



# Rapport d'activité



## Résidences Acodège

2024





# SOMMAIRE

<b>PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE</b>	<b>4</b>
1.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ASSOCIATION	4
1.2. ARCHITECTURE ASSOCIATIVE	6
1.3. PRINCIPAUX FINANCEURS	6
<b>PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT</b>	<b>7</b>
2.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT	7
2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT	8
<b>POPULATION ACCUEILLIE ET SUIVI DE L'ACTIVITE DE L'ETABLISSEMENT</b>	<b>9</b>
3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES	9
3.2. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE	14
3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES	17
3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	20
3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE	22
<b>VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS</b>	<b>23</b>
4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2023 ET 2024 – FAITS MARQUANTS	23
4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL	24
<b>PLAN D'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE</b>	<b>25</b>
5.1 REALISATION DU PLAN D'ACTION D'AMELIORATION DE LA QUALITE 2024	25
5.2 PLAN D'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE, LES 18 CRITERES IMPERATIFS	26
<b>RESSOURCES HUMAINES</b>	<b>29</b>
6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS	29
6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES	30
6.3. SECURITE, ABSENTEISME	31
6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL	31
6.5. POLITIQUE DE FORMATION	34
<b>ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT</b>	<b>36</b>
<b>ELEMENTS FINANCIERS 2024</b>	<b>39</b>
1. RESSOURCES FINANCIERES	39
2. INVESTISSEMENTS	47

# PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE

---



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

Raison sociale	Acodège
Siège Social	2 rue Gagnereaux - BP 61402 - 21014 DIJON Cedex
Adresse e-mail	acodege@acodege.fr
Statut juridique	Association Loi 1901 - Déclarée à la préfecture de Côte-d'Or : 19 novembre 1984
Parution au journal officiel	4 décembre 1984
Reconnue d'intérêt général	21 mars 2014
N° SIRET	333 695 922 004 63
N° FINESS	210984076
Identité de la personne morale	Claude Guillet, Président
Effectif au 31.12.2024	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	<a href="http://www.acodege.fr">www.acodege.fr</a>



« 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.

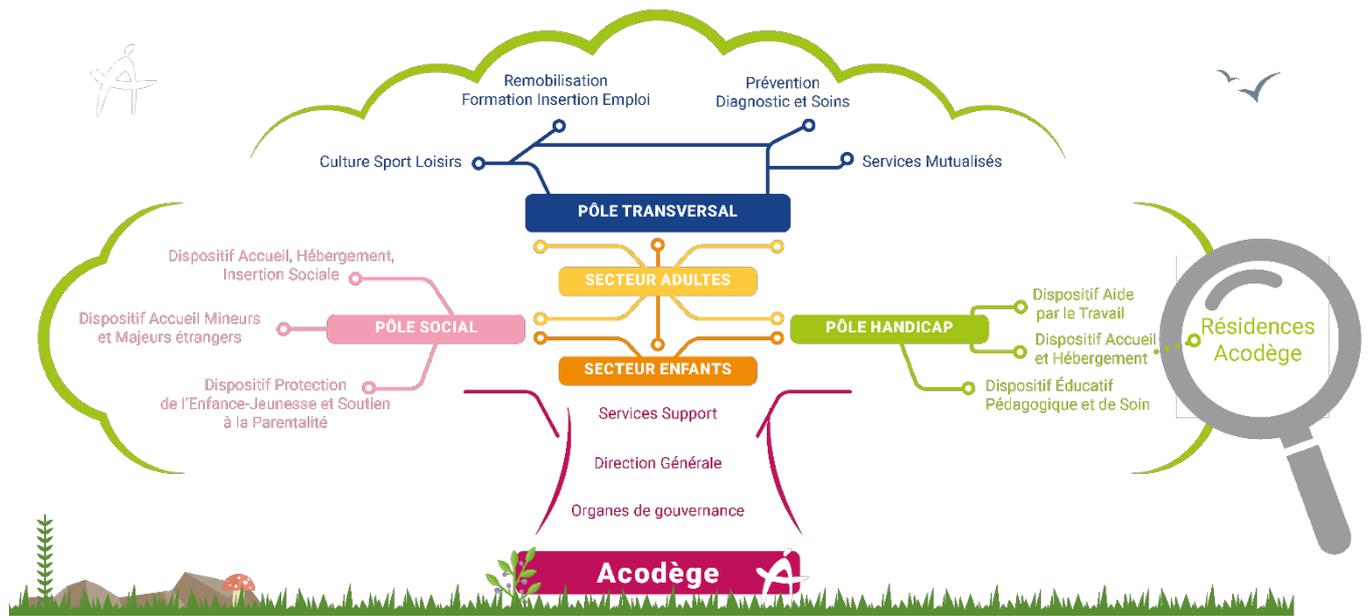
### Nos ambitions pour 2020-2024

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



### Dossier Usager Informatisé



## PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

---



### 2.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT

Nom de l'établissement ou du service	RESIDENCES Acodège
Nom du directeur	Pierre LEBOURG
Mode de financement	Conseil Départemental de Côte d'Or
Adresse administrative	2 place Colucci – 21300 CHENOVE
Adresse antenne 1	Résidence Lamartine 4 place Colucci – 21300 CHENOVE
Adresse antenne 2	Résidence Marvillane 2 rue Christian Marvillet 21160 PERRIGNY-lès-DIJON
Adresse antenne 3	Résidence Champ Cluny 8A allée de Cluny 21220 GEVREY-CHAMBERTIN
Adresse antenne 4	Résidence des Peyvets 7 Bd des Peyvets – 21000 DIJON
Adresse e-mail	residences@acodege.fr
N° FINESS	210982039
Date d'arrêté de création	9 novembre 1977
Date de la dernière autorisation	2 février 2017
Date de la dernière évaluation	2024

Dates du projet d'établissement	2018-2020
Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours)	365
Capacité de l'établissement ou du service	80 + 2 places d'accueil temporaire
Effectif salariés au 31.12.2024	48
Nombre de bénéficiaires (source 2024)	83
Nombre de bénévoles actifs	0
Nombre de CVS (ou instances de participation) réalisés sur l'année	3

## 2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

Dans le respect du cadre législatif de référence qui réaffirme les droits fondamentaux de la personne, la mission des Résidences Acodège est d'offrir à chacun des résidents un hébergement diversifié et évolutif en développant des accompagnements personnalisés adaptés à leurs capacités d'autonomie.

