

RAPPORT D'ACTIVITÉ CHRS HERRIOT 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. ADMISSIONS	13
3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES	17
3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	21
3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE	22
VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS	23
4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2024 ET 2025 – FAITS MARQUANTS	23
4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL	29
PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE	31
5.1. BILAN 2025 DU PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE	31
5.2. PLAN D' ACTIONS D'AMELIORATION DE LA QUALITE A METTRE EN ŒUVRE EN 2026	32
RESSOURCES HUMAINES	33
6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS	33
6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES	34
6.3. SECURITE, ABSENTEISME	35
6.5. POLITIQUE DE FORMATION	37
ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT	39
ELEMENTS FINANCIERS 2025	43
1. RESSOURCES FINANCIERES	43
2. INVESTISSEMENTS	49

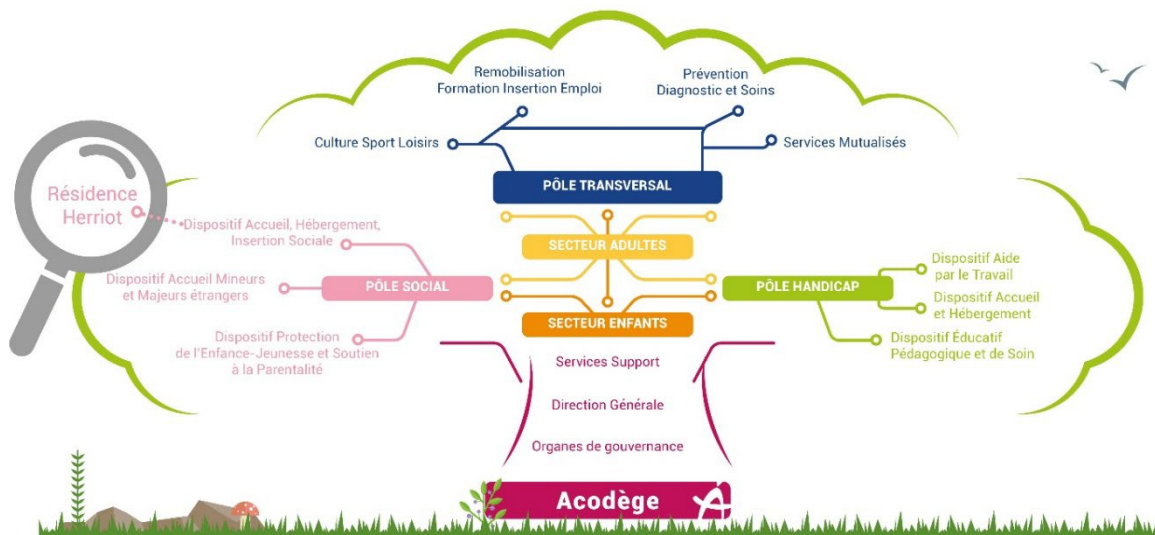
PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE



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 du service	Résidence Herriot
Nom du directeur	EON Julien
Mode de financement	État Direction Départementale de l'Emploi du Travail et des Solidarités (DDETS)
Adresse administrative	9 rue de Venise 21000 Dijon
Adresse e-mail	residence.herriot@acodege.fr
N° SIRET	33369592200489
N° FINESS	210970067
Date d'arrêté de création	29 novembre 1971
Date de la dernière autorisation	01 avril 2022
Date de la dernière évaluation	2024
Dates du projet d'établissement	2024
Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours)	365 jours
Capacité de l'établissement ou du service	40 places
Effectif salariés au 31.12.2025	7
Nombre de bénéficiaires (source 2025)	52

Nombre de bénévoles actifs	0
Nombre de CVS (ou instances de participation) réalisés sur l'année	3 CVS

2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

Le Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) Herriot reçoit des personnes, sans distinction de sexe et de genre, seules ou en couples, sans enfant à charge, dont l'âge se situe entre 18 et 30 ans. Il accueille des jeunes adultes en situation de grande précarité, cumulant des difficultés liées au logement et des problématiques sociales, familiales, de santé, de ressources...

Le CHRS héberge et accompagne 34 personnes, et 6 sont prises en charge « hors les murs » (sans hébergement) soit un agrément de 40 places.

Le CHRS a pour mission d'accueillir et d'héberger temporairement chaque personne afin de l'aider à prendre ou reprendre sa place dans la société. Tenant compte de ses capacités et compétences, il lui assure un accompagnement personnalisé global, favorisant autonomie et insertion selon ses besoins et ses envies.

Les domaines d'accompagnement concernent principalement : la situation administrative, la santé et l'accès au bien être, l'emploi ou la formation, la reprise d'une activité, la gestion des ressources, l'accès au logement, la justice.

Les missions du CHRS s'inscrivent dans le cadre de la politique sociale du logement d'abord en proposant dans un premier temps un accompagnement global à des personnes ne pouvant pas directement accéder au logement. Dans un deuxième temps, cet accompagnement doit favoriser, autant que possible, l'accès direct à un logement autonome.

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

3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES

	EFFECTIF		ADMISSIONS		SORTIES ANNEE	
	PRESENT N-1		ENTREES N		N	
	H	F	H	F	H	F
de 18 à 19 ans	4	2				
de 19 à 20 ans	2	1	2		1	
de 20 à 21 ans	3	1	2	1	2	1
de 21 à 22 ans	5	1	2	2		
de 22 à 23 ans	1	2	2			
de 23 à 24 ans	1	1		1	2	1
de 24 à 25 ans	7		1			
de 25 à 26 ans	4		2	1	1	1
de 26 à 27 ans	2				1	
de 27 à 28 ans	1				2	
de 28 à 29 ans	1	1	2		2	
de 29 à 30 ans					2	1
TOTAL / SEXE	31	9	13	5	13	4

Total H/F	40	18	17
------------------	-----------	-----------	-----------

Liste d'attente

LISTE D'ATTENTE au 31.12.2025

NOMBRE	DELAI MOYEN D'ATTENTE
Dans les murs	
56	16 mois
Hors les murs	
10	X

Au même titre qu'en 2024, la liste d'attente est conséquente, atteignant 56 personnes en 2025. Le délai d'attente « dans les murs » traditionnellement située entre 6 et 12 mois est alors dépassé pour atteindre 16 mois.

