



Rapport d'activité



CER

2024



SOMMAIRE

PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE	4
1.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ASSOCIATION	4
1.2. 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. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE	13
3.3. SORTIES	17
3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	18
3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE	19
VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS	20
4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2023 ET 2024 – FAITS MARQUANTS	20
4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL	22
PLAN D'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE	25
RESSOURCES HUMAINES	26
6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS	26
6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES	27
6.3. SECURITE, ABSENTEISME	28
6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL	28
6.5. POLITIQUE DE FORMATION	30
ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT	32
ELEMENTS FINANCIERS 2024	34
1. RESSOURCES FINANCIERES	34
2. INVESTISSEMENTS	41

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	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.

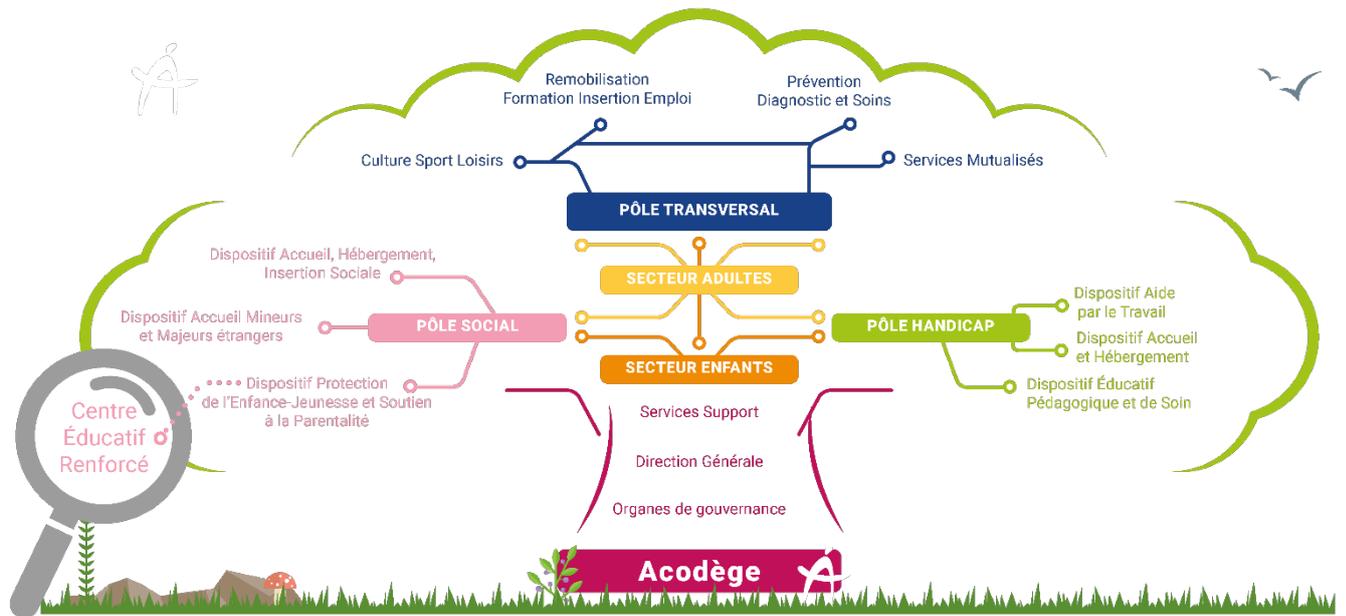
Nos ambitions pour 2020-2024

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



Dossier Usager Informatisé



PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT



2.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT

Nom de l'établissement ou du service	Centre Educatif Renforcé
Nom du Directeur	Najid GHORZI
Mode de financement	Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ)
Adresse administrative	9 rue de Venise-21000 Dijon
Adresse du centre	43 rue de Beaune 21220 L'Etang-Vergy
Adresse e-mail	cer@acodege.fr
N° SIRET	333 695 922 00448
Date d'arrêté de création	Janvier 2000
Date de la dernière autorisation	07 décembre 2018
Date de la dernière évaluation externe	23 et 24 novembre 2023
Dates du projet d'établissement	2020-2024
Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours)	284 jours
Capacité de l'établissement ou du service	7 places par session (deux sessions par an)
Effectif salariés au 31.12.2024	14
Nombre de bénéficiaires (source 2024)	15
Nombre de CVS (ou instances de participation) réalisés sur l'année	3

2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

Dans le cadre d'une sanction pénale, le Centre Educatif Renforcé (CER) assure à des jeunes mineurs une prise en charge intensive et contenante par le biais d'une présence éducative permanente.

Le CER accueille et accompagne des mineurs de 14 à 18 ans placés dans un cadre pénal (Code de la Justice Pénale des Mineurs - CJPM), cumulant des difficultés familiales et sociales, en échec scolaire et/ou déscolarisés, primo délinquants ou récidivistes, présentant des troubles du comportement et des problèmes de santé importants.

En accord avec chaque mineur, ses parents, son éducateur de Milieu Ouvert et le Juge pour Enfants placeur, l'équipe éducative du CER accompagne et encadre 7 jeunes par session, le remobilise et propose, à l'issue de son placement, une orientation socio-professionnelle durable pour lutter contre les risques de récidive. Deux sessions, de 4 mois et demi, sont organisées par an (février/juin, août/décembre).

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

3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES

Effectif - Pyramide des âges

	EFFECTIF		ADMISSIONS		SORTIES ANNEE	
	PRESENT N-I		ENTREES N		N	
	H	F	H	F	H	F
de 14 à 15 ans	2		8		5	
de 16 à 17 ans	13		7		7	
TOTAL / SEXE	15	0	15	0	12	0
Total H/F	15		15		12	

En 2024, 15 jeunes ont été accueillis. Au cours des deux sessions, trois jeunes ont fugué. Lors de la session 52, deux jeunes ont été remplacés, tandis qu'un autre n'a pas été remplacé lors de la session 53, en accord avec la Direction Départementale de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (DTPJJ).

