

RAPPORT D'ACTIVITÉ

FOYER DE VIE CHANTOURNELLE

2025



SOMMAIRE

PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE	3
1.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ASSOCIATION	3
1.2. ARCHITECTURE ASSOCIATIVE	4
1.3. PRINCIPAUX FINANCEURS	4
PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT	5
2.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT	5
2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT	6
POPULATION ACCUEILLIE ET SUIVI DE L'ACTIVITE DE L'ETABLISSEMENT	7
3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES	7
3.2. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE	13
3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES	16
3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	18
3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE	20
VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS	21
4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2024 ET 2025 – FAITS MARQUANTS	21
4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL	22
PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE	28
5.1. BILAN DES ACTIONS REALISEES EN 2025	28
5.2. ACTIONS PREVUES POUR 2026	30
RESSOURCES HUMAINES	31
6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS	31
6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES	32
6.3. SECURITE, ABSENTEISME	33
6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL	34
6.5. POLITIQUE DE FORMATION	35
ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT	37
ELEMENTS FINANCIERS 2025	39
1. RESSOURCES FINANCIERES	39
2. INVESTISSEMENTS	47

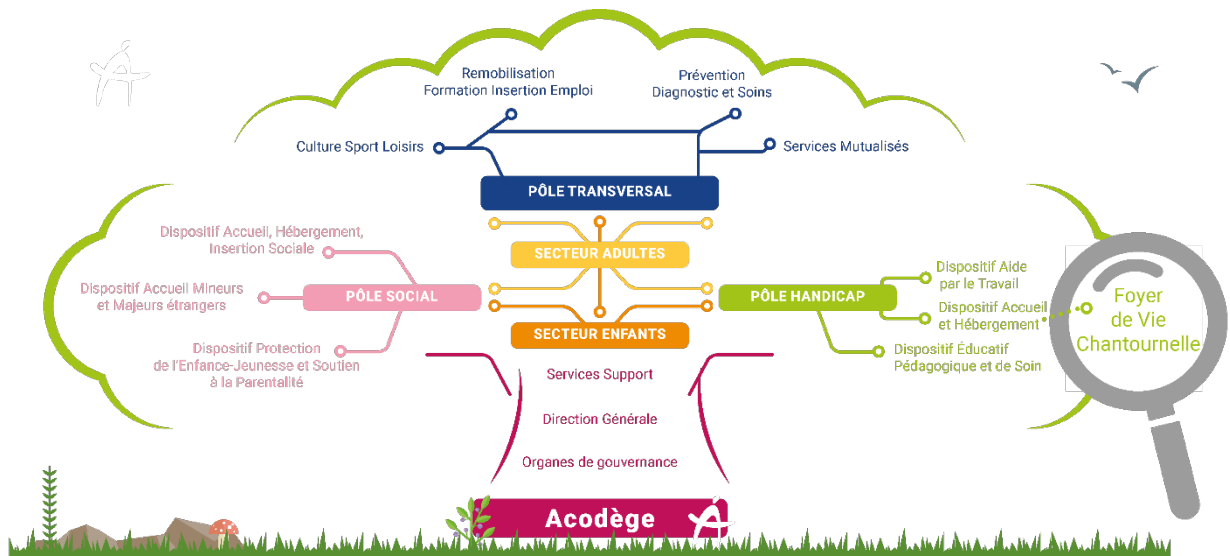
PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE



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 31.12.2025	857 salariés 226 ouvriers (ESAT)
Budget	65 M€ (source 2025)
Nombre d'adhérents	116 (au 31.12.2025)
Nombre de bénéficiaires	5886 (source 2025)
Pour en savoir plus	www.acodege.fr

I.2. ARCHITECTURE ASSOCIATIVE



I.3. PRINCIPAUX FINANCEURS



Dossier Usager Informatisé



PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT



2.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT

Nom de l'établissement ou du service	Foyer de Vie Chantournelle
Nom du directeur	Mme IVANOFF-PAJOT Gisèle
Mode de financement	Conseil Départementale de Côte-d'Or
Adresse administrative et SAJ	41 rue des Noirets –21220 GEVREY-CHAMBERTIN
Adresse du Foyer	17 avenue de Nierstein – 21220 GEVREY-CHAMBERTIN
Adresse e-mail	chantournelle@acodege.fr
N° SIRET	333 695 922 00 331
N° FINESS	21 098 732 7
Date d'arrêté de création	29 mai 1992
Date de la dernière autorisation	2021
Date de la dernière évaluation	2024
Dates du projet d'établissement	2021-2025
Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours)	365 jours Foyer de vie /208 jours SAJ
Capacité de l'établissement ou du service	40 places pour le foyer et 16 places pour SAJ
Effectif salariés au 31.12.2025	42
Nombre de bénéficiaires (source 2025)	65 personnes

Nombre de bénévoles actifs

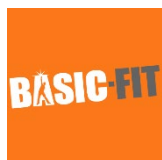
2 bénévoles

Nombre de CVS (ou instances de participation)
réalisés sur l'année

4 dont une réunion extraordinaire



VILLE DE
**GEVREY
CHAMBERTIN**



vyv³



2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

Les missions du Foyer de vie Chantournelle s'inscrivent dans le cadre fixé par le Code de l'Action Sociale et des Familles, en particulier l'article L344-161 : « Les établissements et services qui accueillent ou accompagnent les personnes handicapées adultes qui n'ont pu acquérir un minimum d'autonomie leur assurent un soutien médico-social et éducatif permettant le développement de leurs potentialités et des acquisitions nouvelles, ainsi qu'un milieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et social. »

Le foyer accueille des personnes orientées par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui leur reconnaît un taux d'incapacité d'au moins 50 %, une inaptitude au travail (sauf situation très exceptionnelle en voie de sortie d'ESAT), tout en ayant une autonomie suffisante pour se livrer aux occupations quotidiennes. L'établissement accompagne ainsi des personnes qui ont un Trouble du Développement Intellectuel avec ou sans troubles associés.

Le foyer est un Établissement pour Adultes Non Médicalisé, composé d'un accueil de jour et d'un internat. Il est un lieu de vie pour 40 résidents qui bénéficient d'activités diverses, adaptées à leurs capacités (par exemple, sport, bricolage, recyclage, travaux manuels, ateliers culturels...) proposées par le service d'activité de jour. Ce service est également ouvert à 16 externes.

L'accompagnement est centré sur le soutien à l'autonomie, aussi bien physique que psychique. Le suivi individualisé est formalisé dans un projet personnalisé coconstruit avec la personne et son entourage. Il recherche pour chacun, le bien-être, l'épanouissement, le respect du statut d'adulte et de la vie intime ainsi que l'insertion dans la société. Les projets évoluent en fonction des parcours de vie. Le foyer en constitue une étape plus ou moins longue.

