



www.facebook.com/LESPEP71



<http://www.pep71.org>

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025

PEP71



18 rue Colonel Denfert – 71100 Chalon-Sur-Saône
03.85.45.95.00 – siege@pep71.org

SOMMAIRE

03	Edito
04	Présentation de l'association
06	Notre raison d'être
08	Les chiffres clés 2025
09	Les faits marquants 2025
11	Les activités des Pôles
34	Activité du siège
42	La gestion propre
47	Les Ressources Humaines
55	Le service Qualité et Projets
57	La direction Administrative et Financière
60	Les orientations 2026

EDITO

L'année 2025 aura été, pour notre association, une année de transition et d'évolution profonde. Dans un contexte marqué par des tensions sociales, des incertitudes politiques et des contraintes croissantes sur les financements publics, notre secteur a dû, plus que jamais, faire preuve d'agilité et de capacité d'adaptation. La crise durable du recrutement continue de peser sur nos organisations, interrogeant à la fois le bien-être au travail des professionnels et la qualité de l'accompagnement des personnes que nous accueillons. Or, ces deux dimensions sont indissociables : « prendre soin » constitue le cœur de notre engagement, et suppose à la fois bientraitance des usagers et attention portée aux équipes.

Dans ce contexte exigeant, 2025 a également été marquée par une évolution majeure de notre organisation interne. En effet, près des deux tiers de notre équipe de direction, au siège comme au sein des pôles, ont été renouvelés au cours de l'année, à la suite de départs en retraite ou d'évolutions professionnelles. Cette dynamique s'est traduite par la prise de fonction de nouvelles directions, mais aussi par de nombreuses mobilités internes, témoignant de la vitalité de notre association.

Ces changements constituent une véritable opportunité. Ils permettent de conjuguer une connaissance fine de nos établissements et de nos publics avec des regards neufs, porteurs d'innovation et d'énergie. Ils traduisent aussi la confiance des professionnels dans notre projet associatif, en choisissant de s'y engager durablement et d'y évoluer.

Tout au long de l'année, nous avons poursuivi notre réflexion collective autour de nos fondamentaux, notamment à l'occasion de la Journée PEP consacrée au bien-être au travail et à la bientraitance. Ces thématiques, loin d'être théoriques, irriguent concrètement nos pratiques et guident nos choix. Elles nous invitent à trouver en permanence le juste équilibre entre les besoins des personnes accompagnées et les conditions d'exercice des professionnels.

Nous tenons à saluer l'engagement de l'ensemble des équipes, des administrateurs, ainsi que de nos partenaires, qui contribuent chaque jour à faire vivre nos valeurs de solidarité, de laïcité et d'inclusion. C'est grâce à cette mobilisation collective que nous pouvons continuer à répondre aux besoins des publics que nous accompagnons et à construire des réponses adaptées aux enjeux de notre territoire.

L'année 2025 aura ainsi posé les bases d'un nouveau cycle pour les PEP71. Forte de ces évolutions, notre association aborde l'avenir avec détermination, en poursuivant son ambition : accompagner chacun dans son parcours, avec exigence, humanité et innovation.



PRESENTATION ET ORGANISATION DE L'ASSOCIATION

Créées le 17 mars 1916, les PEP71 ont d'abord eu pour vocation d'apporter une assistance morale, matérielle et éducative aux orphelins de guerre. L'action en direction des personnes en difficulté ou en situation de handicap s'est développée plus significativement à partir des années 1970, pour connaître un essor important à compter des années 2000.

Acteurs reconnus de l'économie sociale et solidaire, les PEP71 structurent aujourd'hui leurs interventions autour de deux grands domaines d'activité complémentaires.

Le secteur Social, Médico-Social et Sanitaire (SMS) regroupe les établissements, services et dispositifs dédiés à l'accueil et à l'accompagnement d'enfants et d'adultes en situation de handicap, confrontés à des difficultés spécifiques ou en difficulté sociale.

Le champ des Politiques Éducatives et Sociales de Proximité (PESP) comprend quant à lui les actions de soutien à la parentalité, l'accompagnement de la petite enfance, l'insertion socioprofessionnelle ou par le logement, ainsi que le Service d'Assistance Pédagogique à Domicile (SAPAD) et la gestion associative de la Caisse de Solidarité.

À travers près de 80 dispositifs, la finalité des actions des PEP71 est d'œuvrer pour l'accès effectif de toutes et tous, enfants comme adultes, à l'ensemble des droits humains, dans une logique d'égalité et de respect des textes nationaux, européens et internationaux. Au-delà de l'accompagnement individuel, l'association agit en faveur de l'émancipation des personnes accompagnées et de leur accès aux droits communs, contribuant ainsi à la construction d'une société inclusive.

La gouvernance des PEP71 repose sur des bénévoles, adhérents élus au Conseil d'Administration (CA) qui constituent le collège majoritaire « Bénévoles » ; certains d'entre eux siègent également au Bureau associatif. Des collèges « Salariés » et « Bénéficiaires » ont récemment été créés ; leurs représentants participent aux travaux du CA, sans siéger au Bureau.

Le Conseil d'Administration définit la stratégie et les orientations politiques de l'association, en réponse aux évolutions sociétales et aux besoins des publics accompagnés. Il est composé de membres élus par l'Assemblée Générale pour une durée de trois ans, avec un renouvellement par tiers chaque année, et se réunit au moins quatre fois par an.

Le Bureau Associatif, élu par le Conseil d'Administration, comprend jusqu'à dix membres, dont un président, un trésorier, un secrétaire et des vice-présidents. Instance de pilotage et d'adaptation continue des orientations associatives, il prépare les dossiers soumis au CA, en assure le suivi et se réunit au moins dix fois par an. Les personnels de direction du siège participent aux séances avec voix consultative et accompagnent la présidence sur les sujets relevant de leurs compétences.

Bien que bénévole, la gouvernance des PEP71 se caractérise par un fort engagement. Les réunions du Bureau, organisées de manière mensuelle permettent d'aborder l'ensemble des enjeux stratégiques, humains, budgétaires, immobiliers et associatifs.

Cette implication garantit aux administrateurs une connaissance approfondie des dossiers et un contrôle éclairé de l'administration de l'association, dans le respect des valeurs fondatrices des PEP71.

NOTRE RAISON D'ÊTRE



Depuis plus d'un siècle, les PEP71 agissent pour prévenir et réduire les inégalités sociales et de destin, en s'appuyant sur les leviers de la solidarité, de l'éducation et de l'accompagnement.

Fidèles à leurs racines associatives et à leur histoire, les PEP71 accompagnent les enfants, les adultes et leurs familles confrontés à des situations de handicap, de vulnérabilité, d'exclusion sociale, de maladie ou de dépendance. Leur action vise non seulement à répondre aux besoins individuels, mais aussi à créer les conditions d'une émancipation durable, permettant à chacun d'accéder au droit commun, dans une société plus juste et plus inclusive.

Les valeurs qui fondent l'engagement des PEP71 sont celles de la laïcité, de la liberté, de l'égalité, de la fraternité, de la citoyenneté et de la paix. Elles s'expriment dans une conception humaniste de l'action sociale, qui rejette toutes les formes de discrimination et de ségrégation, et affirme le respect des personnes, de leurs choix, de leur dignité et de leur droit à l'autodétermination. Cet engagement s'accompagne d'une attention constante portée à la protection des données personnelles et à la confidentialité des informations.

Le projet associatif 2024–2028 s'inscrit dans un contexte de profondes mutations sociales, environnementales et sociétales. Face à ces enjeux, les PEP71 font le choix d'une transformation responsable de leurs pratiques en inscrivant pleinement leur action dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO), en cohérence avec leur appartenance à l'Économie Sociale et Solidaire. Cette orientation traduit la volonté de concilier utilité sociale, viabilité économique et responsabilité environnementale.

Structuré autour de cinq grandes ambitions, le projet associatif affirme la priorité donnée à l'accompagnement des personnes vulnérables, au renforcement de leur pouvoir d'agir et à leur inclusion dans le monde ordinaire. Il vise également à consolider un mode de gouvernance éthique, participatif et engagé, et à affirmer l'association comme un employeur responsable.

Le projet porte par ailleurs une attention renforcée à la réduction de l'impact environnemental, à l'intégration des enjeux écologiques dans l'ensemble des projets conduits, ainsi qu'à la promotion de pratiques durables auprès des professionnels et des publics accompagnés. Enfin, il affirme la volonté des PEP71 d'être un acteur de territoire reconnu, travaillant en partenariat avec les institutions, les collectivités et les acteurs locaux, au plus près des besoins des habitants et des réalités d'implantation des établissements et services.

À travers ce projet associatif, les PEP71 réaffirment leur engagement collectif au service de l'intérêt général et leur ambition de contribuer activement à la construction d'une société inclusive, solidaire et durable.

Affirmer notre mode
de gouvernance



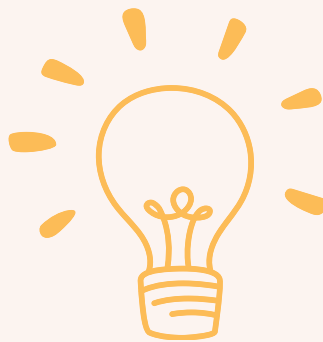
Accompagner les
personnes vulnérables



Réduire notre impact
environnemental



Nos Ambitions



Inscrire l'association
dans l'Économie Sociale
et Solidaire



Être un acteur de
territoire



LES CHIFFRES CLÉS



6 123

**Personnes
accompagnées**



110

Adhérents



500

Salariés

443

ETP global



78

Dispositifs



35 463 m²

Surface de locaux



33,5 M€

Budget global

LES FAITS MARQUANTS 2025



→ Fermeture du Dispositif d'accompagnement en Santé Mentale (DASM)

Mis en œuvre en 2024, le Dispositif d'Accompagnement en Santé Mentale (DASM) s'inscrivait dans une volonté de renforcer la prise en compte des problématiques psychiques dans les parcours d'insertion des Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (BRSA). Il avait pour ambition d'outiller et de soutenir les professionnels de l'insertion dans l'identification des troubles psychiques, souvent peu visibles, et de contribuer à lever les freins à l'accès à l'emploi ou à la formation liés à la santé mentale.

Ce dispositif a permis de favoriser une meilleure compréhension des situations individuelles et d'initier des dynamiques partenariales autour des enjeux de santé mentale. Il a ainsi constitué une première réponse opérationnelle à des besoins croissants repérés sur le territoire.

Toutefois, en dépit de l'intérêt des actions engagées et des besoins confirmés, le DASM a cessé son activité en 2025, à la suite de l'arrêt de son financement.

→ Fin du conventionnement PEP71 pour l'ISCG de Mâcon et redéploiement sur le territoire du Louhannais

L'année 2025 marque également la fin du conventionnement entre les PEP71 et les services finançant la mise en œuvre de l'Intervention Sociale en Commissariat et Gendarmerie (ISCG) à Mâcon. Cette collaboration, qui a pris fin au 31 décembre 2025, permettait le déploiement d'un professionnel du pôle violences intrafamiliales de l'association afin d'assurer un accompagnement social de proximité auprès des publics accueillis par les forces de l'ordre. Cet accompagnement est toujours opéré sur le territoire, mais par un personnel recruté par la collectivité publique.

Ce dispositif contribue à une prise en charge globale des situations, notamment en matière de vulnérabilités sociales, de violences intrafamiliales ou de ruptures de parcours, en facilitant l'articulation entre les acteurs de la sécurité et du champ social.

Dans une logique de continuité des missions et d'adaptation aux dynamiques territoriales, la professionnelle concernée poursuit désormais ses interventions dans le cadre d'un nouveau partenariat avec l'intercommunalité du Louhannais. Ce redéploiement permet de maintenir une expertise en intervention sociale de proximité, tout en répondant à des besoins identifiés sur ce territoire.

→ Ouverture et développement de services : une dynamique soutenue par les politiques publiques

Dans le cadre du plan national des « 50 000 solutions », annoncé lors de la Conférence nationale du handicap de 2023, l'année 2025 s'inscrit dans une dynamique de développement et de transformation de l'offre médico-sociale. Ce plan ambitieux vise à renforcer les réponses apportées aux personnes en situation de handicap et à favoriser des parcours plus fluides, inclusifs et personnalisés à l'horizon 2030.