A ce jour le CER accueille exclusivement des jeunes garçons, un projet d'accueil mixte est en cours de développement.

Liste d'attente

NOMBRE	DELAI MOYEN D'ATTENTE
10	1 mois

La majorité des dossiers sont reçus entre la fin de la précédente session et le début de la session à venir. Par rapport à l'année 2023, nous avons observé une augmentation du nombre de demandes d'admission, résultat des partenariats établis avec les milieux ouverts. Par ailleurs, un effort substantiel de communication a été entrepris via divers supports. Néanmoins, il est à noter que les dossiers parviennent de plus en plus tard, ces demandes étant généralement traitées entre 7 et 15 jours avant le début de la session. De surcroît, l'image positive du CER et son rayonnement offrent, lors du processus d'admission, un large éventail de choix. Cette réputation, associée à une réelle expérience et expertise, permet de constituer des groupes hétérogènes à partir des dossiers d'admission. Dans le cadre des admissions pour les sessions 2024, nous avons mis en place des visioconférences afin de faciliter les échanges. Ainsi, tous les jeunes accueillis au CER ont été rencontrés via ce mode de communication à distance.

Répartition des personnes bénéficiant d'une mesure de protection

Tous les jeunes accueillis au CER sont placés sous OPP (Ordonnance de Placement Provisoire). La plupart des jeunes ont un contrôle judiciaire avec plusieurs obligations.

Situation parentale

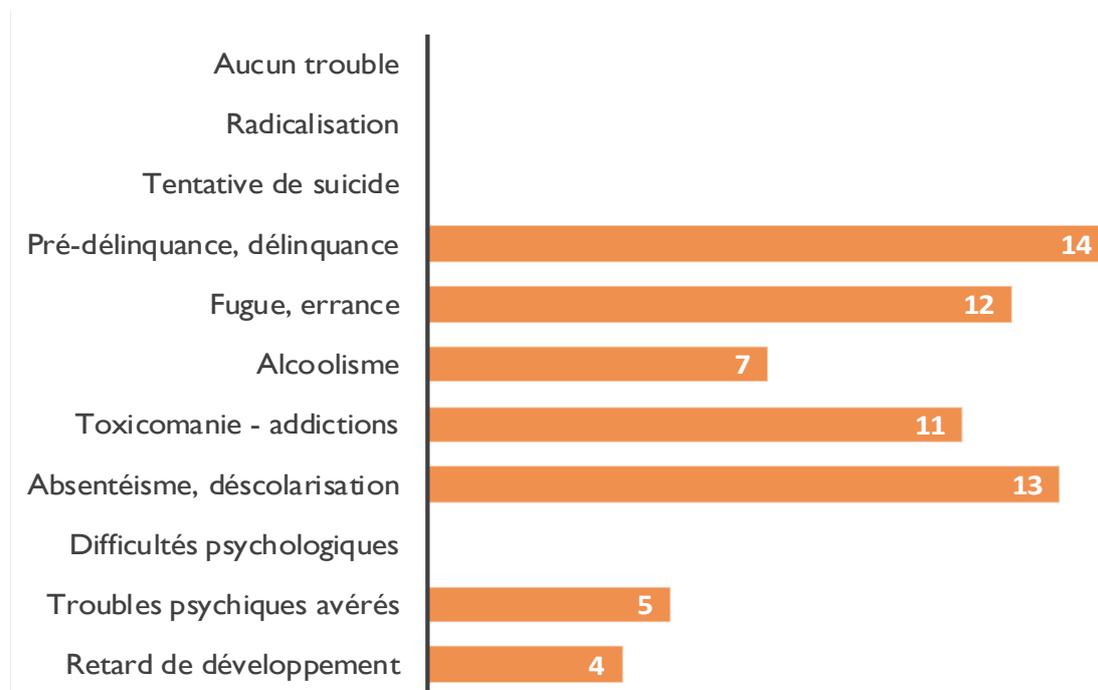
	NOMBRE
Problématiques du lien (rejet, abandon, délaissement parental)	11
Violences physiques, psychologiques, mauvais traitements	12
Abus sexuels, inceste	4
Négligences lourdes (malnutrition, hygiène, santé non prise en compte)	1
Carences éducatives (éducation, sécurité...)	14
Pathologies parentales (déficience, troubles psychologiques)	8
Précarité	10
Mineurs Non Accompagnés	1
Addictions avec ou sans substances	14

Lors des entretiens d'admission, les parents des adolescents accueillis expriment fréquemment leurs difficultés quotidiennes dans l'éducation de leurs enfants. Nombre d'entre eux ont fait part de leurs problèmes pour maintenir un cadre éducatif sécurisé et adapté, particulièrement en raison des comportements inappropriés de leurs adolescents et du rejet du cadre établi à domicile.

Toutefois, en 2024, un phénomène préoccupant de désengagement parental dans l'accompagnement pénal de leurs enfants a été observé. Plusieurs adolescents ont été admis sans la présence de leurs parents, signe d'un manque de repères et d'un cadre éducatif insuffisant au sein du milieu familial.

Cette situation a complexifié l'accompagnement pour certains adolescents, notamment en raison de l'absence de participation active des parents dans l'élaboration du projet personnalisé d'accompagnement de leur enfant. Par ailleurs, il devient de plus en plus ardu d'obtenir l'autorisation de soins auprès des parents en début de session.