La liste d'attente « hors les murs » s'étant quant à elle allongée en 2024 a généré un délai d'attente important pour bénéficier d'une mesure. Ce délai n'est pas quantifiable puisqu'un bon nombre de situation sortantes « dans les murs » ont bénéficié d'un suivi immédiat en « hors les murs ». En effet, au regard de la fragilité de certaines situations, il était nécessaire de proposer un accompagnement global immédiat afin d'éviter toute dégradation rapide. Ce mouvement n'a ainsi par permis d'accueillir davantage de nouvelles personnes en « hors les murs ». Nous observons, comme en 2024, plus de « doubles demandes » dans et hors les murs, liées à l'incertitude des ressources des personnes orientées.

Nous constatons également un rallongement de la durée de ce type de prises en charge, correspondant à des accompagnements complexes aux multi problématiques difficilement surmontables à court terme. Par exemple, les incompatibilités en termes d'hébergement (cadre non respecté, marginalité importante etc.) induisent la nécessité de proposer l'alternative du suivi « hors les murs » afin de préserver le lien et éviter une énième rupture de parcours.

Orientations SIAO vers le CHRS Herriot

2020	2021	2022	2023	2024	2025
84	89	111	103	107	80

Répartition des Orientations 2025

Dans les murs*	Hors les murs*
55	25

* Certaines personnes ont bénéficié d'une double orientation

Entretiens de préadmission

2022	50
2023	60
2024	60
2025	41

Le nombre d'orientations préconisées par le SIAO (Service Intégré d'Accueil et d'Orientation) a baissé cette année. Le nombre d'entretien de préadmission est en baisse mais reste conséquent. Le délai d'attente pour l'effectivité d'une mesure s'allongeant d'année en année nous pouvons penser que de nouvelles solutions, pour palier à l'attente, sont réfléchis en commission SIAO. Ces nouvelles modalités permettent également aux personnes d'obtenir des orientations diversifiées.

Nous observons, comme depuis quelques années, 15 à 20% d'orientations « par défaut » sur le CHRS Herriot, orientations réalisées à défaut d'une orientation adaptée sur le secteur médico-social. Ces orientations cumulent en règle générale un nombre important de problématiques sévères, entravant l'accession à l'autonomie fonctionnelle, relationnelle et affective. Ces situations complexes génèrent ainsi une difficulté à accompagner la sortie du CHRS, faute de dispositif en totale adéquation avec les besoins des personnes.

Problématiques repérées

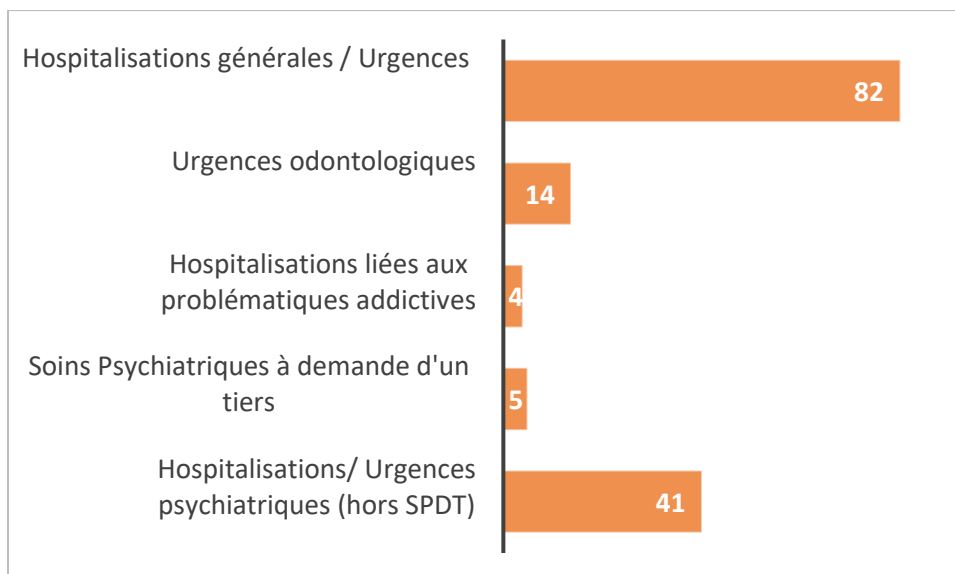
	EFFECTIF PRESENT N - 1	ADMISSIONS ENTREES N	SORTIES ANNEE N
Emploi / insertion	42	11	10
Justice	21	4	8
Santé	43	12	15
Hébergement	50	13	7
Problématiques familiales	42	12	6
Addictions	34	9	13
Secteur handicap	18	5	8
Accès aux droits	46	15	10
Violences conjugales / intra familiales	12	6	9
TOTAL	368	87	86

Au regard des données 2024, le nombre de problématiques repérées pour l'effectif présent N-1 est en nette augmentation, passant de 221 en 2024 à 368 en 2025. Ces nombreuses problématiques, au cours des accompagnements, cristallisent les situations autour de la santé principalement. Ainsi, la durée de prise en charge, les parcours de soin, les modalités d'hébergements, les passages à l'acte, sont considérablement affectées. Ces dispositions seront davantage déclinées ci-dessous.

Les problématiques telles que les violences conjugales/intrafamiliales sont, au même titre qu'en 2024, au cœur de l'accompagnement proposé par le CHRS Herriot. Des formations alimentent l'expertise de l'équipe à ce sujet, tout comme celle en matière de santé physique et psychique.

Non évoquée dans ce graphique et difficilement quantifiable, la question de l'isolement social affecte la plupart des personnes accompagnées. Ils évoquent avoir peu de contacts avec leur famille et un cercle d'amis de confiance très restreint. Ainsi, ils sont régulièrement en demande de liens sociaux diversifiés et durables. Cette question a d'ailleurs fait l'objet d'un travail réalisé par une étudiante en Master I de Sociologie.

Les problématiques de santé, physiques et/ou psychiques, touchent la quasi-totalité du public accueilli au CHRS. Par conséquent, les démarches de soins hospitaliers se démultiplient :



Ces données ne comptabilisent pas les appels aux 15 effectués par l'équipe éducative. Comparativement à l'année 2024, les hospitalisations et passages aux urgences, psychiatriques et générales, ont été multipliés par 5. Ces dispositions sont étroitement corrélées à la dégradation des situations rencontrées, tant sur le plan somatique que psychique.

