Rapport d'activité

Acodège
Construisons avec nos différences

CHRS HERRIOT 2024

SOMMAIRE

PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE 4
1.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ASSOCIATION 4
I.2. ARCHITECTURE ASSOCIATIVE 6
1.3. PRINCIPAUX FINANCEURS 6
PRESENTATION DE l'ETABLISSEMENT 7
2.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT 7
2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT 8
POPULATION ACCUEILLIE ET SUIVI DE L'ACTIVITE DE L'ETABLISSEMENT 9
3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES 9
3.2. ADMISSIONS 14
3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES 18
3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE 23
VIE DE l'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS 24
4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2023 ET 2024 – FAITS MARQUANTS 24
4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL 25
PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE 28
RESSOURCES HUMAINES 30
6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS 30
6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES 31
6.3. SECURITE, ABSENTEISME 32
6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL 32
6.5. POLITIQUE DE FORMATION 34
ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT 36
ELEMENTS FINANCIERS 2024 39
1.RESSOURCES FINANCIERES 39
2. INVESTISSEMENTS 46

Chapitre 1

PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE

1.1. 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 31.12.2024	845 salariés
	222 ouvriers (ESAT)
Budget	63 M€ (source 2024)
Nombre d'adhérents	69 (au 31.12.2024)
Nombre de bénéficiaires	5900 (source 2024)
Pour en savoir plus	www.acodege.fr

« L'émancipation par les liens »

L'Acodège en action

Dans un contexte de mutations profondes du secteur social et médico-social, des politiques publiques, du paysage institutionnel, l'Acodège aborde ces enjeux et ces changements dans un esprit de responsabilité. Elle recherche en permanence la qualité des réponses apportées par les établissements et services. Elle se réorganise avec un objectif de modernisation, d'adaptation et d'ajustement de son offre de service.

L'Acodège a fait le choix de poursuivre la rénovation de ses modes d'organisation et de management afin de permettre un engagement dans l'action sociale auprès des personnes, enfants, adultes, familles et groupes, favorisant l'affirmation de la personne comme valeur fondamentale et la société comme lieu de développement du lien social.

Organisée en deux pôles, social et handicap, et en plateformes de services et de compétences, l'Acodège regroupe près de 40 établissements, services sociaux ou médico-sociaux, nécessaires à sa mission.

Notre vocation

La vocation de l'Acodège est de promouvoir et mettre en place, avec les personnes vulnérables ou en situation de fragilité, toutes actions qui favorisent une vie en société propice à leur épanouissement et à leur autonomie, dans le respect de leur singularité, en lien avec leur environnement.

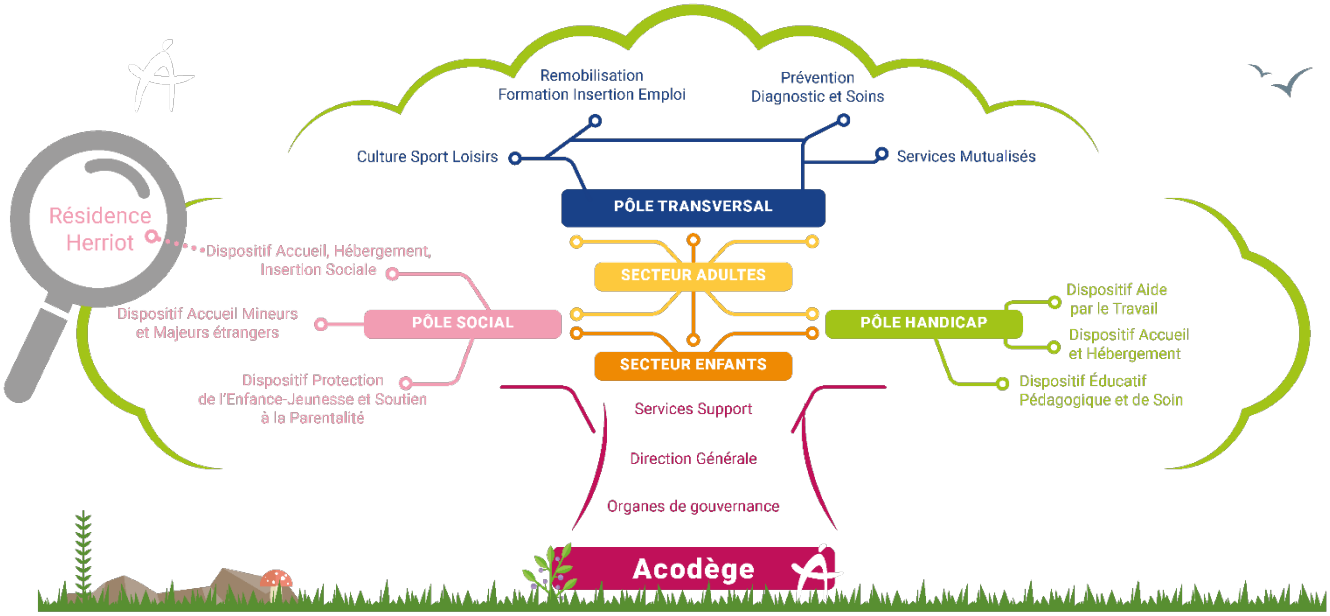
Nos ambitions pour 2020-2024

En 2020, l'Acodège a finalisé son nouveau Projet Associatif. Ce document fondamental exprime les valeurs et les principes, et définit - ou redéfinit - les missions et les objectifs en fonction des besoins des publics, et des contraintes de notre environnement socio-économique. Les grandes orientations stratégiques définies s'articulent autour de 7 ambitions pour :

- la gouvernance associative,
- le respect des droits des personnes accompagnées,
- la qualité des prestations,
- les relations et l'accompagnement,
- les relations et les conditions de travail,
- le vivre ensemble,
- le développement durable.

C'est l'ensemble de ces orientations, et leurs déclinaisons en actions, qui composeront le plan opérationnel du nouveau Projet Associatif.

I.2. ARCHITECTURE ASSOCIATIVE



I.3. PRINCIPAUX FINANCEURS

Côte d'Or LE DÉPARTEMENT

ars Agence Régionale de Santé Bourgogne-Franche-Comté

PRÉFET DE LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ Liberté Égalité Fraternité — Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

MINISTÈRE DE LA JUSTICE Liberté Égalité Fraternité — Direction de la protection judiciaire de la jeunesse

Haute Marne le Département

RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ

DIJON métropole

Dijon

VILLE DE chenôve

l'Europe s'engage en France Fonds Social Européen

UNION EUROPÉENNE

msa santé famille retraite services

ALLOCATIONS FAMILIALES Caf de la Côte d'Or

Dossier Usager Informatisé

Financé par GOUVERNEMENT Liberté Égalité Fraternité — FRANCE RELANCE — esms numérique — ars Agence Régionale de Santé Bourgogne-Franche-Comté — Financé par l'Union européenne

Chapitre 2

PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

2.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT

Nom de l'établissement ou du service	Résidence HERRIOT
Nom du directeur	Najid GHORZI
Mode de financement	État – Direction Départementale de l'Emploi du Travail et des Solidarités (DDETS)
Adresse administrative	9 rue de Venise 21000 DIJON
Adresse e-mail	residence.herriot@acodege.fr
N° SIRET	33369592200489
N° FINESS	210970067
Date d'arrêté de création	29 novembre 1971
Date de la dernière autorisation	07 février 2017
Date de la dernière évaluation	2024
Dates du projet d'établissement	2024
Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours)	365 jours
Capacité de l'établissement ou du service	40 places
Effectif salariés au 31.12.2024	7
Nombre de bénéficiaires (source 2024)	58
Nombre de bénévoles actifs	0
Nombre de CVS (ou instances de participation) réalisés sur l'année	3 CVS

2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

Le Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) Herriot reçoit des personnes, sans distinction de sexe et de genre, seules ou en couples, sans enfant à charge, dont l'âge se situe entre 18 et 30 ans. Il accueille des jeunes adultes en situation de grande précarité, cumulant des difficultés liées au logement et des problématiques sociales, familiales, de santé, de ressources…

Le CHRS héberge et accompagne 34 personnes, et 6 sont prises en charge « hors les murs » (sans hébergement) soit un agrément de 40 places.

