 jours d'accompagnement pour 16 sorties.

Le nombre de jours moyen nécessaires pour aboutir à une sortie diminue d'environ 15%. Cela peut laisser penser que les accompagnements sont plus dynamiques et/ou les orientations plus fluides.

Cela peut provenir :

- D'une meilleure coordination partenariale,
- De la clarification des projets professionnels plus rapide
- D'un processus d'orientation davantage optimisé
- D'effet d'expérience, et d'ajustement des pratiques en conséquence.

La réduction du temps d'accompagnement n'impacte pas le taux d'insertion qui est de 50% cette année. L'impact social de l'accompagnement est significatif, davantage centré vers le milieu protégé contrairement aux 3 dernières années.

Parmi ces insertions, des publics provenant d'IME qui ont davantage besoin de sécuriser leur parcours, et d'intégrer l'ESAT comme une première marche vers le travail, avant d'envisager une inclusion en milieu adapté ou ordinaire.

3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Nombre de journées d'absence des personnes accompagnées

L'année 2025 a été marquée par l'évolution des méthodes de comptage de l'activité des ESMS. 2 méthodes différentes ont été utilisées, ce qui ne permet pas aujourd'hui de donner un nombre de jours d'absence.

Nous pouvons noter que :

- de janvier à mai, il y a eu 297 demi-journées d'absences.
- de juin à décembre, il y a eu 478 séances annulées sur 3 921 séances comptabilisées soit un taux d'absence de 12,19%.

Les motifs principaux d'absence sont :

- maladie
- difficulté de mobilité
- instabilité psychique, ne permettant pas une mobilisation sur le projet d'insertion professionnelle.
- absences liées aux activités prioritaires (départ en stage/activités sur établissement de rattachement (CVS (Conseil de la Vie Sociale), sorties...).

Le taux d'absence n'a pas d'incidence sur la charge de travail des équipes du SAIP. Les activités sont pensées, anticipées, organisées en fonction des besoins de chacun. Elles sont annulées généralement au dernier moment, ce qui nécessite de déconstruire ce qui a été construit, informer les encadrants concernés par ces absences, rechercher des informations auprès de l'utilisateur qui ne les transmet pas spontanément. Cela implique un travail d'adaptation permanent.

Tableau récapitulatif

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

Présence des bénéficiaires au 31.12.2024	64	
Nombre d'entrées réalisées en 2025	23	
Nombre de sorties réalisées en 2025	21	
Effectif total bénéficiaires au 31.12.2025	66	
Nombre de bénéficiaires accueillis au cours de l'année 2025	87	
dont usagers entrés en N et sortis en N	2	
Origine géographique	Région Bourgogne-Franche-Comté	64
	Hors région	2
Age moyen au 31.12.2025		
Durée moyenne d'accueil	2.8 ans	
Liste d'attente au 31.12.2025	87	

3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE – PRESTATION MILIEU ORDINAIRE

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	50	52	103	5 150	5 100	5 660	560	10,98%	109,90%
n-1 : 2024	64	64	102	6 528	5 150	5 665	515	10,00%	86,78%
n : 2025	64	66	105	6 720	5 670	5 305	-365	-6,44%	78,94%
moyenne des 3 ans	59	61	103	6 131	5 307	5 543	237	4,46%	90,41%

Commentaires :

Le tableau complété ci-dessus comprend différents modes de calcul, ce qui rend complexe la lecture et l'analyse du taux d'activité cette année.

Le suivi de l'activité a été réalisé en 2023 et 2024 avec une méthode de calcul déjà communiquée les années précédentes, à savoir, la comptabilisation :

- De l'activité en atelier,
- De l'activité stages,
- De l'activité des chargés d'insertion référents : maintien du lien, poursuite de la construction du projet professionnel par le biais de la mobilisation d'autres ressources, partenaires, dispositifs...

