

RAPPORT D'ACTIVITÉ FERME DE LA COUÉE 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	8
3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES	8
3.2. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE	11
3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES	13
3.4. SUIVI DE L'ACTIVITE	14
VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS	16
4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2024 ET 2025 – FAITS MARQUANTS	16
4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL	16
PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE	20
5.1. BILAN DES ACTIONS REALISEES EN 2025	20
5.2. ACTIONS PREVUES POUR 2026	20
RESSOURCES HUMAINES	22
6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS	22
6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES	23
6.3. SECURITE, ABSENTEISME	24
6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL	24
6.5. POLITIQUE DE FORMATION	27
ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT	29
ELEMENTS FINANCIERS 2025	31
1. RESULTAT D'EXPLOITATION	31
2. INVESTISSEMENTS	39

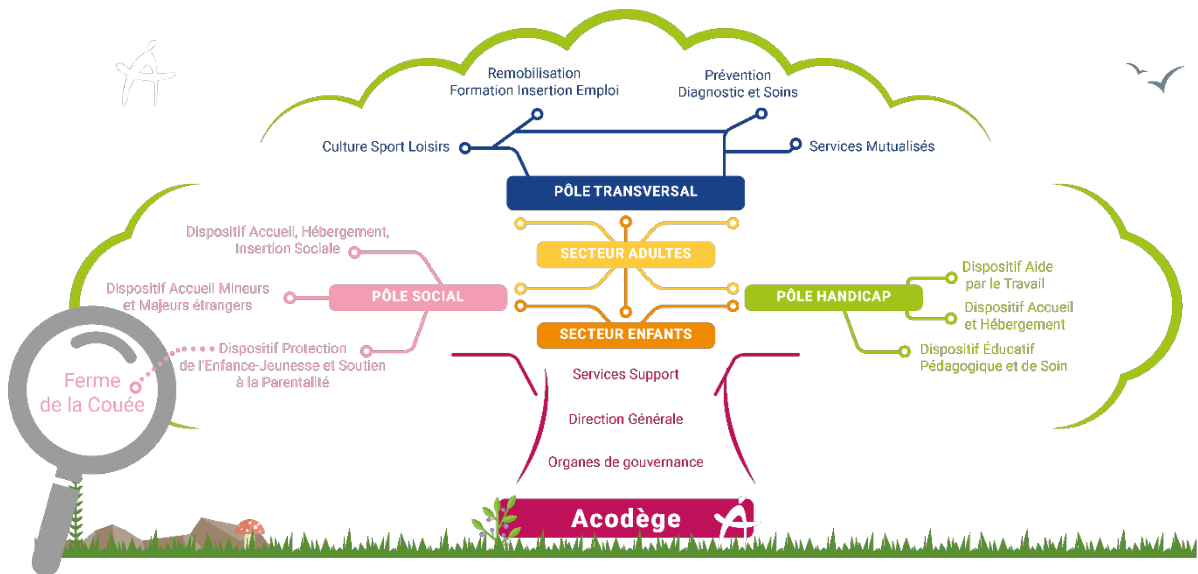
PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE



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	MECS " La Ferme de la Couée"
Nom du directeur	LAFRANCESCHINA Raphaël
Mode de financement	Conseil Départemental de la Haute-Marne
Adresse administrative	Chemin de Leuchey, 52190 Saint Broingt les Fosses
Adresse e-mail	Ferme.couee@acodege.fr
N° SIRET	333 695 922 00646
N° FINESS	520003484
Date d'arrêté de création	16/03/2007
Date de la dernière autorisation	23/12/2020
Date de la dernière évaluation	Décembre 2021
Dates du projet d'établissement	Juin 2023
Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours)	365
Capacité de l'établissement ou du service	13 places d'internat, 2 places de suivi en appartement externalisé en moyenne sur l'année, 2 places en accueil de jour et suivi externalisé.
Effectifs salariés au 31.12.2025	22
Nombre de bénéficiaires (source 2025)	26

Nombre de bénévoles actifs	0
Nombre de CVS (ou instances de participation) réalisés sur l'année	52

2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

Les missions générales de la MECS « la Ferme de la Couée » sont en cohérence avec le projet associatif et le projet d'établissement 2023/2027 ainsi qu'avec les préconisations du schéma départemental 52 en vigueur.

L'accompagnement des jeunes à la Ferme de la Couée s'inscrit dans le cadre des missions de l'action sociale et de la protection de l'enfance.

Les missions de l'établissement s'orientent essentiellement vers l'offre d'un soutien éducatif, scolaire, pédagogique, psychologique et matériel adapté à la situation de chaque jeune accueilli.