C'est dans ce contexte que les PEP71 ont poursuivi leur engagement en faveur de l'adaptation et du renforcement de leur offre, avec plusieurs réalisations concrètes en 2025 :

- L'ouverture d'un Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH) sur le territoire du Parodien, venant compléter les dispositifs existants et renforcer l'accompagnement en milieu ordinaire ;
- Le renforcement des Pôles de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE) du pôle inclusion sociale, permettant d'apporter des réponses plus souples et modulaires aux besoins des personnes ;
- Le développement de solutions de répit sur le pôle autisme, afin de mieux soutenir les aidants et sécuriser les parcours ;
- Le lancement de l'extension du Centre Médico-Psycho-Pédagogique (CMPP) sur le territoire mâconnais. Ce projet, bien qu'ayant rencontré des contraintes d'ordre immobilier, demeure une priorité forte. Un renforcement des moyens financiers est d'ores et déjà acté pour 2026 afin d'améliorer l'offre sur ce secteur.

Au-delà de ce plan structurant, d'autres évolutions significatives sont venues compléter cette dynamique :

- La mise en œuvre de la Plateforme de Coordination et d'Orientation (PCO) pour les enfants de 7 à 12 ans, renforçant le repérage et l'accompagnement précoce des troubles du neurodéveloppement ;
- L'extension du SESSAD sur le territoire de Louhans, permettant d'élargir l'accès à l'accompagnement en milieu de vie ordinaire ;
- La création de places supplémentaires en Intermédiation Locative (IML) dans le champ des violences intrafamiliales, répondant à des besoins croissants de mise en sécurité et d'accompagnement des personnes.

Ces développements témoignent de la capacité des PEP71 à s'inscrire dans les priorités nationales tout en répondant aux besoins spécifiques du territoire. Ils s'accompagnent toutefois d'enjeux importants en matière de ressources humaines, dans un contexte de tensions persistantes sur le recrutement.

Par ailleurs, ces ouvertures et extensions s'inscrivent dans un environnement global contraint, marqué également par la réduction ou l'arrêt de certains financements. Ainsi, comme évoqué précédemment, certains dispositifs ont été amenés à cesser leur activité en 2025, à l'image du Dispositif d'Accompagnement en Santé Mentale ou de l'intervention sociale en commissariat et gendarmerie sur le secteur mâconnais.

Dans ce contexte, l'association demeure particulièrement attentive à l'accompagnement des professionnels concernés par ces évolutions. Chaque situation fait l'objet d'un suivi individualisé, avec la recherche systématique de solutions de repositionnement en interne, afin de préserver les compétences et de maintenir l'emploi au sein des PEP71.

LES ACTIVITES DES POLES 2025





Conseil d'Adm

Bure

Siège S

Directrice Générale
Directrice Administrative et
Directrice Qualité et Pr
Directrice des Ressources H

Pôle Intervention Précoce

Melanie ENGEL

CAMSP

Autun
 Chalon sur Saône
 Charnay les Mâcon
 Le Creusot
 Montceau les Mines

EDAP

Charnay les Mâcon

PCO 0-6 ans

Charnay les Mâcon
 Paray le Monial

PCO 7-12 ans

Mâcon

PCPE

Chalon sur Saône
 Louhans
 Paray le Monial

Pôle Soutien à la Parentalité

Stephanie GAY

CMPP

Chalon sur Saône
 Mâcon

ER

Chalon sur Saône

VPT

Chalon sur Saône

Pôle Inclusion scolaire

Michelle DEMORTIERE

SESSAD DI-TC

Louhans
 Saint Rémy

SESSAD DA

Chalon sur Saône

EMAPT

Chalon sur Saône
 Louhans

EDE

Louhans

DAR

Louhans

Pôle Dispositif Autisme

Frederique GALLAND

IME

Saint Rémy

Dispositif de répit

Saint Rémy

Villa Orbize

Bey

SESSAD TSA

Branges
 Virey le Grand

UEMA

Branges
 Chalon sur Saône

UEEA

Saint Rémy

EMAPT

Chalon sur Saône
 Louhans

GEM

Tournus

Pôle Protection de l'Enfance

Salvatore GONZALEZ

MECS

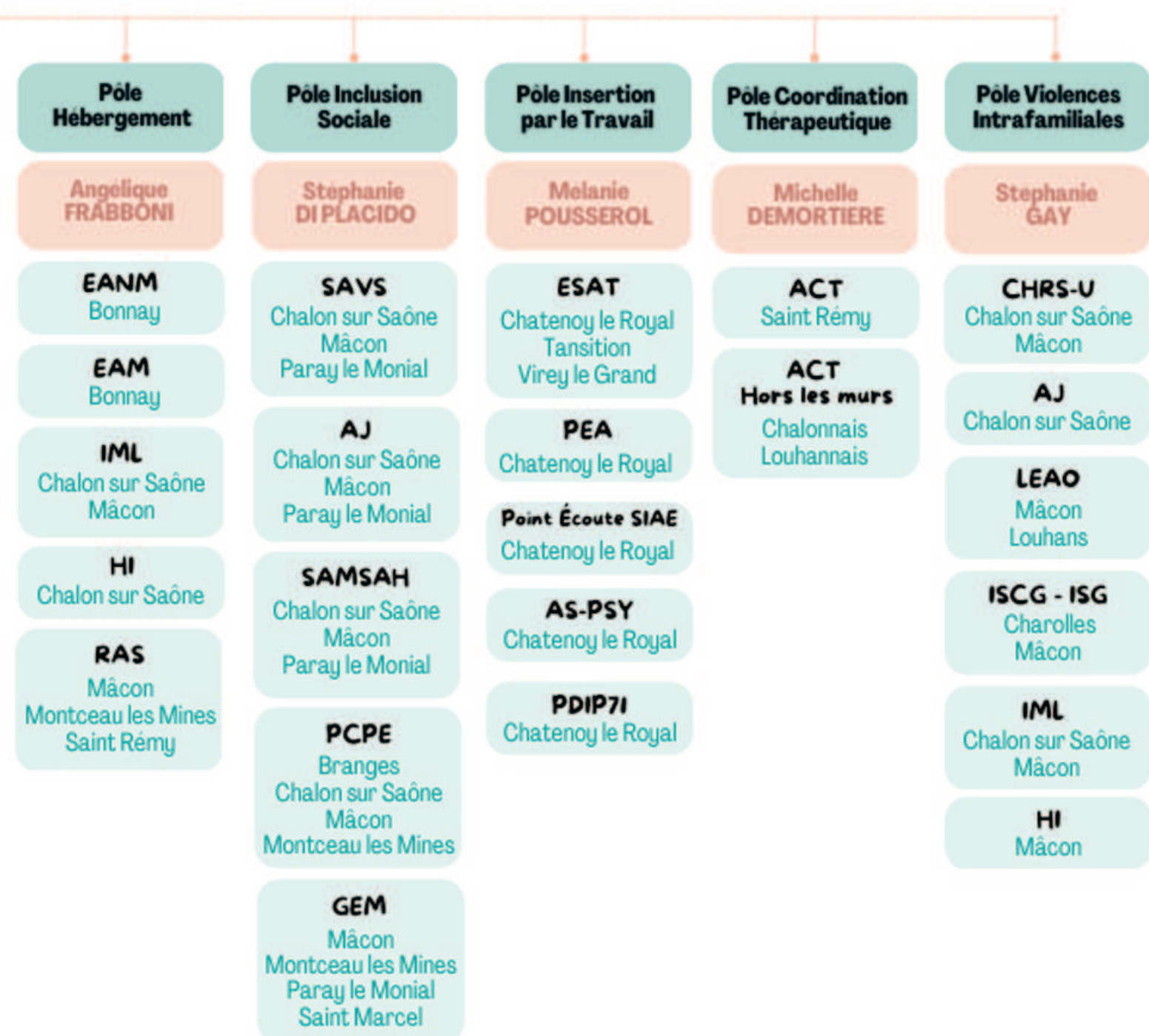
Hébergement
 AEMO RH
 AED RH
 Vaudebarrier

PAD

Vaudebarrier

Social

Blandine GONTHIER
et Financière Laurence DENIS
Projets Mélanie PETEUIL
Humaines Sandra COGNARD



PÔLE INTERVENTION PRÉCOCE



CARTE D'IDENTITÉ

TYPES DE DISPOSITIFS

CAMSP

PCPE

PCO

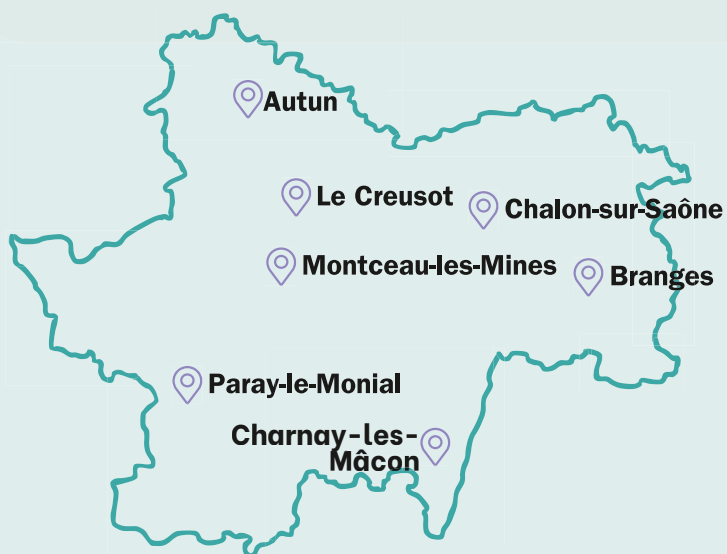
FILE ACTIVE

980

77

1 183

TERRITOIRE COUVERT



PCO : Départemental

CAMSP : Chalon-sur-Saône, Charnay les Maçon, Montceau les mines, Le Creusot, Autun

PCPE : Branges, Paray-le-Monial, Chalon-sur-Saône

*CAMSP : Centre d'Action Médico-Sociale Précoce

*PCPE : Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées **14**

*PCO : Plateforme de Coordination et d'Orientation

ACTIONS MENÉES



SENSIBILISATION DES ENSEIGNANTS RASED

aux TND, le repérage
et l'adressage à la
PCO 7-12ans



RENCONTRE DES STRUCTURES PETITE ENFANCE

pour sensibiliser au repérage
des TND



FORMATION DES ENSEIGNANTS ET AESH

sur la gestion des émotions et des
comportements au sein d'une classe,
troubles du langage

SESSIONS DE FORMATION À DESTINATION DES SALARIÉS :



- Enfants agités TDAH et trouble des fonctions exécutives (18 professionnels)
- Habiletés parentales et Burn Out (57 professionnels)
- TSA et HPI (17 professionnels)
- MADBB (1 psychomotricienne et 1 EJE)
- Parentalité, interculturalité et handicap (CAMSP Chalon)
- Classeur de communication (1 orthophoniste)
- Comment aider l'enfant à réguler ses émotions (1 psychomotricienne)



PÔLE DISPOSITIF AUTISME

CARTE D'IDENTITÉ

DAME ORBIZE

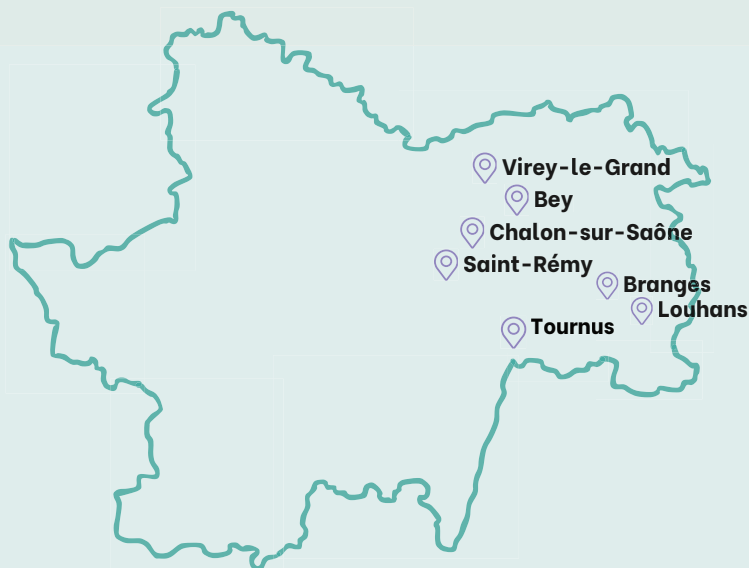
- IME - IME-HLM - Villa Orbize
- SESSAD TSA Virey et Branges
- UEMA B et UEMA C et UEEA
- Dispositif Répit