Le CHRS a pour mission d'accueillir et d'héberger temporairement chaque personne afin de l'aider à prendre ou reprendre sa place dans la société. Tenant compte de ses capacités et compétences, il lui assure un accompagnement personnalisé global, favorisant autonomie et insertion selon ses besoins et ses envies.

Les domaines d'accompagnement concernent principalement : la situation administrative, la santé et l'accès au bien être, l'emploi ou la formation, la reprise d'une activité, la gestion des ressources, l'accès au logement, la justice.

Les missions du CHRS s'inscrivent dans le cadre de la politique sociale du logement d'abord en proposant dans un premier temps un accompagnement global à des personnes ne pouvant pas directement accéder au logement. Dans un deuxième temps, cet accompagnement doit favoriser, autant que possible, l'accès direct à un logement autonome.

Chapitre

3

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

3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES

Effectif - Pyramide des âges

	EFFECTIF PRESENT N-1		ADMISSIONS ENTREES N		SORTIES ANNEE N	
	H	F	H	F	H	F
de 18 à 19 ans	4	2				
de 19 à 20 ans	2	1	2		1	
de 20 à 21 ans	3	1	2	1	2	1
de 21 à 22 ans	5	1	2	2		
de 22 à 23 ans	1	2	2			
de 23 à 24 ans	1	1		1	2	1
de 24 à 25 ans	7		1			
de 25 à 26 ans	4		2	1	1	1
de 26 à 27 ans	2				1	
de 27 à 28 ans	1				2	
de 28 à 29 ans	1	1	2		2	
de 29 à 30 ans					2	1
TOTAL / SEXE	**31**	**9**	**13**	**5**	**13**	**4**

Total H/F	**40**	**18**	**17**

Liste d'attente

LISTE D'ATTENTE au 31.12.2024	
NOMBRE	DELAI MOYEN D'ATTENTE
Dans les murs	
52	13 mois
Hors les murs	
12	13 mois

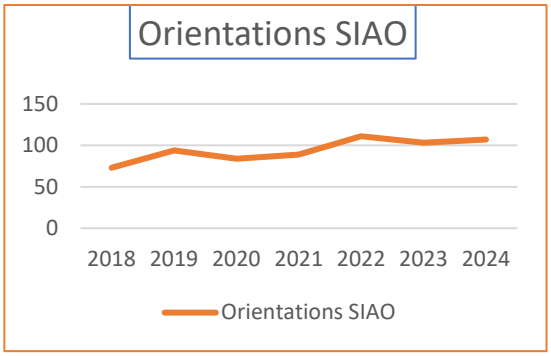
Au même titre qu'en 2023, la liste d'attente s'est considérablement allongée variant de 38 à 52 personnes en 2024. Le délai d'attente « dans les murs » traditionnellement située entre 6 et 12 mois est alors dépassé pour atteindre 13 mois.

La liste d'attente « hors les murs » s'est quant à elle significativement allongée par rapport à 2023, générant un allongement du temps d'attente pour ce type de prises en charge. Nous observons plus de « doubles demandes » dans et hors les murs, liées à l'incertitude des ressources des personnes orientées.

Nous constatons également un rallongement de la durée de ce type de prises en charge, correspondant à des accompagnements complexes aux multi problématiques difficilement surmontables à court terme. Par exemple, les incompatibilités en termes d'hébergement (cadre non respecté, marginalité importante etc.) induisent la nécessité de proposer l'alternative du suivi « hors les murs » afin de préserver le lien et éviter une énième rupture de parcours.

Orientations SIAO vers le CHRS Herriot

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
73	94	84	89	111	103	107



Répartition des Orientations 2024

Dans les murs*	Hors les murs*
87	20
* Certaines personnes ont bénéficié d'une double orientation	

Entretiens de préadmission

2022	50
2023	60
2024	60

Le nombre d'orientations préconisées par le SIAO (Service Intégré d'Accueil et d'Orientation) augmente chaque année. Le nombre d'entretien de préadmission reste conséquent. Le travail entamé en 2023 lié à un meilleur suivi des orientations (relance des travailleurs sociaux à l'origine des demandes notamment) a également porté ses fruits en 2024.

Nous observons, au même titre qu'en 2023, 15 à 20% d'orientations « par défaut » sur le CHRS Herriot, orientations réalisées à défaut d'une orientation adaptée sur le secteur médico-social. Ces orientations cumulent en règle générale un nombre important de problématiques sévères, entravant l'accession à l'autonomie fonctionnelle, relationnelle et affective. Ces situations complexes génèrent ainsi une difficulté à accompagner la sortie du CHRS, faute de dispositif en totale adéquation avec les besoins des personnes.

Problématiques repérées

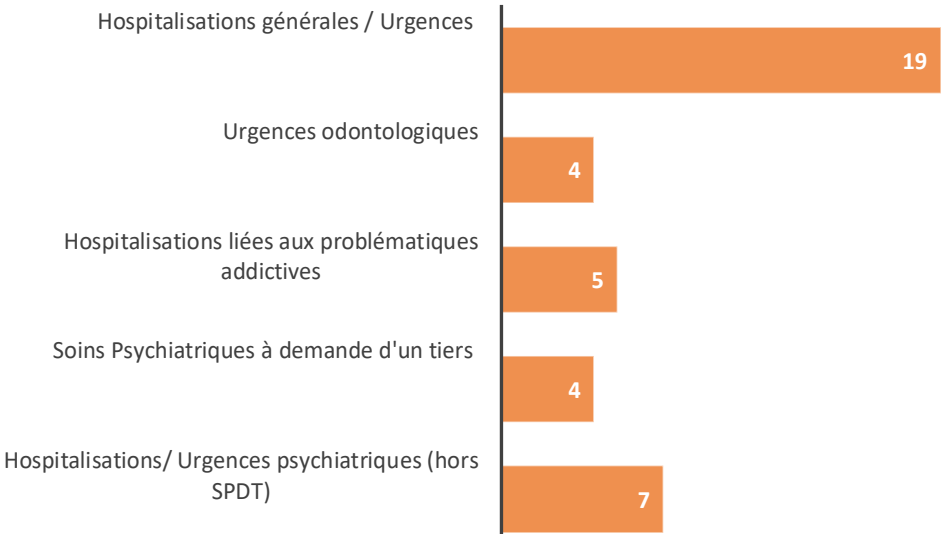
	EFFECTIF PRESENT N - 1	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
Emploi / insertion	32	12	12
Justice	16	7	7
Santé	29	14	9
Hébergement	35	14	7
Problématiques familiales	28	13	6
Addictions	21	9	7
Secteur handicap	9	6	6
Accès aux droits	27	10	8
Violences conjugales / intra familiales	24	9	7
TOTAL	**221**	**94**	**69**

Au regard des données 2023, le nombre de problématiques repérées pour l'effectif présent N-1 et les entrées en 2024 est globalement similaire.

Les problématiques telles que les violences conjugales/intrafamiliales sont, au même titre qu'en 2023, au cœur de l'accompagnement proposé par le CHRS Herriot. Des formations alimentent l'expertise de l'équipe à ce sujet.

Non évoquée dans ce graphique et difficilement quantifiable, la question de l'isolement social affecte la plupart des personnes accompagnées. Ils évoquent avoir peu de contacts avec leur famille et un cercle d'amis de confiance très restreint. Ainsi, ils sont régulièrement en demande de liens sociaux diversifiés et durables.

Les problématiques de santé, physiques et/ou psychiques, touchent la quasi-totalité du public accueilli au CHRS. Par conséquent, les démarches de soins hospitaliers se multiplient :



Les différentes hospitalisations répertoriées, générales ou en psychiatrie, ont une durée fluctuant de quelques jours à quelques semaines. Elles excèdent rarement un mois. L'accompagnement au CHRS Herriot se poursuit durant les périodes d'hospitalisation.