Lieu d'accueil et de respect, ouvert aux autres, il vise à consolider pour chacun son expérience de vie. Il propose à des personnes vivant en appartement individuel ou collectif et désireuses d'évoluer, de s'intégrer au mieux dans l'environnement social par un accompagnement éducatif personnalisé et contractualisé.

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

### 3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES

	EFFECTIF PRESENT N-1		ADMISSIONS ENTREES N		SORTIES ANNEE N	
	H	F	H	F	H	F
de 18 à 20 ans	2	0	1	1		
de 21 à 23 ans	4	3	1		2	
de 24 à 26 ans	4	1	1	1		
de 27 à 29 ans	8	1				
de 30 à 32 ans	4	2		2		1
de 33 à 35 ans	3	1	1	1		
de 36 à 38 ans	2	2				
de 39 à 41 ans	2	2				
de 42 à 44 ans	4	1				
de 45 à 47 ans	4	3			1	
de 48 à 50 ans	6	0			1	
de 51 à 53 ans	5	1				
de 54 à 56 ans	2	2				
de 57 à 59 ans	1	3				3
de 60 à 62 ans	2	0				
<b>TOTAL / SEXE</b>	<b>53</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Total H/F</b>	<b>75</b>		<b>9</b>		<b>8</b>	

Commentaires :

Comme les années précédentes, la part d'hommes présents sur nos effectifs est importante (70%). Mais il est à noter l'admission de 5 femmes cette année contre aucune l'année précédente.

La première moitié des admissions a un âge inférieur à 26 ans correspondant à des sorties d'IME et l'autre moitié à moins de 35 ans et provient directement du domicile familial.

## Liste d'attente

### LISTE D'ATTENTE au 31.12.2024

NOMBRE	DELAI MOYEN D'ATTENTE
ViaTrajectoire: 10	26,3 mois

Commentaires :

Candidatures spontanées : 27 dont 7 sur ViaTrajectoire

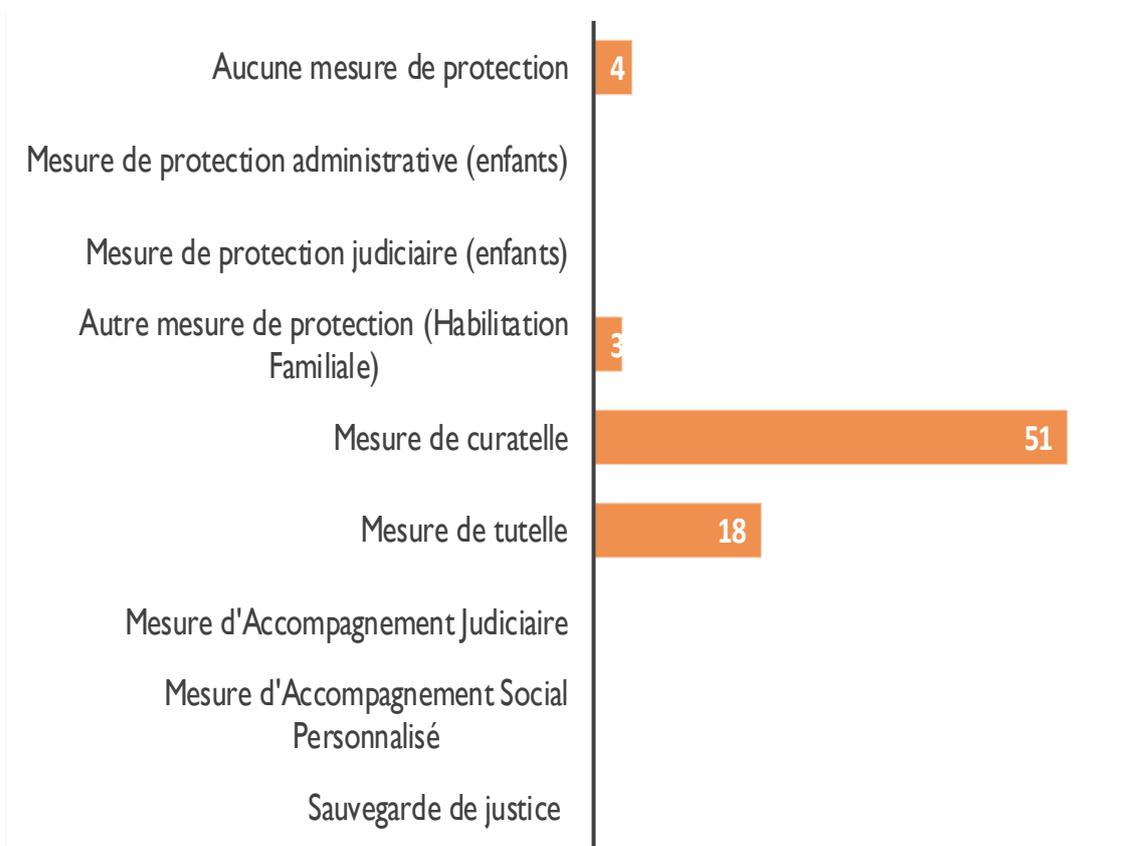
Délai d'attente : 17,4 mois

La gestion de la liste d'attente n'est pas encore satisfaisante sur l'établissement. C'est un objectif pour l'année 2025.

Nous notons que la majorité des personnes accueillies en 2024 n'apparaissait pas dans Via Trajectoire.

## Répartition des personnes bénéficiant d'une mesure de protection

(source tableau de bord indicateurs ANAP) au 31.12.2024



Les résidents ont majoritairement une mesure de protection prononcée à leur égard.

Les mesures de curatelle simple ou renforcée sont les plus courantes (70%) et très peu sont actuellement sans mesure (5%), souvent par choix de leur famille.