FILE ACTIVE

164

bénéficiaires

TERRITOIRE COUVERT



**Dispositif Répit - IME-
HLM-Villa Orbize :**
Départemental

PMO : Max 30 kms

*IME : Institut Médico Éducatif HLM : Hors les Murs

*SESSAD TSA : Service d'Éducation Spéciale et de Soins A Domicile - Trouble du Spectre de l'Autisme

*UEEA : Unité d'Enseignement Élémentaire Autisme

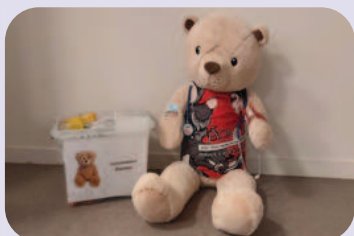
*UEMA : Unité d'Enseignement Maternelle Autisme

ACTIONS MENÉES



HABITUATION AUX SOINS

sur l'ensemble du pôle



OUVERTURE IME HLM

en septembre 2025



MISE EN OEUVRE OPÉRATIONNELLE DE GROUPE DE VIE INTIME, AFFECTIVE ET SEXUELLE

au SESSAD TSA de Virey Le grand



PÔLE PROTECTION DE L'ENFANCE



CARTE D'IDENTITÉ

TYPES DE DISPOSITIFS

Hébergement

FILE ACTIVE

34

Dispositif Accueil Spécifique (DAS)

10

Dispositif d'Accompagnement Familial (DAF)

6

TERRITOIRE COUVERT

Les enfants accompagnés sont issus des 3 territoires (Chalon sur Saone/Macon - Paray le Monial/Montceau les Mines)



ACTIVITÉ RÉALISÉE 2025

Hébergement

9 866

journées d'accueil

93.2%

de taux d'occupation

27 places

+ 2 places d'urgence

DAS

2 778

journées d'accueil

95.1%

de taux d'occupation

8

places

AEMO RH / AED RH

1 852

journées d'accueil

84.6%

de taux d'accompagnement

6

accompagnements

ACTIONS MENÉES



MAITRISE DE SOI/ MAITRISE DE L'AUTRE

Mise en place d'une formation atypique avec un coach sportif pour appréhender des gestions dites de crises des enfants et travailler la cohésion des équipes pluridisciplinaires (16 sessions de formation)

ACTIVITÉS INSTITUTIONNELLES



De la joie et des sourires ...



PÔLE INCLUSION SOCIALE



CARTE D'IDENTITÉ

TYPES DE DISPOSITIFS

SAVS

SAMSAH

Accueil de jour

PCPE Le Lien

GEM

FILE ACTIVE

184

102

110

88

114

OBJECTIFS PRINCIPAUX

- Favoriser l'autonomie des personnes
- Maintenir ou restaurer les liens sociaux
- Permettre l'accès aux droits et à la vie citoyenne
- Lutter contre l'exclusion et la stigmatisation

TERRITOIRE COUVERT



Intervention sur les
3 territoires d'action
sociale de Saône et Loire

ACTIONS MENÉES



A L'OCCASION DES SEMAINES DE LA SANTÉ MENTALE

Le groupe thématique de l'accueil de jour de Macon a fait découvrir sa bibliothèque vivante : les livres sont des personnes, les pages sont des histoires de vie, et chaque échange est une rencontre pleine d'humanité. Ce projet s'inscrit dans une démarche de déstigmatisation des troubles psychiques. L'objectif est de déjouer les stéréotypes et modifier les représentations.

L'accueil de jour de Paray a réalisé un recueil d'œuvre sur la santé mentale avec le CLSM du Pays Charollais Brionnais suite à l'exposition "Sensibilisation à la santé mentale." Troublantes, bousculantes, profondes, percutantes... ces œuvres sont des témoignages sincères sur des quotidiens et des parcours de vie.



PROJET COLLECTIF ET CULTUREL AVEC LE CNAREP

Projet mené dans le cadre de Chalon dans la Rue avec la compagnie Polymorphe, impliquant sept personnes accompagnées dans un parcours artistique et culturel. Les participants ont créé des décors (méduses), participé au tournage d'un film sous-marin et contribué à un court métrage diffusé au festival. Ce projet a favorisé l'inclusion, la valorisation des compétences et le sentiment de réussite, tout en illustrant l'importance des partenariats culturels dans l'accompagnement social.



PÔLE SOUTIEN À LA PARENTALITÉ



CARTE D'IDENTITÉ

TYPES DE DISPOSITIFS

Espace de Rencontre Enfants-Parents

Visites en Présence d'un Tiers

Centre Médico Psycho Pédagogique

FILE ACTIVE

109 enfants

35 enfants

258 enfants

FINALITÉS

SSP :

- Maintenir, restaurer ou reconstruire le lien parent-enfant.
- Garantir l'intérêt supérieur de l'enfant.
- Soutenir l'exercice de la parentalité dans un cadre sécurisé

CMPP :

- Repérage, diagnostic et accompagnement des troubles du neuro-développement
- Soutien global à l'enfant, à l'adolescent et à sa famille.

TERRITOIRE COUVERT



Intervention sur tout
le **département de
Saône-et-Loire**

ACTIONS MENÉES



RELANCE DE L'EXPÉRIENCE PORTES OUVERTES CMPP

en septembre 2025 le CMPP a proposé aux familles et aux partenaires une journée de portes ouvertes qui sera renouvelé en septembre 2026.



ENGAGEMENTS DES DÉMARCHES ET TRAVAUX POUR OUVERTURE CMPP MACON

des locaux ont été achetés et des travaux ont été engagés pour une ouverture du CMPP de Mâcon à l'automne 2025. L'ouverture au public est espérée dans les jours/semaines à venir



PÔLE VIOLENCES INTRAFAMILIALES

CARTE D'IDENTITÉ



TYPES DE DISPOSITIFS

CHRS L'Ecluse

Accueil de Jour (AJ) & LEAO

ISCG / ISG – Intervenant Social

Hébergement d'Urgence (HU)

ALT – Allocation Logement Temporaire

IML – Intermédiation Locative

FILE ACTIVE

22 familles

215 victimes

276 victimes

9 familles

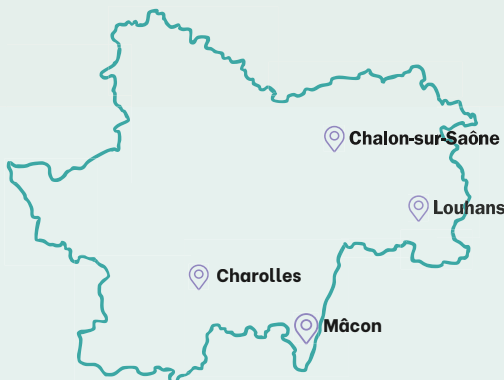
4 familles

25 familles

FINALITÉS

- Protéger et mettre en sécurité les victimes
- Permettre l'écoute, le répit et la reconstruction
- Favoriser l'autonomie et l'accès aux droits
- Proposer un accompagnement global : social, éducatif, psychologique, logement, professionnel

TERRITOIRE COUVERT



- Département de la Saône-et-Loire
- Présence principale à Chalon-sur-Saône, Mâcon et Charolais-Brionnais

ACTION MENÉE

RÉSIDENCE DE LA COMPAGNIE "RÊVER TOUT HAUT"



participation des personnes accompagnées
à la préparation du spectacle "les Etres
Humaines".

La première représentation u spectacle a eu
lieu à la Journée PEP71 du 5 décembre 2025.



PÔLE INCLUSION SCOLAIRE



CARTE D'IDENTITÉ

TYPES DE DISPOSITIFS

SESSAD DI-TC

EMAPT-EDE

Dispositif d'Auto-Régulation

SESSAD DA

FILE ACTIVE

111

61

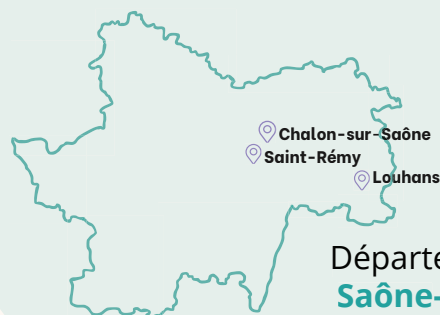
7

37

FINALITÉS

- Favoriser l'inclusion scolaire
- Prévenir les ruptures de parcours
- Développer l'autonomie
- Accompagner les familles et les équipes

TERRITOIRE COUVERT



Département de
Saône-et-Loire

ACTIONS MENÉES



ATELIER MUSIQUE ET EMOTIONS - SESSAD SAINT-REMY

exprimer ses émotions avec le corps
sur de la musique afin de faciliter
l'expression verbale



CRÉATION D'UN FILM DE PRÉSENTATION - DAR

avec diffusion sur le site internet des PEP
71 et de la cité scolaire Henri Vincenot

CRÉATION D'UN TROMBINOSCOPE À L'EMAPT

Quatre jeunes ont créé le trombinoscope de l'EMAPT, facilitant l'identification des professionnels. Le projet, mené de façon participative, leur a permis d'exprimer leurs idées, de travailler ensemble et de devenir acteurs de leur accompagnement. Cette implication a renforcé leur capacité à faire des choix et leur autodétermination.



EDUCATEUR DANS L'ÉCOLE

Activités communes (à la ludothèque de Louhans) durant les vacances scolaires de printemps avec le SESSAD de Louhans pour des enfants accompagnés, par l'Educateur Dans l'Ecole, en attente d'admission en SESSAD



JOURNÉE SPORT ADAPTÉ EN JUN 2025 - SESSAD DI-TC

organisée par la ligue de sport adapté Bourgogne Franche Comté à la prairie St Nicolas de St Marcel



ECRITURE ET ENREGISTREMENT D'UN TEXTE - SESSAD DI-TC LOUHANS

Projet de groupe avec un rappeur pour 6 jeunes adolescents en mars 2025



SENSIBILISATION SUR LA SURDITÉ - SESSAD DA

auprès des équipes pédagogiques et des enseignants



GROUPE POUR ADOS - SESSAD DA

avec la volonté d'introduire la vie intime, affective et sexuelle (12 dates sur l'année en période scolaire + 3 sorties exceptionnelles pendant les vacances. 5 jeunes concernés)



CAFÉ DES PARENTS - SESSAD DA

avec 4 dates sur l'année scolaire et divers thèmes abordés : scolarité / activités extra scolaires / parcours. 6 familles concernées sur cette première année



PÔLE COORDINATION THÉRAPEUTIQUE



CARTE D'IDENTITÉ

TYPES DE DISPOSITIFS

Appartements de Coordination Thérapeutique

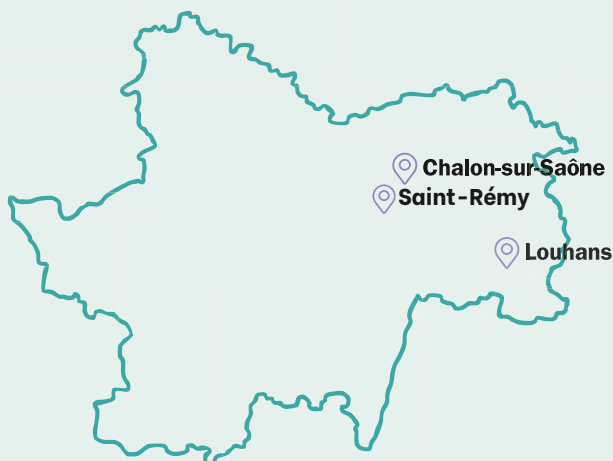
FILE ACTIVE

24 bénéficiaires

CARACTÉRISTIQUES

Les ACT représentent une réponse essentielle pour les personnes confrontées à la précarité sociale, à l'isolement, associées à une maladie chronique ou évolutive grave. En collaboration étroite avec les professionnels du secteur sanitaire, social et médicosocial, nous visons à apporter un soutien complet à ces personnes vulnérables, favorisant ainsi leur bien-être et leur rétablissement.

TERRITOIRE COUVERT



Département de
Saône-et-Loire

ACTIONS MENÉES



LES VENDREDIS TOUS ENSEMBLE ET LE COLLECTIF AUX ACT

Les "vendredis tous ensemble" organisés une fois par mois ont pour objectif de favoriser le lien social et de coconstruire les activités en fonction des attentes et des souhaits des personnes accompagnées.

