

RAPPORT D'ACTIVITÉ EAM VESVROTTE 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
POPULATION ACCUEILLIE ET SUIVI DE L'ACTIVITE DE L'ETABLISSEMENT	8
3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES	8
3.2. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE	12
3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES	13
3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	14
3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE	15
VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS	17
4. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL	17
PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE	37
5.1. BILAN DES ACTIONS REALISEES EN 2025	37
5.2. ACTIONS PREVUES POUR 2026	37
RESSOURCES HUMAINES	39
6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS	39
6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES	41
6.3. SECURITE, ABSENTEISME	41
6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL	42
6.5. POLITIQUE DE FORMATION	44
ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT	46
ELEMENTS FINANCIERS 2025- EAM SOIN	48
1. RESULTAT D'EXPLOITATION	48
2. INVESTISSEMENTS	54
ELEMENTS FINANCIERS 2025- EAM HEBERGEMENT	55
1. RESULTAT D'EXPLOITATION	55
2. INVESTISSEMENTS	62

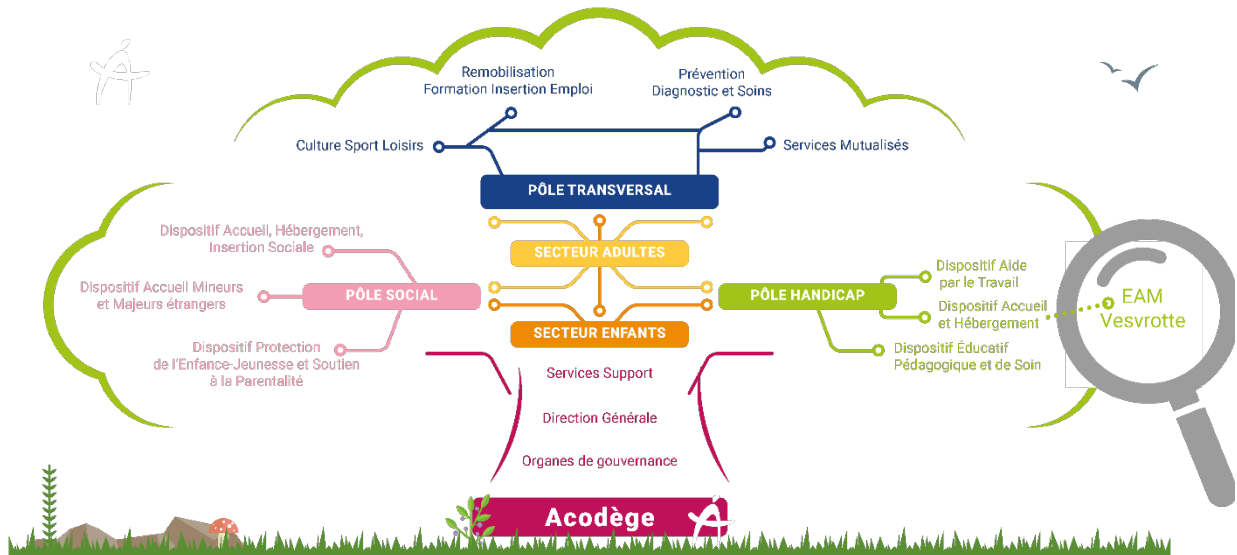
PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE



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	Etablissement d'Accueil Médicalisé de Vesvrotte
Nom du directeur	Monsieur Philippe LANOT
Mode de financement	Conseil Départemental de la Côte-d'Or Agence Régionale de Santé Bourgogne Franche-Comté
Adresse administrative	3 rue du Colombier 21310 BEIRE-LE-CHATEL
Adresse e-mail	eam.vesvrotte@acodege.fr
N° SIRET	33369592200083
N° FINESS	210005138
Date d'arrêté de création	31/08/2009
Date de la dernière autorisation	07/08/2014
Date de la dernière évaluation	21/12/2021
Dates du projet d'établissement	2020-2024 (validé le 25/03/2021)
Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours)	365
Capacité de l'établissement ou du service	46 accueils permanents + 2 accueils temporaires

Effectifs salariés au 31.12.2025	72
Nombre de bénéficiaires (source 2025)	48
Nombre de bénévoles actifs	0
Nombre de CVS (ou instances de participation) réalisés sur l'année	4

2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

L'Établissement d'Accueil Médicalisé de Vesvrotte accueille des adultes atteints de troubles envahissants du développement, en particulier d'autisme, ou bien de psychose et/ou de déficiences intellectuelles, âgés de plus de 18 ans, et orientés par la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

Les missions de l'EAM sont encadrées par le décret EAM/MAS, n° 2009-322 du 20 mars 2009 relatif aux obligations des établissements et services accueillant ou accompagnant des personnes handicapées adultes n'ayant pu acquérir un minimum d'autonomie.

Ses missions : (Extrait du décret art. D. 344-5-3 – CASF)

« Favoriser, quelle que soit la restriction de l'autonomie des personnes accueillies ou accompagnées, leur relation aux autres et l'expression de leurs choix et de leur consentement en développant toutes leurs possibilités de communication verbale, motrice ou sensorielle, avec le recours à une aide humaine et, si besoin, à une aide technique

Développer les potentialités des personnes accueillies ou accompagnées par une stimulation adaptée tout au long de leur existence, maintenir leurs acquis et favoriser leur apprentissage et leur autonomie par des actions socio-éducatives adaptées en les accompagnant dans l'accomplissement de tous les actes de la vie quotidienne

Favoriser la participation des personnes accueillies ou accompagnées à une vie sociale, culturelle et sportive par des activités adaptées

Porter une attention permanente à toute expression d'une souffrance physique ou psychique des personnes accueillies ou accompagnées

Veiller au développement de la vie affective des personnes accueillies ou accompagnées et au maintien du lien avec leur famille ou leurs proches

Garantir l'intimité des personnes accueillies ou accompagnées en leur préservant un espace de vie privatif

Assurer un accompagnement médical coordonné des personnes accueillies ou accompagnées qui leur garantisse la qualité des soins.

Privilégier l'accueil des personnes accueillies ou accompagnées par petits groupes au sein d'unités de vie »

Modalités d'ouverture :

L'Établissement d'Accueil Médicalisé est ouvert 365 jours par an, 24H/24H avec une astreinte téléphonique administrative assurée par l'équipe de Direction (soirs, WE et jours fériés).

Fonctionnement : En journée, les résidents bénéficient de prestations diversifiées et adaptées aux besoins des personnes accueillies.

Selon le rythme de vie et habitudes, les résident(e)s s'inscrivent aux ateliers proposés : sport, ferme, activités culturelles, sensorielles, créatives, citoyennes, de loisirs...

Les prestations de journée sont encadrées par une équipe pluridisciplinaire (socio – éducative – Éducateurs Spécialisés, Moniteurs Éducateurs, Accompagnant Éducatif et Social, Moniteurs Adjoints d'Animations, Éducateur Technique Spécialisé, Éducateurs Sportifs...) & paramédicale (infirmiers, aides-soignants, psychologue, ...) et ce sous le pilotage de l'équipe de Direction et du Médecin coordonnateur pour l'équipe médicale.