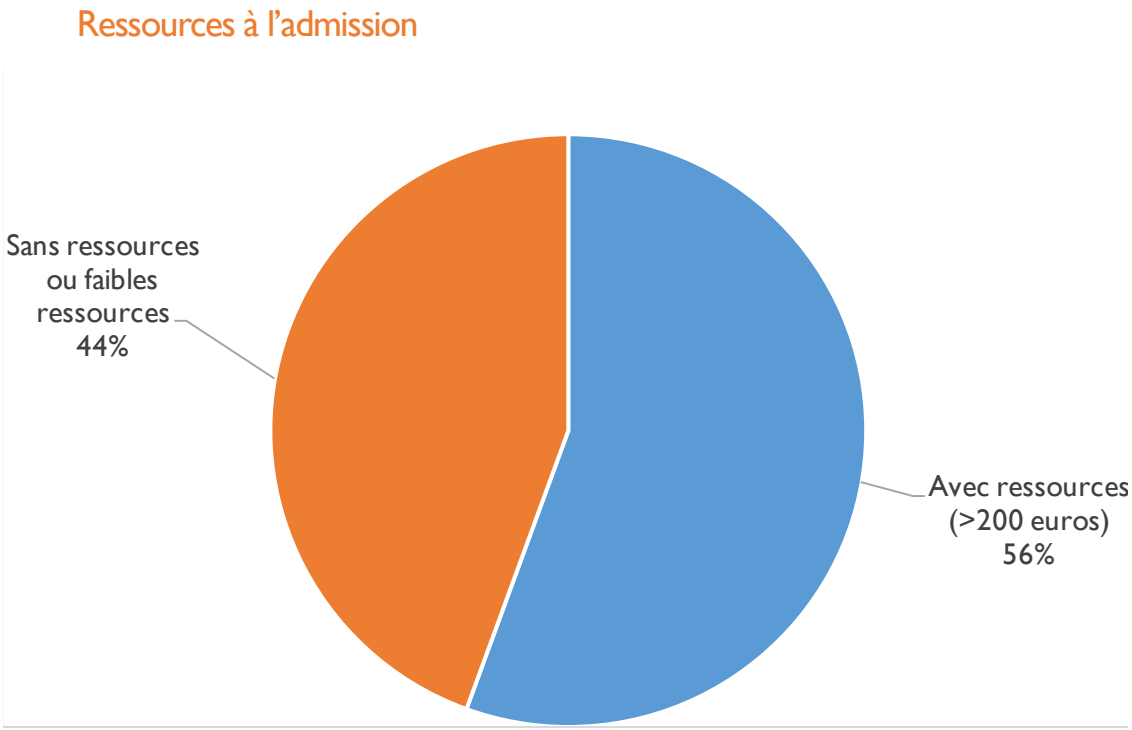
En ce sens, l'ensemble du personnel et plus particulièrement la cellule ressource santé s'attachent à optimiser le partenariat avec les institutions médicales et médico-sociales. La psychologue du service, ayant pris ses fonctions en 2023, approfondit davantage la problématique psychiatrique en cette année 2024. Ainsi, durant l'année elle s'est attachée à connaître l'intégralité des personnes accueillies et rencontre à ce jour deux tiers de l'effectif.

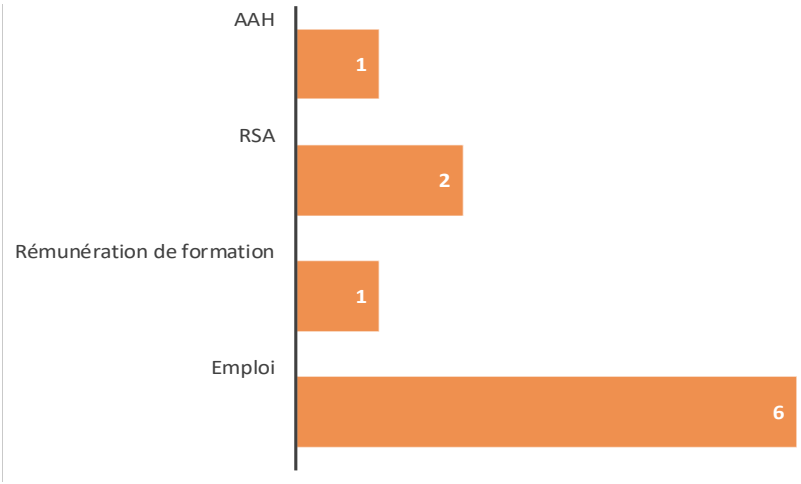
Au regard des problématiques de santé psychique qui touchent selon nous la totalité du public accueilli, l'équipe éducative est souvent la première à être le réceptacle des souffrances exprimées, à proposer un suivi adapté et à influencer le « prendre soin de sa santé mentale ». Elle est également à l'initiative de soins psychiatriques à la demande d'un tiers, « sous contrainte ». Ces épisodes de forte expression de mal-être peuvent monopoliser l'attention du CHRS et invitent à réinventer notre organisation, nos pratiques et nos approches.

3.2. ADMISSIONS

(18 entrées)

Une diminution du nombre d'admissions est constatée par rapport à 2023 (18 cette année contre 23 en 2023). Cette baisse est liée à la diminution des sorties réalisées cette année, chaque sortie donnant lieu à une admission (nombre de places constant).



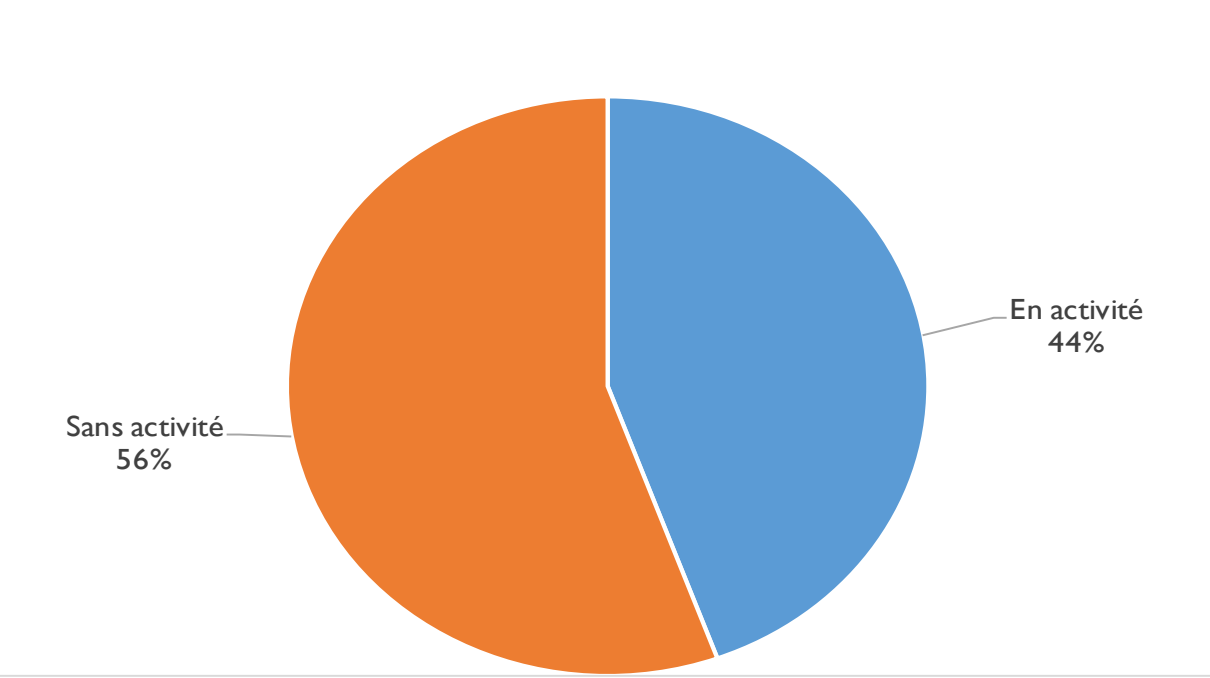


Contrairement aux années précédentes, nous soulignons la proportion de personnes accompagnées disposant de ressources découlant d'un emploi. Malheureusement, ces ressources sont souvent peu élevées et peu pérennes. Ainsi, nous relevons que ces ressources ne permettent pas l'accès à un logement autonome, seul le Foyer de Jeunes Travailleurs Urbanalis acceptant de louer un hébergement avec ce type de revenus pour l'agglomération dijonnaise.