Problématiques manifestées par le mineur

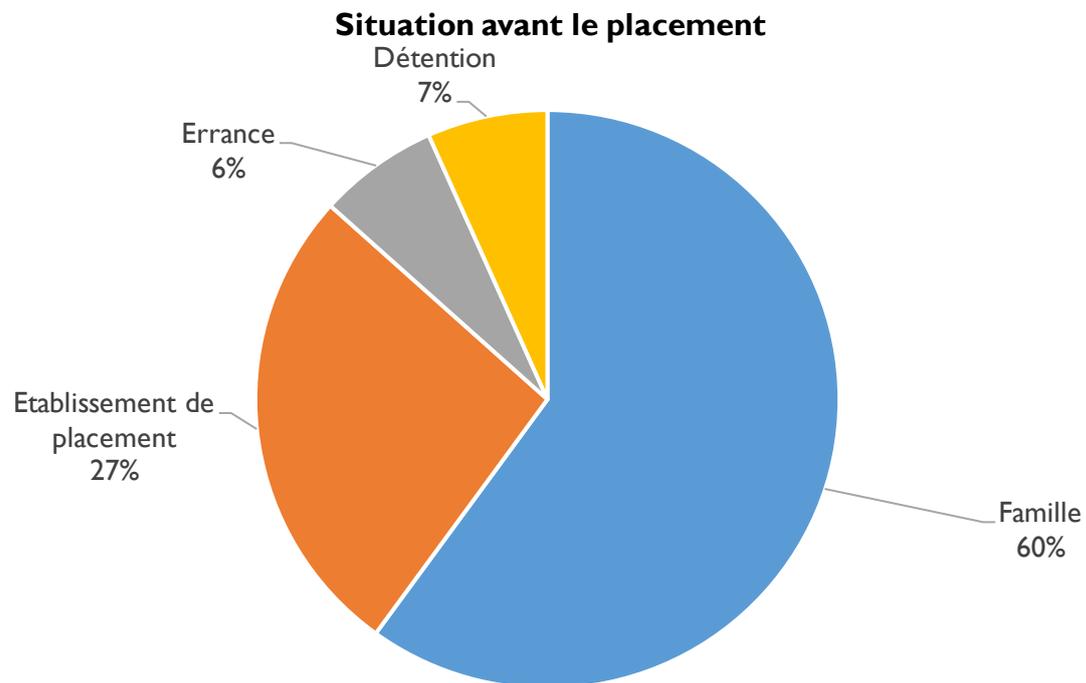


Comme lors des sessions précédentes, les délits en lien avec des problématiques de toxicomanie (consommation, trafic) demeurent la cause la plus fréquemment invoquée pour justifier des placements dans notre structure. Ces faits sont souvent associés à des actes de violence ou d'incivilité.

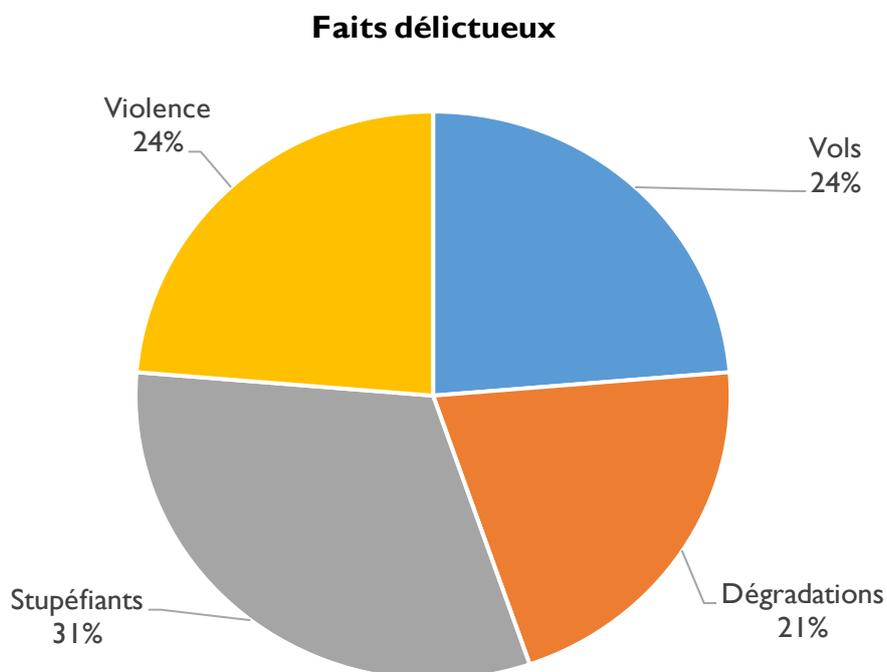
La quasi-totalité des jeunes accueillis présente des comportements liés à la consommation de stupéfiants, souvent accompagnés de fortes addictions à divers produits. À cela s'ajoutent des troubles psychologiques notables, tels que des déficiences, des comportements problématiques, des crises, etc.

Face à cette réalité, les modalités de prise en charge de ces jeunes ont évolué. En réponse à ces constats, les dispositifs d'accompagnement ont été ajustés, avec une orientation vers des ateliers ou des activités journalières davantage axées sur le soin, incluant des programmes en addictologie, ainsi que des accompagnements psychologiques et psychiatriques variés.

Situation avant placement et origine du placement



Au cours de l'année 2024, la moitié des jeunes accueillis au CER était des primo-délinquants et n'avait connu aucun placement avant son arrivée au CER. Le pourcentage de jeunes issus du domicile familial a évolué par rapport aux années précédentes, 60% cette année (47% en 2023).



En 2024, les infractions liées aux stupéfiants et aux vols demeurent les délits les plus fréquemment observés chez les adolescents pris en charge. Les taux relatifs à ces deux catégories principales d'infraction sont sensiblement identiques à ceux de l'année précédente. Il apparaît que, dans la plupart des cas, ces deux délits sont fréquemment associés, la consommation ou le trafic de stupéfiants constituant souvent le point de départ des procédures judiciaires.

Le trafic de stupéfiants occupe une place prépondérante parmi les faits délictueux commis. Le cannabis, en particulier, est la substance pour laquelle les jeunes sont le plus fréquemment interpellés. De surcroît, les adolescents mis en examen en lien avec ces deux types d'infraction sont fréquemment dépendants des produits illicites pour lesquels ils sont poursuivis.