L'année 2025 a été marquée par l'évolution en cours d'année de la méthode de calcul de l'activité, à la demande de l'ARS. De janvier à mai, la méthode de calcul de l'activité a été identique à 2023, 2024. De juin à décembre, l'activité comptabilisée ne comprend que le nombre de séances réalisées, en face à face.

Cela exclut :

- Le travail de coordination de parcours (lien avec les ateliers SAIP et les entreprises, les partenaires médico-sociaux, les partenaires de santé)
- Le travail de conventionnement (dans le cadre de stages notamment)
- Le travail d'écrits professionnels (rendu compte à la MDPH, aux partenaires impliqués dans la situation, le bilan d'évaluation)

Les absences des usagers génèrent également une charge de travail importante, invisible. Des projets d'immersion sont travaillés et nécessitent du lien avec des partenaires, des rendez-vous, échanges téléphoniques... Pour autant, si l'utilisateur est indisponible psychologiquement pour concrétiser ce projet le jour même, il est annulé et l'activité n'est pas comptabilisée. Elle est pourtant bien réelle et nécessite même une charge supplémentaire puisqu'il s'agit ensuite de contacter les partenaires, les informer de l'annulation du projet, maintenir le lien avec l'utilisateur...

Ce nouveau mode de comptabilisation de l'activité, et cette règle de calcul nouvellement appliquée (42x1.2x3.5) chutent de façon très significative l'activité en apparence.

Le travail réalisé, non valorisé, exclu dans ces méthodes, est pourtant impératif pour coordonner les parcours, garantir une cohérence, rendre compte, garantir une qualité d'accompagnement, faire évoluer et aboutir à un projet.

Sur l'année 2025, ne figure pas encore l'activité réalisée par les psychologues du service :

- 79 rendez-vous d'une heure soit 79 séances supplémentaires.
- 31 bilans de 2h soit 31 séances supplémentaires
- 3h de rédaction par bilan soit 93h de travail.

VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS



4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2024 ET 2025 – FAITS MARQUANTS

Mise en place de nouveaux ateliers :

- Au sein de l'entreprise Leroy Merlin : une convention de 6 mois a été signée entre le SAIP Acodège et l'entreprise Leroy Merlin Quétingny, permettant à 4 usagers de bénéficier d'immersions professionnelles accompagnées chaque mardi matin. Les activités confiées sont variées : mise en rayon, facing, réalisation de colis, rangement... Les usagers sont positionnés sur différents rayons : luminaires, click and collect/SAV, outillage... ces demi-journées professionnelles peuvent donner lieu pour certains usagers, à des temps de stage. Elles permettent d'envisager de nouveaux projets professionnels.
- Au sein de la Bibliothèque Médiathèque de Chenôve : chaque mercredi après-midi, une professionnelle du SAIP accompagne les usagers pour leur permettre de découvrir les lieux et les grands thèmes mis en avant à la bibliothèque. En parallèle, les équipes interviennent sur ces mêmes temps pour leur permettre de se faire une idée de la profession et de l'environnement, de bénéficier de temps d'échanges avec un bibliothécaire de l'équipe pour parler des métiers de la bibliothèque et des compétences attendues. La mise en place d'un atelier « technique », avec des tâches ciblées à réaliser par les usagers est à l'étude (Couverture de livre, pose d'étiquettes FALC sur les livres, classement...).
- Dans le cadre de l'évaluation externe : Un atelier « démarche qualité » a été proposé aux usagers chaque mercredi matin. Une dizaine de personnes participent en présentiel ou à distance et échangent sur des thématiques clefs. Ils traduisent également les documents officiels du service en version FALC. Ont été créés, par exemple en FALC, le règlement de fonctionnement du SAIP, la charte des droits et libertés, la charte de bientraitance, le contrat d'accompagnement, des affichages en lien avec la sécurité et le port des EPI... Cela permet d'impliquer pleinement les usagers dans la démarche et mais aussi et surtout de leur permettre une meilleure appropriation des documents essentiels

à leur accompagnement. Les outils réalisés sont ensuite diffusés à l'ensemble des usagers accompagnés par le SAIP, via un mailing. D'autres modalités de diffusion sont à l'étude par le groupe.