En référence aux textes relatifs à la protection de l'enfance nos actions tendent à développer un accompagnement permanent, individualisé et adapté qui favorise le respect des droits de la personne accueillie et des responsables légaux.

Il s'agit ainsi d'accompagner 17 adolescents et jeunes majeurs dans l'objectif de favoriser l'émergence d'un projet individualisé réalisable pour le jeune, en tenant compte du contexte familial.

Au-delà de ces missions, nos actions visent à :

- Garantir à la personne accompagnée, une information sur ses droits fondamentaux et les protections particulières légales et contractuelles dont elle bénéficie, ainsi que sur les voies de recours à sa disposition ;
- Garantir à la personne accompagnée le droit à la protection, le droit à la sécurité y compris sanitaire et alimentaire, le droit à la santé et aux soins, le droit à un suivi médical adapté (cf. art 7 Charte des Droits et Libertés de la personne accueillie) ;
- Garantir la prise en compte des besoins fondamentaux de l'enfant, soutenir son développement physique, affectif, intellectuel et social et préserver sa santé, sa sécurité, sa moralité et son éducation, dans le respect de ses droits. (Cf. Loi n° 2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant) ;
- Assurer un accueil de qualité pour les mineurs éloignés de leur famille ;
- Diversifier et adapter les modalités d'accompagnement en garantissant le droit à une prise en charge ou à un accompagnement adapté ;
- Promouvoir l'autonomie, la protection des personnes, la cohésion sociale et l'exercice de la citoyenneté ;
- Prévenir les exclusions et en corriger les effets ;
- Prévenir les difficultés auxquelles les parents peuvent être confrontés dans l'exercice de leurs responsabilités éducatives ;
- Accompagner les familles et assurer, le cas échéant, selon des modalités adaptées à leurs besoins une prise en charge partielle ou totale des mineurs ;

- Intervenir en faveur des enfants et de leurs parents. Ces interventions peuvent également être destinées à des jeunes majeurs connaissant des difficultés susceptibles de compromettre gravement leur équilibre ;
- Assurer une insertion scolaire, professionnelle et sociale des jeunes accompagnés ;
- Réduire les risques de rupture en garantissant une plus grande stabilité des parcours des enfants accueillis ;
- Favoriser et permettre la pratique des activités de loisirs, sportives, culturelles.

Pour assurer ses missions et agir en faveur des jeunes et de leur famille, l'établissement est ouvert 365 jours par an, 24h sur 24

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-1		ENTREES N		N	
	H	F	H	F	H	F
de 12 à 13 ans			3		2	
de 14 à 15 ans	6	2	3	1	2	
de 16 à 17 ans	2	1	3		2	
de 18 à 19 ans	1	3	1		3	2
de 20 à 21 ans						1
TOTAL / SEXE	9	6	10	1	9	3
Total H/F	15		11		12	

	EFFECTIF PRESENT N-1	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
de 12 à 13 ans		3	2
de 14 à 15 ans	8	4	2
de 16 à 17 ans	3	3	2
de 18 à 19 ans	4	1	5
de 20 à 21 ans			1
de 24 à 25 ans			
Total	15	11	12