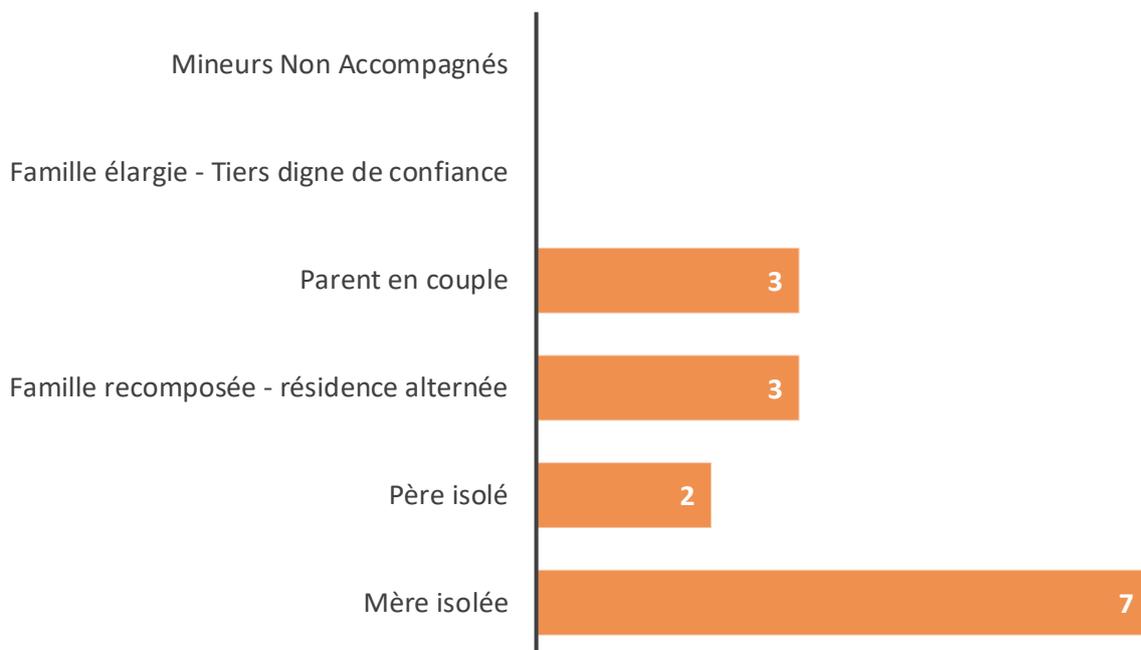
Ce double lien à la drogue est un enjeu majeur qui s'accroît au fil des différentes sessions judiciaires. Pour appuyer ce propos, il convient de souligner un incident survenu lors de la session 52, où un adolescent, originaire de Paris, a tenté d'organiser une livraison de stupéfiants au sein même du Centre Educatif Renforcé. Cette tentative illustre une transgression flagrante de la loi, même pendant un placement pénal, et démontre que certains jeunes n'hésitent pas à violer les règles, malgré l'encadrement strict et la surveillance accrue dont ils font l'objet au CER.

3.2. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE

Provenance

Domicile	10
Autre établissement/service de protection de l'enfance	5
Etablissement/service hors protection de l'enfance	0
Famille d'accueil Aide Sociale à l'Enfance	0
Mineurs Non Accompagnés	

Au cours de l'année 2024, nous avons accueilli plus de jeunes primo-délinquants n'ayant jamais été placés. Or, les jeunes primo-délinquants n'ayant jamais fait l'objet d'un placement, présentent souvent des profils différents de ceux qui ont déjà été placés à plusieurs reprises. Ils peuvent être moins habitués à l'environnement institutionnel et à ses règles, ce qui impose une réévaluation et une adaptation de notre approche éducative au travers d'une prise en charge plus individualisée et un accompagnement plus progressif. Lieu habituel de résidence du mineur



Le parent de 9 jeunes sur 15 est isolé. On observe que cette situation est principalement celle d'une femme et que ce nombre est en augmentation. Devant faire face à des défis socio-économiques importants (précarité de l'emploi, manque de ressources financières, isolement social), ils assument difficilement une responsabilité parentale qui demande de la stabilité et des soutiens dans la gestion des besoins éducatifs et émotionnels, a fortiori lorsqu'ils sont confrontés aux difficultés engendrées par la délinquance de leurs enfants.

Situation professionnelle du parent qui a la résidence

Avec emploi	5
Sans emploi	9
Retraité	
Allocation Adultes Handicapés ou invalidité	1

Les situations professionnelles des parents reflètent le degré de précarité des familles d'où proviennent les jeunes pris en charge, avec une proportion significative de parents sans emploi.

Origine géographique

DEPARTEMENTS	EFFECTIF PRESENT N-I	ADMISSIONS N	SORTIES N
Côte-d'Or (dont mineurs/majeurs non accompagnés)		1	1
Départements de Bourgogne-Franche-Comté (Hors Côte-d'Or) soit 25,39,58,70,71,89,90	4	3	2
Départements limitrophes (52-10)	2	6	5
Autres départements	9	5	4
Etranger			
TOTAL	15	15	12

Nous pouvons remarquer qu'il n'y a qu'un seul jeune admis au CER en provenance de la Côte-d'Or. En effet, le principe même du projet de placement au CER est l'éloignement et la rupture avec son quotidien. Les départements de Bourgogne-Franche-Comté sont cependant privilégiés afin de limiter les grandes distances et faciliter les accompagnements lors d'audiences ou de fugues demandant à l'équipe de se rendre dans le département d'origine du jeune. Le souhait d'être à effectif complet (7 jeunes) dès le début de session pour le séjour de rupture nous pousse cependant à accepter les demandes d'admission de départements plus éloignés, en cas de manque de candidatures.