Participation au Forum de l'Emploi à Chenôve :

Les équipes du SAIP ont pu accompagner un groupe d'utilisateurs au Forum de l'Emploi organisé par la ville de Chenôve. L'occasion pour eux de découvrir les métiers du tertiaire, rencontrer des employeurs, présenter leur CV.

Participation aux Commissions CREA :

Les équipes ont pu participer à différentes commissions organisées par le CREA. L'occasion d'échanges inter-établissements, d'analyse de pratiques, de mutualisation d'outils.

Elles sont un levier d'amélioration des pratiques professionnelles et permettent une montée en compétences des équipes. La participation du SESSAD PRO à ces instances permet d'assurer une veille active, mais aussi de penser des espaces d'innovation. Cela permet d'anticiper les évolutions, de se comparer aux autres établissements, de coopérer et de valoriser nos actions. C'est un levier stratégique et un outil d'amélioration continue qui s'inscrit pleinement dans notre démarche qualité.

Participation aux modules de formation proposés par la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) :

Les équipes du SAIP ont pu s'inscrire à différents modules de formation proposés par la CPAM, de façon gratuite, bénéficiant d'un partenariat CPAM/RFIE.

Les modules suivis (Mieux nous connaître pour mieux orienter vos publics/Comprendre et lutter contre le renoncement aux droits et aux soins) permettent aux professionnels d'acquérir une meilleure maîtrise des droits sociaux pour renforcer l'approche globale du projet de la personne accompagnée. Cela impacte la sécurisation des parcours : moins de ruptures liées aux pertes de droits, à l'absence de prise en charge en santé, aux difficultés financières.

Les formations dispensées permettent au SAIP d'être proactif dans la lutte contre le non-recours. C'est également un levier de professionnalisation des équipes, et de développement de l'interconnaissance des acteurs. Cela facilite la reconnaissance mutuelle et les contacts directs.

Démarche Qualité et Évaluation externe :

L'évaluation externe programmée en janvier 2026 a permis la mise en mouvement des équipes dans le cadre de la démarche qualité tout au long de l'année 2025. Celle-ci a été réellement investie et a donné lieu à l'identification d'un comité de pilotage et de nombreux groupes de travail (Cf. Démarche Qualité)

Dans ce cadre, des actions de sensibilisation sur différentes thématiques ont pu être menées en direction des professionnels lors de réunions d'équipe, notamment en lien avec la gestion des

risques. Parmi celles-ci : lutte contre le harcèlement, santé sécurité au travail, incendie, vigipirate.

4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL

- **Co-working 23 couverts et Restaurant Le Château de Bourgogne :**

Dans le cadre de la Semaine du Handicap, quatre apprenants du 23 Couverts ont participé à une journée de co-working au sein du restaurant de l'hôtel Le Mercure, à Dijon. Cette immersion a permis de vivre pleinement l'inclusion professionnelle et de tisser des liens entre les équipes des deux restaurants. En salle, Robinson et Mathias ont découvert un nouvel environnement de travail, doté d'une capacité d'accueil d'environ 70 couverts. Ils ont rapidement gagné en aisance, trouvant la confiance nécessaire pour mobiliser et transférer les compétences acquises au 23 Couverts. Leur capacité d'adaptation et leur professionnalisme ont été remarqués et salués. En cuisine, Charly et Mathis ont pu s'initier à l'organisation et aux exigences du restaurant, en participant à l'élaboration d'une prestation traiteur. Cette mise en situation a été une occasion concrète de valoriser leurs savoir-faire et d'élargir leurs expériences. Tout au long de la journée, les équipes sur place ont fait preuve de bienveillance, d'écoute et d'adaptations permettant à chacun de trouver sa place. Cet accompagnement a largement contribué à la réussite de ce moment de partage, illustrant parfaitement que l'inclusion est une force, pour les personnes accompagnées comme pour les professionnels qui les entourent.