	EFFECTIF PRESENT N-1		ADMISSIONS ENTREES N		SORTIES ANNEE N	
	H	F	H	F	H	F
TOTAL / SEXE	9	6	10	1	9	3
Total H/F	15		11		12	

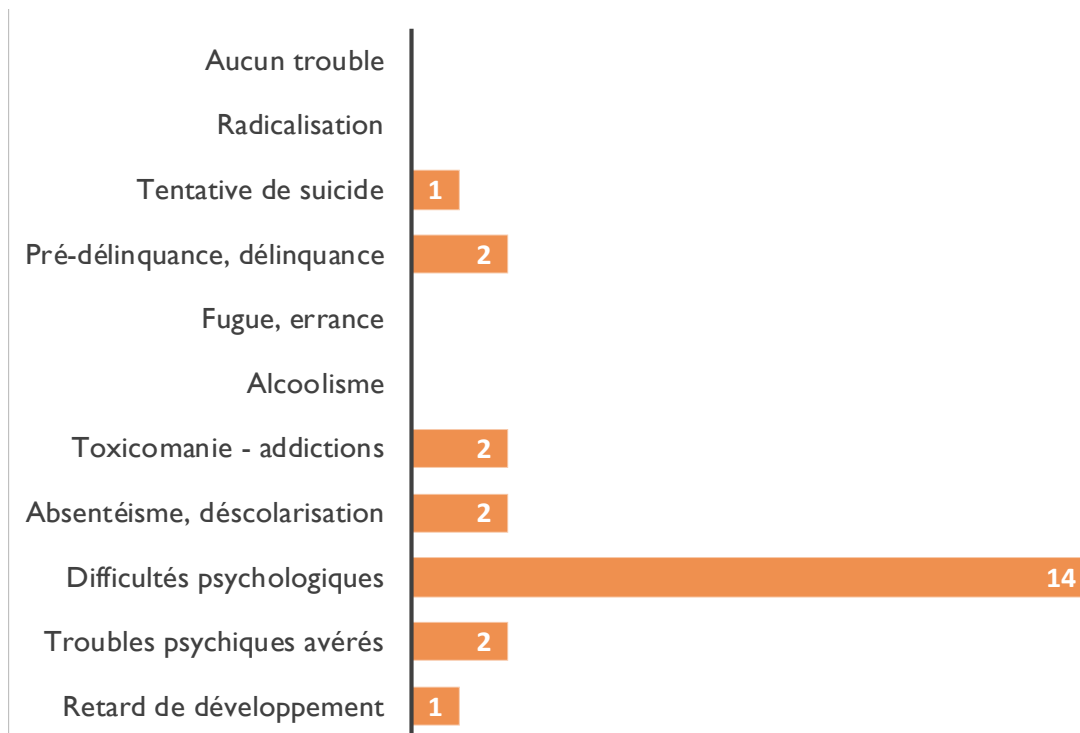
Commentaires : du fait de la configuration des locaux, les garçons restent majoritaires.

Liste d'attente

LISTE D'ATTENTE au 31.12.2025

NOMBRE	DELAI MOYEN D'ATTENTE
1	15 jours

- Problématiques manifestées par le mineur



Commentaires : nous observons une réelle prédominance des difficultés psychologiques pour l'ensemble des jeunes que nous accueillons.

3.2. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE

Origine géographique – Répartition - Répartition par départements

DEPARTEMENTS	EFFECTIF PRESENT N-1	ADMISSIONS N	SORTIES N
Haute-Marne (dont mineurs/majeurs non accompagnés)	15	11	12
Départements de Champagne-Ardennes (Hors Haute Marne)			
Départements limitrophes			
Autres départements			
Etranger			
TOTAL	15	11	12

Commentaires : L'ensemble des jeunes est issu du territoire de la Haute-Marne.

DEPARTEMENT HAUTE-MARNE	EFFECTIF PRESENT N - 1	ADMISSIONS ENTREES	SORTIES
LANGRES	2	8	7
CHAUMONT	7	1	4
SAINT-DIZIER	4	1	
JOINVILLE	2	1	1
TOTAL	15	11	12

Parcours scolaire et de formation

- Scolarité et activité

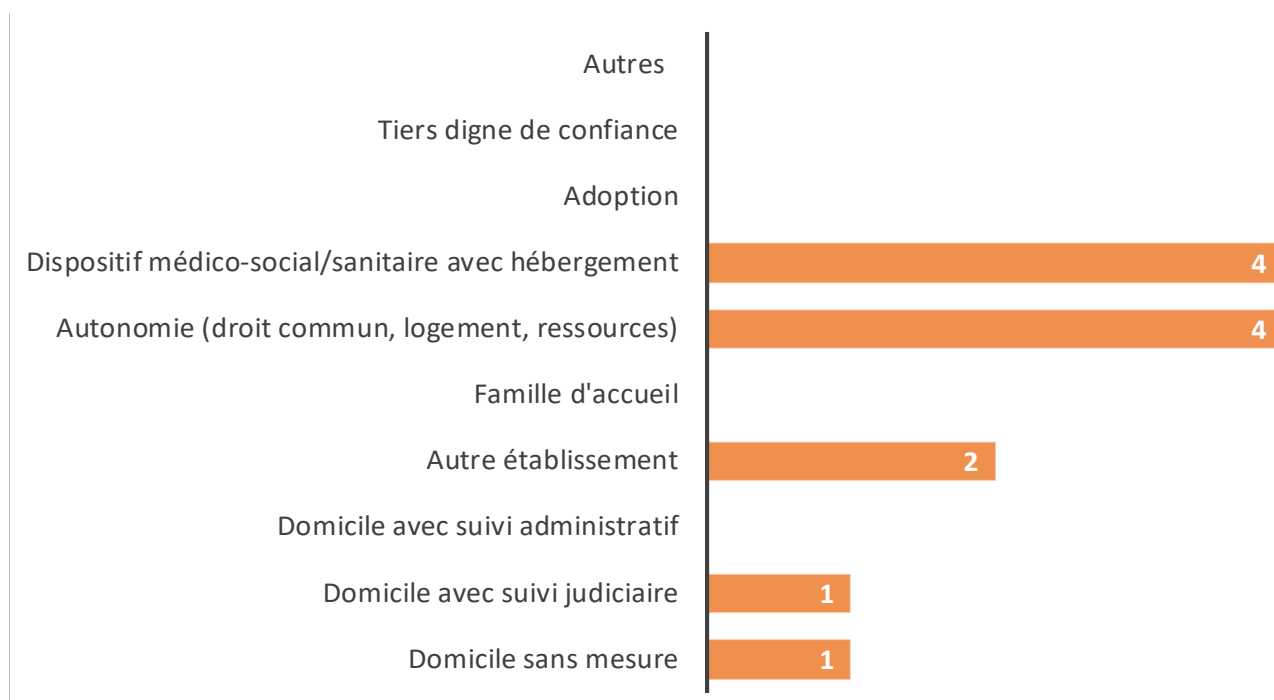
	EFFECTIF PRESENT N - 1	ADMISSIONS ENTREES	SORTIES ANNEE N
Scolarité générale et adaptée (MFR, Education Nationale, SEGPA...)	8	5	4
Scolarité spécialisée, Médico-Sociale, (IME, ITEP, ULIS...)	2	4	4
Accueil de jour			
Activité professionnelle (Contrat de travail, service civique)	2		2
Dispositif de remobilisation (garantie jeune, stage, chantiers éducatifs...)	3		2
Sans activité (plus de 16 ans)			
Déscolarisé (plus de 16 ans)		2	
TOTAL	15	11	12