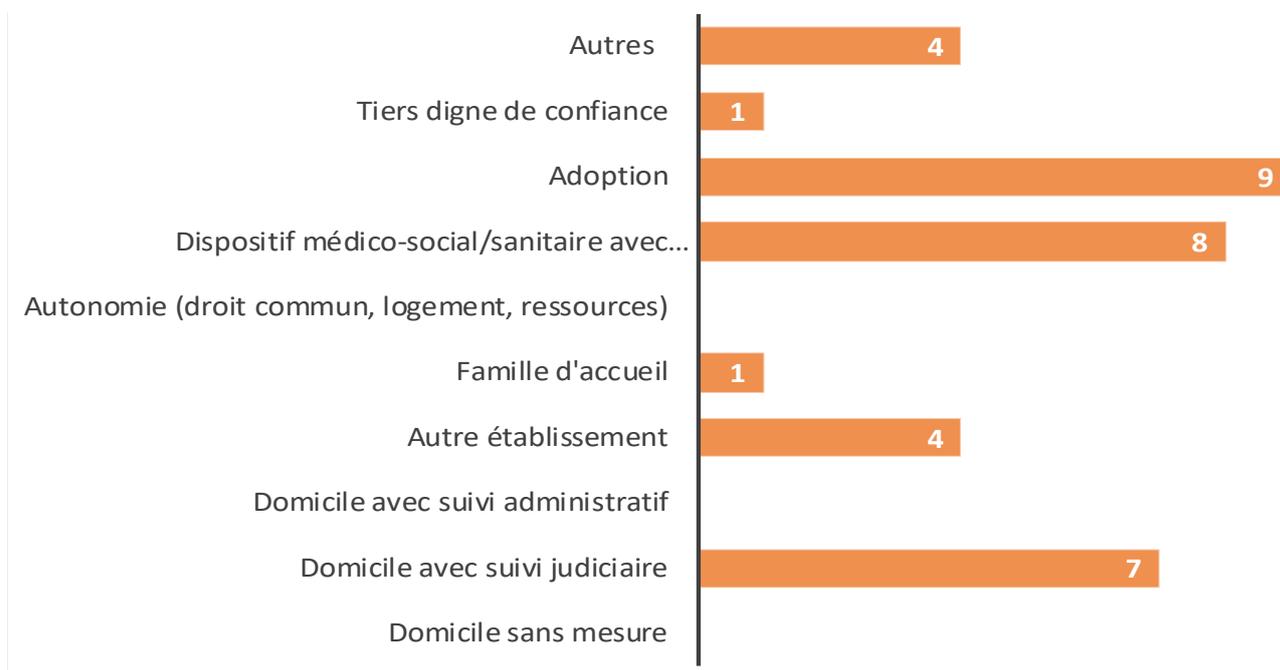
Parcours scolaire et de formation

	EFFECTIF PRESENT N - 1	ADMISSIONS ENTREES	SORTIES ANNEE N
Scolarité générale et adaptée (MFR, Education Nationale, SEGPA...)		4	4
Scolarité spécialisée, Médico-Sociale, (IME, ITEP, ULIS...)			
Accueil de jour	3	8	2
Activité professionnelle (Contrat de travail, service civique)			
Dispositif de remobilisation (garantie jeune, stage, chantiers éducatifs...)	1	2	1
Sans activité (plus de 16 ans)	8	5	8
Déscolarisé (plus de 16 ans)	8	5	9
TOTAL	20	24	24

Nous avons pu accompagner des jeunes lors des sessions 2024 dans des contrats d'engagement jeune (CEJ), en partenariat avec la Mission locale (antennes de Beaune et Nuits-Saint-Georges). Au terme de la session, le dossier CEJ a été transféré à la Mission locale du territoire d'origine du jeune.

Nous avons accueilli quatre jeunes à la veille de leur majorité avec qui l'objectif du placement était une insertion professionnelle à l'issue de la session.

3.3. SORTIES



Au fil des années, nous observons que les orientations privilégiées par les milieux ouverts, en lien avec les magistrats, sont de trois types.

Nous commençons la session par un travail de réflexion autour des préconisations de projets de sortie du CER, comme la recherche d'un hébergement en semi-autonomie pour l'un des jeunes.

Au cours de l'année 2024, nous avons admis beaucoup de primo-délinquants dont l'objectif du placement était une remobilisation. Dès leur arrivée, en concertation avec les magistrats prescripteurs, les milieux ouverts avaient comme projet de sortie un retour au domicile familial.

Durée de séjour ou d'accueil

	NOMBRE d'USAGERS
moins de 3 mois	3
de 3 à 6 mois inclus	12
TOTAL	15

Les durées de séjour sont liées au type de prise en charge du CER, sous forme de sessions de 4 à 5 mois. Elles fluctuent selon que le jeune est présent sur la totalité de la session, ou pas, lorsqu'il effectue son entrée en cours de session ou si son départ est décidé par anticipation.

3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Tableau récapitulatif

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

Présence des bénéficiaires au 31.12.2023		
Nombre d'entrées réalisées en 2024	15	
Nombre de sorties réalisées en 2024	12	
Effectif total bénéficiaires au 31.12.2024		
Nombre de bénéficiaires accueillis au cours de l'année 2024	15	
dont usagers entrés en N et sortis en N	15	
Origine géographique	Région Bourgogne-Franche-Comté	27%
	Hors région	73%
Age moyen au 31.12.2024		16
Durée moyenne d'accueil		4,2 mois
Liste d'attente au 31.12.2024		9

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	7	-	284	1 988	1 789	1 617	-172	-9,61%	81,34%
n-1 : 2023	7	-	284	1 988	1 789	1 869	80	4,47%	94,01%
n : 2024	7	-	284	1 988	1 789	1 719	-70	-3,91%	86,47%
moyenne des 3 ans	7	0	284	1 988	1 789	1 735	-54	-3,02%	87,27%

Nous constatons une baisse du taux d'occupation réalisé en 2024 par rapport à celui de 2023. En effet, cette évolution est liée à plusieurs facteurs, notamment le départ de deux jeunes qui n'ont pas été remplacés alors qu'en accord avec la DTPJJ, il a été jugé que la gestion des ressources humaines du service au regard de l'évolution de la session et des priorités internes ne le permettait pas.

VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS



4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2023 ET 2024 – FAITS MARQUANTS

La mise en place du Dossier Unique Informatisé (DUI)

En 2023, l'Acodège a initié un projet d'informatisation du dossier des personnes accompagnées, financé par le programme ESMS numérique. Après une phase initiale au premier semestre consacrée à la consultation, à la sélection et à la contractualisation avec un éditeur, une solution informatique a été retenue. Un inventaire des données et informations indispensables pour les étapes de préadmission, d'admission et d'accueil des personnes accompagnées a été réalisé, suivi d'un audit, d'un paramétrage et d'une reprise des données nécessaires.

Simultanément, un plan de formation ambitieux, ciblant plus de 400 personnes, a été déployé, afin de soutenir l'adoption et la mise en œuvre progressive de l'outil. Tout au long de l'année 2024, les professionnels, l'encadrement ainsi que l'équipe projet ont été fortement mobilisés dans le but de parvenir à l'informatisation complète des données administratives et sociales, des informations requises pour la coordination, les transmissions, les évaluations, les bilans et le suivi des parcours, ainsi que des dossiers de soin et/ou médicaux.

Au début de l'année 2025, l'ensemble des établissements et services ont amorcé une phase de généralisation, visant à atteindre les indicateurs d'utilisation définis, conditionnant ainsi l'obtention de la subvention accordée par le programme ESMS Numérique.

Le partenariat avec l'EHPAD "ARPAVIE"

Dans le cadre de notre partenariat avec l'EHPAD "ARPAVIE", nous avons mis en œuvre une volonté stratégique de diversifier nos champs d'intervention en vue d'élargir nos partenariats et de répondre plus efficacement aux besoins des jeunes que nous accompagnons. Cette démarche vise à offrir une prise en charge plus complète, en associant des publics variés et en créant des passerelles entre différentes générations.

En effet, en collaborant avec l'EHPAD "ARPAVIE", nous avons souhaité mettre en place des dispositifs favorisant l'interaction entre jeunes et personnes âgées, dans un cadre

d'entraide intergénérationnelle. Ce type de collaboration permet de renforcer les liens sociaux et de lutter contre l'isolement, tout en valorisant les compétences de chaque génération. Les jeunes peuvent ainsi développer des qualités humaines et sociales en participant à des échanges et des activités communes, tout en acquérant des savoirs et des expériences enrichissantes, notamment dans les domaines du soin, de l'écoute et du soutien.

Cette initiative s'inscrit dans une logique de complémentarité, où chaque public, qu'il soit jeune ou âgé, peut apporter une contribution unique à l'autre, permettant ainsi un enrichissement mutuel. De plus, cette approche favorise l'élargissement des compétences des jeunes dans des domaines variés, tout en leur offrant une vision plus large des différentes réalités de vie, et ce, dans un cadre bienveillant et structuré. L'objectif est de renforcer la cohésion sociale, tout en enrichissant les parcours de chacun grâce à des échanges constructifs et solidaires.

Formation en Management et Administration des Entreprises

Notre cadre intermédiaire a démarré une formation en alternance (master en Management et Administration des Entreprises) lui permettant de valider un diplôme du niveau requis pour ses fonctions d'encadrement. Cette formation, si elle est peu liée au monde de l'action sociale, permet de développer des compétences de gestion, de stratégie, de communication, d'amélioration de la performance, très utiles. Elle se poursuit en 2025 avec un aboutissement à l'été 2025.

Travaux en cours et futurs

L'année 2024 a été marquée par le lancement des travaux de terrassement pour l'aménagement d'un "city stade" au sein du CER. La présence de cet équipement sur le site offrira aux jeunes un accès facilité à cet espace sportif, leur permettant d'en profiter de manière plus régulière et spontanée. En plus de favoriser une activité physique régulière, ce nouvel aménagement encouragera la convivialité et la pratique du sport en groupe, contribuant ainsi à renforcer les liens sociaux entre les jeunes.

Enfin, lors de l'année 2024, la direction territoriale de la PJJ nous a octroyé un budget pour des travaux de construction. Ce projet vise à remplacer les constructions modulaires de type "Algéco" vétustes par une extension « en dur », permettant ainsi d'offrir un hébergement et un cadre de travail plus propice et adapté. Cette initiative offrira la possibilité de réaménager les espaces en fonction des besoins spécifiques des jeunes ainsi que de l'équipe éducative. Elle permettra également de repenser de manière optimale la circulation des jeunes au sein du centre, facilitant ainsi l'organisation et l'efficacité du travail des éducateurs. Grâce à cette nouvelle configuration, l'agencement des lieux pourra être repensé de manière plus fonctionnelle et fluide, favorisant ainsi un environnement plus structuré et favorable à l'accompagnement des jeunes.

4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL



Les jeunes participent à la Journée du Patrimoine. L'objectif de cet événement est de les sensibiliser à la richesse du patrimoine historique et culturel, de promouvoir sa préservation et de permettre à chacun de découvrir des lieux souvent inaccessibles, tout en favorisant la rencontre entre le patrimoine et le public.



» » » » »



La journée de randonnée organisée entre les jeunes du CER et les auditeurs de justice a pour objectif de favoriser une immersion au cœur des missions de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ), ainsi que de faire découvrir les différents métiers qui y sont associés et les relations établies avec les juridictions. Ce temps de rencontre permet également d'approfondir la compréhension mutuelle entre les jeunes et les professionnels de la justice.