Concernant les autres ressources, au-delà de leurs 25 ans les personnes ouvrent des droits au RSA (Revenu de Solidarité Active). Dans ce cas, est travaillée une sortie vers un logement autonome. Seulement, nous observons chez la plupart des bénéficiaires une difficulté à répondre aux injonctions garantissant la continuité de leur droit. Ils ont ainsi régulièrement une interruption de leurs droits.

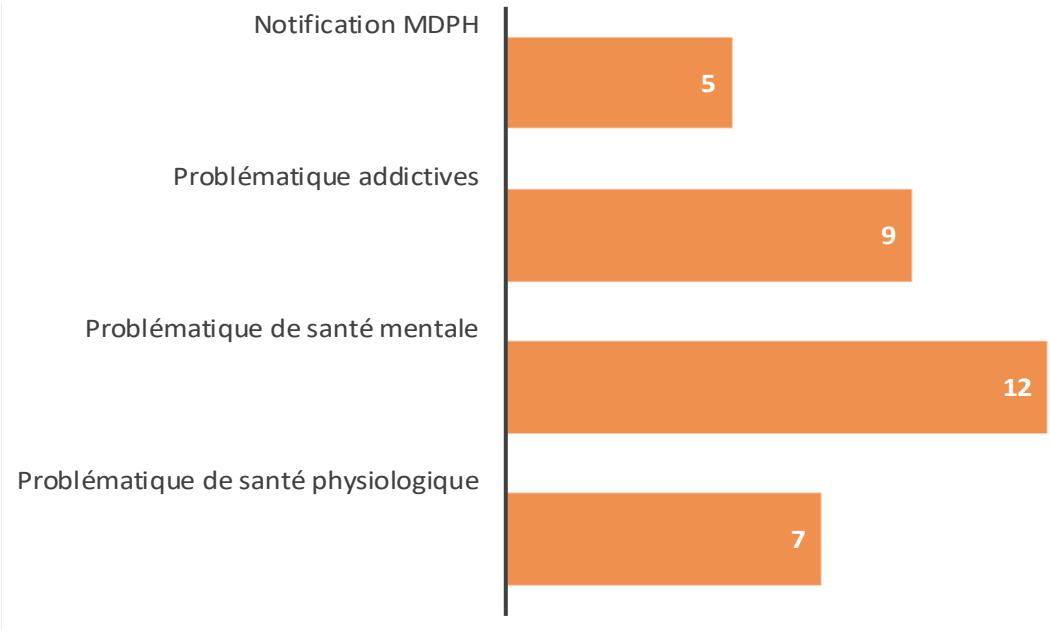
Une personne bénéficiait à l'admission de l'AAH (Allocation Adulte Handicapé). Pour un certain nombre de cas nous instruisons cette demande avec la personne depuis le CHRS, après évaluation de ses capacités. Nous estimons qu'un quart de l'effectif pourrait en bénéficier.

Activité à l'admission



En 2023, 30% du public admis était en activité. Cette année, nous constatons une augmentation de cette dimension passant à 44% de personnes en activité. L'accompagnement pour rompre l'isolement et garantir une mise en mouvement est une priorité dans la proposition éducative. Nous sommes convaincus qu'une activité régulière, quelle qu'elle soit, professionnelle ou de loisir, constitue un levier au « mieux être ».

Problématiques de santé repérées à l'admission



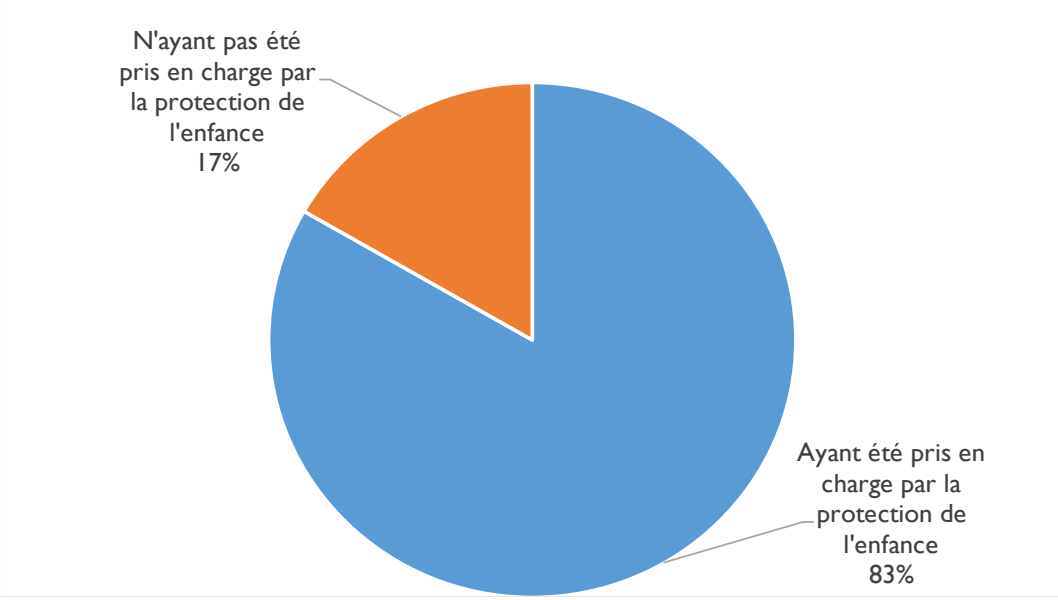
Comme l'an passé, les problématiques de santé à l'admission restent importantes, embolisant ainsi l'accompagnement proposé. La présence de la cellule ressource santé, au travers de l'infirmière et de la psychologue, favorise le repérage précoce de ces difficultés. En effet, un certain nombre de personnes admises sont réfractaires à la reprise d'un suivi psychologique, souvent associé à la contrainte dans le passé. Quant aux difficultés somatiques, les bénéficiaires ont pour la plupart traversé des années de « néant médical », devant ainsi reprendre, à leur arrivée, des démarches de soins de base : ouverture de droit, bilan de santé à la CPAM, demande de médecin traitant, check up odontologique, ophtalmologique, etc.

Concernant les notifications MDPH, 5 personnes sur 18 en sont bénéficiaires. Eu égard aux compétences et aux fragilités observées chez les personnes accueillies, nous estimons que plus de 70% seraient en mesure de bénéficier d'une reconnaissance de la part de la MDPH.

Répartition hommes / femmes

Au même titre qu'en 2023, la proportion de femmes accueillies a été significativement moins importante que les années précédentes. Sur 18 admissions, on dénombre 13 hommes et 5 femmes. Nous ne connaissons pas l'origine de ces variations.

Suivi ASE lors de la minorité



Une augmentation significative est remarquée par rapport à 2023, passant de 70 à 83%. De plus, les personnes n'ayant pas bénéficié de la protection de l'enfance sont bénéficiaires de la protection internationale, étant arrivées sur le sol français à la majorité.

3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES

Durée de séjour ou d'accueil

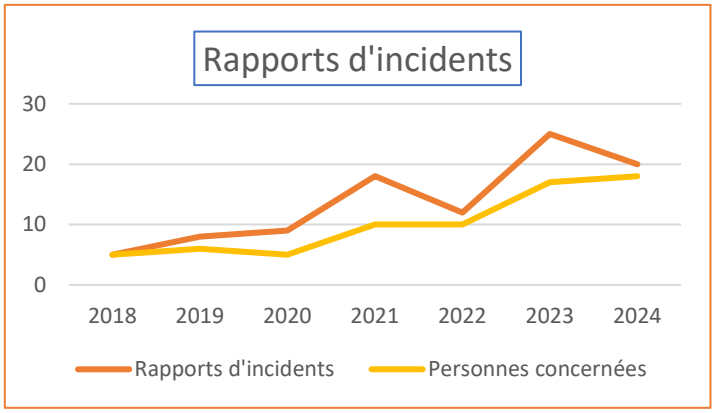
	NOMBRE d'USAGERS
moins de 3 mois	2
de 3 à 6 mois	5
de 6 à 12 mois	4
de 12 à 18 mois	2
de 18 mois à 24 mois	0
de 24 à 30 mois	1
30 mois et +	3
TOTAL	**17**

Nous observons cette année une répartition plus équilibrée des durées de prise en charge. La diminution des prises en charges de plus de 30 mois, influe sur la durée moyenne de prise en charge. En effet, en 2023 cette dernière était de 16 mois contre 19 mois en 2022. Cette année encore, nous observons une diminution à 14 mois de moyenne de prise en charge, vers un retour aux durées « historiques » du CHRS pré-crise COVID.