La répartition des représentants légaux concerne pour :

- 54% des institutions : UDAF et SMJPM
- 36% des familles
- 10% des représentants privés

## Caractéristiques cliniques (source tableau de bord indicateurs ANAP)

TYPOLOGIE	EFFECTIF PRESENT 31.12.N-1	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
<b>DEFICIENCES INTELLECTUELLES</b>			
Déficience intellectuelle à titre principal	48	4	6
Déficience intellectuelle à titre associé	17	0	1
<b>AUTISME et AUTRES TROUBLES ENVAHISSANTS DU DEVELOPPEMENT</b>			
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du Développement à titre principal	14	1	2
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du Développement à titre associé	7	0	1
<b>TROUBLES PSYCHIQUES</b>			
Troubles psychiques à titre principal	5	4	0
Troubles psychiques à titre associé	21	0	3
<b>APPRENTISSAGES</b>			
Troubles du langage et des apprentissages à titre principal	0	0	0
Troubles du langage et des apprentissages à titre associé	18	1	1
<b>DEFICIENCES AUDITIVES</b>			
Déficiences auditives à titre principal	0	0	0
Déficiences auditives à titre associé	2	0	0
<b>DEFICIENCES VISUELLES</b>			
Déficiences visuelles à titre principal	0	0	0
Déficiences visuelles à titre associé	7	0	1
<b>CONTRÔLE TOTAL 1</b>			

## Caractéristiques cliniques (suite)

### POLYHANDICAP

Polyhandicap	0	0	0
--------------	---	---	---

### TROUBLES DU COMPORTEMENT

#### ET DE LA CONDUITE

Troubles du comportement et de la conduite

(TCC) à titre principal	0	0	0
-------------------------	---	---	---

Troubles du comportement et de la conduite

(TCC) à titre associé	10	0	3
-----------------------	----	---	---

### AUTRES TYPES DE DEFICIENCES

Autres types de déficiences à titre principal	0	0	0
---	---	---	---

Autres types de déficiences à titre associé	0	0	0
---	---	---	---

Commentaires :

La grande majorité des résidents présente une déficience intellectuelle. De plus en plus, des “nouveaux profils” sont accueillis, à savoir des personnes présentant davantage des carences éducatives, sociales ayant provoqué un retard dans leurs apprentissages.

À noter également, un quart des résidents présente des troubles psychiques associés. La plupart sont stabilisés mais requièrent un important partenariat avec les CMP mais aussi le médecin psychiatre et l'équipe médicale des Résidences.

Nous accueillons davantage de jeunes résidents, présentant des situations familiales complexes, issus de la protection de l'enfance et du secteur handicap enfance. Ceux-ci présentent souvent une fragilité psychique nécessitant un soutien de l'équipe, de la psychologue, des partenaires.

## 3.2. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE

### Provenance

(source tableau de bord indicateurs ANAP)

	Effectif au 31.12.2023
En provenance du domicile ou du milieu ordinaire	24
En provenance d'un Etablissement de santé	0
En provenance d'un Etablissement ou service médico-social	52
Autre provenance que domicile/milieu ordinaire/ES/ESMS	0
Provenance non connue	0

Commentaires :

Les 2/3 des personnes accueillies proviennent d'un établissement médico-social. Il s'agit en premier lieu des ESAT, avec lesquels nous entretenons des liens réguliers. Ceux-ci ont en effet accès en premier lieu aux personnes, via leur accompagnement.

Les autres établissements de provenance sont ensuite les IME, avec lesquels nous avons renforcé les liens sur les dernières admissions. Nous avons développé notre interconnaissance, les jeunes adultes présentant des profils intéressants, par une certaine autonomie déjà naissante mais également un souhait de s'émanciper : les Résidences sont alors un tremplin pertinent, puisque présentant un accompagnement vers la vie en autonomie. Ce renforcement de nos liens s'inscrit également dans la dynamique de participer à la diminution des accueils au régime CRETON dans le secteur enfance, mais aussi de répondre plus en amont aux situations de rupture de certains jeunes présentant un handicap et une fin d'accompagnement au titre de la Protection de l'Enfance.

Concernant l'autre tiers des personnes accueillies, principalement issu de leur famille, il s'agit souvent de personnes d'un certain âge, accompagnées par leurs parents. Les fragilités de santé de ces derniers ou leur décès précipitent alors leur entrée en institution.

## Origine géographique – Répartition - Répartition par départements

<b>DEPARTEMENTS</b>	<b>EFFECTIF PRESENT N-1</b>	<b>ADMISSIONS N</b>	<b>SORTIES N</b>
Côte-d'Or (dont mineurs/majeurs non accompagnés)	66	7	6
Départements de Bourgogne-Franche-Comté (Hors Côte-d'Or) soit 25,39,58,70,71,89,90	8	1	1
Départements limitrophes (52-10)			
Autres départements	1		
Etranger			
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>8</b>	<b>7</b>

### Commentaires :

La quasi-totalité des résidents est issue du département. Pour les autres, il s'agit de personnes ayant déménagé mais dont la demande émanait d'une autre MDPH, souvent limitrophe.

## Parcours scolaire et de formation

### - Scolarité et activité

	31/12/2024	EFFECTIF PRESENT N - 1	ADMISSIONS ENTREES	SORTIES ANNEE N
Scolarité générale et adaptée (MFR, Education Nationale, SEGPA...)				
Scolarité spécialisée, Médico-Sociale, (IME, ITEP, ULIS...)				
Accueil de jour	1	1		
Activité professionnelle (Contrat de travail, service civique)	68	64	8	3
Dispositif de remobilisation (garantie jeune, stage, chantiers éducatifs...)				
Sans activité (plus de 16 ans)	7	10		4
Déscolarisé (plus de 16 ans)				
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>75</b>	<b>8</b>	<b>7</b>

#### Commentaires :

Actuellement 7 personnes sont sans activité professionnelle au sein des Résidences. Ce chiffre correspond à :

- 4 retraités en attente d'une place en EHPAD ou en SAVS
- 3 démissionnaires de leur travail en attente d'une place en Foyer de vie/Accueil de jour ou en SAVS

Comme l'année précédente, un important travail de réorientation a été réalisé et se poursuivra sur 2025 pour permettre à chacun de trouver le lieu de vie le plus adapté à sa situation.