Les différentes hospitalisations répertoriées, générales ou en psychiatrie, ont une durée fluctuant de quelques jours à quelques semaines. Elles excèdent rarement un mois. L'accompagnement au CHRS Herriot se poursuit durant les périodes d'hospitalisation.

En ce sens, l'ensemble du personnel et plus particulièrement la cellule ressource santé s'attachent à optimiser le partenariat avec les institutions médicales et médico-sociales. La psychologue du service, ayant pris ses fonctions en 2023, approfondit davantage la problématique psychiatrique en cette année 2025. Elle a ainsi effectué 217 consultations cette année pour 31 personnes différentes.

Au regard des problématiques de santé psychique qui touchent selon nous la totalité du public accueilli, l'équipe éducative est souvent la première à être le réceptacle des souffrances exprimées, à proposer un suivi adapté et à influencer le « prendre soin de sa santé mentale ». Elle est également à l'initiative de soins psychiatriques à la demande d'un tiers, « sous contrainte ». Ces épisodes de forte expression de mal-être peuvent monopoliser l'attention du CHRS et invitent à réinventer notre organisation, nos pratiques et nos approches.

Hébergements – Effectif 2025 = 52

Au sein du CHRS Herriot, le support hébergement est au cœur de l'accompagnement. En effet, nous sommes attentifs à proposer un logement adéquat pour chaque personne. Au regard des différentes difficultés énumérées ci-dessus, il devient nécessaire d'ajuster ce support au cours de la prise en charge. Convaincus que le logement peut être déterminant dans certaines situations, l'équipe est amenée très régulièrement à déménager les personnes accueillies dans le souci constant de leur proposer un mieux-être. Ainsi, pour l'année 2025, 54 mouvements ont été réalisés. Ces mouvements comprennent

l’emménagement, les déménagements internes et le déménagement de sortie. Nous avons une attention particulière quant à l’entretien et à l’aménagement des lieux, contribuant au bon accueil des personnes.

Concernant l’effectif 2025, et ce depuis leur accueil, cela représente 136 hébergements traversés. Ainsi, en moyenne, chaque personne a bénéficié pendant son accompagnement d’environ 3 supports hébergements. Ce qui démontre la spécialisation de la prise en charge proposée.

Nous notons ainsi qu’un très grand nombre de mouvements engendre une charge importante au sein de l’équipe éducative, mobilisée sur toutes ces missions.

Nombre d’hébergements différents dont a bénéficié l’effectif 2025 depuis le début de leur accueil.	Nombre de déménagements pour l’année 2025 (entrée, mouvements, sortie)
--	--

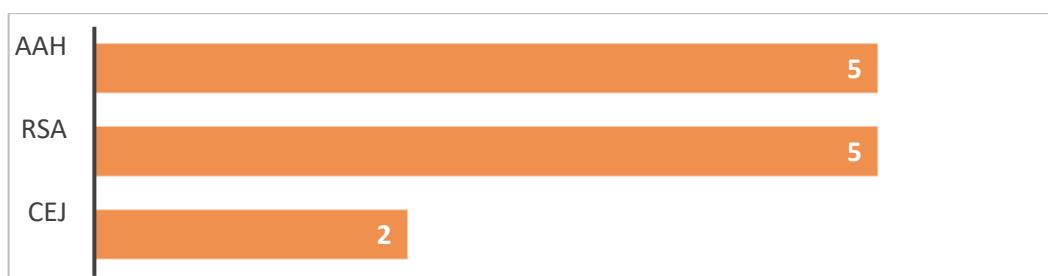
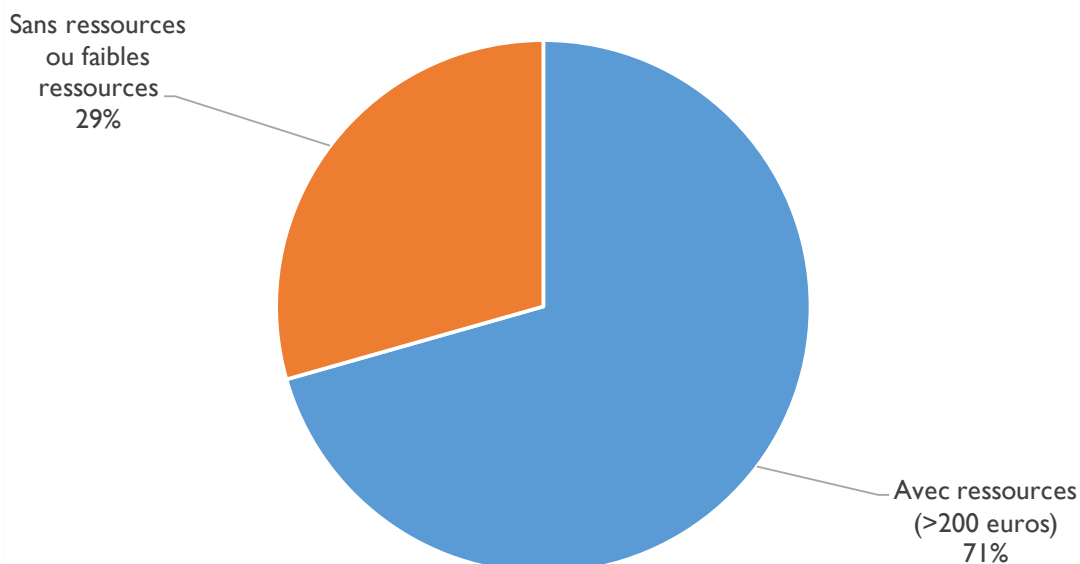
136