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 18 à 20 ans			1			
de 21 à 23 ans	0	3	1	1		
de 24 à 26 ans	4	2				
de 27 à 29 ans	3	2		1		
de 30 à 32 ans	2	1				
de 33 à 35 ans						
de 36 à 38 ans	3	1				
de 39 à 41 ans	2	1				
de 42 à 44 ans	3	1				
de 45 à 47 ans	2	2		1	1	2
de 48 à 50 ans	1	1				
de 51 à 53 ans	4	3				
de 54 à 56 ans	2	5				2
de 57 à 59 ans	7	1				1
de 60 à 62 ans	0	3				1
de 63 à 65 ans	1					
de 66 à 68 ans						
de 69 à 71 ans						
TOTAL / SEXE	34	26	2	3	1	6
Total H/F	60		5		7	

Commentaires :

L'âge moyen des personnes diminue à 41.56 ans en 2025 contre 43.06 ans en 2024. Les entrants contribuent à rajeunir la population : 4 des 5 entrants ont moins de 30 ans alors que 4 des 7 sortants avaient plus de 55 ans.

Sur un an, la proportion des moins de 30 ans a augmenté significativement passant de 25% à 31%.

La tranche d'âge intermédiaire de 30 à 50 ans se réduit et ne forme plus que 31% de l'effectif contre 40% l'année précédente.

Parallèlement, la tranche des plus âgés, de plus de 50 ans, devient la tranche d'âge la plus représentée avec 38% (contre 35% l'année précédente).

3 classes d'âge d'importance relativement proches composent désormais la population accompagnée, avec des attentes et des besoins assez différents.

La proportion d'hommes reste prépondérante à 60%.

Liste d'attente

LISTE D'ATTENTE au 31.12.2025

NOMBRE	DELAI MOYEN D'ATTENTE
4	24 mois environ

Commentaires :

Sur Viatrajectoire la liste d'attente s'établit à 4 personnes dont 3 personnes de moins de 25 ans et une de plus de 40 ans. Par ailleurs, le nombre de personnes orientées par la MDPH et en cours de contact s'élève à 12.

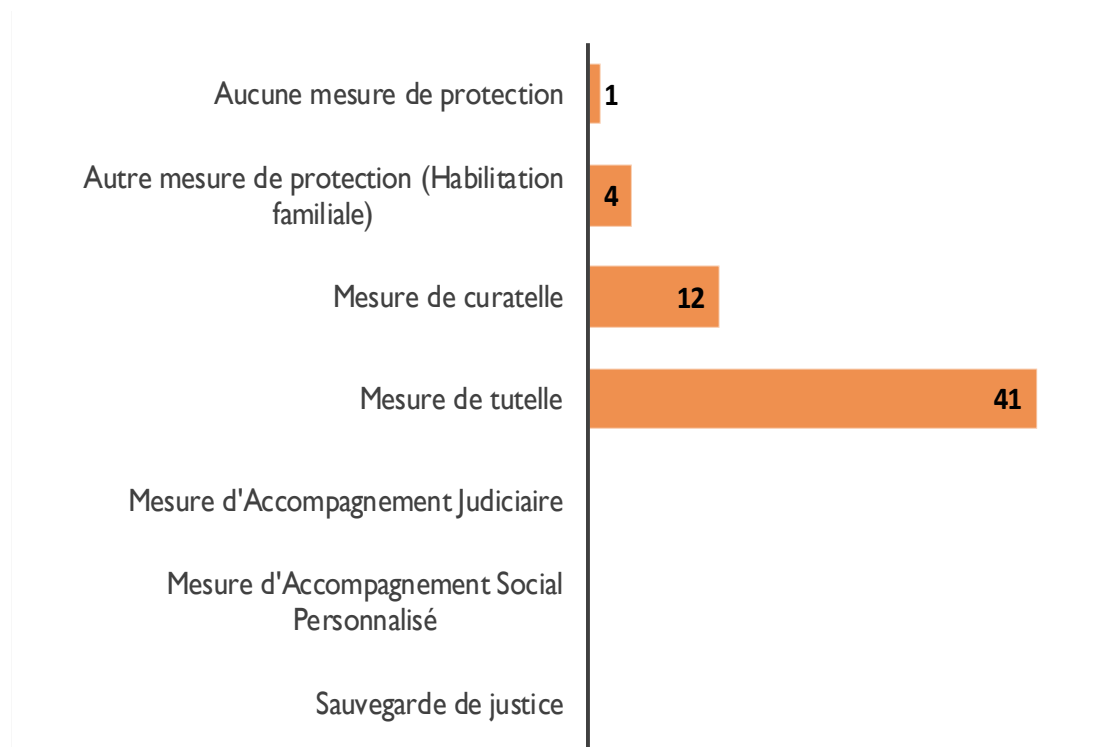
Le nombre de demandes reste supérieur à l'offre puisqu'en les entrées s'établissent entre 1 et 5 depuis 3 ans.

Les dossiers d'admission sont étudiés en commission d'admission composée de la directrice, du médecin psychiatre, du chef de service et des représentants de l'équipe paramédicale et éducative. La commission s'est réunie 3 fois en 2025.



Répartition des personnes bénéficiant d'une mesure de protection

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



Commentaires :

Les personnes accompagnées bénéficient très majoritairement d'une tutelle mais le nombre de curatelle augmente et illustre un niveau d'autonomie en hausse.



Caractéristiques cliniques (source tableau de bord indicateurs ANAP)

TYPOLOGIE	EFFECTIF PRESENT 31.12.2025	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
DEFICIENCES INTELLECTUELLES			
Déficience intellectuelle à titre principal	52	2	4
Déficience intellectuelle à titre associé	6	3	2
AUTISME et AUTRES TROUBLES ENVAHISSANTS DU DEVELOPPEMENT			
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du Développement à titre principal	2		
Autisme et d'autres Troubles Envahissants du Développement à titre associé	12		
TROUBLES PSYCHIQUES			
Troubles psychiques à titre principal	3	3	2
Troubles psychiques à titre associé	5	2	4
APPRENTISSAGES			
Troubles du langage et des apprentissages à titre principal			
Troubles du langage et des apprentissages à titre associé	2	2	6
DEFICIENCES AUDITIVES			
Déficiences auditives à titre principal			
Déficiences auditives à titre associé	1		
DEFICIENCES VISUELLES			
Déficiences visuelles à titre principal			
Déficiences visuelles à titre associé	2		

Caractéristiques cliniques (suite)

DEFICIENCES METABOLIQUES

Déficiences métaboliques à titre principal

Déficiences métaboliques à titre associé

CEREBRO-LESIONS

Cérébro-lésions à titre principal

Cérébro-lésions à titre associé

POLYHANDICAP

Polyhandicap

TROUBLES DU COMPORTEMENT ET DE LA CONDUITE

Troubles du comportement et de la conduite

(TCC) à titre principal

1

Troubles du comportement et de la conduite

(TCC) à titre associé

AUTRES TYPES DE DEFICIENCES

Autres types de déficiences à titre principal

Autres types de déficiences à titre associé

Commentaires :

Le déploiement du DIU a permis de mettre à jour la codification des caractéristiques cliniques. Elle confirme, logiquement, la prééminence à titre principal des déficiences intellectuelles (légère 22 ou moyennes 30). Elle met également en évidence la présence significative de personnes avec Autisme ou autres TED (14 à titre principal ou secondaire) et de personnes ayant des troubles psychiques (8 à titre principal ou secondaire).