- **Partenariat avec le magasin Kiabi :**

Initié en 2023, le partenariat entre le magasin Kiabi de Chenôve et la Plateforme RFIE-SAIP perdure et s'intensifie depuis deux ans et évolue de 2 demi-journées par semaine à 1 jour et demi par semaine. Cette évolution est en lien avec le bilan de fin de convention, auquel les personnes accompagnées ont pu participer. Cela permet d'évaluer la fatigabilité sur une journée pleine, et de s'approcher de la réalité de l'emploi. Ces immersions ont pu, durant l'année, faire place à des accueils en stage à temps plein, sur plusieurs semaines.

- **Défilé Kiabi :**

Dans une ambiance chaleureuse et festive, le magasin Kiabi Quétigny a organisé un défilé de mode inclusif. Cette initiative s'inscrit dans une démarche de valorisation de la diversité qui est au cœur des engagements de l'enseigne.

Mercredi 16 avril, le tapis rouge a accueilli des mannequins d'un jour, hommes, femmes et enfants, venus défiler dans des tenues sélectionnées par les conseillères modes KIABI. Parmi les mannequins, Soraya, Emma, Maxence, Valérianne, Ombeline et Benjamin, accompagnés par le RFIE- SAIP Acodège. La fierté d'être soi et de partager son style était perceptible. Devant un public enthousiaste composé de familles, amis, clients, membres de l'association Acodège et collaborateurs du magasin, les participants ont brillé par leurs sourires, leur énergie et leur

confiance en eux. Cette belle initiative a permis à chacun d'être mis en lumière, de casser les stéréotypes, et de prendre part activement à la vie sociale.

- **Mise en place de l'Atelier métacognition :**

L'accueil d'une stagiaire en Master 2 de psychologie a permis de concevoir un atelier axé sur la métacognition. Une étude a pu être réalisée, grâce à la participation de 6 personnes accompagnées. L'on observe une tendance à la surestimation, une difficulté prégnante à l'évaluation du sentiment de difficulté. Cependant, l'entraînement à l'appréhension de ses notions a un effet sur les tâches concrètes, lorsqu'il est possible d'utiliser des stratégies enseignées.

- **Réalisations par l'atelier Menuiserie :**

- Un sapin de Noël pour la Direction Générale de l'Association. Le SAIP en collaboration avec l'ESAT Acodège, a réalisé un magnifique sapin en bois près de 2 mètres de hauteur. Une belle réalisation collective qui met en valeur le savoir-faire, l'engagement et l'esprit de collaboration entre les équipes.
- Des boîtes à idées pour faciliter l'expression des personnes accompagnées. Le SAIP a recherché de nouvelles façons de recueillir la parole des personnes accompagnées, cela va dans le sens de la démarche d'amélioration continue de la qualité. De jolies boîtes à idées ont été réalisées en atelier, ce qui a permis aux usagers de prendre part à la conception et ainsi d'y mettre davantage de sens. Le projet est de pouvoir positionner une boîte dans chaque atelier en 2026.

- **Partenariat DFCO :**

Cette année a vu également la poursuite pour une troisième année consécutive du partenariat avec le DFCO dans le cadre de la section sport adapté « Tous au Foot ». Pour rappel, ce partenariat vise à permettre à des adolescents et jeunes adultes en situation de handicap, accompagnés par des ESMS d'accéder à une pratique sportive adaptée, en lien avec le football et les activités du club. Ce projet porte les valeurs de l'inclusion, du développement des compétences et de la coopération.