Toutes les prises en charge de plus de 30 mois, considérées comme « anormalement longues », ont fait l'objet d'une communication auprès de la DDETS et d'un repassage en SIAO afin d'étudier le maintien dans l'effectif CHRS.

Comme l'année passée, nous faisons le choix d'accompagner les situations les plus fragiles vers l'autonomie en s'assurant de la pérennité des ressources (financières, mais aussi psychiques, émotionnelles, etc.). Ce temps s'avère indissociable de l'accompagnement à l'expérimentation professionnelle, aux périodes de grandes souffrances ou même aux divers symptômes de troubles psychiques. Ces divers épisodes, nécessitent une grande précaution en termes de disponibilité éducative, freinant ainsi l'accès à l'autonomie et par conséquent ralentissant les potentielles sorties du dispositif.

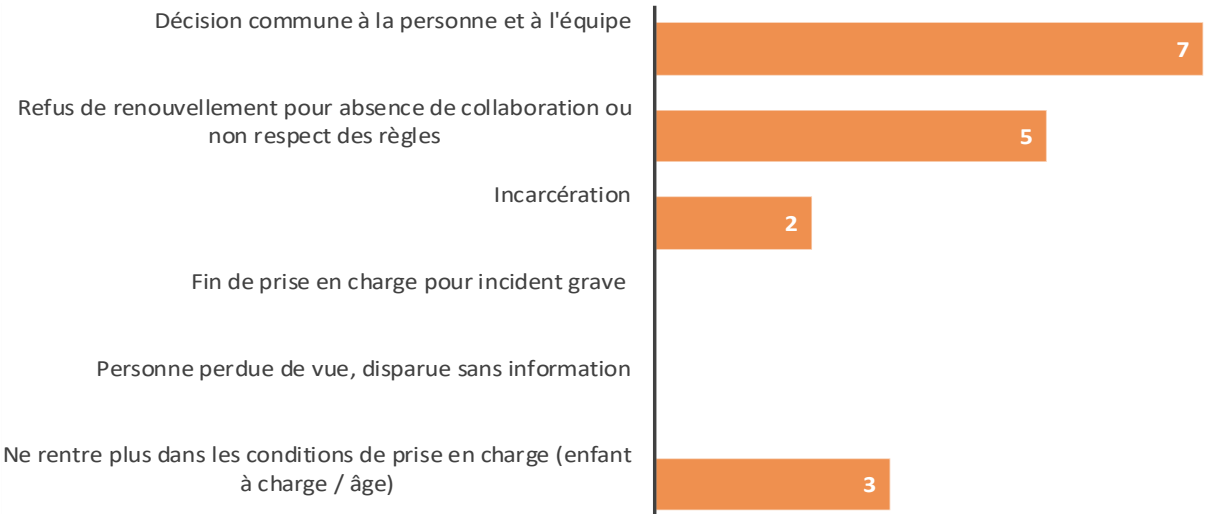
Les événements marquants à ce sujet ont d'ailleurs fait l'objet de rapports d'incidents. Comme le montre le tableau ci-dessous, leur nombre a diminué en 2024 mais concerne d'année en année plus de personnes différentes (auparavant, moins de personnes généraient plus d'incidents). Nous supposons qu'un travail d'attention au passage à l'acte, de communication non violente et de création de lien a permis leur diminution. Le nombre de bénéficiaires concernés est symptomatique de la complexité toujours plus importante des situations mêlant troubles psychiques, marginalité et problématique de santé importante.



Rapports d'incidents

2018	5 concernant 5 personnes
2019	8 concernant 6 personnes
2020	9 concernant 5 personnes
2021	18 concernant 10 personnes
2022	12 concernant 10 personnes
2023	25 concernant 17 personnes
2024	20 concernant 18 personnes

Conditions de fin de prise en charge



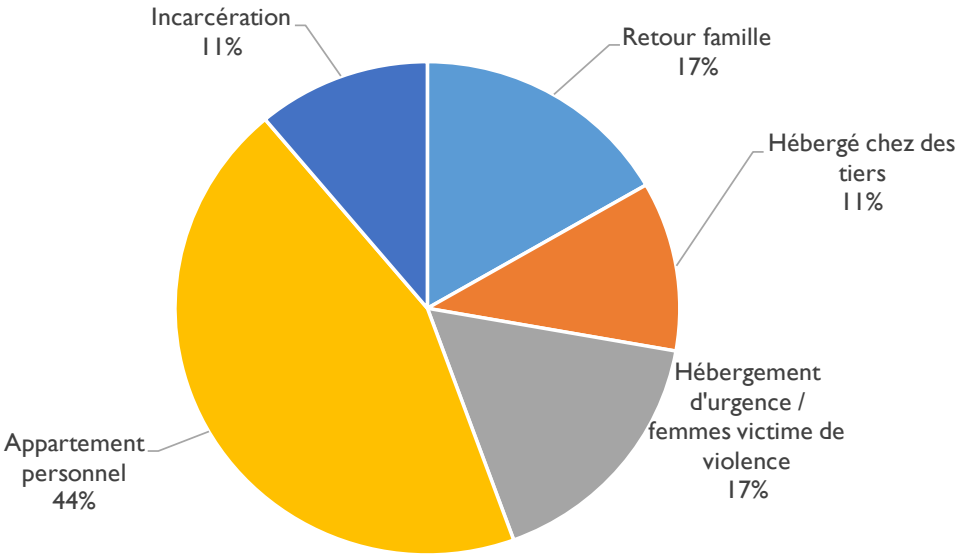
Le pourcentage de fin de prise en charge en concertation mutuelle est en augmentation. De plus, aucune fin de prise pour incident grave n'est à déplorer cette année ni même de départ de personnes perdues de vue. Nous estimons que ces résultats sont le fruit d'un travail important de création de lien, de repérage des passages à l'acte, évitant ainsi la rupture de parcours. Ces résultats sont corrélés avec ceux obtenus concernant la venue d'incidents.

Malgré les multiples sollicitations de l'équipe éducative, et des adaptations proposées, 5 personnes sur 22 n'ont malheureusement pas été en mesure de collaborer pour mener à bien l'accompagnement, conduisant ainsi à une fin de prise en charge.

Indépendamment des conditions de fin de prise en charge, le CHRS Herriot tient à informer la personne sur ses droits et les possibilités dont elle dispose : nouveau passage en commission SIAO, rencontre possible avec d'autres institutions, relais avec les services sociaux de secteur, etc.

Le principe de « droit au retour » laisse la possibilité à chaque personne de bénéficier d'une nouvelle prise en charge à l'avenir, selon certaines conditions (évolution de la situation, mise en œuvre d'une réelle collaboration, etc.). La temporalité, le parcours de vie, ou même l'âge de la personne et sa maturité sont à prendre en compte et une prise en charge « au bon moment » peut faire toute la différence.

Situation à la sortie



En 2023, l'accès au logement autonome représentait 23 % des sorties. Cette année, elles atteignent 44%. Le travail mené d'accompagnement global de proximité, tentant de résoudre avec attention les freins à l'accès au logement, ont permis d'éviter les ruptures. En 2023, s'élevant à 36 %, l'hébergement chez des tiers concerne cette année 11% des sorties. Cette année encore, l'importance de l'équipe éducative donnée à ne pas précariser davantage les situations à la sortie, quel que soit son motif, a permis cette baisse. Ces sorties, à la marge, pour la plupart non durables, sont corrélées avec le refus de coopérer avec l'équipe éducative autour de la recherche d'une réponse adaptée.