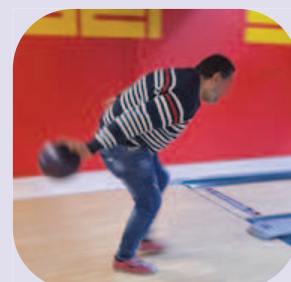


SORTIE À L'AQUARIUM DE LYON



LES LOISIRS

Plusieurs activités organisées ont été proposées, comme la pétanque, le bowling ou encore des séances de cinéma. Les personnes accompagnées ont également pu assister à un match de basket. Enfin, un rassemblement convivial a été organisé autour d'un barbecue estival.



PÔLE HÉBERGEMENT



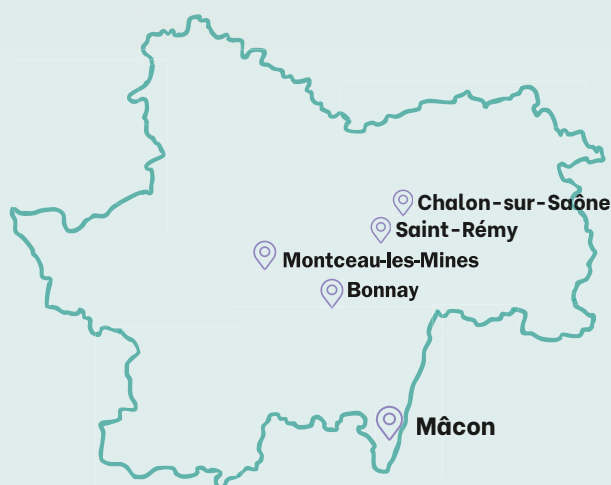
CARTE D'IDENTITÉ

TYPES DE DISPOSITIFS

FILE ACTIVE

EAM : Etablissement d'Accueil Médicalisé	29
EANM : Etablissement d'Accueil Non Médicalisé	28
RAS : Résidence d'Accueil et Services	69
HI-AVP : Habitat Inclusif Aide à la vie partagé	9
IML : Intermédiation locative	11

TERRITOIRE COUVERT



Département de
Saône-et-Loire

ACTIONS MENÉES



COMÉDIE MUSICALE

Les participants ont pris part à un projet de comédie musicale favorisant l'expression artistique, la confiance en soi et la cohésion du groupe. À travers le chant et la danse, chacun a pu s'impliquer selon ses capacités dans une ambiance conviviale et valorisante



ACTIVITÉS HORS LES MURS

Elles offrent aux résidents l'opportunité de sortir du cadre habituel pour découvrir de nouveaux lieux et activités. Elles favorisent l'autonomie, la socialisation et l'inclusion dans la vie locale



SORTIE INCLUSIVE

permet aux résidents de découvrir un environnement extérieur tout en favorisant l'inclusion sociale. Elle a contribué à renforcer les liens entre les participants et à encourager l'ouverture vers l'extérieur dans un cadre sécurisé et accompagné



RECYCLAGE BOUTEILLES ET BOUCHONS

sensibilise les participants aux enjeux du développement durable à travers le tri et la collecte de matériaux recyclables. Elle valorise l'implication citoyenne et encourage des comportements écoresponsables au quotidien



PAPOTIN

Inspiré des interviews sans filtre, Le Papotin a permis aux locataires de poser librement leurs questions au Maire, dans un climat bienveillant. Malgré l'aspect intimidant, plusieurs participants se sont exprimés avec humour et naturel, enregistrement audio à l'appui

Pourquoi une charte ?



CHARTRE HABITAT INCLUSIF

Les locataires de l'habitat inclusif ont travaillé tout au long de l'année 2025 à l'écriture d'une charte. Après plusieurs réunions en présence de M. Petit et Mme Flachy, la Charte a été validée.



PÔLE INSERTION PAR LE TRAVAIL



CARTE D'IDENTITÉ

TYPES DE DISPOSITIFS

ESAT : Établissement d'Aide par le Travail

PEA : Plateforme Emploi Accompagné

PDIP : Pôle Départemental d'Insertion Professionnelle

DASM : Dispositif d'Appui en Santé Mentale

Point d'écoute - SIAE

AS-PSY : Appuis Spécifiques Handicap Psychique

FILE ACTIVE

143 travailleurs

146 bénéficiaires

181 bénéficiaires

60 bénéficiaires

520 bénéficiaires

63 bénéficiaires

POSITIONNEMENT

- Accompagnement médico-social et professionnel
- Inclusion et insertion vers le milieu ordinaire de travail

TERRITOIRE COUVERT



- **ESAT**: Agglomération chalonnaise
- **SAT**: département de la Saône et Loire

ACTIONS MENÉES



RENFORCEMENT DE L'AUTODÉTERMINATION

60 travailleurs ont participé à un cycle de formation dédié au choix, à l'expression des besoins, à la connaissance des droits et à la projection professionnelle. Ces temps ont favorisé une participation plus active aux décisions les concernant.



ACTIONS DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION

135 heures d'interventions ont été proposées autour de thématiques essentielles : vie affective et sexuelle, bilans de santé, prévention diabète et addictions, droits et devoirs, insertion... Elles ont contribué à sécuriser les parcours et à renforcer l'autonomie.



MISES EN SITUATION PROFESSIONNELLE (MISPE)

39 personnes ont été accueillies en immersion professionnelle sur prescription MDPH. Ces périodes ont permis d'évaluer les compétences, d'affiner les projets professionnels et, pour certaines, de préparer une entrée en ESAT



MISE EN PLACE D'UN FRIGO CONNECTÉ

au sein de la Maroquinerie THOMAS



INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE

2 travailleurs ont signé un CDI :

- un travailleur du site de Châtenoy recruté par CGP Horse Feed ;
- un travailleur du Site de Transition recruté par Concentrix.

Ces réussites illustrent la qualité de l'accompagnement individualisé et des partenariats entreprises-ESAT



ACTIVITÉ DU SIÈGE 2025



→ Recrutements et accompagnement des évolutions managériales

L'année 2025 a été marquée par une forte mobilisation des équipes du siège, en lien direct avec le renouvellement important des équipes de direction. Dans un contexte de recomposition managériale, le siège a joué un rôle central d'appui, de structuration et de sécurisation des prises de poste. Cet accompagnement s'est traduit par un soutien de proximité aux nouveaux directeurs et directrices de pôle, tant sur les dimensions stratégiques qu'opérationnelles : appropriation des enjeux associatifs, clarification des périmètres d'intervention, appui à la conduite de projets et à l'animation des équipes.

Au-delà de cet accompagnement individualisé, le siège a veillé à maintenir la continuité de fonctionnement de l'association, tout en favorisant la cohérence des pratiques et la diffusion d'une culture commune. Les fonctions ressources – ressources humaines, finances, qualité et projets – ont été particulièrement sollicitées pour sécuriser les organisations, accompagner les transitions et soutenir les dynamiques collectives.

Cette année a ainsi permis de poser les bases d'un collectif de direction renouvelé, en favorisant les temps d'échanges, de coordination et de partage d'expériences. Elle confirme le rôle structurant du siège comme garant du cadre, mais aussi comme levier d'appui au développement et à la transformation de l'association.

→ Le siège, un appui structurant face aux situations complexes

L'année 2025 a été marquée par la récurrence de situations de tension au sein de plusieurs établissements de l'association, notamment liées à des situations de violence des bénéficiaires, et des niveaux d'absentéisme particulièrement élevés. Ces épisodes, parfois brutaux et massifs, ont fortement déstabilisé l'organisation, accru la pression sur les équipes présentes et mis à l'épreuve la continuité de l'accompagnement proposé aux personnes accueillies.

L'exemple du foyer Pierre Besseige, à l'été 2025, en constitue une illustration significative. L'établissement a traversé une crise institutionnelle majeure, caractérisée par un absentéisme important au sein de l'équipe éducative, une désorganisation du fonctionnement quotidien et une dégradation sensible des conditions de travail.

Les professionnels ont exprimé une surcharge liée aux remplacements permanents, un épuisement tant physique qu'émotionnel, ainsi qu'un sentiment de perte de sens dans l'exercice de leur mission. Une situation comparable a également été observée à l'EANM et à l'EAM des Avouards à l'automne 2025, où la question des violences exercées par certains bénéficiaires à l'encontre des professionnels a constitué un facteur majeur de tension et d'usure.

Ces constats mettent en lumière plusieurs effets convergents : la nécessité pour certains de s'arrêter pour préserver leur santé, une difficulté croissante à remplacer les professionnels absents, mais aussi une réalité plus large, révélatrice des évolutions sociétales à l'œuvre. La complexification des publics accompagnés, les tensions sur les métiers du lien et la fragilisation des collectifs de travail constituent désormais des enjeux structurants pour notre secteur.

Dans ce contexte, le siège a pleinement joué son rôle d'appui aux pôles, en apportant une vision extérieure, distanciée et objectivée des situations. Cette position permet de dépasser les tensions internes, d'analyser les dysfonctionnements avec recul et d'identifier des leviers d'action adaptés. Concrètement, cet appui s'est traduit par la mise en œuvre de diagnostics approfondis, fondés sur des espaces d'expression dédiés aux professionnels et des temps d'échanges collectifs, permettant de partager une lecture commune des difficultés rencontrées.

Il s'est également traduit par l'engagement de mesures opérationnelles visant à sécuriser les organisations : mobilisation de renforts internes, recours à des contrats temporaires, ajustement des modalités d'accueil, accompagnement des équipes d'encadrement et renforcement du dialogue avec les partenaires institutionnels.

Au-delà de la gestion de l'urgence, ces épisodes ont permis de tirer des enseignements essentiels pour l'avenir : nécessité de renforcer les espaces de régulation, d'accompagner les équipes dans la durée, de soutenir les fonctions managériales et de faire évoluer les organisations pour mieux répondre aux réalités du terrain.

Dans ce cadre, le siège s'affirme comme un acteur clé de la transformation de l'association. À la fois garant du cadre institutionnel et facilitateur de solutions, il contribue à soutenir les pôles dans les moments les plus complexes, en articulant écoute du terrain, analyse des situations et mise en œuvre de réponses adaptées.

Cette fonction d'appui, aujourd'hui pleinement stratégique, s'est progressivement imposée comme un levier essentiel pour faire face aux défis actuels et à venir du secteur médico-social. Là où elle relevait auparavant d'interventions ponctuelles, elle tend désormais à s'inscrire dans le quotidien des missions du siège, traduisant une évolution profonde des besoins d'accompagnement des pôles et des réalités du terrain.

Dans ce cadre, la qualité du dialogue social constitue un appui déterminant : les relations de travail constructives avec le CSE et les délégués syndicaux permettent de partager les constats, d'objectiver les situations et de construire collectivement des réponses adaptées aux difficultés rencontrées.

➔ RSO, L'association se saisit de son impact environnemental

Dans le cadre de la mise en œuvre de son projet associatif 2024-2028 et de sa volonté affirmée de structurer une démarche de Responsabilité Sociale des Organisations (RSO), l'association a procédé en 2025 au recrutement d'une chargée de mission RSO en contrat à durée déterminée de 18 mois.

Ce renfort dédié permet d'accompagner l'ensemble des services dans la construction, l'animation et le suivi de la stratégie RSO, en cohérence avec les préconisations issues du Bilan d'Émissions de Gaz à Effet de Serre et du diagnostic énergétique. La mission vise notamment à coordonner les actions transversales (achats responsables, mobilité durable, gestion des déchets...), à sensibiliser

et former les équipes, à développer des indicateurs de suivi et à soutenir la recherche de financements pour les projets d'amélioration continue.

L'arrivée de cette professionnelle constitue une étape structurante pour l'association, qui affirme ainsi son engagement en faveur d'une organisation plus durable, responsable et exemplaire au service de ses usagers, de ses salariés et de son territoire.

Bilan d'Émissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES)

En avril 2025, le prestataire Primum Non Nocere a finalisé le Bilan d'Émissions de Gaz à Effet de Serre des PEP71. Les résultats montrent que l'organisation a émis 3 500 tonnes équivalent CO₂ en 2023, soit 18 TeqCO₂ par ETP sur l'ensemble de ses activités.

Les postes les plus émetteurs identifiés sont :

- Les déplacements,
- Les achats de biens et de services,
- Les immobilisations.