Il est à noter également que plusieurs résidents ont une activité professionnelle à temps partiel du fait de leurs troubles psychiques ou autistiques, ou de leur avancée en âge. Cette présence en journée a un impact sur les modalités d'accueil alors que les ressources humaines de l'établissement ne sont pas dimensionnées pour.

	<b>EFFECTIF PRESENT N - 1</b>	<b>ADMISSIONS ENTREES N</b>	<b>SORTIES ANNEE N</b>
Maternelle	8	1	
Primaire	10	1	2
Secondaire	12	3	1
Universitaire			
Professionnelle			
Non concernés	45	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>8</b>	<b>7</b>

Commentaires :

Les deux-tiers des personnes accueillies ont été accompagnées dans des établissements médico-sociaux enfance. Ils présentent donc un niveau scolaire ne s'inscrivant pas dans une scolarité classique. Pour autant, le dernier tiers a un niveau scolaire s'étant arrêté, le plus souvent, au collège.

### 3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES

#### Sorties par motif ou destination

Les orientations, souvent liées à l'avancée en âge des résidents, ciblent en priorité le secteur des personnes âgées (EHPAD) avec l'ouverture ses dernières années de nombreuses places PHV mais également le secteur médicosocial (EAM, foyer de vie).

L'enjeu, au regard du peu de places disponibles, est d'anticiper le plus possible ces départs. L'objectif est de trouver un nouveau mode d'hébergement qui convienne à l'évolution de la situation du résident (son état physique et cognitif).

Cette logique s'appuie sur un travail de réseau auprès des différents partenaires et de collaboration avec les médecins traitants, acteurs indispensables à la constitution des dossiers sur Via Trajectoire.

(source tableau de bord indicateurs ANAP)

	Mineurs	Adultes	Jeunes sous Amendement CRETON
Décès	0	0	0
Hospitalisation	0	0	0
Retour domicile ou milieu ordinaire avec ou sans accompagnement par un Service médico-social	0	1	0
Réorientation vers un autre ESMS (*) précisez (ESAT, Foyer de Vie, FAM, MAS, autres...)	0	6	0
Sortie vers une autre destination	0	0	0
Sortie définitive (hors accompagnement ou hébergement temporaire, consultation ponctuelle et interruption ou sortie temporaire)	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>

Commentaires :

En 2024, 7 résidents ont été réorientés comme suit :

- 1 en EAM
- 4 en EHPAD
- 1 en SAVS
- 1 en Foyer d'Insertion

## Durée de séjour ou d'accueil

	<b>NOMBRE d'USAGERS</b>
moins de 3 mois	
de 3 à 6 mois inclus	
de 6 mois à 1 an inclus	
de 1 an à 18 mois inclus	
de 18 mois à 2 ans inclus	
de 2 à 3 ans inclus	1
de 3 à 4 ans inclus	1
de 4 à 5 ans inclus	
de 5 à 10 ans inclus	3
de 10 à 20 ans inclus	1
plus de 20 ans	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

### Commentaires :

La longévité de la durée de séjour (supérieure à 20 ans ou de 10 à 20 ans) s'explique par une arrivée des résidents à un jeune âge (inférieur à 30 ans) et une sortie pour la plupart d'entre eux en EHPAD. Pour autant, nous remarquons des sorties à moins de 4 ans pour des personnes pour lesquelles les Résidences n'étaient qu'un passage avant le SAVS ou en essai ESAT/Résidences mais pour qui le projet était prématuré. Quant aux accueils de 5 à 10 ans, ils correspondent aux personnes en attente de réorientation depuis plusieurs années.

### Somme totale des durées d'accompagnement en nombre de jours

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

<b>26525</b> jours d'accompagnement
-------------------------------------

*(source tableau de bord indicateurs ANAP)*

### 3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

#### Nombre de journées d'absence des personnes accompagnées

2497	jours d'absence
------	-----------------

Commentaires :

La plupart des journées d'absence concerne des temps de retour en famille. Si la vie au sein des Résidences permet une certaine autonomie des personnes accompagnées, elle leur permet aussi de retrouver leurs familles le temps d'un weekend. Les séjours adaptés sont également des journées décomptées. L'ouverture culturelle et le droit au répit, au repos, à la découverte d'autres temps d'échanges et de socialisation sont encouragés auprès des personnes. Les moniteurs éducateurs permettent ainsi d'accompagner les résidents dans le choix de leurs destinations et thèmes de séjours. Le reste de l'équipe accompagne la préparation (budget alloué, pose de congés, préparation du séjour...) en lien avec les partenaires (mesures de protection, organismes de séjour, familles, etc.).

Dans 2 cas, il y a eu des absences plus longues que nous avons signalées.

Dans une situation, le jeune homme allait être papa et ne rentrait que peu sur la résidence. Il était important pour nous de garder le lien et qu'il puisse venir parfois se rassurer à la résidence dans l'attente d'une solution plus stable pour la suite.

Pour le second, à la suite du décès de son papa, un résident passait beaucoup de temps auprès de sa mère. Nous avons organisé plusieurs rencontres, en présence de monsieur et sa mère, afin de trouver un équilibre entre la vie chez lui et les temps passés au domicile de la mère.

## Tableau récapitulatif

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

Présence des bénéficiaires au 31.12.2023	75	
Nombre d'entrées réalisées en 2024	8	
Nombre de sorties réalisées en 2024	7	
Effectif total bénéficiaires au 31.12.2024	76	
<b>Nombre de bénéficiaires accueillis au cours de l'année 2024</b>	<b>83</b>	
dont usagers entrés en N et sortis en N		
Origine géographique	Région Bourgogne-Franche-Comté	98,68%
	Hors région	1,32%
Age moyen au 31.12.2024	38,1	
Durée moyenne d'accueil	10,23	
Liste d'attente au 31.12.2024	30	

Commentaires : en 2024, il y a eu 8 entrées réalisées contre 7 sorties. Nous avons entamé un travail de communication auprès des partenaires, notamment des IME pour que notre fonctionnement soit mieux connu. Nous constatons souvent que des jeunes d'IME ont une fausse représentation du Foyer d'Hébergement. Souvent, des stages sont organisés à la suite des visites.