Commentaires : La grande majorité des jeunes sont inscrits dans des dispositifs de l'Education Nationale ou de formation professionnelle de type CFA.

- Diplômes obtenus dans l'année

INTITULE DU DIPLOME	NOMBRE
CAP cuisine collective	1
CFG	1

3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES



Commentaires : 4 situations sont liées à la fin d'accueil dans le cadre de contrat jeune majeur.

Durée de séjour ou d'accueil

	NOMBRE D'USAGERS
moins de 3 mois	
de 3 à 6 mois inclus	1
de 6 mois à 1 an inclus	3
de 1 an à 18 mois inclus	2
de 18 mois à 2 ans inclus	1
de 2 à 3 ans inclus	2
de 3 à 4 ans inclus	2
de 4 à 5 ans inclus	
de 5 à 10 ans inclus	1
de 10 à 20 ans inclus	
plus de 20 ans	
TOTAL	12

3.4. SUIVI DE L'ACTIVITE

Tableau récapitulatif

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

Présence des bénéficiaires au 31.12.2024	15	
Nombre d'entrées réalisées en 2025	11	
Nombre de sorties réalisées en 2025	12	
Effectif total bénéficiaires au 31.12.2025	14	
Nombre de bénéficiaires accueillis au cours de l'année 2025	26	
dont usagers entrés en N et sortis en N	3	
Origine géographique	Région Grand Est	100%
	Hors région	
Age moyen au 31.12.2025	15,5 ans	
Durée moyenne d'accueil	2,09 ans	
Liste d'attente au 31.12.2025	1	

Commentaires : Nous observons une baisse de l'âge moyen des jeunes que nous accueillons tout comme une baisse de la durée moyenne d'accueil par rapport à 2024. :

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	17	15	365	6 205	4 180	4 884	704	16,84%	78,71%
n-1 : 2024	17	14	365	6 205	4 560	5 354	794	17,41%	86,29%
n : 2025	17	13	365	6 205	4 764	4 278	-486	-10,20%	68,94%
moyenne des 3 ans	17	14	365	6 205	4 501	4 839	337	7,49%	77,98%

Commentaire :

Les résultats pour l'année 2025 se déclinent comme suivant, suite à la réception de la proposition de tarification communiquée par les services du Conseil Départemental de la Haute-Marne le 28 août 2025 et de l'arrêté de tarification de la MECS en date du 28 octobre 2025 :

Nombre de total de journées valorisées sollicitées par le département en 2025 : 4764 journées ;

- Réalisées 2025 pour l'internat : 3660 journées.
- Réalisées 2025 pour les appartements : 790 journées valorisées à 527 journées
- Réalisées 2025 pour l'accueil de jour : 273 journées soient 91 journées valorisées.

Soient un nombre de journées non réalisées de – 486.

Ce résultat s'explique en partie en raison d'une forte augmentation des droits de visite et d'hébergement dont ont pu bénéficier certains jeunes ainsi que l'accompagnement d'un jeune dans le cadre d'un accueil séquentiel.