À partir de ce diagnostic, un plan de transition a été élaboré. Il constitue la feuille de route des prochaines actions à mener pour réduire l'impact carbone des PEP71. Ce plan vise à structurer les efforts autour de leviers concrets : optimisation des mobilités, achats responsables et sobriété énergétique.

Mobilisation interne des professionnels

La démarche RSO s'est également déployée en interne. 20 interventions ont été réalisées dans les réunions de service des différents pôles, permettant à 14 professionnels de se positionner comme ambassadeurs de la démarche. Cette mobilisation témoigne d'un intérêt réel, même si l'intégration de la thématique RSO reste parfois difficile à concilier avec l'énergie déjà investie dans les missions quotidiennes.

Promotion de l'éco-responsabilité

La sensibilisation s'est poursuivie à travers la diffusion d'informations sur :

- La gestion des déchets,
- La maîtrise de l'énergie,
- L'amélioration du bâti,

Un Challenge Mobilité Douce a permis de valoriser l'engagement de 20 professionnels qui limitent l'impact environnemental de leurs trajets domicile-travail. Lors de la journée des PEP71, un cadeau symbolique, local et durable a été remis aux participants, renforçant la cohérence entre discours et pratiques.



Partenariats et dons

Un partenariat avec la société Pharmagreen a permis d'obtenir un don de 85 produits d'hygiène pour l'année 2025, représentant une valeur de 800 €. La répartition s'est effectuée comme suit : 60 % pour le pôle VIF et 40 % pour le Foyer Besseige. Ce soutien contribue à promouvoir des alternatives plus saines et de qualité auprès des publics accompagnés.

Sensibilisation des personnes accompagnées



Grâce à un Appel à Projets lancé par la CPAM71, 3 ateliers de sensibilisation aux perturbateurs endocriniens ont été financés. Les professionnelles du pôle VIF et les bénéficiaires ont pu y participer. Ces ateliers ont permis d'aborder les risques liés à certains produits du quotidien, d'identifier les sources d'exposition et de découvrir des alternatives simples à mettre en œuvre.

La démarche RSO continuera en 2026 selon le déroulé du plan de transition avec, notamment, un audit mobilité, des rénovations énergétiques des bâtiments et des adaptations de pratique plus vertueuses au niveau des achats.

➔ Révision des statuts

La proposition de nouveaux statuts effectuée au cours de l'année 2025 a eu pour objectif principal une mise en conformité avec les exigences de l'agrément ESUS.

La réécriture des statuts a également permis de redéfinir l'objet de l'association, et de proposer des reformulations.

Ce travail de réécriture a été initié lors d'un bureau associatif, puis présenté et validé lors du conseil d'administration du 23 avril.

Une projection mettant en parallèle les statuts actuels et les propositions d'évolution, avec mise en évidence des modifications, a été présentée aux adhérents afin de favoriser les échanges et d'apporter des explications tout au long de la lecture exhaustive des statuts.

La demande d'agrément ESUS a été formalisée en ce début d'année 2026.

➔ Bilan du comité de pilotage Qualité de Vie et Conditions de Travail de 2025

1. Santé au travail

Les actions menées en 2025 ont visé à renforcer la prévention et à améliorer durablement les conditions de travail des professionnels. Les résultats du questionnaire QVCT témoignent d'un niveau de satisfaction globalement positif, avec 75 % des répondants se déclarant satisfaits.

Plusieurs axes de travail ont été développés :

- La sensibilisation au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), intégrée notamment à la matinée d'intégration des nouveaux salariés ;
- La désignation de référents DUERP au sein des structures, afin de renforcer l'appropriation des enjeux de prévention au plus près du terrain ;
- L'acquisition de matériels ergonomiques contribuant à la prévention des risques professionnels ;

La programmation de formations pour 2026, en lien avec les évolutions du secteur et les besoins identifiés.

Une attention particulière a également été portée à la prévention du stress et au bien-être au travail.

À ce titre, plusieurs actions ont été proposées : diffusion d'un livret d'information, organisation d'une conférence sur le bien-être au travail animée par une psychologue du travail, ainsi que la tenue de la Journée PEP71 du 5 décembre 2025, consacrée à ces enjeux.

Par ailleurs, l'association s'est engagée dans des initiatives favorisant la santé et la cohésion des équipes, notamment à travers la participation au challenge Team'Up, encourageant l'activité physique des collaborateurs.



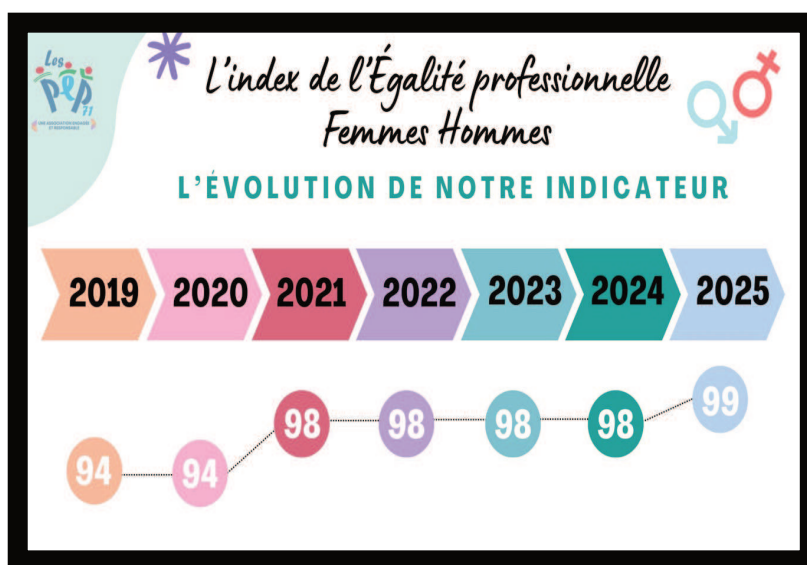
2. Égalité professionnelle

La dynamique engagée en matière d'égalité professionnelle s'est poursuivie en 2025, avec un taux de satisfaction de 84 % parmi les salariés répondants.

Les actions conduites ont notamment porté sur :

- Le renforcement du réseau de référents en matière de harcèlement moral et d'agissements sexistes ;
- Le déploiement d'un nouveau cycle de formation à destination de ces référents ;
- La mise en œuvre d'actions de sensibilisation auprès des professionnels sur les questions de harcèlement sexuel, moral et d'agissements sexistes ;
- L'organisation d'un quiz de sensibilisation, ayant mobilisé 250 participants.

Ces actions participent à la construction d'un environnement de travail respectueux, inclusif et sécurisant pour l'ensemble des professionnels.



3. Perspectives 2026

Dans une logique d'amélioration continue, la démarche Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) sera pleinement poursuivie en 2026.

Le questionnaire QVCT sera enrichi de deux nouvelles thématiques, afin de mieux prendre en compte les évolutions organisationnelles et les attentes des professionnels :

- Les compétences et les parcours professionnels,
- Le management et l'engagement des équipes.

Ces évolutions traduisent la volonté de l'association d'élargir son analyse et de renforcer son action en faveur de la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, comme les années précédentes, un comité de pilotage (COPIL QVCT) sera remis en place à compter de juillet 2026, afin d'assurer le suivi de la démarche, l'analyse des résultats et la définition des plans d'actions associés.

Enfin, l'association a fait le choix de se faire accompagner par un professionnel spécialisé en QVCT, dans l'objectif de :

- Consolider la méthodologie d'analyse,
- Bénéficier d'un regard externe,
- Et renforcer la pertinence des actions engagées.

Cette dynamique s'inscrit dans une volonté affirmée d'inscrire la QVCT dans une **démarche structurée, participative et durable**, au service des professionnels et de la qualité de l'accompagnement.

GESTION PROPRE



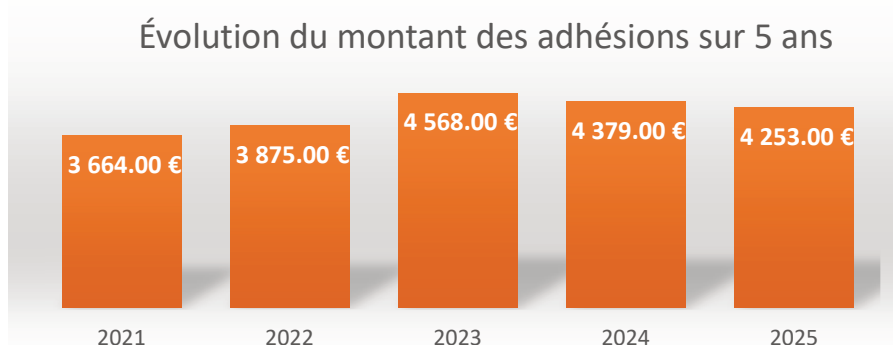
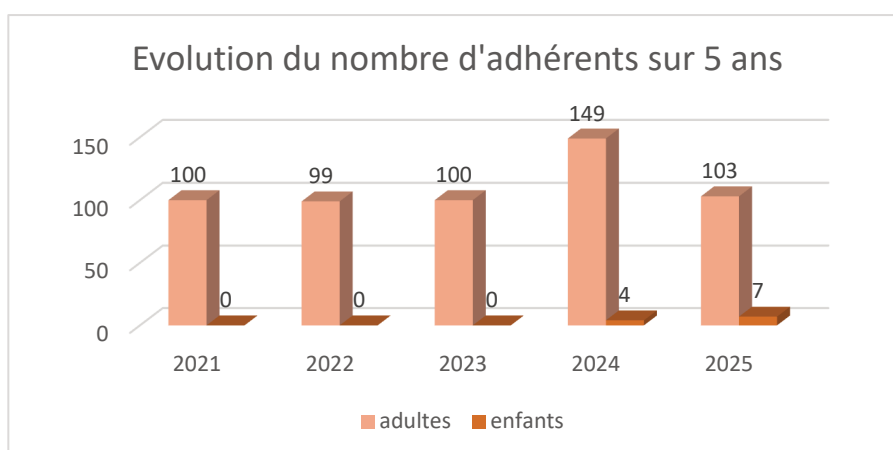
→ LES ADHÉSIONS

Le montant des cotisations est fixé à 20 euros minimum pour l'année.

Le montant collecté finance à parts égales le SAPAD et la Caisse de Solidarité.

En 2025 : Adultes : **103** adhérents / Enfants : 7 adhérents

Le nombre d'adhérents se stabilise depuis plusieurs années aux environs d'une centaine, ce qui, au regard des activités de l'association, demeure très faible ...Le montant global des adhésions est de 4 253€ répartis pour moitié entre le SAPAD et la caisse de solidarité. De nombreux adhérents soutiennent les activités de l'association par une cotisation bien supérieure à la cotisation



minimum de 20 euros avec un montant moyen de 56€.

Comparativement aux besoins de la Caisse de Solidarité en constante évolution ces dernières années dans un contexte social très dégradé, la stabilité des ressources liées aux adhésions constitue une vraie préoccupation.

CAISSE DE SOLIDARITÉ



CARTE D'IDENTITÉ

CHIFFRES CLÉS

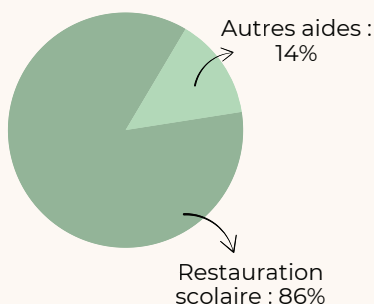
51

enfants
aidés

36

familles
soutenues

6,6 K€
attribués



TYPES D'AIDES

- ➔ Restauration scolaire
- ➔ Voyages et classes de découvertes
- ➔ Aide individualisée (secours d'urgence)

FINALITÉS

- Soutenir les familles en difficulté
- Faciliter l'accès à la scolarité
- Répondre aux situations d'urgence

TERRITOIRE COUVERT



Tout le **département**
de Saône-et-Loire

FAIT MARQUANT



CONTEXTE FINANCIER

- Aucune subvention en 2024
- Fonctionnement assuré sur fonds de réserve
- Situation fragilisée dès le début 2025



IMPACTS SUR L'ACTIVITÉ

- 2 commissions seulement en 2025
- Diminution du nombre d'aides attribuées
- Priorisation des situations les plus urgentes



MAINTIEN DU DISPOSITIF

- Continuité de l'aide aux familles jusqu'au début de l'année
- Réponse aux besoins essentiels maintenue
- Reprise progressive en 2026, rendue possible par l'obtention d'une nouvelle subvention, avec un enjeu de pérennisation du dispositif.