### 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
	autorisé e	installée au 31.12					jours	%	
n-2 2022	82	77	365	29 930	29 200	25 642	-3 558	-12,18%	85,67%
n-1 : 2023	82	75	365	29 930	29 200	25 487	-3 713	-12,72%	85,16%
n : 2024	82	76	366	30 012	29 200	28 426	-774	-2,65%	94,72%
moyenne des 3 ans	82	76	365	29 957	29 200	26 518	-2 682	-9,18%	88,52%

283 jours d'accueil temporaire ont été intégrés à l'activité. Ils concernaient 3 personnes, 2 d'entre elles ont été admises à la suite de l'accueil temporaire.

Pour le calcul du taux d'occupation, nous avons soustrait de l'activité uniquement les jours pour lesquels les logements étaient disponibles et non les absences pour vacances ou autre.

En 2024, nous avons accueilli 15 personnes en stage ce qui représente 439 jours d'accompagnement non intégrés à l'activité.

7 admissions ont eu lieu à l'issu de ces stages.

## VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS

---



### 4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2023 ET 2024 – FAITS MARQUANTS

En 2023, l'Acodège a lancé le projet d'informatisation du dossier des personnes accompagnées, financé par le programme ESMS numérique. Après une phase, au 1<sup>er</sup> semestre, de consultation, de sélection et de contractualisation avec un éditeur, une solution informatique a été choisie. Un inventaire des données et des informations nécessaires pour les étapes de préadmission, admission et accueil des personnes accompagnées ainsi qu'un travail d'audit, de paramétrage et de reprise des données ont ensuite été réalisés. Parallèlement, un important plan de formation par métier (plus de 400 personnes) a été mené pour soutenir l'utilisation et le déploiement progressif de l'outil. Tout au long de l'année 2024, professionnels, personnel soignant, encadrement et équipe projet ont été fortement mobilisant, afin de parvenir à l'informatisation complète des données administratives et sociales, des informations nécessaires à la coordination, aux transmissions, aux évaluations, aux bilans et au suivi des parcours, ainsi qu'au dossier de soin et/ou médical. En ce début d'année 2025, l'ensemble des établissements et services sont entrés dans une phase de généralisation avec l'objectif d'atteindre les indicateurs d'usage fixés pour obtenir la subvention du programme ESMS Numérique.

L'évaluation de l'Établissements, cette année, a permis de conforter l'idée que l'accueil et l'accompagnement étaient cohérents pour les personnes accompagnées. Cette dernière a permis également des pistes d'amélioration de qualité : processus de suivi des EIG, rédaction d'un plan de continuité de l'activité, réécriture du projet d'établissement, etc.

Le développement du partenariat avec Trisomie 21 a permis les premières prises en charge dans cet appartement "d'essai de vie autonome", co-accompagné par nos deux associations.

Constatant que plusieurs résidents rencontraient des difficultés dans les relations affectives et/ou intimes, le législateur rappelant également l'obligation d'aborder ce thème dans les institutions, nous avons débuté un programme VIASP.

La Vie Intime Affective, Sexuelle et Parentalité est un thème pour lequel la majeure partie des résidents ont suscité un intérêt.

Deux professionnels ont été formés pour prendre le rôle de « référent VIASP ». Aux côtés d'une aide-soignante et d'une psychologue, ils permettront aux équipes et personnes accompagnées de mieux aborder le sujet mais aussi d'informer chacun sur ce qu'il peut ou non mettre en œuvre pour sa santé affective, sexuelle. Le programme pourra être mis en œuvre en 2025 et s'inscrira dans la démarche associative sur ce thème.

Le projet d'accompagnement et de prévention des addictions s'est terminé en 2024. Le bilan globalement positif (une évaluation globale effectuée avec l'ORS sera finalisée en 2024), l'objectif final d'essaimage de cette action est enclenché, l'Association Addiction France va désormais porter l'action en prenant en compte les conclusions de l'expérimentation. Des réunions de présentation à d'autres OG se sont déroulées en fin d'année en présence de référents addictions de l'ESAT, du SAVS et des Résidences.

## 4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL

Des moments festifs habituels mais aussi de nouveaux ont eu lieu au cours de l'année 2024 :

L'accueil du Championnat de France de Handball Adapté aura permis à "nos" joueurs de l'équipe de la JDA de vivre l'effervescence d'un tel évènement et de son organisation.

Le "Charivari" aura également été une première pour les Résidents ayant rejoint cette aventure co-portée par l'Acodège et "Dijonnais sur l'Herbe". Manifestation se voulant éminemment inclusive, mêlant des jeunes de la Protection de l'Enfance, des adultes de notre établissement et le milieu dit "ordinaire" : un chorégraphe professionnel, un orchestre associatif, des bénévoles. Ce "Flashmob" et "karaoké orchestral" ont été une réussite, en plein air, ouverte au public, aux badauds, etc. L'expérience est reconduite pour 2025, avec de nouvelles surprises.

Les Portes-ouvertes du 14 juin 2024 ont également remporté un franc succès, animées par les résidents, ayant accueilli de nombreux visiteurs : familles, partenaires, responsables locaux. L'Établissements a davantage été sollicité par la suite, pour des orientations, ou permis une meilleure connaissance des familles de l'accompagnement prodigué.

Enfin des initiatives inter-résidences ont perduré : bar-concert, Ciné-Résidences, sorties aux Sources du Lison, Judo-Club Acodège, ...