Elles sont collectives et ou individuelles, dans les murs ou hors les murs, avec la possibilité d'intervention de prestataires externes selon des activités spécifiques et le développement de partenariats est activé pour les enrichir.

Chaque été des séjours sont organisés, une offre en réponse aux demandes de résident(e)s.

L'entretien des locaux (privatifs et collectifs) est assuré par l'équipe de Maîtresses de maison et d'Agents d'entretien pour la gestion technique patrimoine avec le support de la direction de l'Atelier Acodège.

La surveillance de nuit est assurée par 4 professionnels qualifiés chaque nuit. L'équipe est composée de deux surveillants de nuit et de 7 aides-soignants, pour les 4 unités de vie.

Ils(elles) veillent à la sécurité et au confort des résident(e)s avec des rondes planifiées et une attention particulière pour toutes situations complexes identifiées de santé ou non. Ils(elles) sont en lien téléphonique avec le cadre d'astreintes de l'établissement.

La restauration collective est assurée par un prestataire externe (liaison chaude pour déjeuner et diner) quant au petit-déjeuner, il est assuré en interne par l'équipe de maîtresses de maison et l'équipe socio-éducative.

Sous le pilotage du Médecin, l'équipe de soins (IDE : Infirmier Diplômé d'État, AS : Aide-soignant, psychologue, psychomotricienne assurent le soin quotidien en infirmerie et/ou en chambre et/ou sur chaque espace de soin de chaque unité de vie (ailes). L'équipe médicale et/ou un professionnel de l'équipe socio-éducative accompagnent les résident(e)s à chaque rendez-vous médical.

Les prestations proposées sont orientées sur le « soin » et « prendre soin » en équipe pluridisciplinaire, une clinique partagée intra et interdisciplinaire et l'alliance thérapeutique et socio-éducative est en permanence réinterrogée avec les résidents et/ou les représentants légaux.

Les projets personnalisés sont coconstruits en tenant compte des besoins singuliers, pluriels et différentiels des personnes accueillies.

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

3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES

Effectif - Pyramide des âges

	EFFECTIF		ADMISSIONS		SORTIES	
	PRESENT N-1		ENTREES N		ANNEE N	
de 18 à 20 ans	1		1		0	
de 21 à 23 ans	2		1		0	
de 24 à 26 ans	1		0		0	
de 27 à 29 ans	2		0		0	
de 30 à 32 ans	5		0		0	
de 33 à 35 ans	10		0		1	
de 36 à 38 ans	9		0		0	
de 39 à 41 ans	10		0		0	
de 42 à 44 ans	3		0		0	
de 45 à 47 ans	1		0		0	
de 48 à 50 ans	2		0		0	
	EFFECTIF		ADMISSIONS		SORTIES ANNEE	
	PRESENT N-1		ENTREES N		N	
	H	F	H	F	H	F
TOTAL / SEXE	24	22	1	1	1	0
Total H/F	46		2		1	

Au 31 décembre 2025, l'établissement accueille 46 résidents, répartis de manière relativement équilibrée entre 24 hommes et 22 femmes.

Au cours de l'année, 2 admissions ont été réalisées, tandis qu'une sortie a été enregistrée. Ces mouvements restent limités et traduisent une relative stabilité de l'effectif, caractéristique des établissements accompagnant des personnes avec des besoins d'accompagnement à long terme.

La gestion des entrées s'inscrit dans une logique d'adéquation entre les besoins des personnes orientées et les capacités d'accompagnement de l'établissement.

Liste d'attente

LISTE D'ATTENTE au 31.12.2025

NOMBRE	DELAI MOYEN D'ATTENTE
28	impossible à évaluer (aucune prévision de sortie)

Commentaires :

15 dossiers ont été étudiés en commission d'admission

7 dossiers ont été ajoutés à la liste d'attente (admissions possibles après évaluation lors d'accueil temporaire)

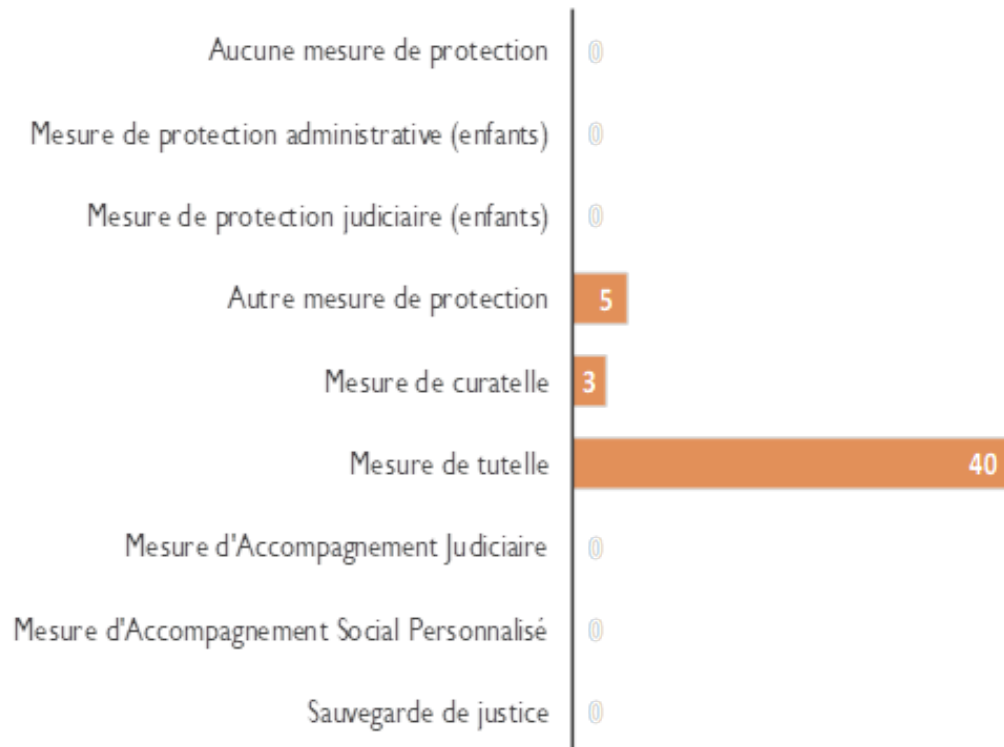
7 dossiers ont reçu un avis défavorable

1 dossier a été noté « incomplet »

2 résidents ont été admis en accueil permanent l'un après avoir été accueillis en accueil temporaire et l'autre après un accueil en séquentiel.

Répartition des personnes bénéficiant d'une mesure de protection

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



L'analyse des mesures de protection montre que la grande majorité des résidents bénéficie d'une mesure de tutelle (40 personnes), ce qui reflète un niveau de vulnérabilité important nécessitant une protection juridique renforcée.

Trois personnes sont placées sous curatelle, correspondant à des situations où une assistance dans les actes de la vie civile est nécessaire tout en conservant une certaine autonomie décisionnelle.