54

3.2. ADMISSIONS

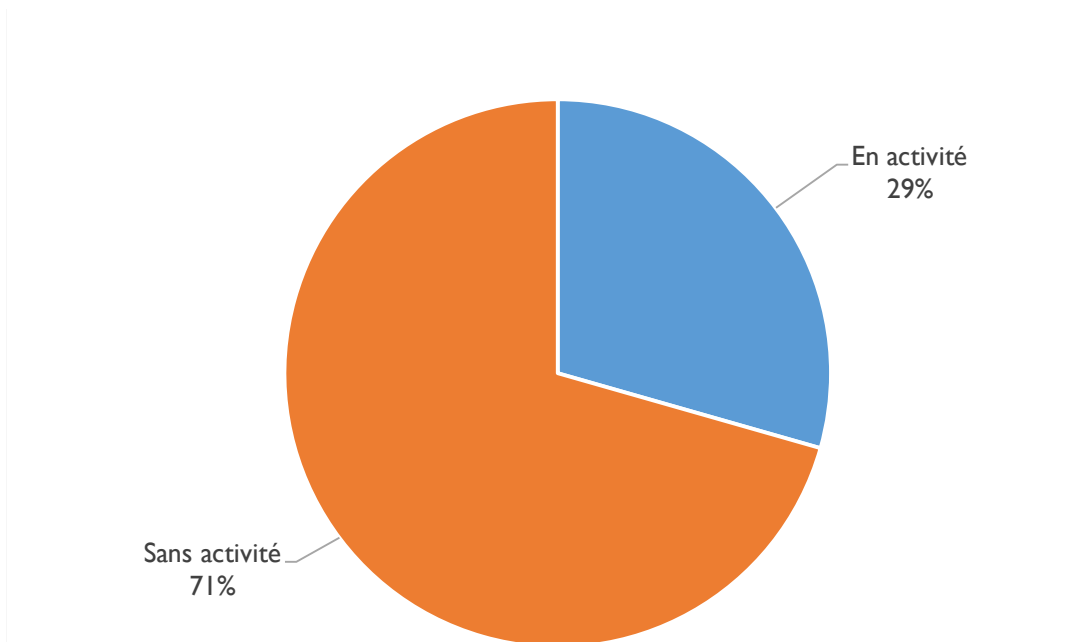
18 admissions ont été réalisées en 2024, en 2025 elles sont au nombre de 17 (35 personnes accueillies au 31.12.24).

Ressources à l'admission



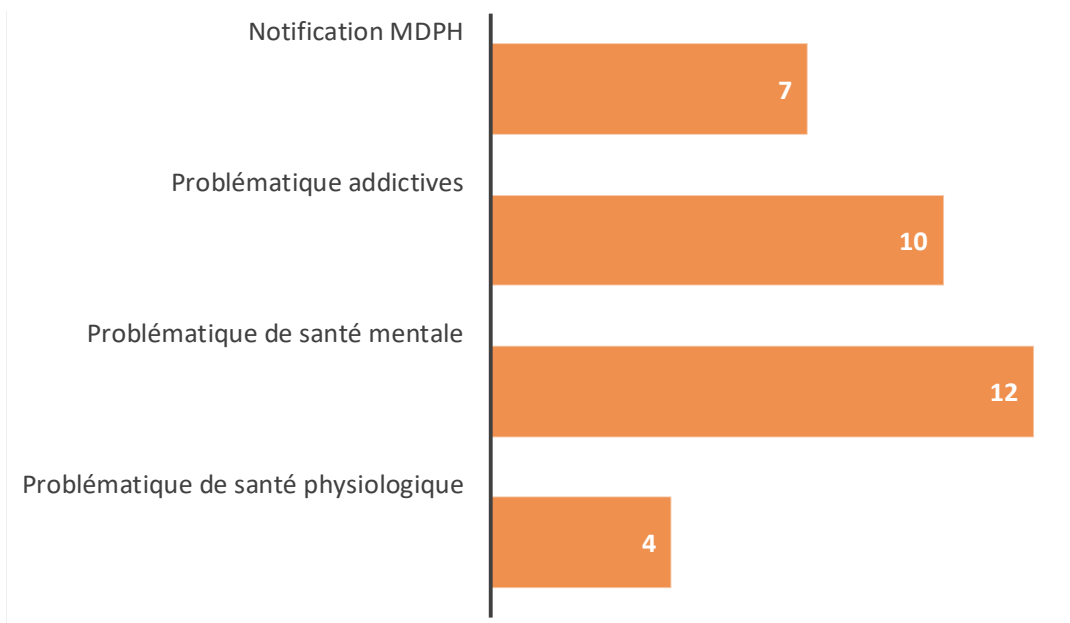
En cette année 2025, 71% des personnes disposent de ressources, contre 56% en 2024. Ainsi, pour la plupart, ils bénéficient du RSA ou de l'AAH. En effet, pour cette dernière, et en corrélation avec les données de santé explicitées plus haut, les vulnérabilités et les fragilités sont telles que l'insertion professionnelle n'est, à l'heure actuelle, pas envisageable, l'AAH garantissant ainsi un revenu minimal compensatoire.

Activité à l'admission



Au regard des données de ressources explicitées plus haut, en 2025, seulement 29% public admis est en activité. Ainsi, l'accompagnement pour rompre l'isolement et garantir une mise en mouvement est une priorité dans la proposition éducative. Nous sommes convaincus qu'une activité régulière, quelle qu'elle soit, professionnelle ou de loisir, constitue un levier au « mieux être ». Le dispositif R'IO est ainsi une des propositions de remobilisation qui peut être la plus souvent proposée.

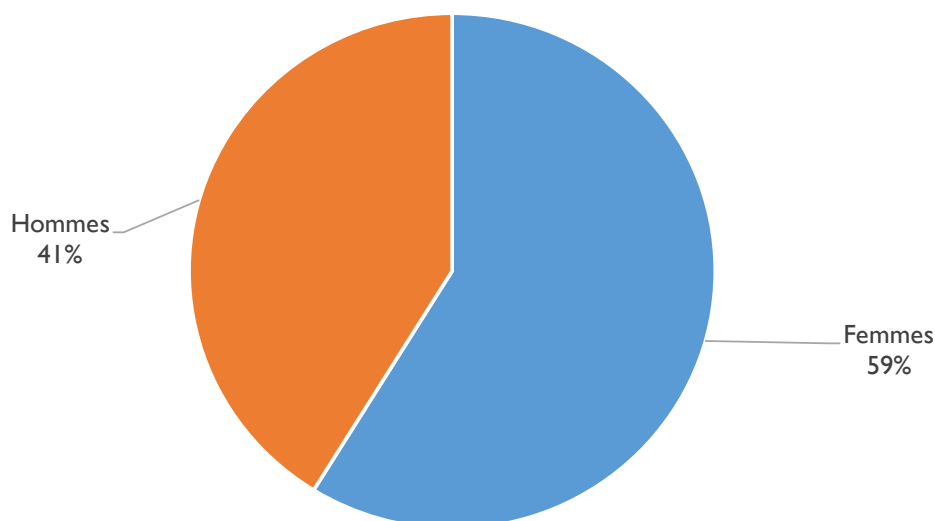
Problématiques de santé repérées à l'admission



Comme l'an passé, les problématiques de santé à l'admission restent importantes, embolisant ainsi l'accompagnement proposé. La présence de la cellule ressource santé, au travers de l'infirmière et de la psychologue, favorise le repérage précoce de ces difficultés. En effet, un certain nombre de personnes admises sont réfractaires à la reprise d'un suivi psychologique, souvent associée à la contrainte hospitalière vécue par le passé. Quant aux difficultés somatiques, les bénéficiaires ont pour la plupart traversé des années de « néant médical », devant ainsi reprendre, à leur arrivée, des démarches de soins de base : ouverture de droit, bilan de santé à la CPAM, demande de médecin traitant, check up odontologique, ophtalmologique, etc.