Les bénéficiaires SAIP sont accueillis, en moyenne deux fois par mois, pour des séances d'entraînement et d'ateliers sportifs adaptés pour travailler des compétences aussi bien physiques (coordination, endurance, agilité) que sociales (interaction, respect des consignes). Ils participent également à d'autres événements ponctuels :

- Des animations lors de matchs de l'équipe féminine (entrée des joueuses, challenge de la mi-temps, ramasseurs de balle) :
 - DFCO – Saint Etienne (12/04/2025)
 - DFCO – Fleury (18/10/2025) en partenariat avec « Octobre Rose ».
 - DFCO – Lyon (06/12/2025) dans le cadre de la semaine du handicap

- Des tournois en présence des joueurs et joueuses professionnels du club :
- Tournoi de fin de saison (22/05/2025)
- Tournoi de la Toussaint (16/10/2025)
- Tournoi de Noël (18/12/2025)

- L'évènement de fin de saison au stade Gaston-Gerard (14/05/2025) :
- « Jeu de piste » (ateliers foot)
- « Pro expérience » (tournoi, conférence de presse, ...)

- **23 couverts : Prestations**

En 2025, le 23 Couverts a réalisé 31 prestations « traiteur ». 29 prestations ont malheureusement été refusées faute de ressources humaines suffisantes pour y répondre.

PLAN D'AMÉLIORATION CONTINU DE LA QUALITE



5.1. BILAN DES ACTIONS REALISEES EN 2025

L'évaluation externe programmée en janvier 2026 a permis la mise en mouvement des équipes dans le cadre de la démarche qualité, tout au long de l'année 2025. Celle-ci a été réellement investie et a donné lieu à l'identification d'un comité de pilotage et de nombreux groupe de travail.

Cela a permis de mettre à jour différents documents :

- Le contrat d'accompagnement
- Le règlement intérieur RFIE
- Le livret d'accueil
- La trame des documents PPI (Projet Professionnel Individualisé)

Cela a également permis l'élaboration de nouveaux outils, en lien avec la démarche qualité et notamment :

- Le Plan d'Amélioration Continue de la Qualité
- La politique d'amélioration continue de la qualité

Des procédures ont pu être retravaillées ou créées :

- En lien avec l'accompagnement quotidien (Bilan semestriels, PPI, Mise en stage, bilan de stage)
- Administratives (procédures d'admission, de sortie, ...)
- En lien avec le port des EPI (Equipement de Protection Individuel)
- En lien avec la gestion des risques (événements indésirables, maltraitance, et plaintes et réclamation)

- En lien avec le plan de gestion de crise et de continuité d'activité (consignes de sécurité et moyens préventifs)
- En lien avec le secret partagé (sur la confidentialité, le consentement de partage d'information, le retrait de consentement)
- En lien avec le soin (Accompagnement à l'autonomie par le personnel non soignant de la prise des médicaments dans les ateliers du SAIP/ Stockage du médicament)
- En lien avec la démarche de réflexion éthique...

Cela a permis également de formaliser l'organisation des réunions au sein du service (définition des différents types de réunion, de leur rythmicité, des personnes à mobiliser et de définir un classement par thème).

Cela a engagé également un travail sur le recueil de l'expression de l'utilisateur (mise à jour du questionnaire de satisfaction, trame d'analyse des questionnaires, mise en place de boîte à idées).

Cela a permis de valoriser les outils utilisés dans le cadre de la personnalisation de l'accompagnement : Bilan MDPH, Bilan semestriel, PPI, bilan de stage, synthèse d'évaluation...).

Un travail important a également été engagé sur la Bienveillance et les signalements :

- Réalisation d'une charte de la Bienveillance
- Réalisation d'une cartographie de la Maltraitance, d'un plan de prévention de lutte contre la maltraitance et les violences,
- Réalisation d'une note concernant la démarche de réflexion éthique, et d'un tableau de recueil des dilemmes éthiques
- D'une procédure EI/EIG (Évènement Indésirable/Évènement Indésirable Grave) et d'un tableau de traçabilité et de suivi

Cela a également engagé un travail sur la gestion de crise et de réaliser une cartographie des risques, puis une fiche établissements comprenant les enjeux et impacts de chaque risque, permettant de prioriser les actions préventives et/ou correctives à prévoir.