## PLAN D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITE



### 5.1 REALISATION DU PLAN D'ACTION D'AMÉLIORATION DE LA QUALITE 2024

Axes d'amélioration envisagés	Action mise en place
Actualiser le règlement de fonctionnement.	<p>Le règlement de fonctionnement a été réécrit avec un groupe de travail réunissant des personnes accompagnées, une représentante des parents et des professionnels.</p> <p>L'évaluation HAS nous a conduit à revisiter certains protocoles et nous avons mis en place un protocole concernant les plaintes et réclamations des résidents.</p>
Formaliser le projet passerelle en lien avec le SAVS	Le projet a été présenté au Conseil Départemental. En attendant un retour, nous poursuivons l'accueil de personnes pour évaluer leur capacité d'autonomie mais aussi dans le cadre de répit, le but étant d'éviter des hospitalisations.
Informatiser les dossiers des usagers-DUI	Les démarches ont progressé en 2024, tous les dossiers administratifs ont été créés. Une grande partie du personnel éducatif a été formée à son utilisation.
Envisager des axes de formation	L'évaluation HAS ainsi que la nécessité de réécrire le projet d'établissement nous ont permis de faire des orientations concernant les formations à venir sur l'établissement. Une formation sur la nomenclature Sérafin Ph a démarré et va se poursuivre et une formation sur la bientraitance va

	être proposée avec comme objectif qu'un membre de chaque résidence devienne référent bientraitance et qu'une charte soit établie.
--	---

## 5.2 PLAN D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITE, LES 18 CRITERES IMPERATIFS

Les actions correctives sont obligatoires pour les critères impératifs n'ayant pas la note 4.

Critère	Libellé	Cotation obtenue	Actions correctives	Pilote de l'action	Échéance
2.2.1	Les professionnels soutiennent la liberté d'aller et venir de la personne accompagnée	4			
2.2.2	Les professionnels respectent la dignité et l'intégrité de la personne accompagnée	3	À intégrer dans l'écriture du nouveau projet d'établissement ; l'analyse de cette thématique apparaîtra à l'ordre du jour du Copil Qualité.	Chefs de service et directeur	12 mois
2.2.3	Les professionnels respectent la vie privée et l'intimité de la personne accompagnée	4			
2.2.4	Les professionnels respectent la liberté d'opinion, des croyances et de la vie spirituelle de la personne accompagnée	3	Mettre en place un affichage présentant la liste des lieux de culte à proximité de chacune des résidences	Chefs de service	4 mois
2.2.5	Les professionnels respectent le droit à l'image de la personne accompagnée	2	Mettre en place un formulaire droit à l'image pour différencier les différentes utilisations de droit à l'image et organiser une signature annuelle	Chefs de service et directeur	8 mois
2.2.6	L'ESSMS favorise l'exercice des droits de la personne accompagnée	4			
2.2.7	L'ESSMS garantit la confidentialité et la protection des informations et données relatives à la personne accompagnée	3	Planifier une action de sensibilisation annuelle des professionnels au respect des règles de confidentialité et de protection des informations et données relatives à la personne accompagnée	Chefs de service et directeur	8 mois et une fois par an
3.6.2	Les professionnels connaissent et respectent les règles de sécurisation du circuit du médicament	NC			
3.1.1.1	L'ESSMS définit avec les professionnels un plan de prévention et de gestion des risques	2	Participer activement au groupe de travail du siège concernant la cartographie des	Directeur	12 mois

	de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées		risques et établir celle-ci pour l'établissement		
3.11.2	L'ESSMS traite les signalements de faits de maltraitance et de violence et met en place les actions correctives	2			
3.12.1	L'ESSMS organise le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations	4			
3.12.2	L'ESSMS communique sur le traitement des réclamations et des plaintes auprès des parties prenantes	3	Analyser dans le cadre du Copil Qualité et communiquer au CVS un bilan des plaintes et réclamations de l'année N-1	Directeur	4 mois et chaque année
3.12.3	Les professionnels analysent les plaintes et les réclamations en équipe et mettent en place des actions correctives	3			
3.13.1	L'ESSMS organise le recueil et le traitement des événements indésirables	4			
3.13.2	L'ESSMS communique sur le traitement des événements indésirables auprès des parties prenantes	3	Analyser dans le cadre du Copil Qualité et communiquer au CVS un bilan des plaintes et réclamations de l'année N-1	Directeur	4 mois et chaque année
3.13.3	Les professionnels déclarent et analysent en équipe les événements indésirables et mettent en place des actions correctives	2			
3.14.1	L'ESSMS définit avec les professionnels un plan de gestion de crise et de continuité de l'activité et le réactualise régulièrement	2	S'inscrire dans le groupe de travail du siège concernant l'élaboration d'un plan de gestion des crises et la continuité de l'activité, et établir celui du service	Directeur	12 mois
3.12.2	L'ESSMS communique son plan de gestion de crise en interne et en externe	4			

L'évaluation HAS a permis de se fixer des axes d'amélioration. En fonction des personnes, cette évaluation n'a pas toujours été bien vécue par les salariés. Les horaires d'internat n'ont pas permis une cohérence et une appropriation de la méthode.

## Suite mission d'inspection du CD

En juin 2024, une mission d'inspection a été menée aux résidences portant sur l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes.

Même si globalement les personnes qui ont effectué le contrôle ont considéré que les modalités d'accompagnement de ces personnes étaient particulièrement intéressantes, des axes de progression sont à mettre en œuvre :

- La prise en compte de ce public dans le futur projet d'établissement
- La mise en place d'un outil de mesure des effets du vieillissement et la formation de salariés.
- La facilitation de l'accès aux droits civiques pour tous.
- Une réflexion sur l'occupation de journée des personnes qui ne sont plus en emploi.

Les 3 premiers axes nous semblent prioritaires. Le dernier axe relève d'une organisation plus globale.