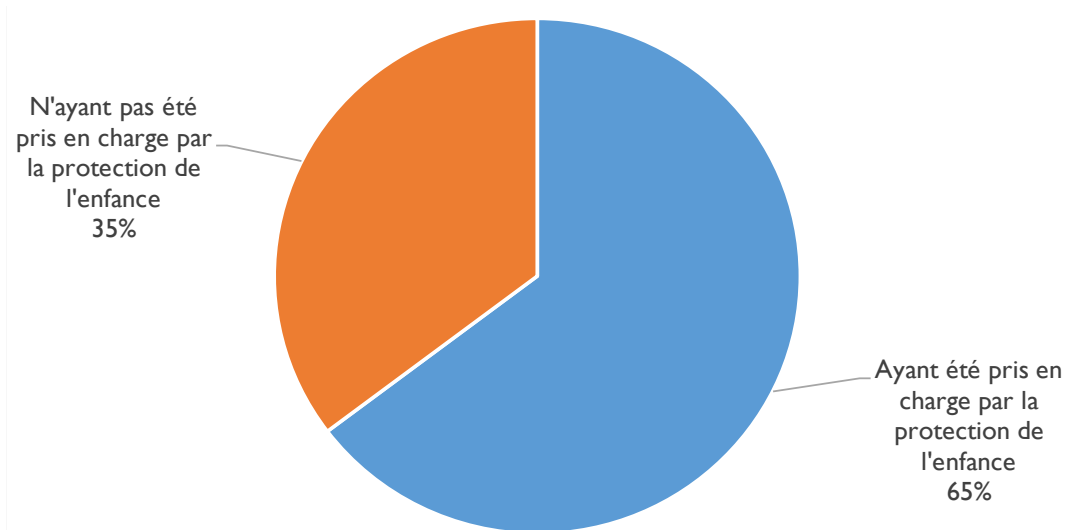
Concernant les notifications MDPH, 7 personnes sur 17 en sont bénéficiaires. Eu égard aux compétences et aux fragilités observées chez les personnes accueillies, nous estimons que plus de personnes seraient en mesure de bénéficier d'une reconnaissance de la part de la MDPH.

Répartition hommes / femmes



Contrairement à 2024, où sur 18 admissions, nous dénombrions 13 hommes et 5 femmes, en 2025, 10 femmes et 7 hommes ont été accueillis. Nous ne connaissons pas l'origine de ces variations.

Suivi ASE lors de la minorité



En 2024, 83% des admissions concernaient des personnes ayant bénéficié d'un suivi par l'ASE à la minorité. Cette année, cela concerne 65 % d'entre elles. La plupart des personnes n'en ayant pas bénéficié disposent quant à elle de la protection internationale, étant arrivées sur le sol français à la majorité. Ces nouveaux profils de personnes amènent ainsi à repenser la pratique éducative : démarches administratives densifiées, accompagnement à l'apprentissage de la langue et approche novatrice en matière de santé. Par exemple, la dimension des soins psychotraumatiques dû au parcours migratoire fait désormais l'objet d'une attention toute particulière de la part de l'équipe éducative et de la cellule ressource santé.

3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES

Durée de séjour ou d'accueil

	NOMBRE d'USAGERS
moins de 3 mois	0
de 3 à 6 mois	0
de 6 à 12 mois	7
de 12 à 18 mois	3
de 18 mois à 24 mois	2
de 24 à 30 mois	0
30 mois et +	6
TOTAL	18

En 2025, 18 sorties ont été réalisées. Cette année encore, nous avons été attentifs aux durées minimales de prise en charge. En effet, quand les années précédentes certaines situations sortaient du dispositif prématurément, avec moins de 6 mois de prise en charge, en 2025, cela ne concerne aucune situation. Assurément, les propositions éducatives se sont étoffées afin de proposer une évaluation et une création de lien durable.

Contrairement aux années précédentes, 6 situations sortantes du dispositif sont supérieures à 30 mois de prise en charge. Cette donnée influence grandement la durée moyenne de prise en charge atteignant 20 mois en 2025. Ces situations concernent des personnes présentes dans le dispositif depuis quelques années, la dégradation de leur état de santé, leur situation administrative et financière freinant considérablement l'accès à un logement ou un autre établissement.

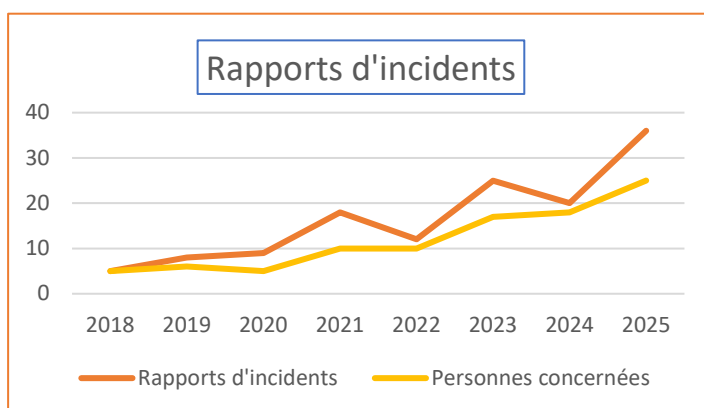
Toutes les prises en charge de plus de 30 mois, considérées comme « anormalement longues », ont fait l'objet d'une communication auprès de la DDETS et d'un nouveau passage en SIAO afin d'étudier le maintien dans l'effectif CHRS.