L'accompagnement soignant est nécessaire au regard de la population accueillie, même si l'établissement n'est pas médicalisé. Il peut se réaliser grâce à l'intervention d'une infirmière, d'une psychologue et d'un médecin psychiatre, tous à temps partiel.

La présence de l'infirmière sécurise l'accompagnement à la santé au quotidien tant pour les personnes que les équipes. Elle permet de faire le lien avec le secteur sanitaire (avec les médecins traitants ou en cas d'hospitalisation) et également avec les familles sur le sujet de la santé. Des interventions en prévention sont également possibles : suivi du calendrier vaccinal et des examens de dépistage préconisés. L'exercice d'éducation à la santé est également poursuivi sur les thématiques de l'alimentation équilibrée et de l'utilité de l'exercice physique. Un travail conjoint avec la psychologue est possible, notamment pour l'animation de groupes d'échange sur le sujet de la VIAS.

La présence du médecin psychiatre et de la psychologue permet un suivi de qualité des résidents ainsi que le soutien des professionnels, dans le cadre des réunions pluridisciplinaires hebdomadaires organisées par le chef de service. Ils contribuent à un suivi précis des Projets Personnels Individualisés. Selon les besoins, des consultations ou

entretiens individuels sont accessibles aux résidents et leur famille. Plus généralement, l'action en réseau des professionnels de santé facilite l'accès et la coordination des soins des personnes accompagnées.

Le personnel soignant de l'établissement autorise l'accueil de stagiaires para-médicaux et maintenant d'étudiants de la faculté de médecine. Cela contribue à une meilleure connaissance, par le secteur sanitaire, des personnes en situation de handicap et une meilleure identification du secteur médico-social.



3.2. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE

Provenance

(source tableau de bord indicateurs ANAP)

	Effectif au 31.12.2025
En provenance du domicile ou du milieu ordinaire	5
En provenance d'un Etablissement de santé	0
En provenance d'un Etablissement ou service médico-social	53
Autre provenance que domicile/milieu ordinaire/ES/ESMS	0
Provenance non connue	0

Commentaires :

L'essentiel des personnes accompagnées entrent au Foyer en provenance d'un autre établissement (IME, ESAT/FH, AJ), plus rarement du domicile.



Origine géographique – Répartition - Répartition par départements

DEPARTEMENTS	EFFECTIF PRESENT N-I	ADMISSIONS N	SORTIES N
Côte-d'Or (dont mineurs/majeurs non accompagnés)	58	4	7
Départements de Bourgogne-Franche-Comté (Hors Côte-d'Or) soit 25,39,58,70,71,89,90		1	
Départements limitrophes (52-10)			
Autres départements	2		
Etranger			
TOTAL	60	5	7

Commentaires :

- Les sortants ont permis l'admission :
 - A l'hébergement, de 4 nouveaux résidents avec
 - 1 personne précédemment accompagnée au SAJ logée aux Résidences
 - 1 personne venant du domicile
 - 1 personne sortant d'IME
 - 1 personne venant d'un foyer d'insertion de la Nièvre
 - Au SAJ, de 1 nouvelle personne accompagnée

- Au regard du nombre de demandes, l'admission des personnes du département est priorisée.



Parcours scolaire et de formation

- Scolarité et activité

	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	20	1	3
Activité professionnelle (Contrat de travail, service civique)	1		
Dispositif de remobilisation (garantie jeune, stage, chantiers éducatifs...)			
Sans activité (plus de 16 ans)	39	4	4
Déscolarisé (plus de 16 ans)			
TOTAL	60	5	7

Commentaires

:

L'effectif qui apparaît en accueil de jour correspond aux personnes accompagnées en externe. Les résidents internes bénéficient de cet accueil de jour mais ont été classés « sans activité ». Une personne est accompagnée par le foyer tout en travaillant à l'ESAT.



3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES

Sorties par motif ou destination

(source tableau de bord indicateurs ANAP)

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

Commentaires :

3 Sorties du SAJ dont :

1 vers Foyer de Vie 21 hors Chantournelle

1 vers SAJ lié au lieu d'hébergement de l'utilisateur

1 vers Foyer de Vie Chantournelle

4 Sorties du foyer (hébergement) :

1 EHPAD Unité Hébergement Renforcée 21

3 EHPAD PHV 21

3 personnes sont en attente de place sur les orientations suivantes :

2 vers EAM (dont un hors département pour rapprochement familial)

1 vers un autre foyer de vie hors département (rapprochement familial)

Durée de séjour ou d'accueil

	NOMBRE D'USAGERS
moins de 3 mois	
de 3 à 6 mois inclus	
de 6 mois à 1 an inclus	
de 1 an à 18 mois inclus	1
de 18 mois à 2 ans inclus	
de 2 à 3 ans inclus	
de 3 à 4 ans inclus	
de 4 à 5 ans inclus	1
de 5 à 10 ans inclus	
de 10 à 20 ans inclus	
plus de 20 ans	5
TOTAL	7

Commentaires :

Sur 7 sorties, 5 concernent des personnes ayant été accompagnées depuis plus de 20 ans par l'établissement dont :

3 accompagnées depuis plus de 30 ans.

1 depuis plus de 28 ans

1 depuis plus de 23 ans.

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)

55 301	jours d'accompagnement
--------	------------------------

(source tableau de bord indicateurs ANAP)

Commentaires

Cela représente une durée moyenne d'accompagnement des sortants de 14.3 années.

3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Nombre de journées d'absence des personnes accompagnées

95	jours d'absence SAJ
1056	jours d'absence Foyer

Commentaires :

Les jours d'absences du SAJ incluent des absences justifiées pour maladie ou injustifiées.
Le total a diminué de moitié rapport à l'année précédente.