SAPAD 71



CARTE D'IDENTITÉ

CHIFFRES CLÉS

169

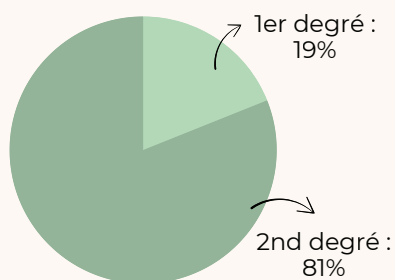
dossiers
ouverts

47

élèves
concernés par le
dispositif TED-i

774,5

heures de
cours



Maladies,
opérations : 71

Cancers : 22

Accidents : 16

Pédopsychiatrie
: 60*

*54 (refus scolaires
anxieux et autres
troubles psychiques) et
6 (troubles
alimentaires)

MOYENS HUMAINS

- ➔ 1 enseignante coordinatrice
- ➔ 26 enseignants du 1er degré
- ➔ 77 enseignants du second degré

KILOMÈTRES ENSEIGNANTS



3741 KM

FINALITÉS

- Continuité pédagogique
- Maintien du lien avec l'école
- Lutte contre l'isolement
- Accompagnement global de l'élève

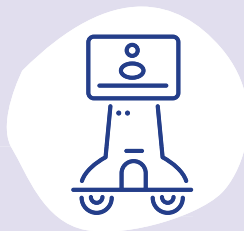
TERRITOIRE COUVERT



Chalon-sur-Saône

Tout le
département de
Saône-et-Loire

ACTION MENÉE



ACTION INNOVANTE AVEC LES BEAM

Dans la continuité de sa mission d'accompagnement, le SAPAD veille à maintenir le lien social, culturel et émotionnel des élèves empêchés. Les données d'activité mettent en évidence l'importance des situations d'isolement liées à la maladie ou à des troubles psychiques. C'est dans ce contexte qu'a été développée une action innovante visant à favoriser l'accès à l'art et à la culture à distance, en cohérence avec les objectifs du PEAC (Parcours d'Éducation Artistique et Culturelle).

Cette action a permis à des élèves empêchés d'assister à distance au spectacle de danse « Les Étoiles au Château », au château de Digoine en 2024, puis au château de Chambord en 2025, grâce au dispositif BEAM. Elle contribue à maintenir le lien social et à favoriser l'accès à la culture, en offrant aux élèves une expérience artistique immersive, enrichie par des échanges directs avec les danseurs.



LES RESSOURCES HUMAINES



→ Analyse des mouvements du personnel 2025

	CADRE	TECHNICIEN	EMPLOYE	OUVRIER	TOTAL	ENTREES
CDI	18	18	33	2	71	373
CDD SURCROIT	2	12	27	4	45	
CDD REMPLACEMENT	5	11	219	22	257	
	25	41	279	28		

	CADRE	TECHNICIEN	EMPLOYE	OUVRIER	TOTAL	SORTIES
Démission	4	9	14	2	29	353
Lic. pr inapt. physique non prof		3	3		6	
Licenciement pr faute grave		1	1		2	
Fin période d'essai EMP	2	1	2		5	
Fin période d'essai SALARIE		5	2		7	
Rupture conventionnelle	2	4	1		7	
Départ en retraite	6	2	1	2	11	
Fin de contrat Apprentissage			1		1	
Fin de CDD	6	21	232	26	285	
	20	46	257	30		

1. Une structure d'effectifs stable, mais marquée par un renouvellement important

Au 31 décembre 2025, l'association compte **500 salariés**, représentant **443,23 équivalents temps plein (ETP)**.

L'effectif moyen sur l'année demeure globalement **stable**, traduisant la continuité des activités et des accompagnements portés par l'association, dans un contexte sectoriel exigeant.

L'analyse de l'ancienneté met en évidence un **renouvellement significatif des équipes** :

- **54,8 % des salariés** ont moins de 5 ans d'ancienneté,
- **76,4 % moins de 9 ans**,
- À l'inverse, **environ 10 %** des salariés seulement ont plus de 15 ans d'ancienneté.

Cette structure reflète pleinement les réalités du secteur médico-social :

- Un recours important aux contrats de remplacement,
- Une attractivité des métiers en début de parcours,
- Mais également des enjeux forts de fidélisation et de stabilisation.

Elle souligne la nécessité de poursuivre les actions engagées en matière :

- De **formation professionnelle**,
- D'accompagnement **managérial**,
- Et de **qualité de vie et des conditions de travail** (QVCT),

Afin de sécuriser les parcours et favoriser un engagement durable des professionnels.

2. Turnover : distinguer la rotation structurelle de la stabilité des équipes

En 2025, l'association a enregistré :

- **373 embauches**,
- **353 départs**,
- Soit un solde net positif de **+20 salariés**.

Ces flux importants doivent être analysés avec précaution. Ils s'expliquent principalement par le recours aux **CDD de remplacement (257 entrées)**, indispensables pour assurer la continuité de service.

Une rotation largement structurelle

Les fins de CDD représentent à elles seules 285 départs, soit plus de 80 % des sorties. La rotation observée est donc en grande partie liée à la nature même de l'activité, et ne traduit pas un désengagement massif des salariés en poste durable.

Un indicateur de stabilité : le turnover CDI

Afin d'analyser la dynamique sociale réelle, le turnover a été recalculé en isolant les emplois durables :

- **Turnover CDI : 16,5 %**

Cet indicateur, plus représentatif, montre que :

- La **stabilité des équipes permanentes reste globalement maîtrisée**,
- Malgré les tensions de recrutement et la diversité des établissements.

Cette différenciation entre turnover global et turnover CDI est essentielle pour :

- Sécuriser la lecture des indicateurs,
- Objectiver les échanges avec les instances représentatives,
- Et orienter les politiques RH de manière pertinente.

3. Absentéisme : un indicateur structurant de la santé au travail

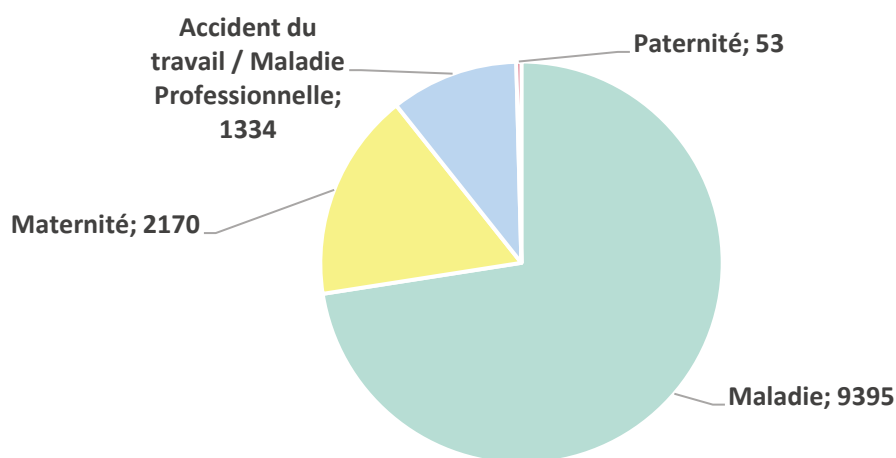
Le taux d'absentéisme associatif pour l'année 2025 s'établit à : **13,6 %**

Ce taux correspond au rapport entre les journées d'absence et les journées théoriques de travail, après retrait des absences structurelles (congrés légaux, week-ends, jours fériés...).

Un volume significatif d'absences en jours

Sur l'année, l'association totalise :

12 952 journées d'absence, réparties comme suit :



Les AT/MP représentent environ 10,3 % des journées d'absence, constituant un indicateur spécifique de pénibilité et de conditions de travail.

4. Un absentéisme marqué par des arrêts de longue durée

L'analyse qualitative met en évidence un **poids important des arrêts longs** :

- Près de **80 % des journées d'absence pour maladie** correspondent à des arrêts supérieurs à 8 jours,
- Une part significative des absences est concentrée sur un nombre limité de situations longues.

Ce phénomène a plusieurs implications :

- Un impact organisationnel fort (remplacements, désorganisation des équipes),
- Une charge accrue pour les équipes présentes,
- Un enjeu majeur de maintien dans l'emploi.

Ces éléments confirment la nécessité de renforcer :

- Les politiques de prévention des risques professionnels,
- Le suivi individualisé des situations,
- Et les dispositifs de retour et maintien en emploi, en lien avec la médecine du travail.

5. Analyse des mouvements du personnel : lecture qualitative

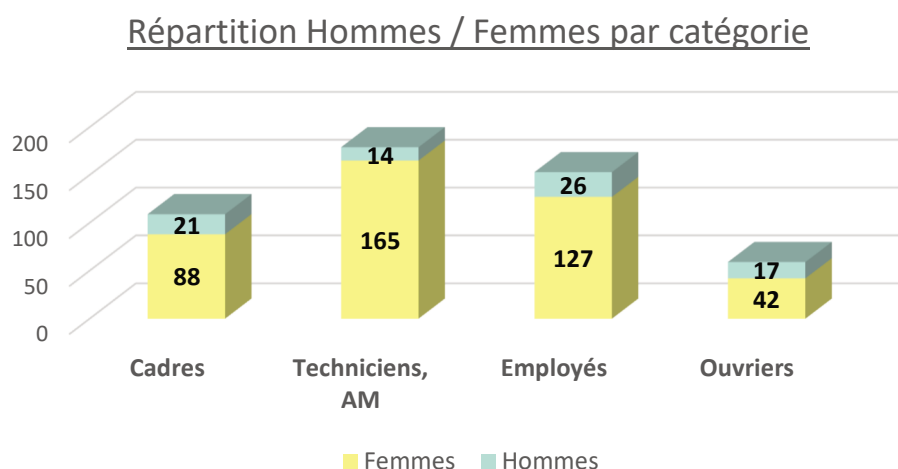
Au-delà des volumes, l'analyse des motifs de départ apporte un éclairage complémentaire :

- **Fins de CDD (285)** : principal facteur de rotation, lié aux besoins de remplacement
- **Démissions (29) et ruptures conventionnelles (7)** : volumes modérés, compatibles avec le secteur
- **Départs à la retraite (11)** : évolution naturelle de la pyramide des âges
- **Inaptitudes physiques (6)** : indicateur de vigilance sur la pénibilité
- **Fins de période d'essai (12)** : enjeu d'adéquation recrutement / poste

Par ailleurs, les mouvements concernent majoritairement les personnels de terrain (employés), traduisant les tensions spécifiques sur ces métiers.

6. Une forte féminisation des effectifs (84,4%)

L'effectif de l'association est composé de :



Cette féminisation, supérieure à la moyenne nationale du secteur, reflète la sociologie des métiers du soin et de l'accompagnement.

Elle implique une attention particulière à :

- L'organisation du travail,
- L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle,
- Et les politiques de qualité de vie au travail.

7. Lecture stratégique et enjeux RH

L'analyse consolidée des indicateurs RH met en évidence plusieurs enseignements majeurs :

- Un renouvellement important des équipes,
- Une forte rotation structurelle liée aux CDD,
- Un turnover CDI maîtrisé, indicateur clé de stabilité,
- Un absentéisme significatif, principalement porté par des arrêts longs.

Conclusion

L'année 2025 confirme une **activité RH soutenue**, caractéristique du secteur médico-social.

Si les flux de personnel sont élevés, ils relèvent principalement :

- Des contraintes organisationnelles,
- Et des besoins de continuité d'accompagnement.

La stabilité des équipes permanentes demeure globalement assurée.

Les enjeux stratégiques pour l'association portent désormais sur :

- Le renforcement de l'attractivité,
- La fidélisation des professionnels,
- La réduction du recours aux contrats courts,
- Et le développement d'une politique ambitieuse de prévention et de qualité de vie au travail.

→ Bilan de la formation en 2025

En 2025, le budget consacré à la formation s'élève à **790 235 €**, incluant **417 782 € de coûts salariaux liés au temps de formation**, traduisant un engagement important en faveur du développement des compétences.