Comme l'année passée, nous faisons le choix d'accompagner les situations les plus fragiles vers l'autonomie en s'assurant de la pérennité des ressources (financières, mais aussi psychiques, émotionnelles, etc.). Ce temps s'avère indissociable de l'accompagnement à l'expérimentation professionnelle, aux périodes de grandes souffrances ou même aux divers symptômes de troubles psychiques. Ces divers épisodes, nécessitent une grande précaution en termes de disponibilité éducative, freinant ainsi l'accès à l'autonomie et par conséquent ralentissant les potentielles sorties du dispositif.

Les événements marquants à ce sujet ont d'ailleurs fait l'objet de rapports d'incidents. Comme le montre le tableau ci-dessous, leur nombre a presque doublé en 2025 et concerne d'année en année de plus en plus de personnes différentes (auparavant, moins de personnes généraient plus d'incidents). Nous supposons qu'un travail d'attention au passage à l'acte, de communication

non violente, de création de lien et d'adaptation du support hébergement a permis la diminution de passage à l'acte violent et des dégradations. Seulement, le nombre d'incident et de bénéficiaires concernés est symptomatique de la complexité toujours plus importante des situations mêlant troubles psychiques, marginalité et problématique de santé importante.

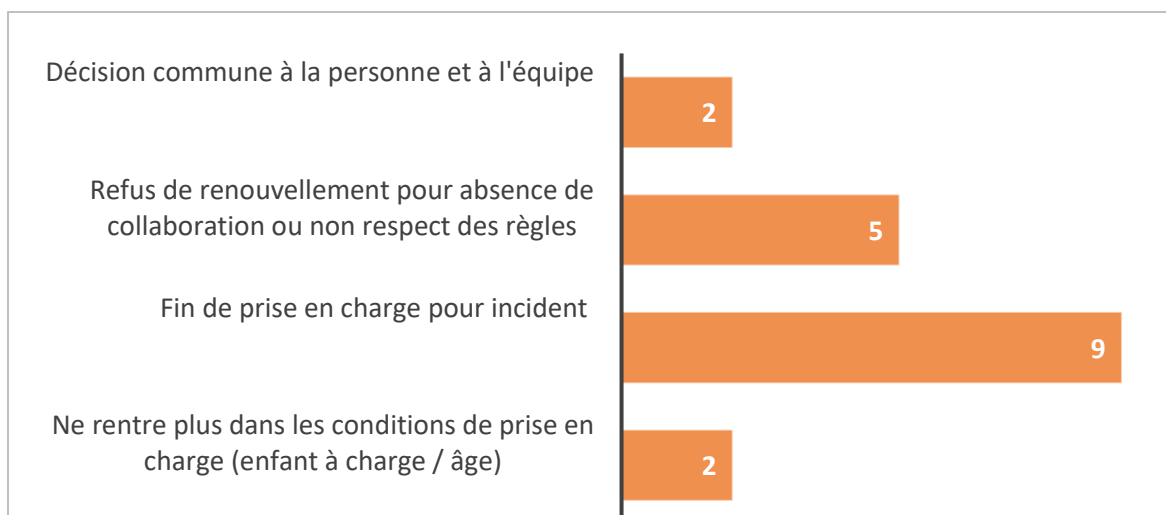
Un évènement indésirable a entraîné des conséquences directes sur l'organisation du travail. En effet, afin de sécuriser l'équipe éducative, les bénéficiaires et les lieux, 3 des hébergements (bungalows) ont été fermés durant la période estivale et une agence de sécurité a été déployée en journée sur cette période au 9 rue de Venise. Cette dernière mesure n'avait jusqu'alors jamais été prise en sein de l'établissement.



Rapports d'incidents

2018	5 concernant 5 personnes
2019	8 concernant 6 personnes
2020	9 concernant 5 personnes
2021	18 concernant 10 personnes
2022	12 concernant 10 personnes
2023	25 concernant 17 personnes
2024	20 concernant 18 personnes
2025	36 concernant 25 personnes

Conditions de fin de prise en charge



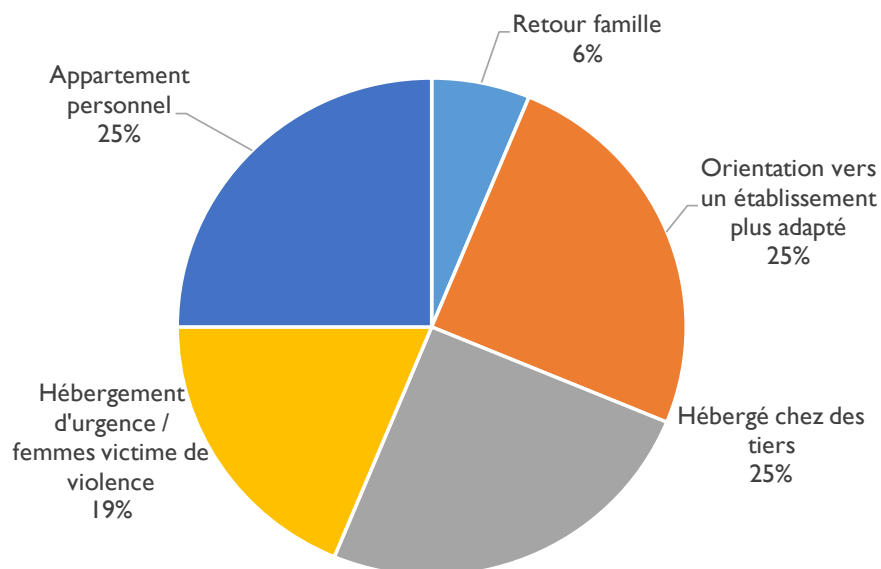
Au regard des incidents croissants, le pourcentage de fin de prise en charge pour incident est en augmentation en cette année 2025. Ces sorties, faisant suite à un incident, sont pour autant la conséquence d'évènements questionnant l'adaptation du CHRS à des publics toujours plus en souffrance.

Le travail important de création de lien, de repérage des passages à l'acte, a permis que ces fins de prise en charge soient balisées et comprises par les personnes, permettant ainsi un relai plus soigné et pertinent au regard des situations.

En effet, indépendamment des conditions de fin de prise en charge, le CHRS Herriot tient à informer la personne sur ses droits et les possibilités dont elle dispose : nouveau passage en commission SIAO, rencontre possible avec d'autres institutions, relais avec les services sociaux de secteur, etc.

Malgré les multiples sollicitations de l'équipe éducative sous toutes ces formes, et des adaptations proposées, 5 personnes sur 18 n'ont malheureusement pas été en mesure de collaborer pour mener à bien l'accompagnement, conduisant ainsi à une fin de prise en charge.