Les jours d'absence au foyer sont quasi identiques à l'année précédente.



Tableau récapitulatif

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

Présence des bénéficiaires au 31.12.2024	60	
Nombre d'entrées réalisées en 2025	5	
Nombre de sorties réalisées en 2025	7	
Effectif total bénéficiaires au 31.12.2025	58	
Nombre de bénéficiaires accueillis au cours de l'année 2025	65	
dont usagers entrés en N et sortis en N	1	
Origine géographique	Région Bourgogne-Franche-Comté	95%
	Hors région	5%
Age moyen au 31.12.2025	41,56 ans	
Durée moyenne d'accueil	13,72 ans	
Liste d'attente au 31.12.2025	16	

Commentaires

:

Les mouvements sont limités et dépendent des réorientations ou décès. Les réorientations peuvent être longues à faire aboutir en particulier en direction des EAM.

En 2025, les mouvements se situent dans la fourchette haute de l'expérience de l'établissement avec 4 entrées à l'hébergement et 1 au SAJ.



3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE

Hébergement - Internat

année	capacité		jours d'ouverture	activité 100 % théorique	activité retenue au BP	activité réelle	écart		Taux occupation réalisé /théorique
	autorisée	installée au 31.12					jours	%	
n-2 2023	40	40	365	14 600	13 870	13 153	-717	-5,17%	90,09%
n-1 : 2024	40	40	366	14 600	13 870	13 564	-306	-2,21%	92,90%
n : 2025	40	40	365	14 600	13 870	13 181	-689	-4,97%	90,28%
moyenne des 3 ans	40	40	365	14 613	13 870	13 299	-571	-4,11%	91,01%

Commentaires :

Le taux d'occupation du foyer a diminué légèrement à 90%. Il est impacté par le taux d'absence pour convenance personnelle ou hospitalisation de 7 %.

Service Activités de Jour

année	capacité		jours d'ouverture	activité 100 % théorique	activité retenue au BP	activité réelle	écart		Taux occupation réalisé /théorique
	autorisée	installée au 31.12					jours	%	
n-2 2023	16	16	208	3 328	3 162	3 275	113	3,57%	98,41%
n-1 : 2024	16	16	208	3 328	3 162	3 141	-21	-0,66%	94,38%
n : 2025	16	16	208	3 328	3 162	3 233	71	2,25%	97,15%
moyenne des 3 ans	16	16	208	3 328	3 162	3 216	54	1,72%	96,64%

Commentaires :

Le taux d'occupation s'est amélioré à 97%. En outre, le SAJ propose des périodes de stage pour évaluer l'orientation en foyer de vie. Elles ont représenté 25 jours, non comptabilisés, soit +0.8% du taux d'occupation annuel.

VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS



4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2024 ET 2025 – FAITS MARQUANTS

L'année 2025 a été marquée par le déploiement de l'utilisation du Dossier Informatisé de l'Usager (DIU). Avec l'implication des professionnels, cet outil métier est devenu le système de partage d'informations central autour de l'utilisateur. Cela a été l'occasion d'une actualisation des projets personnels individualisés et de leur méthode d'élaboration, en ciblant des objectifs d'accompagnement plus pragmatiques. Dans ce mouvement, la formalisation des bilans de stages réalisés au SAJ a été revue, dans une visée davantage évaluative.

La mise en œuvre du plan d'action défini à la suite de l'évaluation de fin 2024 a été priorisée, avec un engagement particulier dans la démarche de Bientraitance et de Prévention de la Maltraitance.

La subvention d'investissement octroyée par le Conseil Départemental permet d'améliorer le cadre de vie des résidents qu'il s'agisse de l'installation du wifi, la rénovation prévue des placards de toutes les chambres ou la clôture du site. Dans ce cadre, l'aménagement d'un appartement pédagogique offre un nouvel outil pédagogique pour soutenir l'autonomie dans la vie quotidienne et potentiellement préparer vers un autre type d'hébergement plus indépendant. Il améliore également la qualité d'accueil des visiteurs des résidents.

La politique de développement des partenariats avec le droit commun et le territoire se poursuit de manière active. L'année des Jeux Olympiques a donné l'opportunité de développer un nouveau partenariat avec le club de foot de Gevrey-Chambertin. Avec la Coopérative Dijon Céréales, c'est le travail sur les représentations qui se situe au cœur des actions menées.

Enfin, l'accompagnement des personnes à l'accès à leurs droits s'intensifie comme l'illustrent la création d'un nouveau groupe d'échange sur les droits, en complément de celui existant sur la VIAS. La participation de résidents à la formation annuelle du CREAL sur les droits s'inscrit dans la durée. En 2025, l'élection d'un résident au Conseil d'administration de l'Acodège contribue à dynamiser cette démarche.

4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL

Les actions organisées, tant dans le cadre du Service d'Activités de Jour qu'avec les éducateurs de l'Hébergement, sont nombreuses. Elles visent à solliciter les personnes accompagnées sur des dimensions variées qu'elles soient sportives, culturelles, ludiques ou relevant de chantiers solidaires. Elles s'attachent à contribuer aux objectifs des projets des personnes. Des intervenants extérieurs permettent de compléter les prestations tels que la Compagnie du Sablier pour le théâtre, l'atelier de poterie Donche Gay pour l'art thérapie et la Fluffy Compagnie pour la médiation animale.

Les multiples partenariats développés sur le territoire incluent la Mairie de Gevrey Chambertin, les Bouchons 21, la Recyclade, les associations sportives et culturelles locales (club de quilles, de foot, de rugby, la médiathèque, les MJC, la Cité de la Gastronomie, etc...).

Des bénévoles renforcent l'animation d'ateliers et les familles soutiennent régulièrement des manifestations.

Le calendrier annuel est fourni avec les activités hebdomadaires, les événements plus ponctuels dont les incontournables LOTO, Kermesse et Marché de Noël ainsi que depuis 3 ans les rencontres réciproques avec le FAM de Gueugnon. En voici une sélection illustrative.

BIEN MANGER PREVENTION EN SANTE AVEC LES ETUDIANTS IFSI (filère de formation infirmier de Dijon) - mars

L'action de prévention en santé autour de l'alimentation menée avec les étudiants infirmier a été renouvelée. Elle vient compléter celle menée sur la lutte contre la sédentarité réalisée avec les étudiants kiné-médecine-pharmacie.

Les étudiants ont préparé **avec les résidents 3 repas pédagogiques** pour expliquer l'importance d'une alimentation équilibrée et variée et la mettre en pratique.

ON ADORE LE FOOT A CHANTOURNELLE !!!

Le partenariat avec le club de foot de **GEVREY-CHAMBERTIN** s'est développé.