La baisse de la tarification de l'accueil en appartement externalisé ainsi que la demande du Conseil Départemental de la Haute-Marne, de réaliser 204 journées de plus que le prévisionnel proposé sont venus impacter le résultat de l'année 2025.

En parallèle des chiffres concernant le nombre de journées prévisionnelles, l'équitation adaptée/équicie a poursuivi son développement à travers des prises en charge individuelles et en groupe.

Si l'on se réfère à l'effectif présent au 31 décembre 2025, environ 50 % des jeunes accueillis ont pu bénéficier d'un accompagnement à partir de la médiation par l'animal et principalement à partir de la médiation équine (équicie et équitation adaptée).

VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS



4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2024 ET 2025 – FAITS MARQUANTS

L'année 2025 a été en quelques sortes une année charnière en lien avec une certaine inversion de la courbe d'âge des jeunes accueillis que nous pourrions traduire comme une fin de cycle.

En effet des situations de jeunes majeurs installés depuis plusieurs années ont pris fin au cours du deuxième semestre 2025 et nous avons observé un rajeunissement des jeunes que nous avons accueilli durant cette année.

Cela conduit l'équipe à repenser en permanence ses pratiques en activant une réelle capacité d'adaptation pour mieux répondre aux besoins.

4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL

Février 2025 :

- De « l'autre côté du ciel »



- Le salon de l'agriculture

<https://youtu.be/dgkeFdaKvLQ>



- Des vacances au bord de la mer... la Bretagne, la Vendée, le Puy du Fou et bien d'autres visites...

<https://youtu.be/G90OoGjoLCM>



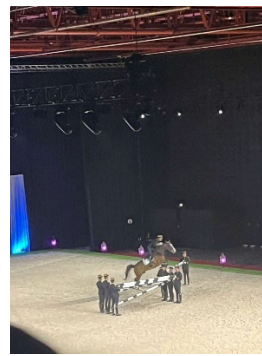
- De l'équitation



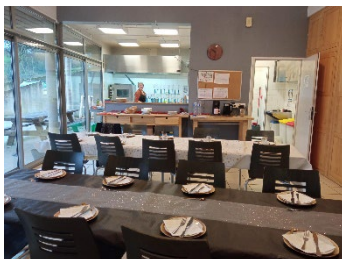
- De la pêche



- Le Cadre Noir au Zénith de Dijon



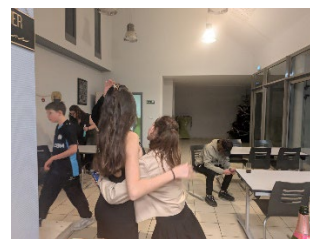
- Noël 2025... marché de Noël, repas convivial où tout le monde est réuni... des cadeaux... et des sourires !!



- Le camps de Noël

https://youtu.be/CiplUGmYi_w

- L'année se termine en dansant pendant que d'autres cuisinent...



et la nouvelle année démarre par une galette des rois offerte par la Maire de Saint Broingt les Fosses



PLAN D'AMÉLIORATION CONTINU DE LA QUALITE



5.1. BILAN DES ACTIONS REALISEES EN 2025

Actions réalisées

Thème	Axe d'amélioration
Sécurité	Nettoyage du site à la suite de l'abattage des arbres et poursuite de la sécurisation du site.
Entretien des locaux	Démoussage de la toiture et nettoyage des gouttières. Coulage d'une dalle de béton à l'arrière du bâtiment principal.
Animaux	Réfection d'une partie des clôtures des prés en raison de l'enlèvement des arbres, des branches et poursuit de l'abattage des arbres à risques.
Qualité de vie au travail	Installation d'une antenne 4G pour améliorer la connexion du site faute de raccordement possible au réseau fibre.
Aménagement / qualité d'accueil	Réfection des peintures de la cage d'escalier après les travaux sur la montée d'escalier. Aménagement d'un espace dédié à un atelier musique. Réfection de plusieurs chambres

Commentaires :

5.2. ACTIONS PREVUES POUR 2026

Actions prévues	Echéance
Préparation à l'évaluation externe	2026
Mettre en place le registre des EI et EIG	2026

Mettre en place le registre des plaintes et réclamation	2026
Finaliser le PGCCA	2026
Accompagner les professionnelles dans la démarche d'évaluation	2026
Actualiser le livret d'accueil de l'établissement	2026
Aménagement d'un espace convivial en prolongement de la salle à manger	2026
Création espace convivial extérieur derrière l'internat + 1 verger	2026/2027
Nouvel agencement du secrétariat	2026