Le principe de « droit au retour » laisse la possibilité à chaque personne de bénéficier d'une nouvelle prise en charge à l'avenir, selon certaines conditions (évolution de la situation, mise en œuvre d'une réelle collaboration, etc.). La temporalité, le parcours de vie, ou même l'âge de la personne et sa maturité sont à prendre en compte et une prise en charge « au bon moment » peut faire toute la différence.



Eu égard aux motifs de sorties, les solutions d'hébergements s'offrant aux personnes en 2025 sont diverses. 25% d'entre elles ont pu bénéficier d'un accès au logement autonome. Pour certaines, un accompagnement « Hors les Murs » leur a été proposé. 25% d'entre elles ont bénéficié d'une orientation vers un dispositif plus adapté à leur situation. Ces situations ont fait l'objet d'un travail important de relai par l'équipe éducative afin de ne pas précariser davantage leur parcours. Ces relais ont également permis à 19% des personnes sortantes de bénéficier de place sur l'hébergement d'urgence, pour personnes vulnérables et femmes victimes de violences conjugales. Quant au reste des sorties et pour les personnes ne souhaitant pas bénéficier de l'hébergement d'urgence ou disposant d'une solution familiale ou amicale, cela représente 31%. Ces sorties, pour la plupart non durables, sont corrélées avec le refus de coopérer avec l'équipe éducative autour de la recherche d'une réponse adaptée.

Parallèlement à ces sorties, les difficultés du marché immobilier, et plus particulièrement sur les petits appartements, et le coût élevé de l'habitat sur Dijon métropole, ralentissent également l'accès au logement pour ceux en ayant la capacité financière.

Quelques soient le motif de sortie, l'équipe éducative est attachée à prendre le temps nécessaire à la recherche de relai et de réorientation. Elle se montre également disponible auprès des personnes qui souhaitent mettre à jour leur situation administrative avant de quitter le dispositif.

3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Tableau récapitulatif

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

Présence des bénéficiaires au 31.12.2024	35	
Nombre d'entrées réalisées en 2025	17	
Nombre de sorties réalisées en 2025	18	
Effectif total bénéficiaires au 31.12.2025	34	
Nombre de bénéficiaires accueillis au cours de l'année 2025	52	
dont usagers entrés en N et sortis en N	1	
Origine géographique	Région Bourgogne-Franche-Comté	67%
	Hors UE	23%
Age moyen au 31.12.2025	24,3	
Durée moyenne d'accueil	20,3	
Liste d'attente au 31.12.2025	56	

Comme chaque année, nous insistons sur le fait que, si nous disposons de 40 places, ce sont 52 personnes qui ont été accompagnées au sein du CHRS en 2025. La capacité d'accueil a été mise à mal par la réalisation de travaux au sein du collectif en début d'année mais également la fermeture pendant toute la durée estivale des bungalows suite à la présence d'une personne anciennement prise en charge par le CHRS Herriot et dont les menaces ont conduit, en plus de la fermeture des bungalows, à l'intervention d'agents de sécurité pour sécuriser le site du 9 rue de Venise. Cette dernière fermeture visait à sécuriser les lieux avant tout. Ces fermetures cumulées correspondent à l'équivalent de près de 8 mois de suspension d'un hébergement.

De plus, comme il l'a été précisé ci-dessus, nous dénombrons près de 36 incidents majeurs au cours de l'année 2025. Ces événements, ne se résument pas nécessairement à la transgression au règlement de fonctionnement, mais témoignent davantage du mal-être psychique et physique dont sont victimes les personnes accompagnées. Prendre en charge ce mal-être et ses symptômes demande à adapter l'accompagnement en étant plus attentif à la temporalité de la personne et à ses dispositions psychiques. Ces spécificités ralentissent ainsi l'accès à des ressources stables et pérennes, l'accès à un logement adapté et par conséquent la sortie du CHRS Herriot.

Parallèlement à ces constats, nous observons des résultats plus satisfaisants concernant les relais effectués à la sortie du dispositif (accès au logement personnel, à un dispositif adapté, absence de rupture nette) et par conséquent une diminution des ruptures de parcours, valeur socle de l'Acodège.

3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE

année	capacité		jours d'ouverture	activité 100 % théorique	activité retenue au BP	activité réelle	écart		Taux occupation réalisé /théorique
	autorisée	installée au 31.12					jours	%	
n-2 : 2023	40	39	365	14 600	14 600	14 288	-312	-2,14%	97,86%
n-1 : 2024	40	40	366	14 640	14 600	14 103	-497	-3,40%	96,33%
n : 2025	40	34	365	14 600	14 600	14 054	-546	-3,74%	96,26%
moyenne des 3 ans	40	38	365	14 613	14 600	14 148	-452	-3,09%	96,82%

VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS



4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2024 ET 2025 – FAITS MARQUANTS

Dimension santé : cellule ressource santé

La fin de l'année 2023 avait été marquée par la création d'un poste à mi-temps de psychologue, financé par l'ARS. Cette création a permis, encore en 2025, d'accroître l'offre proposée par le CHRS dans le domaine de la santé. Une partie de la population accueillie a ainsi pu se « réconcilier » avec un accompagnement en santé mentale proposé par la psychologue du service, aux modalités toujours plus variées : entretiens en promenade, démarche d'aller vers, accompagnement dans les actes de la vie quotidienne, ateliers collectifs, etc. Cette intervention est étroitement corrélée à celle de l'infirmière du service, proposant un suivi intensif en matière de santé, offrant un étayage nécessaire aux personnes accueillies et à l'équipe éducative.

Cette année encore nous avons pu approfondir le partenariat en matière de santé : permanence mensuelle du CAARUD au CHRS, participation active à la cellule ressource addiction de l'association du "Renouveau", rencontres régulières avec des partenaires de soins, partenariat renforcé avec la chargée de mission santé du SIAO, travail de proximité avec le Cabinet de Soin Infirmier etc. Ces actions sont le fruit d'un investissement important de la cellule ressource santé dans la nécessaire réalité d'étoffer nos pratiques en matière d'accès au soin et de connaissances. A titre indicatif, en 2025 la psychologue a rencontré en suivi individuel environ 30 personnes différentes au CHRS, tout comme l'infirmière du service, représentant plus d'une centaine de consultation.