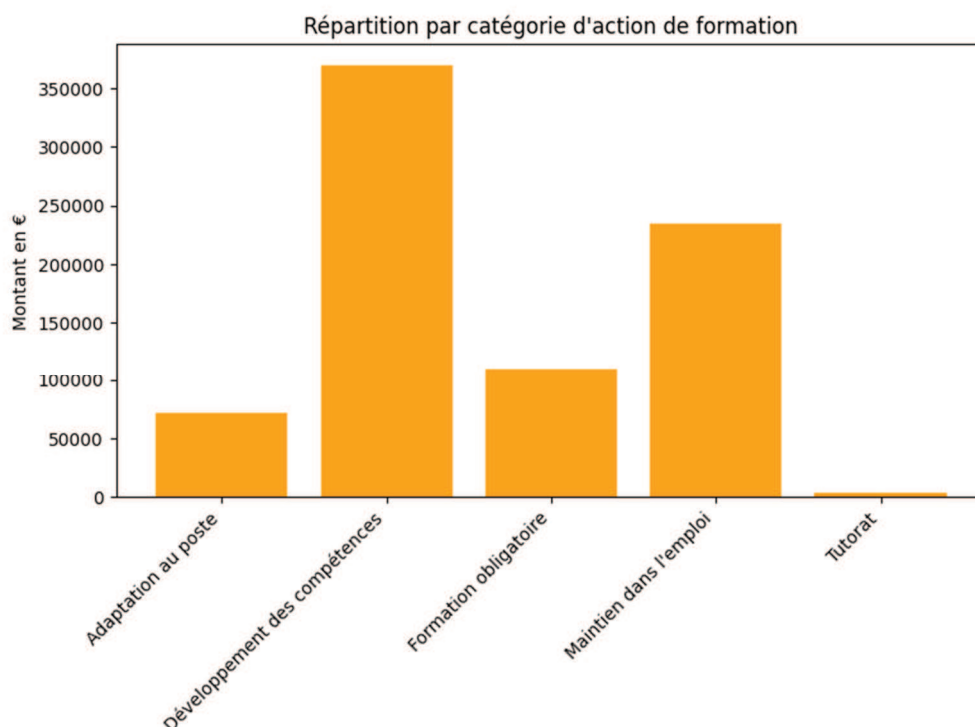
Au total, **532 salariés** ont bénéficié d'au moins une formation, pour un coût moyen de 1 485 € par personne, avec des écarts selon les catégories (cadres : 2 648 €, techniciens : 1 349 €, employés : 1 318 €).

Les dépenses se concentrent principalement sur certains pôles, notamment l'intervention précoce (22%), le pôle autisme (14%) et l'inclusion sociale (12%).

Les financements externes mobilisés, principalement issus des dispositifs OPCO (**CIFA et FMB**), ainsi que de financements spécifiques (**CTH/RTH/NTH** et autres dispositifs), représentent un montant global d'environ **143 600 €** sur l'année.

La répartition des dépenses met en évidence une priorité donnée **au développement des compétences (47%)**, suivi du **maintien dans l'emploi (30%)**, des **formations obligatoires (14%)** et de **l'adaptation au poste (9%)**.

Certaines actions structurantes concentrent une part importante des investissements, notamment les dispositifs APP, CAFERUIS et DEAES.



→ Organisation et mise en œuvre de la formation

La politique de formation 2025 s'inscrit dans un cadre annuel structuré, fondé sur l'expression des besoins au plus près des équipes. Chaque pôle recueille les demandes de formation de ses collaborateurs, les consolide puis les transmet au siège.

Les projets de formation font l'objet d'une analyse globale, permettant d'identifier les actions prioritaires et, lorsque cela est possible, des opportunités de mutualisation. Les choix relatifs aux actions retenues et à leur nature sont validés en comité stratégique (COSTRA).

La mise en œuvre des formations mobilise différents leviers de financement (OPCO, financements dédiés, budgets propres), permettant d'accompagner la diversité des métiers et des publics.

L'ensemble des actions menées reflète ainsi une dynamique de formation soutenue, fondée sur la participation des équipes et une coordination à l'échelle associative.

À partir de 2026, une évolution des modalités de financement et de coordination de la formation a été engagée à l'échelle associative, visant à renforcer la cohérence et la mutualisation des actions.



➔ Bilan de l'utilisation de HUBLO d'octobre à décembre 2025

Depuis octobre 2025, trois structures de l'association (MECS, FAM Les Avouards et ACT) ont recours à HUBLO, un outil numérique permettant de gérer les besoins de remplacement en diffusant des missions auprès d'un vivier de professionnels disponibles.

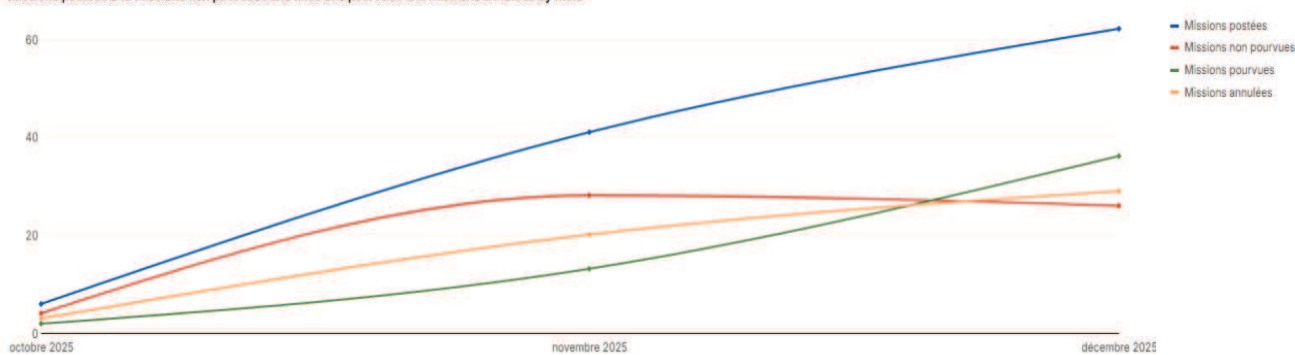
La synthèse ci-dessous présente une première lecture de son utilisation sur la fin d'année 2025.

Sur la période d'octobre à décembre 2025, HUBLO a été utilisé à hauteur de 109 missions postées.

Le taux de transformation reste limité :

- 39 % des missions ont été réalisées
- Près d'une mission sur deux a été annulée

Missions postées and Missions non pourvues and Missions pourvues and Missions annulées by Mois



L'activité est contrastée selon les structures :

- La MECS concentre le plus grand volume de missions et présente un taux de réalisation supérieur
- Le FAM les Avouards affiche un volume proche mais un nombre plus faible de missions réalisées
- Les ACT recourent ponctuellement à l'outil

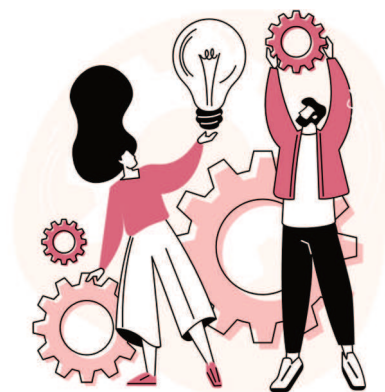
Les premiers retours mettent en évidence des usages différenciés : la MECS intègre HUBLO comme un outil opérationnel de remplacement, avec un recours régulier et des résultats concrets, tandis que les ACT en limitent fortement l'usage en raison de contraintes propres à son mode d'accompagnement, reposant sur la continuité des intervenants et une relation de confiance avec les bénéficiaires. Ces éléments suggèrent que la pertinence de l'outil peut varier selon les organisations et les besoins spécifiques des structures.

Le **recours à HUBLO** est principalement **lié aux arrêts maladie et aux absences non planifiées**.

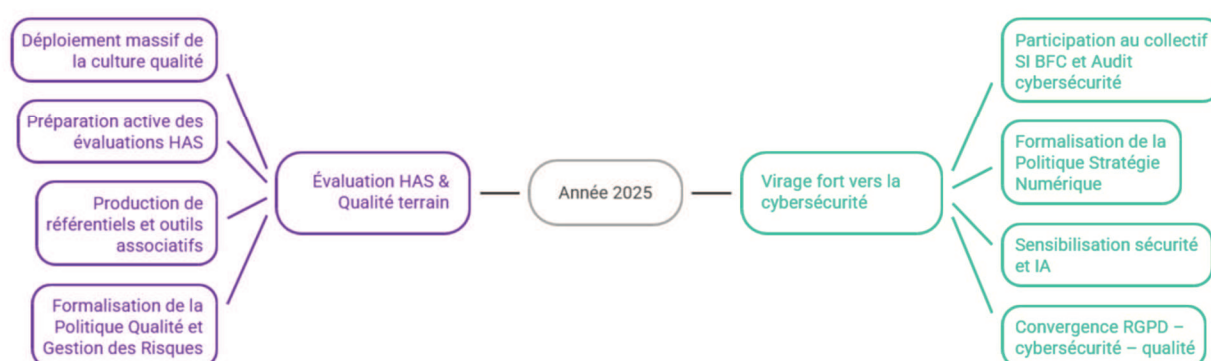
Les missions **annulées** sont majoritairement **liées à des réorganisations internes et ajustements organisationnels**, plus qu'à un manque de candidatures.

À ce stade, ces éléments constituent une première photographie du fonctionnement : les retours déjà recueillis permettent d'identifier certains facteurs, qui seront consolidés avec le retour attendu du FAM.

LE SERVICE QUALITÉ ET PROJETS



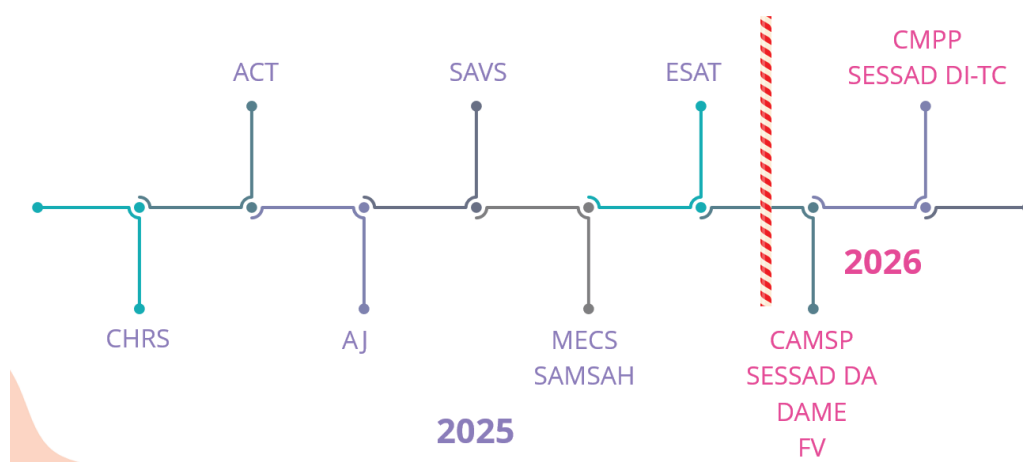
Année 2025 : Culture Qualité et Cybersécurité



→ Les évaluations selon le référentiel HAS

La moitié des établissements et services des PEP71 ont réalisé leur évaluation HAS en 2025.

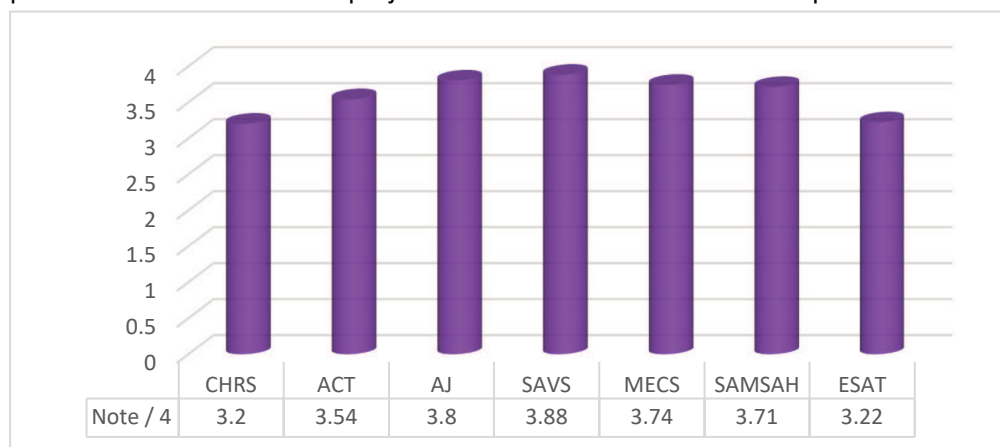
Les évaluations HAS



Cela a nécessité la création de support de présentation de la démarche, à destination des salariés, mais également à destination des personnes accompagnées et des conseils de la vie sociale. Le

service qualité a également créé des supports pour appréhender le référentiel, notamment les critères impératifs, afin de préparer ces journées d'évaluation.