## RESSOURCES HUMAINES



### 6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS

#### Les ETP

Nombre d'ETP total retenus au budget 2024	45.16
Nombre d'ETP réels présents au 31.12.2024	41.75
Nombre d'ETP vacants au 31.12.2024	3.41
Nombre d'ETP réels exerçant une fonction de « management » ou de gestion d'équipe au 31.12.2024	2.74
Nombre de personnes physiques au 31.12.2024	48
Nombre de recrutements au cours de l'année	7
Nombre de départs de personnes dans l'année	7
Dont	
	Licenciement 2
	Retraite 4
	Démission 1

## Répartition des effectifs par fonctions

### Nombre d'ETP réels au 31.12.2024 :

<b>Direction/Encadrement</b>	<b>2,74</b>
<b>Administration/Gestion</b>	<b>3,25</b>
<b>Services Généraux</b>	<b>10,5</b>
<b>Socio-éducatif</b>	<b>19,2</b>
- Dont aide médico-psychologique / AES	4
- Dont éducateur spécialisé	7,95
- Dont moniteur-éducateur	7,25
<b>Paramédical</b>	<b>5,9</b>
- Dont aide-soignant	4,65
- Dont psychologue	0,25
- Dont infirmier	1
<b>Médical</b>	<b>0,16</b>
<b>TOTAL ETP REEL 31.12.24</b>	<b>41,75</b>

### 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	91%
Paramédical	100%

## 6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES

Stagiaires gratifiés	0
Stagiaires non gratifiés	4
Services civiques	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>

## 6.3. SECURITE, ABSENTEISME

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

	Maladie (dont maladie professionnelle)		Autres absences *		Maternité		Congé parental		Temps partiel thérapeutique		Total 2024	
	Nb de jours	Nb de salariés	Nb de jours	Nb de salariés	Nb de jours	Nb de salariés	Nb de jours	Nb de salariés	Nb de jours	Nb de salariés	Nb de jours	Nb de salariés
Administration/Gestion	4	1	3	1							7	2
Direction encadrement	33	2									33	2
Psychologique et paramédical	439	4	9	2	182	1	50	1			680	8
Socio-éducatif	348	5	9	2					58	1	415	8
Services généraux	866	19	766	6	126	1					1758	26
<b>Total 2024</b>	<b>1690</b>	<b>31</b>	<b>787</b>	<b>11</b>	<b>308</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>58</b>	<b>1</b>	<b>2893</b>	<b>46</b>

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

### Commentaires :

Globalement, l'absentéisme pour maladie a diminué, notamment pour la catégorie "socio-éducatif" mais a augmenté pour les services généraux. Ce sont les arrêts maladies longues durées qui font varier les durées.

Date de mise à jour du DUERP : 09/04/2024

## 6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

### Choix organisationnels

L'organisation de l'établissement est conçue autour de l'accueil des résidents et du déroulement de leurs projets personnalisés.

Le fonctionnement de cette organisation repose sur la fonction éducative, sous la responsabilité de l'équipe de direction. En complémentarité, l'équipe médicale et paramédicale apporte son expertise dans le soin et l'accompagnement à la santé, au bien-être du résident. Les fonctions support sur les plans comptable, administratif et logistique

garantissent au quotidien la bonne marche de l'établissement et l'accueil des résidents dans les meilleures conditions.

L'organisation du travail et la conduite de projets des équipes éducatives sont assurées par les chefs de service, appuyés par les coordinateurs sur les résidences de Perrigny et des Peyvets. Ils articulent les informations internes et externes nécessaires à l'activité de chacun des sites ; ils aménagent les moyens de mises en œuvre des accompagnements destinés aux résidents et supervisent leur réalisation.

Afin de permettre cette organisation, différentes instances sont en place :

- Les réunions pluridisciplinaires d'évaluation du projet personnalisé du résident.

Ces réunions sur chacun des sites sont mensuelles.

- Les réunions centrées sur l'organisation et le fonctionnement du service, les projets éducatifs et les accompagnements des résidents.

Ces réunions sur chacun des sites sont hebdomadaires.

- Les réunions médicales et paramédicales qui permettent hebdomadairement la transmission des informations d'ordre médical entre le médecin, l'infirmière, l'aide-soignante et le psychologue et la coordination des actions d'accompagnement à la santé. L'infirmière a également mensuellement un temps de coordination avec les AES et AS sur chacun des sites. Une fois par trimestre, l'équipe médicale est en réunion avec le directeur.

En 2024, une réunion « santé » réunissant l'équipe médicale et les référents santé de chaque résidence a été organisée.

- Les réunions de direction, animées hebdomadairement par le directeur, et composées de l'assistante de direction et des chefs de service. La cadre du SAVS y participe également. Rouage essentiel de la communication et de l'échange d'informations au sein de l'établissement, ces réunions sont un lieu de décisions et de validation des orientations stratégiques qui contribuent au pilotage et à l'animation du dispositif.
- Les réunions administratives qui regroupent l'ensemble du personnel comptable, technique et logistique, administratif, de l'ensemble du dispositif hébergement.

Une journée de travail réunissant tous les salariés des Résidences et du SAVS s'est déroulée en octobre 2024 sur le site du Cercle Laïque à Corcelles-les-Monts. Nous avons travaillé sur les fiches de poste et partagé les informations générales le matin. Après un repas partagé, un groupe a accueilli des partenaires du FAM de Pussin pour un temps d'échanges pendant que les autres réfléchissaient à la mise en œuvre de nos prestations dans un dispositif "hors les murs".

### Soutien aux pratiques

Toutes les équipes bénéficient d'un temps d'analyse de la pratique mensuel (10 séances/an).

### Continuité des interventions, etc.

Les réunions-métiers permettent de faire se rencontrer les professionnels de même poste en inter-sites et de mettre en réflexion et production certains sujets.

Les moniteurs-éducateurs ont remobilisé leurs compétences d'accompagnement à l'ouverture inclusive des résidents, l'organisation de sorties et événements en commun.

Les éducateurs spécialisés poursuivent la refonte du projet individualisé.

Les AMP-Aide-soignants se sont remobilisés autour des protocoles de soin. Les veilleurs de nuit ont également pu bénéficier de plusieurs réunions permettant de mieux s'actualiser sur les projets des établissements et des personnes accueillies.

Il sera important de pouvoir développer les réunions de maitresses de maison, afin de réfléchir avec elles à une mobilisation de leurs compétences et leurs connaissances du quotidien des résidents.

### Entretiens professionnels

Pour l'année 2024, 3 entretiens professionnels ont été réalisés.