Des résidents s'entraînent chaque mercredi, encadrés par des animateurs professionnels. Ils bénéficient d'une licence gratuite et participent à des actions sportives, inclusives et citoyennes développées avec le club dans le cadre des missions nationales de la FFF. Une résidente fait partie des dirigeants du club. Elle s'y rend en autonomie, elle est responsable des tenues et participe à d'autres actions.



Clôture – DFCO Foot Pour Tous

Résidents internes et externes ont vécu un moment valorisant : entrée de terrain, match, défi et mi-temps.

Les familles ont salué une action fédératrice, riche en émotions et en reconnaissance.



Foot à GUEUGNON

Une journée placée sous le signe du football et de l'inclusion a été organisée en partenariat avec les jeunes du club local de football, le FAM de Gueugnon, des enfants de l'IME de Gueugnon ainsi que les résidents du foyer Chantournelle.

Cette rencontre sportive a permis de partager des moments de convivialité, d'échange et de dépassement de soi, dans un esprit de respect et de solidarité. Le football s'est révélé être un véritable vecteur de lien social, favorisant la rencontre entre les différents publics.

Cette journée a été très appréciée par l'ensemble des participants, laissant place à de beaux souvenirs et renforçant les partenariats existants.



FETE DU SPORT AVEC LES PARTENAIRES SPORTIFS LOCAUX – 13 mai

Dans le sillage des Jeux Olympiques, cette journée exceptionnelle a été organisée au **complexe sportif de la ville de Gevrey Chambertin** avec les clubs sportifs locaux : **les clubs de foot, de rugby, de quilles et de pétanque ainsi que l'association ODS21**. Des ateliers adaptés ont permis aux participants venus de nombreux établissements médico-sociaux de Bourgogne Franche Comté de participer à des jeux de ballons, de boules, de quilles, des parcours d'obstacles, du tir à la carabine, à l'arc, des courses de sac, de tricycle... Une sensibilisation aux bienfaits du sport pour le bien-être et la confiance en soi dans une ambiance conviviale ! Une ouverture pour développer les initiatives avec partenariats locaux.



LES BOUCHONS SOLIDAIRES A L'USINE BERICAP – 17 mai

Les résidents ont participé à la première **journée des Bouchons Solidaires** organisée par l'usine **Béricap de Longvic**. Aux côtés des salariés de l'usine et des bénévoles de plusieurs associations, ils ont trié les bouchons destinés à la revente. Les bénéfices issus de la benne triée ont été reversés aux trois associations partenaires : **Les Bouchons 21, Les Bouchons d'Hugo et Les Bouchons d'Amour**. Une action solidaire favorisant l'inclusion !



ART POUR LE DIRE – 17 juin

Le château d'Arcelot a accueilli le « jardin éphémère de l'Art pour le Dire » organisé par **VYV Bourgogne** autour d'un défilé de mode et une exposition collective. **80 mannequins** de 37 établissements médico-sociaux dont Chantournelle ont montré leurs tenues inspirées par la nature et les fleurs préparées en atelier manuel au long de l'année. Créativité et reconnaissance !



RENCONTRES INTERGENERATIONNELLES A L'EHPAD MUTUALISTE VALMY- le 04 juillet

Plusieurs après-midis ont été organisés autour du **jeu et du loto**, réunissant des personnes âgées de la maison de retraite et les résidents de Chantournelle. Ces rencontres ont offert des moments de convivialité et de stimulation cognitive, **favorisant les échanges intergénérationnels et la création de liens** entre les participants. Le groupe de danse de Chantournelle est également venu faire une démonstration.

Les sourires, la bonne humeur et l'enthousiasme des résidents ont témoigné de l'intérêt et du plaisir suscités par ces activités. Ces moments ont renforcé le sentiment de communauté entre les deux établissements.



ACTION ARTISTIQUE ET SOLIDAIRE – L'Essentiel / MJC des Grésilles

Création de panneaux décoratifs en collaboration avec les habitants du quartier en faveur de la mixité des publics, **le partage de compétences et la valorisation des capacités créatives de chacun.** Des supports photos et vidéos ont valorisé cette initiative.

Semaine Dijonnaise des Handi-CAP's – SAJ Chantournelle décembre



Le SAJ Chantournelle s'est pleinement mobilisé à travers une série d'actions menées en partenariat avec des acteurs associatifs, culturels, sportifs et professionnels du territoire. Cette semaine a permis de valoriser l'inclusion, la participation sociale et l'engagement citoyen des résidents, tout en renforçant des partenariats existants et en développant de nouvelles dynamiques locales.

Initiation sportive – Handball

Une séance de découverte handball a été organisée avec la **Fédération Française de Handball, l'UFR STAPS de Dijon** et l'accompagnement éducatif.



Action Boxe & Après-midi dansante – APF 21

Une séance boxe, en partenariat avec le **Club des Bourroches**, a permis d'engager les résidents dans une dynamique sportive inclusive, avec une perspective de création d'une section « boxe pour tous ».

Le même jour, une après-midi dansante organisée par **l'APF 21** a offert un temps festif, convivial et inclusif.

CONSOLIDATION DU PARTENARIAT – Basic Fit Chenôve

Rencontre avec la direction locale, régionale et nationale de Basic Fit pour valoriser un **partenariat structurant** : accès gratuit hebdomadaire à la salle, accompagnement professionnel bénévole et **don de matériels sportifs**. Le projet a été reconnu comme innovant et précurseur, tant par les partenaires que par les usagers.



ACTIONS COOPERATIVES AVEC DIJON CEREALES ET “DUODAY” INVERSE

Au-delà des interventions régulières auprès de Dijon Céréales autour d’actions solidaires qui permettent une découverte mutuelle et donnent un fort sentiment d’utilité sociale aux résidents, **le SAJ Chantournelle a accueilli deux salariés** de la Coopérative dans le cadre du DUODAY. Ce sont **les résidents qui ont présenté le fonctionnement du service**, les espaces et les activités proposées, valorisant ainsi leurs compétences, leur autonomie et leur engagement au quotidien. Les échanges, renforcés par un temps convivial autour du repas, ont permis de créer un climat de confiance et de reconnaissance mutuelle.

Cette initiative ouvre des perspectives de collaboration durable autour de l’inclusion, de l’autodétermination et du partenariat entre le secteur médico-social et le monde de l’entreprise.