La traduction en FALC des documents est un travail qui a nécessité l'implication des personnes accompagnées. Ont alors pu être revus :

- Le livret d'accueil,
- Le règlement de fonctionnement,
- Le contrat d'accompagnement,
- La charte des droits et libertés,
- La charte de bienveillance.

Enfin, des travaux ont été initiés sur différentes thématiques : Pair-aidance, vie privée et liberté d'opinion, Laïcité...

Un travail préparatoire important a été réalisé avec les équipes, notamment concernant la capitalisation de preuves à présenter aux évaluateurs.

5.2. ACTIONS PREVUES POUR 2026

L'évaluation externe a été réalisée le 29 et 30 janvier 2026.

Le pré-rapport fait état des résultats suivants :

- Chapitre 1 : 3.79/4
- Chapitre 2 : 3.83/4
- Chapitre 3 : 3.51/4

Concernant les critères impératifs, le SAIP est concerné par 16 critères.

Parmi ceux-ci, 11 sont validés avec une note de 4/4.

5 critères sont à retravailler :

- 3.14-2 : L'ESSMS Communique son plan de gestion de crise en interne et en externe.
- 3.13-2 : L'ESSMS Communique sur le traitement des événements indésirables auprès des parties prenantes.
- 3.12.3 : L'ESSMS Les professionnels analysent en équipe les plaintes et réclamations et mettent en place des actions correctives
- 3.12.2 : l'ESSMS communique sur le traitement des plaintes et réclamations aux parties prenantes.
- 3.11.1 : L'ESSMS définit, avec les professionnels un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées.

Les actions prévues pour 2026, en lien avec l'analyse du pré-rapport sont :

- 3.14-2 : Communiquer le plan de gestion de crise du SAIP de façon formalisée en externe
- 3.13-2 : Communiquer sur les événements indésirables et leur traitement de façon formalisée sous une forme globale à destination de l'ensemble des parties prenantes au sein des locaux.
- 3.12.3 : Expérimenter les outils récemment mis en place pour recenser les plaintes et réclamations et analyser les situations ainsi que d'éventuelles récurrences.
- 3.12.2 : Communiquer sur les plaintes et réclamations et leur traitement de façon formalisée sous une forme globale à destination de l'ensemble des parties prenantes au sein des locaux.
- 3.11.1 : Intégrer le plan de prévention au projet d'établissement.
- Finaliser l'actualisation du projet d'établissement.

RESSOURCES HUMAINES



6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS

Les ETP

Nombre d'ETP total retenus au budget 2025	11.43
Nombre d'ETP réels présents au 31.12.2025	14.51
Nombre d'ETP vacants au 31.12.2025	0
Nombre d'ETP réels exerçant une fonction de « management » ou de gestion d'équipe au 31.12.2025	1.24
Nombre de personnes physiques au 31.12.2025	20
Nombre de recrutements au cours de l'année	
Nombre de départs de personnes dans l'année	
Dont	
<ul style="list-style-type: none"> • Mobilité • Démission 	<ul style="list-style-type: none">

Répartition des effectifs par fonctions

Nombre d'ETP réels au 31.12.2025 :

Direction/Encadrement	1,24
Administration/Gestion	1,09
Restauration	2
Socio-éducatif	9,5
- Dont éducateur technique spécialisé	5
- Dont éducateur spécialisé	1
- Dont conseiller en insertion	1,5
- Dont moniteur éducateur	1
- Dont apprenti moniteur d'atelier	1
Paramédical	0,6
- Dont psychologue	0,6
Médical	0,08
TOTAL ETP REEL 31.12.25	14,51