## 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	2 C 2 NC	1 F 3 H	Direction et encadrement (2) Administration et Gestion (2)	Recueillir la parole par questionnaire	12	CREAI
1	NC	F	Socio-éducatif	Premiers secours en santé mentale	14	INFIPP
2	2 C	2 F	Psychologue & Paramédical (1) Socio-éducatif (1)	Accompagner la Vie Affective et Sexuelle et devenir référent	18	CREAI
10	1 C 9 NC	6 F 4 H	Direction et encadrement (1) Socio-éducatif (9)	Serafin PH	7	URIOPSS
2	2 NC	2 F	Psychologue & Paramédical (2)	Journée régionale sécurité des patients et des résidents	7	ARS
6	2 C 4 NC	2 F 4 H	Direction et encadrement (2) Socio-éducatif (4)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module accompagnement	10,5	Evolucare
2	2 NC	2 F	Administration et Gestion (2)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module administratif	10,5	Evolucare
1	C	H	Direction et encadrement	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module Analytics	7	Evolucare
3	1 C 2 NC	2 F 1 H	Direction et encadrement (1) Administration et Gestion (2)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module éditions	7	Evolucare
3	1 C 2 NC	2 F 1 H	Médecin (1) Psychologue & Paramédical (2)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module médical	3,5 ou 7	Evolucare
3	2 C 1 NC	2 F 1 H	Direction et encadrement (2) Administration et Gestion (1)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module présence absence	3,5	Evolucare
1	C	H	Direction et encadrement	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module référent	7	Evolucare
11	11 NC	7 F 4 H	Direction et encadrement (1) Services Généraux (1) Socio-éducatif (9)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : interne	2	F° interne référent DUI
1	NC	H	Socio-éducatif	Formation initiale Sauveteur Secouriste du Travail	14	SIFCO
1	NC	F	Socio-éducatif	Recyclage titre Sauveteur Secouriste du Travail	7	SIFCO
1	C	H	Direction et encadrement	Séminaire des directeurs et directeurs adjoints de l'Acodège : Cursus management	14	DIPSO'S Management
2	2 C	2 H	Direction et encadrement (2)	Séminaire des cadres intermédiaires de l'Acodège	14	DIPSO'S Management



## **ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT**

---



### **Analyse prospective**

#### **Évolution de la Population Accueillie :**

2 tendances sont à noter sur les admissions en 2024 :

L'accueil de plus de femmes que d'hommes (5 en 2024, 0 en 2023, 3 en 2022 et 2 en 2021), cette mixité est positive dans la vie des résidences et nous oblige aussi à penser les relations dans le collectif (respect de chacun, notion de consentement).

La majorité des admissions concerne des jeunes de moins de 26 ans, souvent issus d'IME. Cela souligne l'importance de renforcer les partenariats avec ces établissements pour faciliter la transition vers l'autonomie.

#### **Renforcement des liens avec les EHPAD**

Cette année, notre collaboration avec les EHPAD possédant des place PHV s'est confirmée avec plusieurs orientations sur ces services. Nous avons aussi conventionné avec l'EHPAD de Précy-sous-Tille.

#### **Participation des personnes**

Le renforcement de la participation des personnes aux différentes instances institutionnelles s'est accentué en 2024. Les membres du CVS ont été sollicités sur les différentes réunions "métiers" avec des représentants des différentes équipes éducatives. Les personnes se sont impliquées dans les deux démarches d'évaluation cette année.

## Axes de développement

### **Renforcement des Partenariats**

Avec les Établissements Médico-Sociaux : Continuer à développer les liens avec les ESAT et IME pour faciliter les admissions et les transitions. Poursuivre, en fonction des situations rencontrées, la création de nouveaux liens permettant des orientations efficaces.

Avec les Acteurs Locaux : Établir des collaborations avec des partenaires locaux afin de favoriser l'inclusion des personnes accompagnées.

### **Amélioration de l'Accompagnement**

Mise en place de la démarche E-pop : avec les autres établissements accompagnant des adultes en situation de handicap de l'Acodège, l'établissement va s'inscrire dans la démarche E-POP portée par le CREAL afin de développer des actions de pair-aidance.

Participation au groupe VIAS associatif : la prise en compte de cette thématique en 2024, ainsi que la formation de certains professionnels va permettre des actions concrètes sur l'année 2025. Beaucoup de personnes accompagnées sont en demande de soutien pour les aider à gérer les relations intimes.

Réflexion sur une expérimentation d'accompagnement d'EANM "hors les murs" : Une action pour renforcer le pouvoir d'agir des personnes accompagnées par le choix du logement et un accompagnement adapté à chacun depuis son propre domicile. Les équipes éducatives ont commencé de travailler sur les prestations proposées dans le foyer d'hébergement en les inscrivant dans la nomenclature Sérafin PH, ceci afin d'envisager leurs modalités d'application depuis le domicile des personnes.

### **Gestion de liste d'attente-Communication**

Portes Ouvertes et Événements : Continuer à organiser des événements et des visites pour sensibiliser le public et les familles aux activités et fonctionnement de l'établissement, tout en renforçant l'inclusion des résidents dans la cité.

Gestion de la liste d'attente : nous devons formaliser une organisation permettant de mieux gérer la liste d'attente qui prenne en compte les besoins des personnes et des familles.

### **Copil Qualité-Suite Évaluation**

Le Copil Qualité s'est mis en place depuis une année, il a permis de préparer l'évaluation HAS et de créer ou remettre à jour des outils comme le règlement de fonctionnement ou la démarche "plaintes et réclamations". En 2025, cette instance permettra de mettre en place les actions correctives sur lesquelles l'établissement s'est engagé à apporter des améliorations suite à l'évaluation HAS.

À Dijon, le 23/04/2025

Patrice Durovray,  
Directeur Général

Pierre Lebourg,  
Directeur Résidences Acodège



Etablissement financé par



Résidences Acodège

2, place Michel Colucci - 21300 Chenôve

03 45 21 89 10

residences@acodege.fr

[www.acodege.fr](http://www.acodege.fr)