5.3 MAINTENANCES ET CONTROLES INTERNES A LA STRUCTURE

Visite maintenance - sécurité incendie - CHUBB/SICLI	Tous les ans	01/07/2025	01/07/2026
Visite maintenance - désenfumage - Véritas	Tous les ans	28/10/2025	28/10/2026
Visite maintenance chaudière - SARL MORISOT	Tous les ans	20/11/2025	20/11/2026
Ramonage cheminée chaudière et foyer chaudière - DRUT ramonage	Tous les ans	10/12/2025	12/2026
Entretien nettoyage et décontamination VMC - Technoram	Tous les ans	25/01/2025	28/01/2026
Dégraissage hotte cuisine - Technoram	Tous les ans	22/01/2025	28/01/2026
Dératisation/désourisation - LA CAMDA	2 fois par an	26/02/2025 et 24/10/2025	07/02/2026
Visite de la Commission de Sécurité	1 fois tous les 5ans	12/2026	Fin 2031
Entretien adoucisseur	Tous les ans	11/1/2025	11/10/2026
Climatisation réserve cuisine – SAS ROLLEE	1 fois par	27/08/2025	27/08/2026

RESSOURCES HUMAINES



6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS

Les ETP

Nombre d'ETP total retenus au budget 2025	20.99
Nombre d'ETP réels présents au 31.12.2025	18.89
Nombre d'ETP vacants au 31.12.2025	2.10
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	22
Nombre de recrutements au cours de l'année	5
Nombre de départs de personnes dans l'année	6
Dont	3 Démissions 3 Autres

Répartition des effectifs par fonctions

Nombre d'ETP réels au 31.12.2025 :

Direction/Encadrement	2
Administration/Gestion	1,05
Services Généraux	4,34
Socio-éducatif	11
- Dont éducateur sportif	2
- Dont éducateur spécialisé	2
- Dont moniteur-éducateur	2
- Dont moniteur adjoint d'activité	4
- Dont apprenti Educateur Spécialisé	1
Paramédical	0,5
- Dont psychologue	0,5
TOTAL ETP REEL 31.12.25	18,89

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

Taux de qualification	
Direction et Encadrement	100%
Administration/Gestion	100%
Socio-éducatif	67%
Services Généraux	40%
Paramédical	100%

6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES

Stagiaires gratifiés	
Stagiaires non gratifiés	3
Services civiques	
TOTAL	3

6.3. SECURITE, ABSENTEISME

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

	Maladie (dont maladie professionnelle)		Autres absences *		Maternité		Congé parental		Temps partiel thérapeutique		Total 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
Administration/Gestion	166	1							151	1	317	2
Personnel Psychologique et paramédical	13	1							320	1	333	2
Personnel des Services Généraux	72	3									72	3
Personnel Socio-Educatif	166	10	276	2	15	1	151	1			608	14
Total 2025	417	15	276	2	15	1	151	1	471	2	1330	21

* 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

Date de mise à jour du DUERP : 26/11/2025

6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

Choix organisationnels

Les interventions des professionnels s'appuient sur les compétences individuelles dans un principe de pluridisciplinarité et de continuité de fonctionnement.

Le fonctionnement en trinôme éducatif a pour objectif d'optimiser la complémentarité et les habitudes de travail à partir d'un planning récurrent sur un roulement sur 3 semaines.

Les temps de transmissions sont intégrés dans le déroulement de la journée à partir des plages d'interventions des trinômes éducatifs et des professionnels de journée. Les membres de l'équipe éducative bénéficient de temps dédiés à la rédaction des écrits ou aux rendez-vous partenariaux.

Les équipes de veilleurs de nuit et de maîtresses de maison sont majoritairement certifiées. Ces dernières interviennent principalement sur des temps communs aux éducateurs avec une continuité de service de 7h30 à 18h. Les veilleurs de nuit bénéficient d'un temps d'accompagnement avec les éducateurs à partir de 21h jusqu'au départ de ceux-ci à 23h. La fin de service des veilleurs s'effectue à 7h45 le matin du lundi au vendredi et à 9h15 pour le week-end.

Chaque jour, selon un tableau prévisionnel, les maîtresses de maison interviennent en moyenne dans trois à quatre chambres pour en assurer la bonne hygiène et la bonne tenue.

L'équipe éducative et les maîtresses de maison assurent un accompagnement inscrit dans une dynamique « du faire-avec » auprès des jeunes pour ce qui relève du rangement des affaires personnelles, de l'entretien de leur espace de vie, etc.

Une dimension participative est portée par tous pour l'entretien des espaces collectifs de l'établissement et sur les temps forts du quotidien tels que les repas.