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

Taux de qualification

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

6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES

Stagiaires gratifiés	1
Stagiaires non gratifiés	9
Services civiques	
TOTAL	10

6.3. SECURITE, ABSENTEISME

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

	Maladie (dont maladie professionnelle)		Accident du travail / trajet		Autres absences *		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
Administration/Gestion	63	1							63	1
Direction Encadrement	4	2			287	2			291	4
Personnel Psychologique et paramédical					6	2			6	2
Personnel Socio-Educatif	517	6	5	1	37	5	175	1	734	13
Total 2025	584	9	5	1	330	9	175	1	1094	20

* 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

Date de mise à jour du DUERP : 15/04/2025

6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

Choix organisationnels

Le chef de service pilote trois pôles d'interventions complémentaires : technique, insertion et santé. Il dispose de l'appui administratif à temps partiel d'une assistante de direction, d'une secrétaire de gestion et d'une comptable. Des comités de direction sont organisés hebdomadairement entre chef de service et directeur pour échanger sur les problématiques rencontrées, les axes de travail, l'état d'avancement des dossiers. Le directeur est présent sur le service SAIP a minima une fois par semaine, à l'occasion d'une réunion d'équipe pluri-disciplinaire.

Soutien aux pratiques

Les travailleurs sociaux disposent du soutien de l'analyse des pratiques proposées une fois par mois. Chaque professionnel peut également solliciter le chef de service au besoin et soumettre ses interrogations au collectif lors des réunions d'équipe.

Continuité des interventions, etc.

Le SAIP est ouvert 210 jours par an. Les professionnels veillent en dehors de ces espaces d'ouverture à la continuité de l'accompagnement dont peuvent avoir besoin certains usagers auprès d'autres partenaires sociaux, médico-sociaux ou de santé.

Entretiens professionnels

L'ensemble des entretiens professionnels fixés en 2025 ont été réalisés, conformément aux obligations réglementaires en la matière.

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
2	2 C	2 F	Direction et encadrement (1) Psychologue & Paramédical (1)	Repérage des adultes avec suspicion de TSA en établissement non spécialisé	21	CRA
2	2 NC	2 F	Socio-éducatif (2)	Comprendre et lutter contre le renoncement aux droits et aux soins	7	CPAM
2	2 NC	2 F	Socio-éducatif (2)	Mieux nous connaître pour mieux orienter vos publics au quotidien	7	CPAM
1	NC	F	Socio-éducatif	Rédiger des documents en Facile A Lire et à Comprendre (FALC)	14	FORMASENS
1	C	H	Psychologue & Paramédical	DU Thérapies Neurocognitives et comportementales	44	UMDPC Univ. de Bourgogne
1	NC	H	Socio-éducatif	Titre Moniteur d'Atelier 2025-2026 (apprentissage)	101	IRTESS
1	NC	H	Socio-éducatif	Maître d'apprentissage	21	IRTESS
11	1 C 10 NC	8 F 3 H	Direction et encadrement (1) Administration et Gestion (1) Socio-éducatif (9)	Premier secours en santé mentale	14	SEDAP
1	NC	H	Socio-éducatif	Recyclage titre Sauveteur Secouriste du Travail	7	AIST
13	2 C 11 NC	7 F 6 H	Direction et encadrement (1) Administration et Gestion (1) Socio-éducatif (10) Psychologue & Paramédical (1)	Incendie extincteurs	1	CHUBB
1	C	F	Direction et encadrement	Cercle des Managers	7	NEXEM
1	C	F	Direction et encadrement	Séminaire des chefs de service de l'Acodège : Cursus management	14	DIPSO'S Management
1	C	H	Direction et encadrement	Séminaire des directeurs et directeurs adjoints de l'Acodège : Cursus management	14	DIPSO'S Management

ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT



Analyse prospective

Le SAIP a poursuivi en 2025 sa dynamique d'ouverture en direction du milieu ordinaire pour y déployer notamment de nouvelles propositions d'action de formation en entreprise. Ainsi certains bénéficiaires qui évoluent habituellement au sein du 23 Couverts ont eu l'occasion, durant la semaine des handicaps organisée par la Ville de Dijon, de vivre une expérience immersive au sein du restaurant de l'Hôtel Mercure. Cette nouvelle aventure a permis d'observer la capacité des apprenants à transférer leurs compétences professionnelles, grâce notamment à la bienveillance et à la confiance des salariés. Nous avons choisi de ne pas informer les clients de notre présence, qui semblent-ils ne se sont aperçus de rien, rendant la situation de handicap des uns et des autres imperceptible. Nous avons également renforcé notre collaboration avec les magasins KIABI qui ont accueilli tout au long de l'année un petit collectif d'apprenants, accompagné d'un professionnel en immersion. Ce partenariat a été couronné par l'organisation d'un défilé de mode en public, où les apprenants du SAIP ont été invités à jouer les mannequins d'un jour, avec plaisir et fierté. Une autre enseigne, Leroy Merlin a permis la création d'un nouvel atelier immersif au sein du magasin, permettant aux apprenants d'évoluer dans un autre environnement commercial.

Outre ces expériences de mise en situation d'apprentissage en entreprise, le SAIP entend soutenir les bénéficiaires dans le renforcement de leur culture professionnelle. Ils sont ainsi régulièrement accompagnés dans les différents forums pour l'emploi, organisés par les collectivités territoriales de la métropole, entraînés aux techniques de recherche d'emplois, à la passation d'entretiens d'embauche ou à l'élaboration de CV.

Ils sont également invités à prendre davantage de place dans la formalisation des outils du service, à donner leur avis sur les modalités d'accompagnement proposées, à traduire les procédures en FALC ou à investir l'amélioration continue de la qualité.

L'ensemble de ces champs d'intervention vise à développer le pouvoir d'agir et l'auto-détermination des personnes accompagnées, en direction de leur insertion socio-professionnelle.

Axes de développement

Il est à noter que le mode de calcul de l'activité a été modifié au cours de l'année à la demande du financeur public. Cette nouvelle modalité excepte l'ensemble du travail réalisé par les professionnels à destination des publics accueillis, dès lors que ces derniers sont absents. Cette disposition pénalise le pourcentage d'activité réalisée et ne pourrait être compensée qu'en renforçant drastiquement les temps de "prise en charge". Ce développement des accompagnements "directs" suppose un développement des ressources humaines. Or l'ensemble du personnel est aujourd'hui mobilisé à 100% pour produire les résultats que nous connaissons. Un accompagnement de qualité, structuré et efficient rendu possible par toutes les démarches d'élaboration, de réflexion, de production technique, de rendu compte, de communication, d'évaluation, d'organisation et de coordination. En somme, l'un ne va pas sans l'autre, au risque de passer d'un accompagnement structurant à une prise en charge occupationnelle et donc de rebrousser chemin vis à vis du progrès social que nous avons connu jusque-là. Il nous faudra désormais trouver le moyen de développer notre activité, sans perdre en qualité.

Il est à ce propos à noter que l'évaluation externe préparée fin 2025 et réalisée en 2026 souligne s'il en était encore besoin, la qualité du service proposé par le SAIP.

À Dijon, le 24/04/2026

Patrice Durovray,
Directeur Général

Thomas Frigiolini
Directeur du SAIP



Service financé par



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ars
Agence Régionale de Santé
Bourgogne-
Franche-Comté



www.acodege.fr

SAIP (Service d'Accompagnement
à l'Insertion Professionnelle)

1, rue Saint Exupéry - BP 60044

21301 CHENÔVE Cedex

03 80 43 15 47

saip@acodege.fr