Cinq résidents relèvent d'autres types de mesures de protection, adaptées à leur situation administrative ou sociale.

Cette répartition confirme le rôle de l'établissement dans l'accompagnement de personnes nécessitant un cadre de protection juridique structurant, en lien avec les mandataires judiciaires et les familles.

Caractéristiques cliniques (source tableau de bord indicateurs ANAP)

TYPLOGIE	EFFECTIF PRESENT 31.12.2025	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
DEFICIENCES MOTRICES			
Déficiences motrices à titre principal			
Déficiences motrices à titre associé	6		
DEFICIENCES METABOLIQUES			
Déficiences métaboliques à titre principal			
Déficiences métaboliques à titre associé	4		
CEREBRO-LESIONS			
Cérébro-lésions à titre principal	5		
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			
Troubles du comportement et de la conduite (TCC) à titre associé	11	2	
AUTRES TYPES DE DEFICIENCES			
Autres types de déficiences à titre principal			
Autres types de déficiences à titre associé			

L'analyse des caractéristiques cliniques met en évidence la prévalence des déficiences intellectuelles, qui constituent le trouble principal pour 15 résidents et sont associées à d'autres troubles pour 30 personnes. Les troubles du spectre de l'autisme et autres troubles envahissants du développement représentent également une part importante des profils accompagnés, avec 27 personnes concernées à titre principal et 4 à titre associé. Les troubles psychiques sont présents de manière plus marginale comme trouble principal (1 personne), Les troubles du langage et des apprentissages sont principalement identifiés comme troubles associés (36 personnes), ce qui souligne la nécessité d'adapter les modalités de communication et d'accompagnement éducatif. Enfin, certaines déficiences sensorielles (auditives ou visuelles) sont également observées de façon associée, bien que dans des proportions plus limitées. L'ensemble de ces données confirme la complexité des profils accompagnés, souvent marqués par la présence de troubles multiples, nécessitant une approche pluridisciplinaire et individualisée.

La file active au 31/12/2025 met en évidence une prédominance des troubles du comportement et de la conduite (TCC) à titre associé (11 usagers), suivis des déficiences motrices et cérébro-lésions. L'activité de l'année a été marquée par 2 nouvelles admissions concernant les profils TCC.

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	3
En provenance d'un Etablissement de santé	1
En provenance d'un Etablissement ou service médico-social	44
Autre provenance que domicile/milieu ordinaire/ES/ESMS	0
Provenance non connue	0

L'admission des usagers s'effectue quasi exclusivement via le secteur médico-social (44 personnes sur 48), confirmant le rôle de l'établissement dans les parcours de redirection spécialisés. Les entrées en provenance du domicile ou du secteur sanitaire restent marginales. Aussi, la grande majorité des résidents est issue de l'IME qu'était l'EAM (suite logique de parcours)

Origine géographique – Répartition - Répartition par départements

DEPARTEMENTS	EFFECTIF PRESENT N-I	ADMISSIONS N	SORTIES N
Côte-d'Or (dont mineurs/majeurs non accompagnés)	48	2	1
Départements de Bourgogne-Franche-Comté (Hors Côte-d'Or) soit 25,39,58,70,71,89,90			
Départements limitrophes (52-10)			
Autres départements			
Etranger			
TOTAL	48	2	1

L'ancrage territorial est extrêmement fort : 100 % de l'effectif présent au 31/12/2025 est originaire de la Côte-d'Or. Les flux de l'année (2 entrées, 1 sortie) n'infléchissent pas cette tendance de recrutement local et départemental.

- Niveau de scolarisation / formation

Bien que le public soit adulte, les niveaux de scolarisation se situent majoritairement sur des acquis de cycle premier (maternelle/primaire). Cela traduit l'importance du maintien des acquis de base et d'un accompagnement pédagogique très soutenu au sein des ateliers ou de l'activité quotidienne. Notons qu'une personne a un niveau de scolarisation secondaire.

3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES

Sorties par motif ou destination

(Source tableau de bord indicateurs ANAP)

Décès	0	0	0
Hospitalisation	0	0	0
Retour domicile ou milieu ordinaire avec ou sans accompagnement par un Service médico-social	0	0	0
Réorientation vers un autre ESMS (*) précisez (ESAT, Foyer de Vie, FAM, MAS, autres...)	0	1	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
TOTAL	0	1	0

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	
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	
de 5 à 10 ans inclus	
de 10 à 20 ans inclus	1
plus de 20 ans	
TOTAL	1

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)

5144	jours d'accompagnement
------	------------------------

(source tableau de bord indicateurs ANAP)

3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Nombre de journées d'absence des personnes accompagnées

932	jours d'absence
-----	-----------------

Le volume global d'absences s'élève à 932 journées sur l'exercice. Ce chiffre, à mettre en perspective avec l'effectif total, regroupe principalement les périodes de congés annuels, les hospitalisations et les retours ponctuels en famille, garantissant le maintien des liens sociaux

Tableau récapitulatif

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

Présence des bénéficiaires au 31.12.2024	46
Nombre d'entrées réalisées en 2025	2
Nombre de sorties réalisées en 2025	1
Effectif total bénéficiaires au 31.12.2025	47
Nombre de bénéficiaires accueillis au cours de l'année 2025	48
dont usagers entrés en N et sortis en N	
Origine géographique	
Région Bourgogne-Franche-Comté	
Hors région	
Age moyen au 31.12.2025	36
Durée moyenne d'accueil	14,08
Liste d'attente au 31.12.2025	28

La seule sortie de l'année concerne un usager présent depuis plus de 10 ans (5 144 jours d'accompagnement). Ce chiffre illustre la sédentarité des parcours au sein de l'établissement et la mission de stabilité au long cours auprès de ce public.

3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE

Depuis 2021, après rapprochement avec le Conseil Départemental, l'activité réelle est calculée en tenant compte des absences lorsqu'elles sont supérieures à 72h.

L'activité retenue au BP est calculée :

En hébergement complet sur 46x 330 jours

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 2023	48	48	365	17 520	15 910	16 120	210	1,32%	92,01%
n-1 : 2024	48	48	366	16 836	15 910	16 019	109	0,69%	95,15%
n : 2025	48	48	365	16 790	15 910	16 862	952	5,98%	100,43%
moyenne des 3 ans	48	48	365	17 536	15 910	16 334	424	2,66%	93,14%

Concernant l'activité 2025, nous avons fait le choix d'intégrer les accueils temporaires.

Sachant qu'en 2025, il n'y a eu que 104 AT car les 2 places ont été utilisées pour des accueils pérennes. Le taux d'occupation s'explique par le fait d'accueil temporaire en journée qui se sont poursuivis.

Depuis 2023, on note une augmentation du taux d'occupation.

VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS



4. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL

Participation à la semaine dijonnaise du handicap



L'EAM Vesvrotte a participé à la Semaine dijonnaise des handicaps du 1er au 7 décembre 2025 grâce à quatre actions phares. Objectif : contribuer à changer le regard sur le handicap et bénéficier de beaux lieux d'activité pour les résidents. L'engagement des résidents et des éducateurs a ainsi soutenu la volonté de la ville de Dijon de promouvoir une destination inclusive où chacun peut trouver sa place.