PLAN D'AMÉLIORATION CONTINU DE LA QUALITE



5.1. BILAN DES ACTIONS REALISEES EN 2025

La démarche qualité du Foyer de vie s'appuie sur différents piliers :

- Le Copil Qualité qui se réunit à un rythme trimestriel et comprend la directrice, le chef de service, les coordonnateurs, l'infirmière et la secrétaire de gestion.
- Une sensibilisation régulière des équipes aux RBPP dans le cadre des réunions trimestrielles
- L'exploitation des Événements Indésirables, Réclamations et Enquête de satisfaction
- Le travail mensuel de la direction avec la chargée de mission du REQUA depuis 2023 dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi du PAQ
- L'implication de la direction dans la démarche qualité pilotée par le siège et la commission éthique de l'association.

En 2025, un effort particulier a été donné pour avancer résolument la mise en œuvre du plan d'action issu de l'évaluation 2024, en lien avec le respect des critères impératifs.

Axe d'amélioration	Actions correctives	Source du constat	Date de réalisation	Livrable
Droits des usagers- Respect vie privée/intimité	Définir un plan d'évolution du bâti en concertation avec le bailleur et le financeur.	Evaluation 2024 Critère 2.2.3	26/11/2025	Projet d'évolution des SDB avec planification des travaux 26-27 remis au CD21 et coût prévisionnel inscrit au budget 26.
Droits des usagers -Respect liberté de culte	Elaborer et afficher la liste des différents ministères de culte de proximité	Evaluation 2024 Critère 2.2.4	15/01/2025	Liste affichée à l'entrée des sites.
Droits des usagers- droit à l'image	Ajuster le formulaire droits à l'image pour distinguer les différentes utilisations	Evaluation 2024 Critère 2.2.5	01/02/2025	Formulaire réalisé et diffusé en juin 2025
Droit des usagers- confidentialité et protection des informations	Planifier une action de sensibilisation régulière des professionnels au respect de la confidentialité et de protection des informations et des données relatives à la personne accompagnée	Evaluation 2024 Critère 2.2.7	30/09/2025	Sensibilisation au droit à la confidentialité réalisée en équipe sur la base du cahier de la commission déontologie. Sujet de sensibilisation aux droits à l'ordre du jour des réunions trimestrielles.

Axe d'amélioration	Actions correctives	Source du constat	Date de réalisation	Livrable
Démarche qualité et gestion des risques	S'inscrire dans le groupe de travail du siège concernant la cartographie des risques et le plan de prévention des risques de maltraitance et de violence. Faire le lien avec la formalisation et le déploiement de la stratégie en matière de Bientraitance (cf 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3)	Evaluation 2024 Critère 3,11,1	Réalisation partielle	Action menée au niveau de l'établissement en utilisant le guide HAS: Auto évaluation par l'encadrement réalisée le 2/9/25 Cartographie des risques de MT finalisée par le Copil qualité le 22/12/25
Démarche qualité et gestion des risques	Renouveler la communication de la procédure de signalement des faits de maltraitance et de violence auprès des professionnels	Evaluation 2024 Critère 3,11,2	08/07/2025	Réalisé dans le cadre des réunions trimestrielles suite à la formation sur la MT du REQUA du 8/4/25
Démarche qualité et gestion des risques	Optimiser le circuit de recueil et de traitement des plaintes et réclamations	Evaluation 2024 Critère 3,12.1; 3.12.2;3.12.3	Réalisation partielle	La procédure associative a été validée fin 2025.

Axe d'amélioration	Actions correctives	Source du constat	Date de réalisation	Livrable
Démarche qualité et gestion des risques	Présenter un bilan annuel des EI et plaintes- réclamations au CVS	Evaluation 2024 Critère 3.13.2	21/01/2025	Bilan annuel en CVS planifié et réalisé
Démarche qualité et gestion des risques	Retravailler collectivement la procédure de déclaration et d'analyse des EI	Evaluation 2024 Critère 3.14.1	Réalisation partielle	Participation de la direction à l'élaboration de la procédure associative finalisée en décembre 2025. Déploiement de cette nouvelle procédure dans l'établissement prévue début 2026.
Démarche qualité et gestion des risques	S'inscrire dans le groupe de travail du siège concernant l'élaboration du plan de gestion de crise et de continuité de l'activité	Evaluation 2024 Critère 3.13.4; 3,14,2	Réalisation partielle	Animation du groupe de travail associatif par la directrice. 1 ^{er} étape réalisation de la Fiche établissement avec l'analyse des risques.
Démarche qualité et gestion des risques	Maîtrise des risques liés à la santé- évaluer le risque infectieux et formaliser le plan d'action DAMRI	Autoévaluation	16/12/2025	Audit DAMRI formalisé avec plan d'action; plan de gestion épidémie mis à jour
Démarche qualité et gestion des risques	Mise en conformité Vigipirate: réaliser la fiche établissement, affichage et sensibilisation	Autoévaluation	28/05/2025	Fiche établissement réalisée, outil de sensibilisation communiqué

5.2. ACTIONS PREVUES POUR 2026

Il est prévu de réaliser les actions permettant de totalement finaliser le plan d'action défini suite à l'évaluation.

Axe d'amélioration	Actions correctives	Source du constat	Échéance	Livrable
Démarche qualité et gestion des risques	S'inscrire dans le groupe de travail du siège concernant la cartographie des risques et le plan de prévention des risques de maltraitance et de violence. Faire le lien avec la formalisation et le déploiement de la stratégie en matière de Bientraitance (cf 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3)	Evaluation 2024 Critère 3,11,1	31/03/2026	Plan de prévention MT de l'établissement à finaliser avec le COPIL Qualité et le Requa pour diffusion en réunion du premier trimestre.
Démarche qualité et gestion des risques	Optimiser le circuit de recueil et de traitement des plaintes et réclamations	Evaluation 2024 Critère 3,12.1; 3.12.2;3.12.3	30/06/2026	Procédure associative à déployer début 2026 en impliquant le CVS.
Démarche qualité et gestion des risques	Retravailler collectivement la procédure de déclaration et d'analyse des EI	Evaluation 2024 Critère 3.14.1	30/06/2026	Déploiement de la nouvelle procédure associative prévue début 2026.
Démarche qualité et gestion des risques	S'inscrire dans le groupe de travail du siège concernant l'élaboration du plan de gestion de crise et de continuité de l'activité	Evaluation 2024 Critère 3.13.4; 3,14,2	31.12.2026	Animation du groupe de travail associatif animé par la directrice: en cours définition du fonctionnement de la cellule de crise puis définition du PCA.