Parallèlement à ces sorties, les difficultés du marché immobilier, et plus particulièrement sur les petits appartements, et le cout élevé de l'habitat sur Dijon métropole, ralentissent également l'accès au logement pour ceux en ayant la capacité financière.

Tableau récapitulatif

Pour l'Établissement, nous pouvons globaliser les données 2024 de la manière suivante :

Présence des bénéficiaires au 31.12.2023		39
Nombre d'entrées réalisées en 2024		18
Nombre de sorties réalisées en 2024		17
Effectif total bénéficiaires au 31.12.2024		40
Nombre de bénéficiaires accueillis au cours de l'année 2024		**57**
dont usagers entrés en N et sortis en N		2
Origine géographique	Région Bourgogne-Franche-Comté	100%
	Hors région	
Age moyen au 31.12.2024		23,5
Durée moyenne d'accueil		13,6
Liste d'attente au 31.12.2024		52

Comme chaque année, nous insistons sur le fait que, si nous disposons de 40 places, ce sont 57 personnes qui ont été accompagnées au sein du CHRS. La capacité d'accueil a été mise à mal par l'immobilisation d'un hébergement pour dégradations lourdes et la réalisation de travaux au sein du collectif. Ces fermetures cumulées correspondent à l'équivalent de près de 4 mois de suspension d'un hébergement.

De plus, comme il l'a été précisé ci-dessus, nous dénombrons près de 20 incidents majeurs au cours de l'année 2023. Ces événements, ne concernant pas nécessairement la transgression au règlement de fonctionnement, témoignent davantage du mal-être psychique dont sont victimes les personnes accompagnées. Prendre en charge ce mal-être et ses symptômes demande à adapter l'accompagnement en étant plus attentif à la temporalité de la personne et à ses dispositions psychiques. Ces spécificités ralentissent ainsi l'accès à des ressources stables et pérennes, l'accès à un logement adapté et par conséquent la sortie du CHRS Herriot.

Parallèlement à ces constats, nous observons des résultats plus satisfaisants concernant la sortie du dispositif (accès au logement personnel, baisse des incidents, absence de motif pour incident grave) et par conséquent une diminution des ruptures de parcours, valeur socle de l'Acodège.

3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE

année	capacité		jours d'ouverture	activité 100 % théorique	activité retenue au BP	activité réelle	écart		Taux occupation réalisé /théorique
	autorisée	installée au 31.12					jours	%	
n-2 2022	40	39	365	14 600	14 600	14 473	-127	-0,87%	99,13%
n-1 : 2023	40	39	365	14 600	14 600	14 288	-312	-2,14%	97,86%
n : 2024	40	40	366	14 640	14 600	14 103	-497	-3,40%	96,33%
moyenne des 3 ans	**40**	**39**	**365**	**14 613**	**14 600**	**14 288**	**-312**	**-2,14%**	97,77%

Chapitre 4

VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS

4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2023 ET 2024 – FAITS MARQUANTS

Évaluation externe et projet d'établissement

L'année 2024 a été marquée par l'évaluation externe de notre établissement, conformément à la nouvelle démarche d'évaluation imposée à tous les ESSMS par la HAS (Haute Autorité de Santé). Cette évaluation a nécessité un investissement de tous, à tous les niveaux : gouvernance associative, direction, équipes administrative et éducative mais aussi personnes accompagnées. Cet investissement a permis à la fois de mettre en conformité les divers outils supports de l'établissement, grâce en partie à l'auto-évaluation, mais également de mettre en lumière les valeurs et principes qui guident le CHRS : la bientraitance, la création de liens et la valorisation des compétences. Ces valeurs et principes sont au cœur du projet d'établissement réécrit pour la période 2024-2028. Cette évaluation, vécue comme une occasion d'améliorer les pratiques des équipes, a permis de valoriser, dans les appréciations formulées et la notation attribuée par les évaluateurs, le travail du CHRS.

Dimension santé

La fin de l'année 2023 avait été marquée par la création d'un poste à mi-temps de psychologue, financé par l'ARS. Cette création a permis, en 2024, d'accroître l'offre proposée par le CHRS dans le domaine de la santé. Une partie de la population accueillie a ainsi pu se « *réconcilier* » avec un accompagnement en santé mentale proposé par la psychologue du service, aux modalités toujours plus variées : entretiens en promenade, démarche d'aller vers, accompagnement dans les actes de la vie quotidienne, ateliers collectifs, etc.

Cette année encore nous avons pu approfondir le partenariat en matière de santé : permanence mensuelle du CAARUD au CHRS, participation active à la cellule ressource addiction de l'association du "Renouveau", rencontres régulières avec un professionnel du CHS, etc.

Amélioration continue de la qualité des hébergements

La direction du CHRS tient de proposer une offre d'hébergement diversifiée et toujours plus adaptée aux besoins du public. Dans ce cadre, il bénéficie de 3 studios au sein de la récente résidence "jeunes actifs" d'Adoma depuis début 2024. Cette année fut également marquée par le remplacement du système de chauffage électrique des bungalows, laissant place à des pompes à chaleur alimentées par des panneaux solaires. Cette initiative s'inscrit pleinement dans une volonté de confort thermique, de démarche écologique et économique. La plus-value de ce type d'aménagement est déjà constatée par le service technique Acodège, qui analyse avec précision cette toute nouvelle installation.

4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL

Jeux Olympiques 2024

Dans le cadre de la billetterie populaire des Jeux 2024 de la CNAPE, l'Acodège a pu bénéficier de billets pour des épreuves des JO 2024. C'est à ce titre que plusieurs bénéficiaires du CHRS ont pu assister, aux côtés de deux accompagnatrices, à l'épreuve phare des olympiades : la finale du 100 m d'athlétisme. Cette soirée unique a permis d'offrir un moment sportif hors du temps pour ce public qui, malheureusement, ne peut habituellement pas accéder à de tels évènements.

Interventions à l'IRTESS

Au cours de l'année, nous avons assuré plusieurs interventions dans le cadre de la formation des futurs travailleurs sociaux :

- Journée sur l'Accompagnement Social Palliatif.
- Séminaire « exclusion ».

- Travaux dirigés sur l'approche éducative.
- Journée sur le refus de la misère.

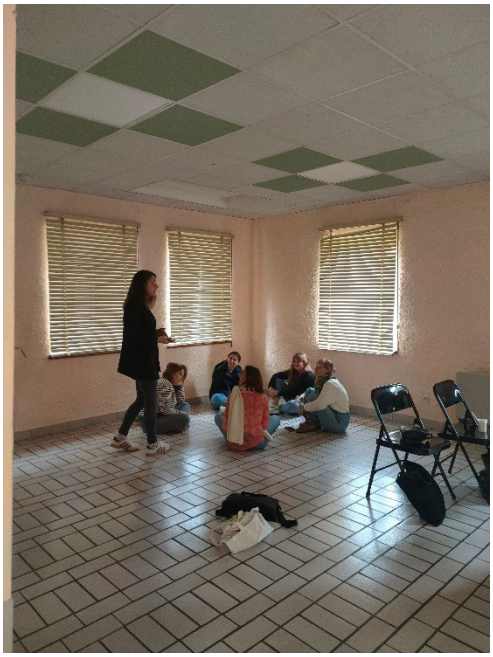
Elles traduisent la volonté de la direction de s'impliquer toujours plus dans la formation des futurs travailleurs sociaux. Ainsi, nos professionnels sont continuellement incités à parler de leurs métiers, de leur quotidien et de leur approche auprès de nombreux étudiants, que ce soit lors de ces interventions, ou dans l'accueil de stagiaires ou d'étudiants sur site pour échanger, informer, former. Notre conviction est qu'il importe de favoriser l'échange des savoirs et des pratiques, et ce d'autant plus en cette période où le secteur connait une crise des vocations et d'attractivité des métiers.