Des évaluations « blanches » ont été organisées en amont des évaluations pour aider les professionnels à se projeter dans cet exercice qui sort de l'ordinaire.



Les résultats sont positifs et mettent en avant l'implication des professionnels pour garantir un accompagnement de qualité. Le service qualité a animé une réunion de restitution des résultats au sein des structures, ainsi qu'auprès des CVS le cas échéant.

➔ La prise en compte de l'Intelligence Artificielle (IA)

Il est apparu indispensable de prendre en compte le développement de l'IA afin de sécuriser son utilisation et définir les bonnes pratiques :

- Mise à jour de la charte informatique à laquelle est annexée une charte IA
- Participation à une journée IA organisée par l'ANAP
- Formation des cadres de direction lors d'un CODIR
- Elaboration d'un tutoriel à destination de l'ensemble des salariés



LA DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE



→ LE SERVICE FINANCIER DU SIEGE

En 2025, la direction financière du siège social, dirigée par la directrice administrative et financière a poursuivi ses missions portant notamment sur les sujets suivants :

1. Liens avec les financeurs :

Le service financier du siège coordonne les liens avec les financeurs en collaboration avec les directions de Pôle et les comptables de Pôles.

Il est l'interlocuteur principal des financeurs (ARS, Conseil Départemental de Saône-et-Loire, CAF, DDETS, etc.). Il valide avec les financeurs l'activité, les objectifs et le budget nécessaire aux activités. Il valide, compile les données et transmet aux financeurs les états prévisionnels des dépenses (EPRD), les états réalisés des recettes et des dépenses (ERRD) une fois l'année écoulée. Il coordonne le dépôt des demandes de crédits non reconductibles auprès des financeurs.

2. Pilotage financier

Le service financier du siège veille à l'utilisation des crédits accordés par les financeurs, conformément à leur objet. Par des dialogues de gestion réguliers avec les directions de Pôle de l'association, il veille à une gestion rigoureuse des enveloppes financières accordées par les financeurs.

Ces contrôles de gestion ont lieu deux fois par an, à partir des comptabilités arrêtées au 31/05 et au 31/08 de chaque année. Ils permettent de prendre les décisions de gestion, en cas de déficit notamment, sans attendre la fin de l'année comptable.

En fin d'année, le service financier du siège pilote l'arrêté des comptes annuels des différents établissements et services élaborés par les comptables de Pôle. Il fixe les échéances et le cadencement des travaux. Il apporte un appui-contrôle auprès des comptables de Pôle. Il réalise les comptes consolidés de l'association

Le service financier du siège est l'interlocuteur du commissaire aux comptes, qui contrôle les comptes de l'ensemble des établissements et services de l'association, en mars de chaque année.

Les comptes annuels sont ensuite présentés en commission finance, soumis pour approbation au Conseil d'administration et à l'assemblée générale. Les comptes certifiés par le commissaire aux comptes sont transmis à nos financeurs et déposés comme le prévoit la réglementation, au Journal officiel.

3. Animation des équipes comptables

L'équipe comptable des PEP71 comporte une quinzaine de personnes. Chaque pôle dispose d'un comptable de pôle. Des réunions régulières avec les comptables de pôle sont organisées, afin d'uniformiser les pratiques et de donner les consignes de travail.

Le service financier du siège organise les travaux annuels des équipes comptables, il cadence les travaux, afin de respecter les échéances. Il est le service « ressource » pour les comptables de pôle pour toute question ou difficulté.

Le siège est également l'interlocuteur des éditeurs de logiciels. Il coordonne les développements et les mises à niveau rendus nécessaires par les évolutions de la législation.

Le service financier fait en sorte d'optimiser l'utilisation des logiciels, en vue de l'amélioration de l'efficacité et de l'efficacité des outils mis à disposition des comptables. Le service organise toute formation utile à l'attention des comptables de pôle afin d'adapter leurs pratiques aux évolutions des outils.

L'équipe du siège veille également à accompagner chaque nouveau professionnel lors d'une prise de poste.

Enfin, le siège assure en cas de besoin le remplacement des comptables de pôle.

4. Ingénierie de projets

Le service financier du siège a pour mission d'assurer la sécurité financière de l'association. Aussi le service financier intervient dans tout dossier ayant un impact financier pour l'association. Cela concerne notamment les projets immobiliers d'acquisition, la réalisation de gros travaux. Le service financier du siège s'assure de la viabilité financière du projet, établit le budget prévisionnel, le plan de trésorerie, le plan de financement. Le dossier est présenté ensuite au bureau puis au Conseil d'administration.

Le service financier rencontre les établissements bancaires, étudie les offres de financement proposées. Il gère la négociation des emprunts, la contractualisation et leur déblocage.

Au cours de l'année 2025, le service financier a commencé une nouvelle collaboration bancaire avec la Caisse d'Epargne. Sa mise en œuvre sera effective courant 2026.

Enfin, le service financier du siège coordonne et veille à la mise en œuvre de tout nouveau projet transversal en lien avec nos obligations réglementaires. C'est le cas notamment de la mise en place en cours, de la facturation électronique, qui devra être opérationnelle au 1^{er} septembre 2026.

5. Négociation de contrats

Le siège recense les besoins et négocie des contrats associatifs sur certaines thématiques. Cela concerne les concernant notamment les contrôles de sécurité obligatoires en lien avec une obligation réglementaire portant sur des bâtiments, des installations, des matériels (contrôles annuels, extincteurs, défibrillateurs, installations de chauffage, etc.). Cela permet de négocier les tarifs au niveau associatif, mais aussi de s'assurer que tous les établissements et services réalisent les contrôles obligatoires.

Nous procédons de la même façon pour le renouvellement des copieurs, des ordinateurs, des véhicules. Nous sollicitons des partenaires et négocions des tarifs plus attractifs, que si chaque entité souhaitait acquérir le matériel ou les véhicules.

Le service financier négocie les contrats d'énergie pour l'ensemble des établissements et services de l'association. Il veille au respect de la réglementation en lien avec le décret tertiaire. L'illustration de la négociation des contrats est un frein à la hausse des prix annuels et conjoncturels. En 2025 le service a renégocié ses tarifs pour 3 ans (2026/2028). A noter, conformément à l'engagement de l'association, l'électricité consommée par les établissements et services comprend une partie significative d'électricité issue d'énergie renouvelable.

6. Rendu compte à la gouvernance

Le service financier informe régulièrement la gouvernance de ses travaux, lors des bureaux associatifs, et sollicite son avis quant à des sujets stratégiques engageant l'association.

Le service financier rend compte et soumet à l'approbation de la gouvernance les arrêtés des comptes, et les propositions d'affectation des résultats. Une commission finance est également organisée, afin d'étudier plus en détail les exécutions budgétaires de chaque dispositif.

Le service financier est un appui-conseil auprès de la gouvernance pour tout sujet en lien avec son champ d'activité. Par ses études et analyses, il permet à la gouvernance de faire des choix éclairés.

7. Veille juridique

Le service financier assure la veille juridique, dans son champ d'intervention. Il est à l'écoute des évolutions de la commande publique et des conséquences financières pouvant impacter les établissements et services de l'association, permettant ainsi d'anticiper les conséquences et de s'y préparer.

Cela concerne notamment la réforme tarifaire des CHRS, la mise en œuvre de la réforme SERAPHIN PH en cours de déploiement sur le secteur Enfance.

LES ORIENTATIONS 2026



Accompagner les transformations, soutenir les professionnels et adapter notre offre

L'année 2026 s'inscrit dans un contexte de mutations profondes du secteur médico-social, marqué par la complexification des publics accompagnés, des tensions accrues sur les ressources humaines et une évolution des attentes sociétales. Face à ces enjeux, les PEP71 font le choix de renforcer leur capacité d'adaptation, en structurant leur action autour de trois axes majeurs : la transformation de l'offre, l'accompagnement des managers et le soutien des professionnels confrontés aux évolutions de leurs pratiques.

1. Poursuivre la transformation de l'offre au service des parcours

La transformation de l'offre constitue un axe stratégique prioritaire pour l'association. Elle vise à faire évoluer les modalités d'accompagnement afin de mieux répondre aux besoins des publics, dans une logique de parcours, de personnalisation et d'inclusion.

En 2026, un travail spécifique a été engagé auprès de la gouvernance et des directions de pôle, à travers des actions de formation dédiées. Celles-ci permettront de partager un socle commun de compréhension des enjeux nationaux et territoriaux, et d'outiller les acteurs pour conduire ces transformations.

Un séminaire de direction a également été organisé il y a quelques jours afin de structurer une réflexion collective et de définir les orientations opérationnelles de l'association. Ce temps fort devra permettre de traduire concrètement les enjeux de transformation dans les organisations, les pratiques professionnelles et les projets de service.

Par ailleurs, cette démarche s'inscrira dans une logique partenariale, en lien avec les autres organismes gestionnaires du territoire. La concertation engagée vise à favoriser la complémentarité des réponses, à éviter les logiques de concurrence et à construire des solutions coordonnées au bénéfice des publics accompagnés. C'est en ce sens que travaille l'association, qui a récemment répondu à un appel à manifestation d'intérêt collectivement, avec les autres organismes gestionnaires du territoire.

2. Accompagner les managers dans un contexte en mutation

Les évolutions du secteur et les tensions croissantes sur les organisations renforcent le rôle clé des managers de proximité et des équipes de direction. Ces derniers sont aujourd'hui en première ligne pour réguler les tensions, accompagner les équipes et garantir la qualité de l'accompagnement.

Dans ce contexte, l'association fait de l'accompagnement managérial une priorité pour 2026. Un programme de formation a été déployé à destination de l'ensemble des cadres (chefs de service, directions adjointes), afin de les soutenir dans l'exercice de leurs responsabilités et de renforcer leurs compétences en matière de management, de régulation des équipes et de conduite du changement.

En complément, des actions de coaching sont désormais proposées aux directions de pôle et aux équipes du siège, afin de les accompagner dans leurs fonctions stratégiques et dans la gestion des situations complexes.

Les effets attendus de ces actions sont multiples : amélioration de la qualité du management, renforcement de la cohésion des équipes, meilleure capacité à faire face aux situations de tension, et contribution à la prévention de l'épuisement professionnel. À travers cet investissement, l'association affirme sa volonté de soutenir durablement ses encadrants, acteurs essentiels de la stabilité et de la qualité des organisations.

3. Accompagner les professionnels face aux évolutions des pratiques et aux situations de violence

Les transformations à l'œuvre dans le secteur impactent directement les professionnels, confrontés à des publics aux besoins de plus en plus complexes, parfois marqués par des situations de violence ou de forte tension.

Dans ce contexte, l'association souhaite renforcer l'accompagnement des équipes dans l'évolution de leurs pratiques. Un travail a été engagé pour mobiliser des financements complémentaires auprès de notre organisme de formation, afin de déployer un programme fort de formation à l'autodétermination en 2026-2027. M. Brun, que nous avons déjà eu l'occasion d'écouter lors de la journée PEP 2023, viendra dispenser une dizaine de formations auprès des collaborateurs, afin de faire évoluer les postures professionnelles et de mieux soutenir les personnes accompagnées dans leur pouvoir d'agir.

La question de l'accompagnement des équipes confrontées à la violence constitue également un enjeu majeur pour 2026. Les situations rencontrées dans certaines structures appellent à renforcer les dispositifs de soutien, à outiller les professionnels dans la gestion de ces situations et à engager une réflexion collective sur les pratiques, les organisations et les conditions d'intervention.

Au-delà des actions de formation, il s'agit de reconnaître ces réalités de terrain, de soutenir les équipes dans la durée et de construire des réponses adaptées, articulant prévention, accompagnement et régulation.

À travers ces orientations, les PEP71 affirment leur volonté de s'adapter aux évolutions du secteur tout en préservant leurs valeurs fondamentales. La transformation de l'offre, le soutien aux managers et l'accompagnement des professionnels constituent des leviers complémentaires pour répondre aux défis actuels.

Ces actions traduisent une ambition claire : continuer à garantir un accompagnement de qualité pour les publics, tout en prenant soin des professionnels qui le rendent possible au quotidien.