La psychologue institutionnelle, elle aussi diplômée équicienne, assure des suivis réguliers auprès des jeunes tant à partir de la médiation équine que sur des temps de rencontre dans son bureau. Elle intervient, en lien direct avec les monitrices d'équitation, dont l'une est, elle-même, diplômée équicienne.

Soutien aux pratiques

L'analyse de la pratique a été reconduite mensuellement pour l'année 2025/2026.

Continuité des interventions, etc.

L'organisation est conçue pour permettre une continuité des prises en charge et une individualisation des accompagnements.

Deux à trois éducateurs sont ainsi présents pour assurer les temps de lever et de transports conséquents, tout en bénéficiant de la présence du surveillant de nuit durant le temps de transmission et de la maîtresse de maison. Les accompagnements individualisés sont priorités. Les relèves, à chaque prise de service, sont organisées avec un temps de transmission d'au moins trente minutes en moyenne.

L'équipe de surveillants de nuit bénéficie d'un temps d'intervention commun de deux heures avec l'équipe éducative pour favoriser la relation aux jeunes et assurer un accompagnement sécurisant et bienveillant du temps de coucher.

Les maîtresses de maisons bénéficient, elles aussi, de temps de co-intervention facilitant la coordination de leurs interventions.

Une des monitrices d'équitation continue de couvrir les créneaux horaires du mercredi et samedi. Les jeunes scolarisés ont ainsi accès au média équestre le mercredi après-midi mais aussi le samedi sur toute la journée. Les autres prises en charge sur le pôle équestre se déroulent en semaine.

Les trois plages d'intervention des professionnels de la MECS se répartissent sur les temps de matinée, de journée et d'après-midi/soirée.

Le planning est établi à partir d'un cycle de trois semaines et communiqué en amont.

Il est affiché 3 semaines à l'avance, la régularité des interventions est communiquée à la journée de pré-rentrée ce qui permet une meilleure lisibilité organisationnelle sur l'année en cours, pour chaque catégorie professionnelle.

Les modifications de planning respectent les délais de prévenance et l'équipe de direction se montre à l'écoute des demandes émanant de chaque salarié.

Chaque vendredi est affiché, pour les professionnels et les jeunes, un tableau organisationnel détaillant les missions de chacun afin de permettre à chaque professionnel d'évoluer dans un contexte de travail sécurisé. Cet outil informe chaque jeune de son emploi du temps sur la semaine à venir, développant ainsi leur capacité à se projeter en termes d'organisation.

Entretiens professionnels

Les entretiens professionnels sont à jour

Qualité de vie au travail

L'organisation et le fonctionnement de la structure vise à créer pour chacun les conditions optimales au bon exercice de sa mission en faveur du public.

Il s'agit ainsi pour l'équipe de direction d'assurer une veille permanente quant à l'amélioration des conditions de travail, de la qualité de service et de l'efficacité de l'organisation.

Cette année encore, la carence de candidats aux postes ouverts, principalement sur des fonctions éducatives est de mise. Ce constat n'est pas sans fragiliser les équipes qui peuvent exprimer une certaine inquiétude quant à cette situation.

Des pratiques managériales bienveillantes visant à favoriser la confiance mutuelle, associée à un cadre de travail favorisant le bien-être au travail, ne suffisent plus à créer une dynamique d'attractivité.

Nous continuons d'agir sur la valorisation des efforts fournis et la reconnaissance des compétences individuelles à travers des actions concrètes, tangibles et visibles, visant à favoriser la confiance des équipes et à redonner sens aux dimensions éthiques et humaines qui fondent le socle de nos missions.

Il nous faut ainsi maintenir l'attention portée à :

- La gestion du temps et l'organisation du travail ;
- Les pratiques professionnelles et leur cohérence ;
- La communication, la transmission, l'adaptation et la pertinence des outils ;
- Le climat social, la bienveillance des équipes et le sentiment de sécurité ;
- L'environnement physique et les espaces privatifs et collectifs ;
- Le développement de la formation continue et de compétences complémentaires à l'exercice professionnel ;
- L'actualisation de savoirs et de nouvelles pratiques ;
- Penser autrement les organisations pour mieux intégrer des démarches plus collaboratives, des espaces collectifs de réflexion.