Atelier #1 Exposition photographique en salle Devosge, Dijon

Le 1er décembre, l'EAM de Vesvrotte et la ville de Dijon ont organisé une exposition photographique à la salle Devosge dans le cadre de la Semaine dijonnaise des Handicap's. L'événement a été imaginé et coordonné par Mathilde Wendling, stagiaire à l'EAM et étudiante aux Beaux-Arts. Elle a accompagné six résidents dans un travail de médiation photographique autour du quotidien, de la fragilité de la vie et du temps qui passe. Les participants ont ainsi pu exprimer leur univers intime à travers des images poétiques. L'exposition a mis en valeur leurs talents et créé un véritable moment d'inclusion et de partage.



EXPOSITION

Dans la continuité d'un travail documentaire, Mathilde Wendling a accompagné un groupe de six résidents de l'EAM de Vesvrotte dans la création d'une exposition photographique inspirée des codes de la nature morte.

Margaux, Julien, Sébastien, Angélique, Chârlène et Aude ont dressé le portrait d'un univers peu connu du grand public.

À travers des photographes qui incluent le quotidien, la fragilité de la vie et le passage du temps, ils nous dévoilent un monde qu'ils habitent, qu'ils inventent et qu'ils nous invitent à regarder autrement.

Atelier #2 La Batukarai, Place François Rude à Dijon

Le groupe de batucada de l'EAM Vesvrotte, s'est produit sur la place François Rude. La Batukarai, créé il y a quelques années, offre aux résidents l'opportunité d'apprendre la musique et de jouer ensemble d'un instrument, favorisant à la fois la créativité et la cohésion de groupe. Leurs performances ont contribué à promouvoir l'expression artistique et créer du lien social à travers des initiatives accessibles à tous.



Atelier #3 Confection de Savolaine au lycée St-Bénigne à Dijon

Un groupe de résidents accompagnés de leurs éducateurs, s'est rendu au lycée privé Saint-Bénigne pour présenter des savons artisanaux fabriqués au sein de l'établissement.

Ils ont expliqué le projet et les différentes étapes de fabrication aux deux classes de Bac Professionnel Commerce et Vente. Le moment fort a été la démonstration en direct de la fabrication d'un savon, suscitant curiosité et questions des lycéens sur les techniques et matières premières.

Cette rencontre a valorisé le savoir-faire des résidents et créé un véritable échange humain et professionnel avec les jeunes. Elle a mis en lumière l'importance du travail artisanal et du lien entre structures médico-sociales et milieu scolaire.



Atelier #4 Stand aux halles de Dijon, Place du marché



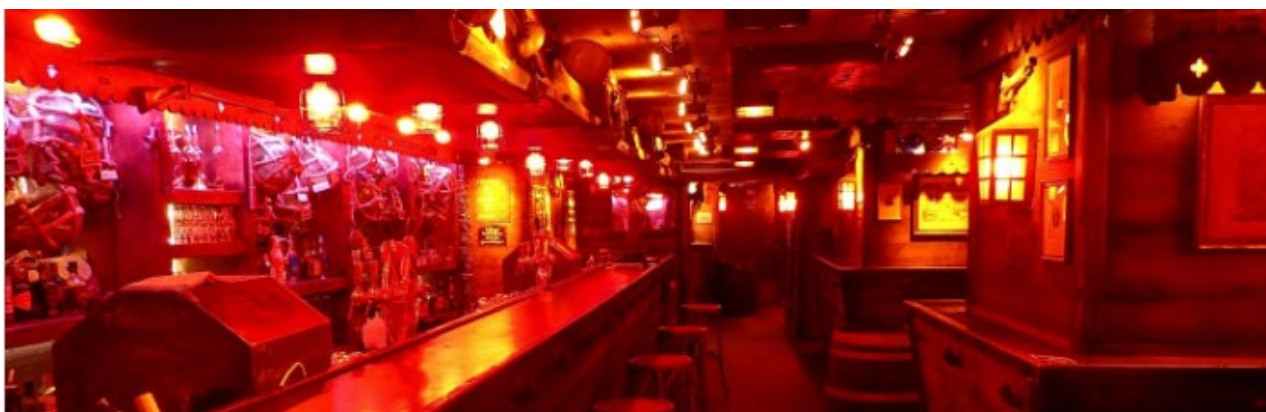
Nous avons eu l'opportunité de présenter nos produits, tous issus de l'artisanat réalisé par les résidents de l'EAM, sous les Halles de Dijon. Cette expérience a été une belle occasion de découvrir l'ambiance du marché en tant qu'exposants. Elle nous a également permis de faire de nouvelles rencontres et d'échanger avec le public autour de notre projet associatif, ainsi que de la Semaine dijonnaise, auprès du plus grand nombre.



L'EAM Vesvrotte, en musique

La musique, la danse et les moments festifs occupent une place essentielle dans la vie des personnes en situation de handicap mental. Ils favorisent l'expression des émotions, la confiance en soi et le lien social, tout en offrant des espaces de plaisir et de liberté. À l'EAM, ces temps musicaux sont autant d'occasions de partager, de créer et de vivre des expériences collectives valorisantes.

Journée privatisée au Barberousse, Dijon



Mardi 24 juin 2025, les résidents de l'EAM Vesvrotte ont fait une escale festive au Barberousse ! Véritable refuge de pirates aménagé comme une cale de bateau, l'établissement était privatisé tout l'après-midi pour permettre à chacun de profiter d'un moment hors du temps dans une ambiance feutrée et accueillante. Nous avons également pu bénéficier d'une carte avec des tarifs préférentiels afin de permettre à tous les budgets de se faire plaisir.



Festival la Vieille Grolle, Vesoul

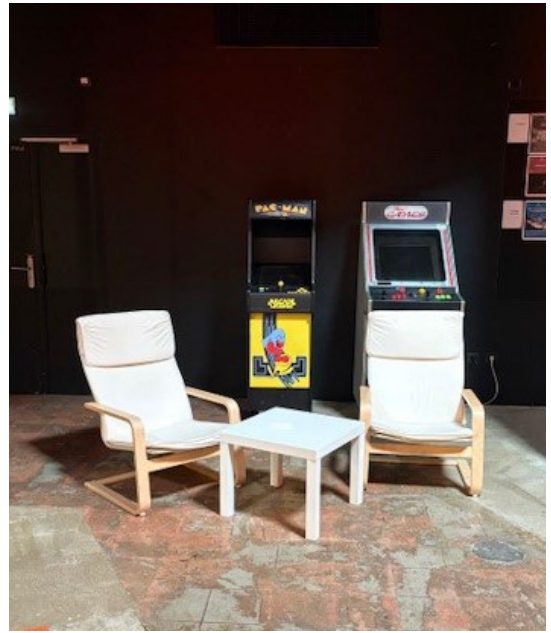


Né à l'ESAT de Vesoul, le festival « La Vieille Grolle » s'est ouvert pour la première fois au grand public lors de sa troisième édition en 2025, à Vaivre-et-Montoille. L'événement vise à créer du lien avec les personnes en situation de handicap mental tout en favorisant leur accès à la culture. Invités par les programmeurs, nous avons eu la chance de nous produire avec Batu'karäi. Sous une chaleur estivale, l'ambiance était festive et chaleureuse. Nous avons été accueillis comme de véritables artistes, faisant de cette journée un souvenir inoubliable.