Assemblée des salariés et journées transversales

Le 13 décembre 2024 s'est tenue une assemblée réunissant tous les professionnels des établissements suivants, placés dans un même périmètre (direction commune) : Le CER, le service AMMI, le service accompagnement logement, le CHRS, la cellule ressource santé, le service administratif, EMAS ainsi qu'Un Chez Soi d'Abord Jeunes. Au total près de 40 personnes ont participé à cette matinée qui a permis de faire le bilan de cette année 2024 et de présenter les perspectives 2025.

Semblablement, deux temps forts ont permis aux salariés des différents dispositifs de se retrouver, une journée durant respectivement sur les thématiques relatives à la sanction et à la bientraitance.

La récurrence de ce genre de moments permet à chacun de découvrir le quotidien des autres établissements et de travailler ensemble à l'amélioration de ses pratiques.



Chapitre

5

PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE

Le CHRS Herriot a réalisé une évaluation externe en octobre 2024. Dans la continuité des constats réalisés, nous avons observé plusieurs axes d'amélioration :

- Un besoin de formaliser les attentes en matière d'éthique et de bientraitance.

Ce sujet fait l'objet de travaux réguliers, avec notamment des formations (autodétermination et pouvoir d'agir), la réalisation d'une journée de travail sur la bientraitance avec la création d'une « charte de la bientraitance », et la mise en place d'un laboratoire de l'Éthique mutualisé avec l'AMMI, le CER et le Service Accompagnement Logement.

Le « Labo de l'Éthique » réunit en effet plusieurs professionnels volontaires des différents services. Ce projet répond à la nécessité grandissante d'offrir des espaces d'échanges non conventionnels, permettant un « ping-pong » de pensées décomplexées qui questionnent autant qu'elles structurent notre quotidien de travail. C'est dans la volonté des participants de s'approprier ce support innovant, que nous souhaitons qu'il devienne une source d'inspiration et de création de matière grise. Ces séances donnent lieu à un enregistrement et une mise à disposition de type « podcast » est à l'étude.

- Un travail à conduire autour de la traçabilité, qui nous le savons, demande une réflexion autour de la culture du travail social.

Le déploiement du logiciel IMAGO à l'échelle associative va, au fil des années, permettre davantage de rigueur sur ce point.

- La nécessité de formaliser davantage nos actions et nos sensibilisations.

Dans la continuité du point précédent, l'équipe du CHRS, s'attèlera, comme l'évaluation l'y incite, à créer des outils, des rendus comptes, permettant de valoriser le travail quotidien, les valeurs et les projets incarnés.

- Passer d'une prise en charge situationnelle à la structuration d'outils institutionnels.

Cette nécessité relève de l'initiative de l'établissement à fournir des protocoles structurés mais est également de la responsabilité de l'association. Un plan de gestion de crise est en ce début 2025 mis au travail à cette échelle.

Chapitre 6

RESSOURCES HUMAINES

6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS

Les ETP

Nombre d'ETP total retenus au budget 2024		6.25
Nombre d'ETP réels présents au 31.12.2024		4.25
Nombre d'ETP vacants au 31.12.2024		2
Nombre d'ETP réels exerçant une fonction de « management » ou de gestion d'équipe au 31.12.2024		0.94
Nombre de personnes physiques au 31.12.2024		7
Nombre de recrutements au cours de l'année		0
Nombre de départs de personnes dans l'année		1
Dont	Licenciement	
	Retraite	
	Démission	
	Autres	1

Répartition des effectifs par fonctions

Nombre d'ETP réels au 31.12.2024 :	
Direction/Encadrement	**0,94**
Administration/Gestion	**1,31**
Socio-éducatif	**2**
- Dont éducateur spécialisé	2
TOTAL ETP REEL 31.12.24	**4,25**

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	/

6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES

Stagiaires gratifiés	1
Stagiaires non gratifiés	3
Services civiques	2
TOTAL	**6**

6.3. SECURITE, ABSENTEISME

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

	Maladie (dont maladie professionnelle)		Autres absences *		Total 2024	
	en jours calendaires	*en nombre de salariés*	*en jours calendaires*	*en nombre de salariés*	*en jours calendaires*	*en nombre de salariés*
Administration/Gestion	5	1			5	1
Direction encadrement	24	1			24	1
Personnel socio-éducatif	1	1	8	1	9	2
Total 2024	30	3	8	1	38	4

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

Date de mise à jour du DUERP : 14/11/2024

6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

Choix organisationnels

Des choix organisationnels ont été faits pour prendre en compte la réalité des prises en charge. Les résidents sont des personnes majeures qu'il convient de considérer comme telles. La présence éducative est renforcée en journée : deux éducateurs sont présents ; elle est moins importante durant le week-end. Les nuits, une astreinte téléphonique est assurée par les cadres.

L'accompagnement social global proposé par le CHRS Herriot tient compte des besoins et des difficultés des personnes accueillies. Nos actions se déclinent en fonction du Projet Personnel de chacun.

Nous sommes vigilants dans le fait de décliner les missions qui nous sont confiées en plaçant l'usager au centre de nos finalités et de nos principes d'action.

La mise en œuvre, au niveau national et local, de la Politique du Logement d'Abord, nous pousse à réfléchir et modifier l'offre de notre dispositif en direction des personnes en grande difficulté sociale. Ainsi, des évolutions ont commencé à prendre corps ces dernières années avec notamment la mise en œuvre de mesures d'accompagnement au logement, le renforcement du partenariat avec les bailleurs tant sociaux que privés, le développement de mesures « hors les murs » (engagé depuis 2017), et la recherche de nouvelles formes d'interventions liées à l'accompagnement des publics en situation de logement.

Soutien aux pratiques

L'analyse des pratiques professionnelles se déroule au rythme de 2 séances d'1h30 par mois avec l'aide d'un intervenant extérieur. Compte tenu des problématiques lourdes rencontrées dans les prises en charge, l'analyse de la pratique est indispensable aux équipes éducatives pour leur permettre de remplir leur mission de la façon la plus pertinente. C'est également un soutien dans la manière de prendre en charge les situations délicates et la gestion de crises.

Une démarche similaire a été initiée depuis 2022 à destination des cadres intermédiaires placés sous une direction commune (CER, AMMI, CHRS Herriot), à hauteur d'une séance d'Analyse des Pratiques par mois.

Des temps de réflexion thématiques en équipe (la sanction, la bientraitance …) sont venues compléter l'Analyse des Pratiques Professionnelles.

Continuité des interventions

Le CHRS Herriot fonctionne en continu. Il est ouvert 365 jours par an. Une présence éducative assure les horaires de journée (8h00/12h00 – 14h00/21h00). Une permanence téléphonique, assurée par l'équipe de Direction, couvre les horaires de nuit de 21h00 à 8h00. Ainsi, une présence physique ou téléphonique est assurée 24h/24h.

Entretiens professionnels

Aucun entretien professionnel n'a été réalisé en 2024.

Qualité de vie au travail

2 réunions d'expression se sont tenues en avril et octobre 2024 afin de recueillir la parole des professionnels du service. Cela a permis d'évoquer et de résoudre des problèmes de fond vécus par les salariés sur le service.