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
2	2 NC	1 F 1 H	Services Généraux (1) Socio-éducatif (1)	Gestion de la violence	21	GRIEZIT
1	NC	F	Socio-éducatif	Premiers secours en santé mentale - module jeunes	17	CAPAM
13	13 NC	10 F 3 H	Socio-éducatif (12) Psychologue & Paramédical (1)	Renforcer et améliorer les pratiques éducatives en s'appuyant sur l'expérience, les ressources et les compétences de chacun	18	Sylvie Balezeau formation conseil
2	2 NC	2 F	Socio-éducatif (2)	Attestation de Connaissances des Animaux de Compagnie d'Espèces Domestiques	22	CFPPA DIJON QUETIGNY
1	NC	F	Socio-éducatif	Brevet Fédéral d'Encadrement Equi Social	28	Fédération fr d'équitation
1	NC	F	Services Généraux	Accompagner la Vie Affective et Sexuelle et devenir référent	18	CREAI
1	NC	F	Services Généraux	Certification Maitresse de Maison	245	IRTESS
1	NC	H	Services Généraux	Certification Surveillant de nuit	21	IRTS FC
1	NC	F	Socio-éducatif	DE Educatrice Spécialisée 2024-2027 (apprentissage)	511	IRTESS
1	NC	H	Socio-éducatif	DE Moniteur Educateur 2025-2027	217	IRTESS
1	NC	F	Socio-éducatif	Formation tuteur - maître d'apprentissage	40	IRTESS
14	1 C 13 NC	9 F 5 H	Direction et encadrement (1) Administration et Gestion (1) Services Généraux (2) Socio-éducatif (10)	Formation incendie - extincteurs	1	CHUBB
1	NC	H	Socio-éducatif	PSC - Premiers Secours Citoyen	7	Protection Civile
1	C	H	Direction et encadrement	Séminaire des chefs de service de l'Acodège : Cursus management	14	DIPSO'S Management
1	C	H	Direction et encadrement	Séminaire des directeurs et directeurs adjoints de l'Acodège : Cursus management	14	DIPSO'S Management

ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT



Analyse prospective

Comme les années précédentes, nous tendons à favoriser un contexte favorable à la stabilité des équipes, pour pallier la carence de professionnels.

L'année 2025 est encore une année où nous posons le constat d'une difficulté accrue des recrutements.

Cela nous conduit à devoir prioriser, bien souvent lors des recrutements, les savoir-être, les compétences comportementales aux savoir-faires, aux compétences spécifiques acquises par la formation.

Nous observons un phénomène émergent, qui semble être en lien avec la difficulté, de plus en plus prégnante, des professionnels à se confronter à des désillusions parfois vécues comme insoutenables et qui les conduits à désinvestir soudainement le secteur de la protection de l'enfance après bien souvent une période de mal-être exprimé.

Il nous paraît indispensable de penser les années à venir dans une dynamique visant à redéfinir le sens de notre mission mais aussi les contours des contextes dans lesquels nous évoluons.

Nous continuons de nous appuyer sur le réseau de proximité territoriale, de partenaires et de professionnels solides pour tenter de pallier les difficultés rencontrées.

C'est en travaillant à la constitution de réseaux de proximité, que nous pourrions peut-être, dégager des espaces où les professionnels du territoire pourront mieux s'investir au profit des publics en premier lieu, mais aussi des organisations.

Il nous faut ainsi travailler à un renforcement de la relation et de la confiance, à la mise en lumière de l'intégrité des valeurs au sein des équipes, pour susciter un respect mutuel et un climat de travail sain et ainsi développer notre capacité de prise de décision éclairée basée sur des informations justes, complètes et collectives.

Axes de développement

- Poursuivre le déploiement efficace du Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) ;
- Poursuivre le déploiement l'activité du pôle équestre ;
- Poursuivre la réhabilitation du site à la suite des différentes interventions sur le périmètre de « La Ferme de la Couée » (nettoyage du site, réfection des clôtures, remise en état des pâtures, etc.) ;
- Poursuivre le partenariat avec la SEDAP (Société d'Entraide et d'Action Psychologique) initié fin 2025 dans le cadre du projet SICAPE (Stratégie d'Intervention sur les Conduites Addictives dans les structures de la Protection de l'Enfance) porté par la CNAPE (Convention Nationale des Associations de Protection de l'Enfant) en partenariat Fédération Addiction ;

- Maintenir notre capacité à proposer des solutions innovantes et adaptées à des besoins spécifiques ;
- Créer un espace convivial pour les jeunes et un verger derrière l'internat.

À Dijon, le 21/04/2026

Patrice Durovray,
Directeur Général

Raphaël Lafranceschina,
Directeur - MECS « la Ferme de la
Couée »



Etablissement financé par

Haute
Marne
le Département 

www.acodege.fr

Ferme de la Couée
52190 SAINT-BROINGT-LES-FOSSÉS
03 25 88 31 03
ferme.couee@acodege.fr