Concert Sensoriel à la Vapeur

La salle de concert de la Vapeur de Dijon organise des concerts sensoriels en direction des publics spécifiques notamment en situation de handicap (avec une jauge adaptée). Nous nous sommes rendus sur place et nos résidents ont pu profiter d'un concert livré par des artistes qui n'étaient pas sur scène mais au niveau du sol pour une meilleure connexion avec le public. L'organisation a installée des transats, des caisses vibrantes (pour s'asseoir) et des gilets sensoriels permettant une expérience unique, nouvelle et synesthésique ainsi que des casques si toutefois le son était trop fort pour certains !



La grande boum d'Halloween

La traditionnelle Boum d'Halloween de l'EAM de Vesvrotte s'est tenue le mardi 4 novembre 2025 à l'Espace Autogéré des Tanneries, à Dijon. De nombreux établissements voisins se sont joints à l'événement pour partager un moment convivial et festif. Les participants ont rivalisé de créativité avec des costumes et maquillages monstrueux. La salle, décorée dans un esprit décalé, a renforcé l'ambiance joyeuse et spectaculaire de l'après-midi. Cette rencontre a favorisé le lien social et offert aux résidents un moment hors du quotidien. Elle a également permis de promouvoir l'inclusion dans un cadre accessible à tous. L'équipe des Tanneries a adapté l'éclairage et la sonorisation pour accueillir chacun, y compris les publics les plus sensibles. Ce temps fort a ainsi été l'occasion de danser, rire et vivre ensemble une fête mémorable



L'EAM Vesvrotte, un hôte impliqué

L'EAM organise régulièrement des manifestations au sein de l'établissement afin de créer des moments de rencontre, de partage et d'ouverture. Ces événements permettent de valoriser les résidents tout en favorisant le lien avec l'extérieur. À travers le principe d'inclusion inversée, le public est invité à entrer dans l'établissement pour vivre des expériences culturelles et festives aux côtés des résidents.

Marché de Noël à Vesvrotte



En décembre 2025, l'EAM Vesvrotte a organisé son Petit Marché de Noël au sein de l'établissement. Les résidents y ont présenté et vendu les créations réalisées tout au long de l'année avec l'accompagnement des éducateurs : plantes, savons, céramiques et décorations. Cet événement leur a permis de valoriser leur travail et de vivre une expérience enrichissante en rencontrant le public. Les visiteurs ont également pu profiter d'un moment convivial autour d'une buvette et d'un stand de crêpes. Cette journée festive a favorisé les échanges, la solidarité et l'ouverture de l'établissement vers l'extérieur.



Chasse aux œufs 2025



Cette première chasse aux œufs 2025 a dépassé le simple cadre d'un événement festif. Elle est devenue un véritable moment de transmission, de sensibilisation et de rencontre entre les enfants, les résidents et les professionnels. Entre la chasse aux œufs, le spectacle de clown et la visite du parc animalier, chacun a pu vivre un moment riche en émotions et en découvertes. Cette journée a permis de sensibiliser les plus jeunes au handicap de manière naturelle et positive, et de renforcer la fierté des salariés à partager leur quotidien professionnel avec leurs enfants. Un événement simple, mais profondément humain, qui incarne pleinement les valeurs d'inclusion, de lien social et d'ouverture portées par l'Acodège.



L'évènement Bête de lien

Le lien social est au centre de la vie quotidienne, nourri par les gestes des professionnels mais aussi par la présence bienveillante des animaux. La ferme pédagogique constitue un lieu de médiation et de rencontre, où les résidents peuvent interagir avec des animaux et profiter de moments de douceur et de réconfort. Cette journée a été consacrée à la médiation animale. Elle s'inscrit dans un projet plus large visant à réinventer la ferme, pour en faire un lieu plus écologique, ouvert et inclusif. L'évènement a mis en lumière le rôle des animaux dans le bien-être et la socialisation des résidents. Il a également renforcé le sentiment d'appartenance à l'établissement et la convivialité entre tous. La ferme pédagogique reste ainsi le cœur battant de l'EAM, symbole de ses valeurs et de son engagement pour une qualité de vie améliorée.



Festi'vrotte, l'évènement de l'année !



Plus de 320 personnes étaient réunies le 12 septembre à l'EAM Vesvrotte pour partager un moment de convivialité et de fête. Résidents en situation de handicap, familles, partenaires, visiteurs et professionnels se sont retrouvés autour d'un programme riche : musique, buvette, brocante, marché artisanal, animations, foodtrucks. Une belle occasion de vivre ensemble un moment d'inclusion et de solidarité, et de mettre en lumière le savoir-faire, l'artisanat des résidents, le site de l'EAM Vesvrotte avec son beau parc animalier. L'intégralité des bénéfices de la journée sera dédiée au projet de refonte de la ferme pédagogique afin de renforcer son rôle éducatif et inclusif. La manifestation a permis d'inscrire deux nouveaux adhérents famille. Des contacts ont été pris pour des actions de bénévolats de la part de familles et des habitants de la commune pour soutenir à l'accompagnement de certaines activités. Des partenariats de soutien des entreprises locales sont également prévus.



Séjours estivaux, petits pas... grands voyages

Chaque année, les résidents partent une semaine en vacances avec leurs éducateurs, dans des destinations variées à travers la France. Toutes les activités sont soigneusement adaptées pour respecter leurs besoins et habitudes, incluant troubles du comportement, autisme et ritualisation. Cette année, les groupes ont exploré les quatre coins du pays, vivant de nouvelles expériences enrichissantes. Pour ceux qui n'ont pas pu se déplacer, un séjour exceptionnel a été organisé directement sur place. Ces moments permettent à tous de profiter pleinement de la découverte, de la détente et du plaisir partagé.



Vesvrotte, et le sport.

L'activité sportive permet aux résidents de développer leur motricité, de renforcer leur confiance en eux et de favoriser leur bien-être physique et mental. Les partenariats avec des associations ou des structures spécialisées offrent aux résidents des opportunités d'inclusion sociale et d'ouverture sur l'extérieur. Ensemble, le sport et les partenariats contribuent à améliorer la qualité de vie des résidents en valorisant leurs capacités et en encourageant leur autonomie.

Journées handisports :

Nous avons participé à 6 journées Handisport/Sport adaptées qui sont de véritables moments de rencontres avec d'autres établissements, de partages et de découvertes pour nos résidents. Et nouveauté pour cette année : 1ere participation à la journée Régionale du Sport Adapté qui a eu lieu en juin à Dole, réunissant environ 300 personnes venant d'établissements de toute la région Bourgogne Franche-Comté.