RESSOURCES HUMAINES



6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS

Les ETP

Nombre d'ETP total retenus au budget 2025	41.08
Nombre d'ETP réels présents au 31.12.2025	38.22
Nombre d'ETP vacants au 31.12.2025	2.86
Nombre d'ETP réels exerçant une fonction de « management » ou de gestion d'équipe au 31.12.2025	2
Nombre de personnes physiques au 31.12.2025	42
Nombre de recrutements au cours de l'année	1
Nombre de départs de personnes dans l'année	1
Dont	Retraite 1

Répartition des effectifs par fonctions

Nombre d'ETP réels au 31.12.2025 :

Direction/Encadrement	2
Administration/Gestion	2,5
Services Généraux	8,05
Socio-éducatif	23,8
- Dont aide médico-psychologique / AES	9
- Dont moniteur-éducateur / Animateur 2ème catégorie	9
- Dont éducateur spécialisé / Animateur 1ère catégorie	5,8
Paramédical	1,68
- Dont psychologue	0,33
- Dont aide-soignant	0,65
- Dont infirmier	0,7
Médical	0,19
TOTAL ETP REEL 31.12.25	38,22

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	100%
Paramédical	100%

6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES

Stagiaires gratifiés	0
Stagiaires non gratifiés	10
Services civiques	0
TOTAL	10

Au-delà de l'accueil régulier de stagiaires socio-éducatifs (moniteurs éducateurs, éducateurs spécialisés) et infirmiers, l'établissement est un terrain d'intervention en prévention pour la

réserve sanitaire des étudiants infirmiers (6 étudiants) ou de médecine (6 étudiants) (kinésithérapeutes, pharmaciens et médecins). Les étudiants de médecine sont également accueillis dans le cadre de leur cursus de découverte du secteur médico-social (6 étudiants en 2025). L'établissement reçoit aussi des personnes en formation d'ambulancier. Tout cela contribue à une meilleure connaissance des personnes en situation de handicap intellectuel et ainsi à améliorer, à terme, leur prise en soins. L'ensemble vise également à favoriser l'attractivité du secteur médico-social.

6.3. SECURITE, ABSENTEISME

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

	Maladie (dont maladie professionnelle)		Accident du travail / trajet		Autres absences *		Maternité		Paternité		Total 2025	
	Nb de	Nb de	Nb de	Nb de	Nb de	Nb de	Nb de	Nb de	Nb de	Nb de	Nb de	Nb de
	jours	salariés	jours	salariés	jours	salariés	jours	salariés	jours	salariés	jours	salariés
Administration/Gestion	11	1									11	1
Médical					3	1			25	1	28	2
Personnel des Services Généraux	509	8	20	1	17	3					546	12
Personnel Socio-Educatif	1737	20	12	1	30	6	126	1			1905	28
Total 2025	2257	29	32	2	50	10	126	1	25	1	2490	43

* 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 :

Le nombre de jours d'absences a continué à augmenter significativement en 2025, à 2490 jours contre 2024 soit 452 jours +22%.

L'augmentation du nombre de jours de congés pour maladie explique 64% de cette hausse et celle des congés maternité/paternité 33%.

Les absences longues pour maladie ont concerné 5 salariés (contre 4 l'an dernier) et contribuent à environ la moitié des jours d'absence pour maladie.

Les congés pour accidents de travail ou trajet restent limités (32 jours contre 40 l'an dernier).

Face à cet absentéisme élevé, l'établissement a dû réaliser un nombre important de CDD, 318 soit 61 en plus (+24%) par rapport à 2024.

Date de mise à jour du DUERP : 27/02/2025

6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

Choix organisationnels

2025 a été une année de renforcement de la nouvelle organisation mise en place en 2024. Cette organisation est fondée sur la valorisation des identités professionnelles dans le cadre des nouvelles fiches mission des éducateurs et des rôles de coordination des deux coordonnateurs ainsi que du positionnement de l'infirmière. Cela a conduit, en 2025, à affiner le séquençage des temps de travail de l'équipe éducative d'hébergement afin de faciliter la mise en œuvre des missions respectives (coordination, formalisation, accompagnements aux soins, accompagnements spécifiques éducatifs...) dont le plein effet est attendu pour 2026. L'objectif reste une meilleure qualité d'accompagnement des usagers tant pour la mise en œuvre de leur Projet Personnel Individualisé que pour l'accompagnement à l'hygiène et aux soins.

Soutien aux pratiques

Afin de partager largement les pratiques autour de l'accompagnement des usagers, les réunions trimestrielles ont été élargies à l'ensemble des professionnels, incluant désormais les surveillantes de nuit, les secrétaires et les Agents des services intérieurs.

Les séances d'analyse de la pratique ont également été élargies pour inclure non seulement les éducateurs de l'hébergement mais aussi les surveillantes de nuit et les éducateurs de l'accueil de jour.

Continuité des interventions, etc.

Le fonctionnement en continu (365 jours et 24/24) constitue une contrainte organisationnelle importante. Cela conduit dans notre organisation à des plannings tournant sur 10 semaines pour le personnel éducatif de l'hébergement.

Entretiens professionnels

Les entretiens professionnels sont réalisés, par le chef de service, la directrice et la cadre en charge des Agents des Services Intérieurs, selon le calendrier règlementaire géré par le service RH. Ils ont été au nombre de 11.

Qualité de vie au travail

Dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail et de prévention des risques musculosquelettiques, l'ergonomie des bureaux du service administratif a été revue. La lingère bénéficie d'un nouveau charriot de chargement/déchargement des machines.

6.5. POLITIQUE DE FORMATION

Orientations générales

Pour l'élaboration de son plan de développement des compétences 2025, l'Acodège a décidé d'axer ses priorités autour de cinq grands thèmes :

- Poursuite de la démarche d'évaluation de la qualité des prestations délivrées par l'association (recommandations des bonnes pratiques professionnelles).
- Actions de lutte contre la maltraitance dans le cadre des prises en charge
- Accompagnement dans la mise en œuvre du Dossier de l'Usager Informatisé (DUI)
- Renforcement des compétences managériales des cadres de direction et échange/analyse des pratiques d'encadrement des équipes.
- Sensibilisation et formation sur la vie affective et sexuelle (VIAS) des adultes en situation de handicap mental, par le biais d'une approche théorique, éthique, éducative et institutionnelle.