PLAN D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITE



Le CER a réalisé une évaluation externe en 2023. Les principaux axes d'amélioration ont concerné les points suivants :

- Mise en place d'un protocole de recueil et gestion des plaintes et réclamations

Protocole mis en place, avec une boîte destinée au dépôt anonyme des plaintes et réclamations, et un traitement en équipe et en CVS. Toutefois ce moyen est peu, voire pas du tout utilisé par les jeunes qui disposent déjà de réunions « *vide-poche* » hebdomadaires et des réunions du CVS interservices.

- Mise en place d'un plan de gestion de crise.

Ce document est en cours d'élaboration, au niveau associatif Acodège, avec un groupe de travail qui a débuté en avril 2025.

- Développement et formalisation de la réflexion sur les questions éthiques

Ce sujet fait l'objet de travaux réguliers, avec notamment des formations relatives à l'autodétermination et au pouvoir d'agir, la création d'un "Laboratoire de l'Éthique" début 2025, la sollicitation de la référente Éthique de la DT PJJ, et de la référente "laïcité".

RESSOURCES HUMAINES



6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS

Les ETP

Nombre d'ETP total retenus au budget 2024	12.30
Nombre d'ETP réels présents au 31.12.2024	12
Nombre d'ETP vacants au 31.12.2024	0.3
Nombre d'ETP réels exerçant une fonction de « management » ou de gestion d'équipe au 31.12.2024	1
Nombre de personnes physiques au 31.12.2024	14
Nombre de recrutements au cours de l'année	2
Nombre de départs de personnes dans l'année	2
Dont	Démission 2

Répartition des effectifs par fonctions

Nombre d'ETP réels au 31.12.2024 :

Direction/Encadrement	1
Administration/Gestion	0,1
Services Généraux	2,5
Socio-éducatif	8
- Dont éducateur spécialisé	6
- Dont moniteur adjoint d'activité	1
- Dont éducateur sportif	1
Paramédical	0,4
- Dont psychologue	0,4
TOTAL ETP REEL 31.12.24	12

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

Taux de qualification	
Direction et Encadrement	100%
Administration/Gestion	100%
Socio-éducatif	88%
Services Généraux	100%
Paramédical	100%

6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES

Stagiaires gratifiés	3
Stagiaires non gratifiés	4
Services civiques	0
TOTAL	7

6.3. SECURITE, ABSENTEISME

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

	Maladie (dont maladie professionnelle)		Autres absences *		Paternité		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
Psychologique et paramédical	1	1					1	1
Socio-éducatif	107	5	2	1	29	1	138	7
Personnel des services généraux	71	2					71	2
Total 2024	179	8	2	1	29	1	210	10

* 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

Le taux d'absentéisme au sein de l'équipe du CER reste relativement faible. Il faut toutefois noter un mouvement collectif de revendication qui a conduit une partie de l'équipe à déposer des arrêts maladie « coordonnés », avec 7 professionnels en arrêt simultané pendant deux semaines en septembre 2024.

Les revendications concernaient la demande de compensations salariales (frais d'essence liés au trajets domicile / lieu de travail) et des points de fonctionnement.

Le fonctionnement du service a pu être maintenu avec l'embauche de remplaçants et le soutien de salariés d'autres établissements venus assurer une présence continue auprès des enfants.

Date de mise à jour du DUERP : 09/07/2024

6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

Choix organisationnels

L'organisation du temps de travail est conforme au droit du travail, à la convention collective 66 et respecte le cahier des charges des CER posant le principe d'un encadrement éducatif permanent. Les astreintes sont assurées à tour de rôle par le directeur, le cadre intermédiaire et l'éducateur coordinateur.

Une gestion prévisionnelle des plannings équilibrée et anticipée contribue au bon fonctionnement du service et fait baisser le sentiment d'une intervention continue sans possibilité de couper psychiquement avec le fonctionnement.

L'organisation en amont des horaires et sa traduction sur les plannings permettent une gestion adaptée des temps de travail, offrent des espaces tant pour l'analyse de la pratique que pour les réunions d'équipe.

Soutien aux pratiques

L'analyse de la pratique se déroule au rythme d'une séance de 2h par mois, au cours du déroulement des deux sessions, hors des temps de séjour (10 séances par an).

Une démarche similaire a été initiée cette année à destination des cadres intermédiaires placés sous une direction commune (CER, AMMI, CHRS Herriot), à hauteur d'une séance d'analyse de la pratique par mois.

Continuité des interventions

La présence obligatoire de deux professionnels le jour et la nuit, assure la prise en charge du groupe de jeunes. Lors des camps, un surveillant de nuit et trois éducateurs sont présents afin d'assurer l'intendance du séjour. La prise en charge est organisée de façon à ce que les jeunes ne soient jamais seuls et toujours en situation d'activité.

Entretiens professionnels

En 2024, 6 professionnels ont bénéficié d'un entretien professionnel (3 éducateurs, 2 surveillants de nuit, 1 maitresse de maison).