Partenariat CP Belleneuve :

Mise en place d'un partenariat avec le Club Pongiste Belleneuvois pour la réalisation d'un cycle de tennis de table.

Ce partenariat nous permet d'avoir accès à la salle, à l'ensemble du matériels pédagogiques (tables, balles, petits matériels...) adaptés à nos besoins, ainsi qu'à un intervenant bénévole de l'association pour une prise en charge de qualité.

Un 1^{er} cycle de 7 séances a eu lieu le vendredi de 14h30 à 16h entre janvier et mars 2025, concernant 7 résidents.

Suite à l'adhésion de nos sportifs, et aussi renforcer ce partenariat, un nouveau cycle est mis en place depuis début novembre 2025 pour se clôturer fin février 2026, concernant 13 résidents.



Partenariat Fédération Française de la Montagne et de l'Escalade :

Mise en place d'un partenariat avec la FFME pour la réalisation d'un cycle de 8 séances d'escalade du 07 mai au 02 juillet 2025, au gymnase Boivin de Chevigny Saint Sauveur. 6 résidents sont concernés par l'activité.

Un nouveau cycle s'est mis en place depuis début novembre 2025 pour prendre fin en février 2026 (12 séances).



Participation à octobre Rose :

Le samedi 11 octobre 2025 à Neuilly les Dijon, une délégation de l'EAM Vesvrotte a participé à une marche dans le cadre d'Octobre Rose, destinée à sensibiliser les femmes au dépistage du cancer du sein et à récolter des fonds pour la recherche.

Une action mise en place avec Mme Francine BUHLMANN, maman d'un résident.

Les résidents ont reçu un accueil chaleureux de la part des bénévoles et de Mr le Maire, qui nous motive fortement à faire grandir la délégation Vesvrottienne pour 2026 !



Dotation Fondation Française des Jeux :

Afin de faciliter l'accès au sport à un plus grand nombre, et aussi remplacer du matériel vétuste, nous avons répondu à un appel à projet de la Fondation Française des Jeux.

Une dotation de 2800 Euros nous a été accordé pour l'achat de 3 VTT (adapté aux résidents), 4 pédaliers de gymnastique, 12 tentes, 12 matelas de sols et du petit matériel de sport bien-être.

La réception du matériel a eu lieu en février 2025.



Randonnée avec bivouac à la Ferme du Leuzeu, 19 et 20 juin 2025 :



Avec 7 résidents (très bons marcheurs), nous avons réalisé 2 journées de randonnées avec une nuit sous tente à la Ferme du Leuzeu.

Journée 1 : 11 kilomètres au départ de Velars-sur-Ouche, pique-nique à Notre Dame d'Étang, et arrivée à la Ferme du Leuzeu vers 17h.

Repas du soir avec un bon barbecue et soirée marshmallows autour d'un feu de camps ambiancé par la guitare d'un collègue et nos autres collègues venus passer le repas et la soirée avec nous !

Journée 2 : 14 kilomètres sont une forte chaleur, pique-nique à Fleurey-sur-Ouche, et retour à Velars par le Canal de Bourgogne.



Journée « Challenge pétanque » de Vesvrotte, 15 mai 2025 :



Mise en place d'une journée pétanque ouverte à tous les résidents de Vesvrotte.

Chaque aile étaient représentées par une équipe de 6 à 12 joueurs.

Et pour faire comme un bon bouliste, des pauses buvette été prévues afin de combattre la chaleur et la déshydratation de nos sportifs !

L'aile C a remporté cette 1ere édition qui a allié précision, concentration, entraide...et convivialité !



PLAN D'AMÉLIORATION CONTINU DE LA QUALITE



5.1. BILAN DES ACTIONS REALISEES EN 2025

La direction s'est approprié la grille d'auto-évaluation HAS et l'a fait vivre au sein des équipes lors de réunions hebdomadaires. Ce travail a débuté en octobre 2025. Ces temps d'échanges ont permis à la fois de recueillir les contributions des professionnels, d'alimenter le tableau d'auto-évaluation, de mettre à jour certains documents institutionnels et d'identifier des axes de travail (circuit du médicament, gestion de la violence, protocole évènement indésirables...). Cette dynamique a également conduit à la mise en place de temps de travail dédiés, appelés à se poursuivre au-delà de l'évaluation HAS dans le cadre de la démarche d'amélioration continue. À réception des résultats de l'évaluation HAS, les axes d'amélioration identifiés feront l'objet de nouveaux échanges selon cette même méthodologie, en s'appuyant sur les outils construits en 2025.

Au niveau associatif, la direction de l'établissement s'est investie dans la construction de démarches associatives notamment issu des évaluations HAS des établissements évalués en 2024. Les 3 principaux pour 2025 étant :

- Le traitement et suivi des EI et EIG. Dossier finalisé en 2025
- Le traitement et suivi des Plaintes et réclamations. Dossier finalisé en 2025
- Le plan de gestion des risques et continuité de l'activité. Dossier commencé, qui doit se finir en 2026

5.2. ACTIONS PREVUES POUR 2026

À la suite de l'évaluation HAS de janvier 2026, l'EAM Vesvrotte a consolidé sa feuille de route autour de plusieurs axes prioritaires visant à renforcer la culture de la bientraitance et la sécurité de l'accompagnement.

I. Renforcement de la prévention et de la gestion des risques

L'établissement s'engage dans une formalisation structurée de sa politique de gestion des risques. L'objectif majeur pour l'année à venir est l'élaboration d'une cartographie des risques de maltraitance et de violence, construite de manière participative avec les équipes de terrain. En parallèle, la Direction finalise le déploiement de nouveaux outils associatifs pour garantir un plan de gestion de crise et de continuité d'activité opérationnel et actualisé.

2. Transparence et communication auprès des parties prenantes

Un effort particulier est porté sur la circulation de l'information. L'EAM souhaite rendre plus systématique et lisible le retour d'information concernant :

- Le traitement des plaintes et réclamations : via une communication renforcée auprès des professionnels et une amélioration des données transmises au Conseil de la Vie Sociale (CVS).
- Les événements indésirables : en passant d'une transmission ponctuelle à un partage de données statistiques globales permettant d'analyser l'origine des incidents et l'efficacité des actions correctives engagées.

3. Culture de la confidentialité et des droits

Enfin, l'accent est mis sur l'application quotidienne des principes de confidentialité des données. Au-delà des formations théoriques, l'EAM déploie des actions de sensibilisation de proximité pour s'assurer que les pratiques opérationnelles (gestion des plannings nominatifs, échanges d'informations) respectent strictement l'intimité et les droits des personnes accompagnées.