Au-delà de ces orientations spécifiques, le plan de développement des compétences 2025 se décompose de la manière suivante

PLAN MUTUALISE ASSOCIATIF

DEVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS ET COMPETENCES

- Acquisition de compétences pour les personnels non qualifiés pour le poste tenu
 - Développement des qualifications et montées en compétences

FORMATIONS OBLIGATOIRES

- Prévention et sécurité au travail : risque incendie et électrique, secourisme dont défibrillateurs, hygiène
- Développement professionnel continu (DPC) et dispositions d'amélioration continue des soins

PLAN DES SERVICES ET DISPOSITIFS

Développement des compétences techniques, individuelles et collectives, nécessaires à la bonne tenue du poste

Développement de compétences individuelles complémentaires dans le cadre de souhait de mobilité

Plan de développement des compétences 2025 réalisé

Nombre de participants	Cadre/Non Cadre	Homme / Femme	Catégorie professionnelle des participants	Intitulé de la formation	Durée (h) de la formation en 2025	Organisme de formation
9	2 C 7 NC	6 F 3 H	Direction et encadrement (2) Socio-éducatif (6) Psychologue & Paramédical (1)	Formateur Flash	7	AKTIVAGO
6	6 NC	4 F 2 H	Socio-éducatif (5) Administration et Gestion (1)	Formation FALC	14	FORMASENS
6	1 C 5 NC	4 F 2 H	Psychologue & Paramédical (1) Administration et Gestion (1) Socio-éducatif (4)	Introduction à la CAA	3,5 ou 2,5	ERHR
2	1 C 1 NC	2 F	Direction et encadrement (1) Socio-éducatif (1)	"Le handicap invisible " Comprendre et agir face aux troubles cognitifs	7	AFTC BFC
1	NC	H	Socio-éducatif	Accompagner la Vie Affective et Sexuelle et devenir référent	18	CREAI
1	C	F	Psychologue & Paramédical	Evaluation diagnostique d'un TSA	14	CHU DIJON
1	C	F	Psychologue & Paramédical	L'autisme au sein des troubles du neurodéveloppement	34 modules e-learning	PUFADSA
2	2 NC	2 F	Services Généraux (2)	Premiers secours en santé mentale	14	INFIPP
2	2 NC	2 F	Administration et Gestion (1) Services Généraux (1)	Développer la bientraitance au sein des services	14	INFIPP
9	2 C 7 NC	5 F 4 H	Direction et encadrement (2) Psychologue & Paramédical (1) Socio-éducatif (6)	Lutter contre la maltraitance : des témoignages pour questionner ses pratiques	3	REQUA
1	NC	F	Psychologue & Paramédical	Qualité et sécurité de la prise en charge Médicamenteuses dans les ESMS	6	REQUA
2	2 NC	1 F 1 H	Socio-éducatif (2)	Droits des personnes accompagnées	4	REQUA
5	2 C 3 NC	3 F 2 H	Direction et encadrement (2) Socio-éducatif (2) Psychologue & Paramédical (1)	Formation conseil	6	S. BALEZEAU
1	C	H	Direction et encadrement	Sécuriser la gestion des contrats à durée déterminée	7	NEXEM
1	NC	H	Socio-éducatif	Commission handicap	5	CREAI
1	C	F	Direction et encadrement	Projet territorial de santé mentale Côte d'Or	7	PTSM21
8	2 C 6 NC	5 F 3 H	Direction et encadrement (2) Services Généraux (2) Socio-éducatif (4)	Recyclage PSC1	3,5	CROIX ROUGE
12	2 C 10 NC	9 F 3 H	Direction et encadrement (2) Administration et Gestion (2) Services Généraux (2) Socio-éducatif (6)	Formation incendie	1	CHUBB
7	7 NC	6 F 1 H	Administration et Gestion (1) Services Généraux (2) Socio-éducatif (4)	Formation incendie évacuation + exercice	4	FORMASECUR
3	3 NC	2 F 1 H	Socio-éducatif (1) Services Généraux (1) Administration et Gestion (1)	Habilitation électrique de base	14	APAVE
1	C	F	Direction et encadrement	Séminaire des directeurs et directeurs adjoints de l'Acodège : Cursus management	14	DIPSO'S Management
1	C	H	Direction et encadrement	Séminaire des chefs de service de l'Acodège : Cursus management	14	DIPSO'S Management

Commentaire :

Ces formations s'inscrivent dans les principaux axes de formation de l'établissement :

- La bientraitance et la prévention de la maltraitance
- Le respect des droits
- L'adaptation des compétences au public
- La sécurité

ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT



Analyse prospective

L'évolution de la population des résidents conduit à dégager une typologie des besoins plus diversifiés :

- Une population plus autonome a besoin d'un accompagnement dynamique en termes de projet de vie, envisageant plus d'indépendance en termes d'hébergement et d'activité
- Une population « intermédiaire » a besoin d'un accompagnement plus traditionnel dans le cadre d'un hébergement plus encadré et d'activités occupationnelles
- Une autre partie de la population a besoin d'un accompagnement dans sa perte progressive d'autonomie, souvent en lien avec le vieillissement, ce qui sollicite une adaptation de l'accompagnement à la vie quotidienne vers davantage de nursing, des rythmes d'activités ainsi que des partenariats différents pour souvent évoluer vers un parcours médicalisé

Les demandes d'admission en accueil de jour mettent, par ailleurs, en évidence les limites du dispositif actuel et interrogent :

- son dimensionnement : la quasi-absence de rotation des places ne permet pas de répondre aux demandes et conduit à des délais d'attente excessifs ou dissuade les demandes
- sa localisation : les demandes sont généralement issues d'habitants de l'agglomération dijonnaise et la localisation à Gevrey pose un problème d'accessibilité et peut dissuader les candidatures
- ses prestations et son organisation pour répondre à l'évolution des besoins décrits ci-dessus et à la modularité recherchée dans la transformation de l'offre.

Les propositions faites dans le cadre du CPOM en cours de négociation avec le CD2I visent à mieux répondre à certains des besoins identifiés ci-dessus. À terme, une réflexion structurelle plus large est à mener avec le pôle Handicap pour aller vers une véritable transformation de l'offre et tendre à une meilleure réponse aux besoins soulignés.

Axes de développement

Les priorités pour 2026 sont :

- d'entamer la mise en œuvre du plan de rénovation du bâti avec la phase I de la rénovation des salles de bain soutenue par le CD2I ainsi que les gros travaux co-pilotés avec CDC habitat financés sur la provision gros travaux pour le changement du système de chauffage et le renouvellement des huisseries
- d'ancrer et développer l'utilisation du DUI en optimisant son utilisation pour gagner en qualité d'information et en temps : en développant les formulaires automatisés, les outils de pilotage du travail éducatif et des éléments nécessaires à la refacturation de la redevance
- de finaliser le plan d'action qualité défini suite à l'évaluation
- d'amplifier le travail sur les droits et l'autodétermination :

À Dijon, le 21/04/2026

Patrice DUROVRAY,

Directeur Général

Gisèle IVANOFF-PAJOT

Directrice – Foyer de Vie Chantournelle



Établissement financé par

**Côte
d'Or**
LE DÉPARTEMENT



www.acodege.fr

Foyer de Vie Chantournelle
41, rue des Noirets
21220 Gevrey-Chambertin
03 80 58 54 54
chantournelle@acodege.fr