6.5. POLITIQUE DE FORMATION

Orientations générales

Pour l'élaboration de son plan de développement des compétences 2024, 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
- 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 2024 se décomposera 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 2024 réalisé :

Nombre de participants	Cadre/Non Cadre	Homme / Femme	Catégorie professionnelle des participants	Intitulé de la formation	Durée (h) de la formation en 2024	Organisme de formation
4	1 C 3 NC	2 F 2 H	Direction et encadrement (1) Socio-éducatif (3)	Pouvoir d'agir	14	FAS
2	2 NC	1 F 1 H	Socio-éducatif (2)	Violence conjugale Niv II	14	SOLIDARITES FEMMES
1	C	F	Direction et encadrement	Recueillir la parole par questionnaire	12	CREAI
1	NC	F	Psychologue & Paramédical	Mieux nous connaitre pour mieux orienter nos publics	7	CPAM
1	NC	F	Psychologue & Paramédical	Comprendre et lutter contre le renoncement aux soins	4	CPAM
1	NC	F	Psychologue & Paramédical	Développement des compétences psycho-sociales à l'ARS	7	CPAM
3	1 C 2 NC	2 F 1 H	Direction et encadrement (1) Socio-éducatif (2)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module accompagnement	10,5	Evolucare
2	2 NC	1 F 1 H	Administration et Gestion (2)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module administratif	10,5	Evolucare
2	1 C 1 NC	2 H	Direction et encadrement (1) Administration et Gestion (1)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module Analytics	7	Evolucare
1	NC	1 H	Administration et Gestion	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module éditions	7	Evolucare
1	NC	F	Psychologue & Paramédical	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module médical	7	Evolucare
2	1 C 1 NC	2 F	Psychologue & Paramédical (1) Socio-éducatif (1)	Premiers secours en santé mentale	14	INFIPP
4	1 C 3 NC	3 F 1 H	Psychologue & Paramédical (1) Socio-éducatif (3)	PSC 1	7	UNASS
1	C	F	Psychologue & Paramédical	Formation initiale Sauveteur Secouriste du Travail	14	SIFCO
1	NC	F	Socio-éducatif	Recyclage titre Sauveteur Secouriste du Travail	7	SIFCO
6	1 C 5 NC	4 F 2 H	Direction et encadrement (1) Administration et Gestion (2) Socio-éducatif (3)	Formation évacuation incendie	4	Didier RICHARD
2	2 C	2 H	Direction et encadrement (2)	Séminaire des directeurs et directeurs adjoints de l'Acodège : Cursus management	14	DIPSO'S Management
3	3 C	1 F 2 H	Direction et encadrement (3)	Séminaire des cadres intermédiaires de l'Acodège	14	DIPSO'S Management

Chapitre 7

ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT

Analyse prospective

Les tensions économiques touchant le logement, l'accès au droit, l'offre sociale et l'accompagnement spécialisé se multiplient. Même si le CHRS a été relativement épargné financièrement, nous nous devons d'adapter notre stratégie au contexte actuel. En effet, un certain nombre de places d'hébergement d'urgence et de services d'accompagnement spécialisés (concernant les publics du Dispositif National de l'Asile notamment) ont été supprimées sur le territoire, ce qui n'est pas sans conséquence pour notre établissement. Comme en témoignent les données quantitatives, le nombre d'orientations est toujours conséquent, la liste d'attente ne diminue pas et la nécessité pour les partenaires de trouver une solution immédiate aux personnes qu'ils accompagnent, se fait de plus en plus sentir.

Dans cette « course frénétique » à la place disponible et dans le souci de ne pas emboliser les différentes structures partenaires, un travail important a été réalisé en 2024 pour limiter les sorties « sans solution ».

Cette modalité, plus soucieuse du territoire, nécessite de repenser l'accueil et l'accompagnement en balisant quotidiennement les risques de ruptures de parcours. Depuis de nombreuses années, ces fins prématurées sont pour la plupart consécutives à des passages à l'acte violent, à des dégradations graves, nuisant à la sécurité du personnel et des autres personnes accueillies. Au travers d'une approche éducative plus centrée sur la création du lien, le respect de la temporalité et la communication non-violente, aujourd'hui nous dénombrons une baisse significative de ces passages à l'acte et donc des ruptures brutales de parcours. Un groupe d'étudiants-chercheurs en DEIS a d'ailleurs pu qualifier le lien établi avec l'équipe éducative comme prémices à toute relation d'accompagnement et d'appui à l'insertion.

Ces approches s'efforcent d'associer les personnes accompagnées dans les décisions qui les concernent. C'est dans cette dimension qu'un travail sur l'autodétermination et le pouvoir d'agir des personnes accompagnées a été lancé, avec notamment la formation à destination des professionnels en début d'année.

Pour finir, l'efficience de ces actions menées en 2024 serait limitée sans une forte attention portée aux démarches dans le domaine de la santé. Nous constatons, comme chaque année,

une dégradation de l'état de santé, des publics accueillis, pour qui les dernières démarches de soin peuvent remonter à plusieurs années. La cellule ressource santé est ainsi devenue indispensable pour soutenir les premiers pas essentiels vers un bien-être physique et mental, et engager les personnes accompagnées dans un rétablissement de leur santé.

Dans un contexte de tensions financières, et alors que le public accompagné présente des problématiques de plus en plus enchevêtrées et demande toujours plus d'attention, la direction de l'établissement, les équipes administratives et éducatives doivent constamment se réinventer. Ces remises en question des pratiques et des organisations apparaissent comme un entrainement pour se préparer aux futures règles de tarification des CHRS.

Axes de développement

Comme abordé précédemment, de nouvelles modalités de tarification sont à l'étude au niveau national, et nous inquiètent quant à l'avenir du CHRS Herriot. Le public que nous accueillons ne dispose pas, le plus souvent, de ressources financières. Il nécessite une présence accrue, une continuité de la prise en charge 7 jours sur 7, une haute fréquence de rencontres, et une capacité à se montrer présents et à réagir en cas de crise. Ces spécificités de l'établissement ont une incidence majeure sur le coût des prestations. Cette particularité sera-t-elle prise en compte dans les futurs modes de tarification ?

Cette incertitude nous invite à penser l'avenir de notre établissement qui, sur le format actuel, ne peut fonctionnellement survivre si la totalité de nos postes ne peuvent être conservés. En réduisant notre effectif, il faudrait modifier de fait l'organisation du service : absence éducative en week-end, journées « plus allégées » et présence éducative restreinte en semaine. Par conséquent, réduisant de fait la disponibilité de l'équipe, il faudrait considérablement revoir l'accueil de notre public et refuser désormais l'orientation d'un public trop éloigné de la réinsertion sociale. C'est un changement de notre projet de service qui est en jeu. Nous nous refusons bien entendu de céder à un tel changement, à contre-courant de nos principes. Nous défendons plutôt, à l'inverse, la nécessité de développer davantage notre offre, diversifiant les approches mais aussi les publics.

Après plusieurs années d'élaboration, le CHRS ouvre ses portes à la médiation animale, par le développement d'un projet en interne. Convaincus des bienfaits du contact avec l'animal, la présence au sein de l'établissement de Vaya, berger australien, au côté de sa maitresse, éducatrice spécialisée et formée à la médiation animale, contribuera davantage encore à la création de liens et à mobiliser notre public.

Nous souhaitons également, dans la volonté d'enrichir continuellement nos pratiques, approfondir, au travers de la cellule ressource santé, nos connaissances en matière de santé psychique et somatique. Nous sommes résolument convaincus que l'accompagnement de notre dans sa globalité réduit l'embolisation des services de soins, en évitant des hospitalisations et induit des économies.

Difficile à évaluer, la question plus générale des coûts socialement évités par l'action du CHRS est ouverte. Nous restons persuadés que les fonds dédiés à son action sont investissement « rentable » pour la société.

Alors que la charge de travail que nécessite un tel établissement met à rude épreuve à la fois l'investissement et la disponibilité psychique de nos équipes, sollicitées dans des responsabilités d'autant plus grandes face à des situations humaines de plus en plus difficiles,

et en l'absence de revalorisations salariales significatives, se pose la question complexe de savoir comment fidéliser et accompagner nos professionnels ?

Malgré les incertitudes financières qui pèsent sur notre établissement, les engagements et le militantisme visibles de nos professionnels témoignent de leur volonté de regarder avec optimisme l'avenir. C'est ainsi, qu'avec passion, œuvre, quotidiennement, l'ensemble du personnel du CHRS, soucieux d'offrir, aux plus précaires, un peu de sécurité et un avenir possible.

À Dijon, le 23/04/2025

Patrice DUROVRAY,	Najid GHORZI,
Directeur Général	Directeur du CHRS Herriot

Acodège
Construisons avec nos différences

Etablissement financé par

PRÉFET
DE LA
CÔTE-D'OR

Liberté
Égalité
Fraternité

CHRS Herriot
9, rue de Venise - 21000 Dijon
03 80 68 84 68
residence.herriot@acodege.fr

www.acodege.fr