RESSOURCES HUMAINES



6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS

Les ETP

Nombre d'ETP total retenus au budget 2025	67.15
Nombre d'ETP réels présents au 31.12.2025	67.14
Nombre d'ETP vacants au 31.12.2025	0.01
Nombre d'ETP réels exerçant une fonction de « management » ou de gestion d'équipe au 31.12.2025	2.80
Nombre de personnes physiques au 31.12.2025	72
Nombre de recrutements au cours de l'année	9
Nombre de départs de personnes dans l'année	8
Dont	
	Licenciement 3
	Retraite 2
	Démission 3

L'EAM Vesvrotte affiche une bonne stabilité avec un effectif réel de 67,14 ETP, couvrant la quasi-totalité du budget alloué. L'année a été marquée par une dynamique de renouvellement équilibrée (9 recrutements pour 8 départs), permettant de maintenir la continuité de service auprès des usagers. Avec 72 collaborateurs physiques et une vacance de poste quasi nulle (0,01 ETP), l'établissement démontre une forte capacité de fidélisation et une gestion rigoureuse de ses ressources humaines. En revanche, les 2.80 ETP d'encadrement peuvent parfois ne pas être suffisants face à la gestion et au management de 67,14 ETP.

Répartition des effectifs par fonctions

Nombre d'ETP réels au 31.12.2025 :

Direction/Encadrement	2,8
Administration/Gestion	2,79
Services Généraux	14
Socio-éducatif	31,5
- Dont éducateur spécialisé	9
- Dont aide médico-psychologique / AES	8
- Dont moniteur-éducateur / animateur 2ème catégorie	6,5
- Dont moniteur adjoint d'animation	5
- Dont éducateur sportif	1
- Dont éducateur niveau I	1
- Dont éducateur technique spécialisé	1
Paramédical	15,8
- Dont aide-soignant	12
- Dont infirmier	3
- Dont psychologue	0,8
Médical	0,25
TOTAL ETP REEL 31.12.25	67,14

L'organisation des 67,14 ETP privilégie massivement l'accompagnement direct, qui mobilise 70 % des ressources humaines (pôles Socio-éducatif et Paramédical). Les Services Généraux (14 ETP) assurent un soutien logistique robuste, tandis que les fonctions de Direction et d'Administration restent optimisées (moins de 9 % de l'effectif global). Cette structure garantit un équilibre efficient entre expertise soignante, présence éducative et qualité du cadre de vie. Néanmoins, l'équipe de direction, est actuellement composée de 2.80 ETP, et peut parfois être en difficulté face à la masse salariale présente sur site et aux situations de tensions ou de manque d'effectif.

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

Taux de qualification	
Direction et Encadrement	100%
Administration/Gestion	100%
Socio-éducatif	90%
Services Généraux	38%
Paramédical	100%

6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES

Stagiaires gratifiés	7
Stagiaires non gratifiés	31
Services civiques	0
TOTAL	38

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		Congé parental		Temps partiel thérapeutique		Total 2025	
	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	Nb de jours	Nb de salariés	Nb de jours	Nb de salariés
Administration/Gestion	7	1			5	1									12	2
Direction Encadrement	40	2			9	1									49	3
Personnel Psychologique et paramédical	394	15	10	1	46	7					3	1			453	24
Personnel des Services Généraux	974	15	178	3	12	3							124	1	1164	21
Personnel Socio-Educatif	1409	22	228	2	262	12	224	2	25	1					2272	40
Total 2025	2824	55	416	6	334	24	224	2	25	1	3	1	124	1	3950	90

* 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

L'EAM Vesvrotte investit (en termes de temps) fortement dans l'avenir avec l'accueil de 38 stagiaires. Côté absentéisme, le volume global (3950 jours) est essentiellement porté par la maladie et les événements de vie (maternité). Les points de vigilance se concentrent sur la réduction des accidents du travail (416 jours) via la prévention, particulièrement pour les personnels soignants et techniques les plus exposés.

Date de mise à jour du DUERP : 07/10/2025

6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

Choix organisationnels

Des réunions sont régulièrement organisées afin de faciliter la communication et les échanges entre l'ensemble des professionnels de l'établissement.

Les mardis matin sont consacrés aux réunions pluridisciplinaires, réunissant les éducateurs, les infirmiers (IDE), les cheffes de service, les aides-soignants (AS), la psychologue ainsi que le médecin de l'établissement.

À l'issue de cette réunion pluridisciplinaire, une réunion du pôle soins sera prochainement mise en place. Elle réunira la psychologue, le médecin, les IDE et la cheffe de service.

Les mardis après-midi sont dédiés aux réunions d'équipes, organisées par aile.

Les mercredis après-midi, pour des raisons organisationnelles et en anticipation de l'évaluation HAS, des réunions liées à la démarche d'amélioration continue du pôle soins ont été mises en place à la fin de l'année 2025.

Les jeudis après-midi, une heure peut être consacrée aux projets du pôle de jour, si nécessaire.

Une fois par mois, une réunion des maîtres de maison est organisée, de même qu'une réunion des veilleurs de nuit.

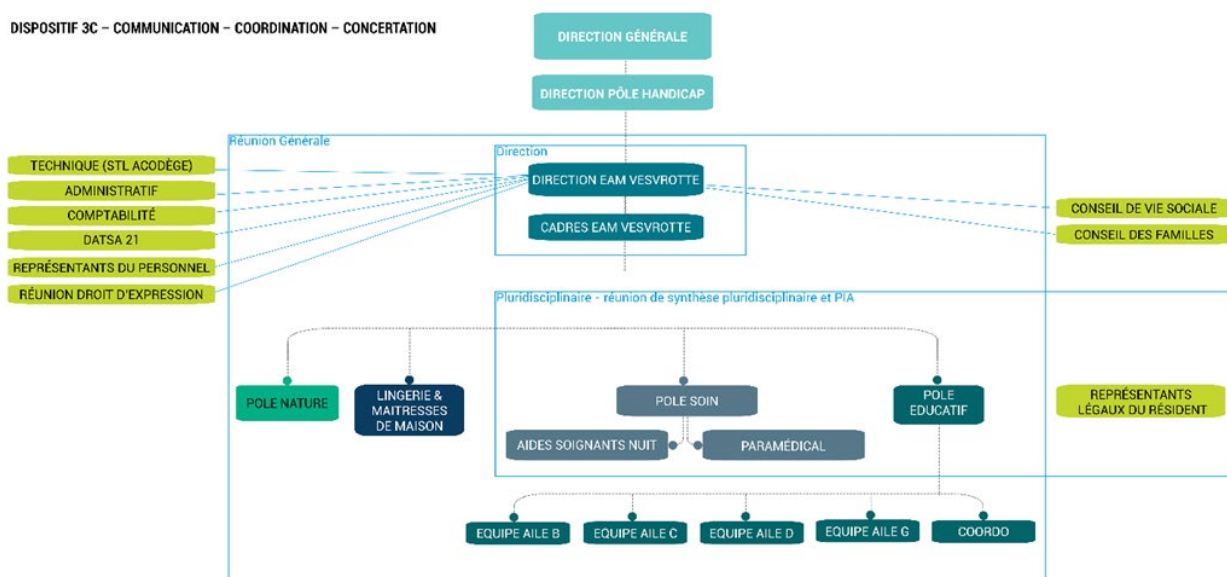
Les lundis après-midi et les jeudis matin sont consacrés aux réunions de pilotage et de direction.