Qualité de vie au travail

2 réunions d'expression se sont tenues en mai 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
2	2 NC	2 H	Socio-éducatif (2)	Pouvoir d'agir	14	FAS
3	1 C 2 NC	1 F 2 H	Psychologue & Paramédical (1) Socio-éducatif (2)	Prisme - précarité et santé mentale	14	ORSPERE SAMDARA
1	NC	H	Socio-éducatif	Gestion des conflits / Gestion de la violence	21	GRIEZIT
1	C	H	Direction et encadrement	Master Droit économie gestion management et administration des entreprises 2024-2025	210	SEFCA
1	NC	H	Services Généraux	Surveillant de nuit en secteur social, médico social et sanitaire 2023-2024	161	IRTS Franche-Comte
2	2 NC	1 F 1 H	Socio-éducatif (2)	Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel DU IMAGO : module accompagnement	10,5	Evolucare
2	2 C	2 H	Direction et encadrement (2)	Séminaire des directeurs et directeurs adjoints de l'Acodège : Coursus management	14	DIPSO'S Management
1	C	H	Direction et encadrement	Séminaire des cadres intermédiaires de l'Acodège	14	DIPSO'S Management
1	NC	H	Socio-éducatif	Formation initiale Sauveteur Secouriste du Travail	14	SIFCO
2	2 NC	2 H	Socio-éducatif (2)	PSC 1	7	UNASS

ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT



Analyse prospective

L'année 2024 a été marquée, à partir du mois de juin, par un mouvement de revendications d'une partie des salariés du CER, autour de questions (au départ en tout cas) de rémunérations en lien avec l'évolution de l'inflation. À l'Acodège, diverses instances sont en place pour les accueillir, les étudier et y répondre : réunions d'expression des salariés, représentants du personnel, CSE, CSSCT, syndicats. Des temps d'échanges avec la direction sur simple demande, sont également envisageables.

Des réponses aux demandes ont été formulées. Cependant, certains salariés ont préféré faire valoir différemment leurs revendications en conduisant des actions destinées à les faire aboutir en exerçant une pression sur la direction : absence collective au traditionnel barbecue de fin de session, en juin, arrêts maladies coordonnés (7 arrêts simultanés de 10 jours) en septembre lors de la première semaine de formation du cadre intermédiaire, dénigrement des remplaçants mobilisés à la dernière minute, sollicitations et remise en question multiples, etc. Concomitamment, des mails anonymes ont été envoyés à destination de la DTPJJ, et en mars 2025, un mail de la part d'un ex-salarié démissionnaire a été adressé aux 850 personnes salariées de l'association. Ces messages diffusant de fausses informations et des accusations diffamatoires ont créé un climat délétère.

La CSSCT s'est auto-saisie d'une enquête. Les salariés n'ont pas répondu aux sollicitations de celle-ci. Aucun manquement de la direction n'a été constaté.

Ces actions ont dégradé significativement le fonctionnement et l'image du CER qu'un travail persévérant avait permis d'améliorer. Elles ont gravement nui à la sérénité du climat social et la confiance entre une partie de l'équipe et la direction est à présent rompue. Des mesures correctives sont actuellement à l'étude. Pour autant, l'activité du service a été maintenue.

Un large éventail d'opportunités de stage a été développé, offrant une diversité de lieux et de contextes professionnels, permettant ainsi aux jeunes de découvrir une gamme plus variée de secteurs et d'environnements de travail. Cette diversification vise à enrichir leurs expériences, à favoriser leur insertion professionnelle en leur offrant des perspectives répondant mieux à leurs aspirations et compétences.

Nous avons cette année reçu diverses sollicitations de la DTPJJ pour participer à des colloques, des conférences et autres événements professionnels, afin de représenter les

missions et les actions de la PJJ. Cette initiative vise à accroître la visibilité du CER et à promouvoir les bonnes pratiques du centre dans le cadre de ses interventions auprès des jeunes, tout en renforçant les échanges avec d'autres acteurs du secteur. Pour sa direction, il est le signe de la confiance qui caractérise nos relations avec notre financeur.

Axes de développement

Les axes de développement de notre CER demeurent multiples, et bien que l'intensité des activités d'accompagnement et l'organisation quotidienne exigent une attention constante, il est essentiel de maintenir notre engagement dans une démarche continue de recherche et d'amélioration. Ci-après, les axes prioritairement identifiés :

Compte tenu des problématiques psychiques de plus en plus prégnantes et des comportements à risques récurrents observés chez les jeunes que nous accueillons (addictions, fugues, violences), il devient impératif de proposer un accompagnement plus spécifique, ajusté aux besoins individuels de chaque jeune.

Les jeunes interrogent directement nos modes de prise en charge institutionnelle, mettant parfois à l'épreuve la capacité des services à répondre à leurs besoins. Il est donc fondamental de développer un réseau de partenariats centrés sur le soin, en particulier avec les services de pédopsychiatrie. L'intégration d'une nouvelle psychologue, en d'année 2024, contribue, significativement à relancer ce travail collaboratif pour offrir un accompagnement psychologique renforcé aux jeunes accueillis au CER.

Il sera également nécessaire de mobiliser l'ensemble des acteurs de droit commun (éducation nationale, secteur sanitaire, organismes de formation, service public de l'emploi) pour mieux préparer la sortie des jeunes du dispositif de protection de l'enfance. La question de cette transition et de la continuité de l'accompagnement éducatif reste un enjeu fondamental, afin de garantir un suivi efficace et durable après leur passage au CER.

Enfin, le projet immobilier mis en œuvre cette année s'accompagne d'une ouverture à la diversification de nos accueils. En effet, nous disposerons d'une chambre accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR), permettant d'imaginer une organisation adaptée, avec des activités spécifiquement adaptées. La création de deux chambres, séparées des 7 chambres actuelles, permet également d'imaginer l'accueil de jeunes filles (deux par session). Peu de CER sont ouverts à la mixité. Cela répondrait à un besoin identifié, au regard des demandes qui nous parviennent à chaque début de session. Enfin, la capacité d'accueil de notre bâti passera de 7 à 9 places, permettant d'envisager des évolutions futures de capacité, de projets annexes, d'expérimentations (séjours de répit, ...) ou d'utilisation à l'intersession.

À Dijon, le 23/04/2025

Patrice DUROVRAY,
Directeur Général

Najid GHORZI,
Directeur du Centre Educatif Renforcé



Service financé par



Direction de
la protection judiciaire
de la jeunesse

CER
Résidence Herriot - 9 rue de Venise
21000 DIJON
03 80 68 84 68
cer@acodege.fr

www.acodege.fr