Une astreinte cadre est assurée 7 jours sur 7, 24 heures sur 24.

Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées en fonction des besoins.

Enfin, une réunion générale est organisée chaque trimestre.

DISPOSITIF 3C – COMMUNICATION – COORDINATION – CONCERTATION



Soutien aux pratiques

Arrêt en 2025, l'objectif de trouver d'autres intervenants.

Entretiens professionnels

11 entretiens professionnels réalisés en 2025

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
1	C	F	Psychologue & Paramédical	ADI-R diagnostiquer l'autisme en entretien semi-structuré	14	CHU
1	C	F	Psychologue & Paramédical	ADOS-2 diagnostiquer l'autisme en situation de test	21	CHU
1	NC	H	Socio-éducatif	Bouger avec mon référent APA	7	CREPS
1	NC	F	Socio-éducatif	Coordination de parcours de la personne en situation de handicap	21	CERF
12	4 C 8 NC	8 F 4 H	Direction et encadrement (2) Médecin (1) Psychologue & Paramédical (4) Socio-éducatif (5)	Démarche éthique	7	Etres BFC
2	2 NC	1 F 1 H	Socio-éducatif (2)	La Médiation animale au service du projet d'accompagnement	35	AZCO
2	2 NC	1 F 1 H	Socio-éducatif (2)	Autisme et médiation animale	Modules en ligne	AZCO
5	5 NC	5 F	Psychologue & Paramédical (4) Socio-éducatif (1)	Effets indésirables des traitements psychotropes	0,5	Interne : formateur flash
16	16 NC	15 F 1 H	Psychologue & Paramédical (2) Services Généraux (8) Socio-éducatif (3) Administration et Gestion (3)	Formation intra sensibilisation TSA	2	Interne : formateur flash
5	5 NC	5 F	Psychologue & Paramédical (3) Socio-éducatif (2)	Formation Sensibilisation comportements problèmes	2	Interne : formateur flash
4	4 NC	2 F 2 H	Psychologue & Paramédical (3) Services Généraux (1)	Sensibilisation VIAS + RH	1,33	Interne : formateurs flash
7	7 NC	4 H 3 F	Psychologue & Paramédical (4) Services Généraux (3)	Administration des traitements	0,5	Interne : formateurs flash
1	NC	H	Socio-éducatif	Chef de Service des ESSMS	112	SENTEIN
2	2 NC	1 F 1 H	Psychologue & Paramédical (2)	Premiers secours en santé mentale	14	INFIPP
1	NC	F	Administration et Gestion	Rédiger des documents en Facile A Lire et à Comprendre (FALC)	14	FORMASENS
1	NC	F	Administration et Gestion	Formation Excel - revoir Excel et se perfectionner	21	Istratech
2	1 C 1 NC	2 F	Direction et encadrement (1) Administration et Gestion (1)	Sécuriser la gestion des contrats à durée déterminée	7	NEXEM
40	4 C 36 NC	28 F 12 H	Direction et encadrement (3) Psychologue & Paramédical (9) Services Généraux (11) Socio-éducatif (14) Administration et Gestion (3)	Formation incendie - utilisation extincteurs	1	CHUBB
1	NC	F	Psychologue & Paramédical	AFGSU2	21	CHU
9	9 NC	5 F 4 H	Socio-éducatif (6) Administration et Gestion (1) Services Généraux (2)	Sauveteur Secouriste du Travail (formation initiale)	14	PREVENTALIS
6	6 NC	5 F 1 H	Psychologue & Paramédical (3) Socio-éducatif (2) Services Généraux (1)	Recyclage titre Sauveteur Secouriste du Travail	7	PREVENTALIS
2	2 C	2 F	Direction et encadrement (2)	Séminaire des chefs de service de l'Acodège : Coursus management	14	DIPSO'S Management
1	C	H	Direction et encadrement	Séminaire des directeurs et directeurs adjoints de l'Acodège : Coursus management	14	DIPSO'S Management

ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT



Analyse prospective

La prospective est marquée par une évolution des besoins des résidents, notamment liée au vieillissement et à la complexité des parcours de soins (vieillesse et maladie grave tel qu'un Cancer apparue cette année). L'établissement doit donc anticiper une montée en charge de la technicité paramédicale (injection, actes infirmiers, nursing, accompagnement et compréhension des discours médicaux...). Par ailleurs, l'échéance de l'évaluation HAS place l'amélioration continue de la qualité au cœur de la stratégie de pilotage pour l'année 2026.

Axes de développement

Qualité et Gestion des Risques : Finalisation de la cartographie des risques de maltraitance et déploiement des nouveaux outils de gestion de crise. L'accent sera mis sur la traçabilité statistique des événements indésirables pour mieux orienter les actions correctives. (Protocole EI EIG révisés)

Politique RH et Prévention : Fort de notre attractivité auprès des stagiaires, nous souhaitons structurer un parcours de tutorat pour sécuriser nos futurs recrutements (notamment au sein de l'équipe infirmière). Parallèlement, un plan d'action spécifique sera déployé pour réduire l'absentéisme lié aux accidents de travail par la formation, l'amélioration du matériel et des postures (notamment équipe MDM).

Ouverture et Vie Sociale : Poursuivre la réécriture du projet d'établissement en favorisant l'inclusion des résidents. Cela passera par le renforcement des partenariats locaux et le développement d'activités sportives et culturelles hors-les-murs. Un projet de réhabilitation de la ferme pédagogiques, déjà budgété, est l'un des axes centraux de notre stratégie d'inclusion inversée (accueil de jour, visite d'écoles, d'ephad, d'autres établissements, de particuliers...) mais aussi d'augmentation des lieux d'activité de l'EAM, manquants en période hivernale.

Adaptation des prestations : L'EAM Vesvrotte érige le soin sensoriel en axe prioritaire du projet d'établissement 2026-2030, en inscrivant durablement ces activités au planning grâce à des ressources internes optimisées. Cette organisation structurée valorise l'expertise paramédicale et offre une réassurance majeure aux familles, confirmant notre engagement pour une prise en charge inclusive où chaque résident, quel que soit son degré de dépendance,

bénéficie d'un accompagnement stimulant et bienveillant. Parallèlement au développement des activités sensorielles, l'EAM Vesvrotte identifie comme une action prioritaire la création de lieux de rupture au sein de l'établissement. Ce projet répond à un besoin fondamental identifié chez nos résidents : la possibilité de se retirer ponctuellement du collectif pour bénéficier de moments de calme et d'intimité. L'installation de ces espaces spécifiques vise à prévenir les situations de tension ou d'épuisement liées à la vie en communauté ou en besoin de plus d'autonomie, offrant ainsi une alternative sécurisante aux espaces de vie partagés.

À Dijon, le 23/04/2026

Patrice Durovray,

Directeur Général

Pierre Lebourg,

Directeur par intérim EAM Vesvrotte



Etablissement financé par



www.acodege.fr

EAM Vesvrotte
3, rue du Colombier - Vesvrotte
21310 BEIRE-LE-CHATEL
03 80 23 33 33
eam.vesvrotte@acodege.fr