Nous envisageons la santé comme un ensemble qui dépasse la simple notion de maladie et de soin. Nous travaillons, dans le cadre d'un hébergement et d'une prise en charge globale, à améliorer le bien-être des personnes : cadre de vie, sécurité, relations sociales, sport, loisirs... Ces dispositions sont étroitement corrélées à des facteurs aggravants, rendant la résolution des problématiques complexe : prostitution, passage à l'acte violent, savoir habiter dégradé etc. Ces dispositions sont, comme nous l'avons vu plus haut, source d'évènements préoccupants et indésirables en croissance exponentielle. Le soutien de la cellule ressource santé devient ainsi

inévitable pour garantir un accompagnement bientraitant à la fois au bénéfice des personnes accompagnées mais également des professionnels œuvrant quotidiennement à leur rétablissement.

Un rapport d'activité 2025 spécifique à la cellule ressource santé sera annexé à ce rapport.

Amélioration continue de la qualité des hébergements

L'ensemble des professionnels du CHRS tient à proposer une offre d'hébergement diversifiée et toujours plus adaptée aux besoins du public comme en témoigne les données énoncées plus haut. Le remplacement du système de chauffage électrique des bungalows en 2024 par des pompes à chaleur alimentées par des panneaux solaires, a montré une plus-value en matière de consommation mais surtout en termes de confort pour les personnes hébergées. En début d'année 2025, le sol des 6 studios sur site ont également été rénovés, offrant ainsi une qualité supérieure et une facilité d'entretien pour les personnes accueillies.



Ces projets d'amélioration de la qualité de nos hébergements sont ainsi complémentaires des initiatives quotidiennes que prennent l'équipe éducative en matière de savoir habiter : accompagnement à l'entretien des hébergements, intervention de SDAT entreprise pour les gros ménages, suivi des travaux etc.

L'accompagnement par la médiation animale

Vaya

Cette année 2025 fut marquée par l'innovation proposée en matière d'approche éducative. En effet, depuis de nombreuses années il apparaît nécessaire d'offrir des espaces différents de création de lien, visant à garantir le mieux-être des personnes.

Ainsi, depuis le début d'année, avec l'impulsion d'une membre de l'équipe éducative et le soutien de l'association, Vaya, chienne médiatrice, œuvre 2 matinées par mois au « prendre soin » des personnes accompagnées. Margaux, éducatrice sur le service et propriétaire de Vaya peut ainsi proposer différents supports : accompagnement au domicile, tour des hébergements, accompagnement aux soins portés à Vaya etc. Cette nouvelle manière d'aborder la relation permet ainsi aux bénéficiaires, malheureusement isolés et dans un mal-être important, de projeter un moment de légèreté hebdomadaire. Ces instants font l'objet d'une évaluation importante de la part de l'éducatrice formée à cette pratique et font pleinement parti des objectifs d'accompagnement individualisé.



Ani'Nomade et la Fondation AP Sommer

Ces bénéfices sont également observés au travers de séances de médiation animale proposées par Ani'nomade à Plombières les Dijon. Cette initiative, en réponse à un appel à projet sur la médiation animale, est soutenue financièrement par la Fondation Adrienne et Pierre Sommer.

Nous sommes ainsi convaincus que la présence des animaux facilite ainsi ce que les mots ont du mal à dire : l'apaisement, la confiance, la curiosité, parfois même la fierté de réussir à entrer en relation. Ces séances constituent une belle parenthèse dans le quotidien des personnes accompagnées et s'inscrivent pleinement dans les valeurs d'accompagnement portées par l'équipe. Au même titre que l'action éducative proposée par Vaya, les séances proposées par

Ani'nomade et accompagnées par 2 membres de l'équipe éducative, constituent un réel gain de temps dans la création de lien et sont un vrai levier à l'accompagnement individualisé proposé.



Ces deux projets à visée restaurative sont étroitement liés aux conditions de prise en charge du CHRS et la possibilité depuis de nombreuses d'année d'accueillir les personnes propriétaires d'animaux. Cette année 2025 fut également marquée par l'accueil d'une dizaine d'animaux au travers de leur propriétaires. Ces accueils sont croissants et constituent eux aussi un support d'accompagnement et de responsabilisation, étant un item à part entière du projet personnalisé. L'équipe éducative a ainsi à cœur de déployer son partenariat en la matière : Permanence vétérinaire de la SDAT, vétérinaires etc.

Le service d'accompagnement logement LDA

Étroitement liée au CHRS Herriot, le service LDA œuvre également à l'insertion des publics les plus précaires. Désormais situé dans des locaux Quai de Belfort, ces trois professionnels assurent, d'une part, un accompagnement à l'accès dans un premier logement, et d'autre part, un accompagnement "maintien" pour des personnes cumulant difficultés financières et/ou sociales, déjà locataires dans un logement auprès d'un bailleur public ou privé. Pour cette année 2025, 117 mesures ont été exercées au travers de 4 territoires : agglomération dijonnaise, Nord Cote d'Or, Sud Cote d'Or et Val de Saône.

Historiquement, le Service d'Accompagnement Logement accompagnait un public de 18 à 30 ans, de nationalité française et sortant de dispositifs d'accompagnement global tel que le CHRS Herriot. Ce public avait couramment besoin d'un dernier « petit coup de pouce » à l'entrée dans un logement. Désormais, la typologie est tout autre, sur 117 mesures, 39 concernent des personnes de nationalité française, 57 sont des bénéficiaires de la protection internationale et 21 des ex-MNA.

Ces modifications rapides du public cible peuvent s'expliquer en partie par deux raisons. La première étant la fermeture fin 2024 des dispositifs d'accompagnement spécifiques au bénéfice du public réfugié. Depuis, ces accompagnements relèvent du droit commun. La seconde étant la pression grandissante pesant sur les dispositifs accompagnant les MNA, contraignant ainsi les équipes à favoriser rapidement, dès la majorité et l'apparition de revenus, l'accès au logement autonome assorti à une orientation LDA.

Cette année 2025 a permis à l'équipe LDA d'identifier les axes d'accompagnement les plus probants. En premier lieu, et au regard du public décrit ci-dessus, le renouvellement des titres de séjours est un cœur des accompagnements administratifs. Ces exigences conditionnent l'accès à l'emploi et donc la pérennité des revenus. Cette dernière disposition étant le garant du maintien dans le logement, certaines situations s'aggravent rapidement, engendrant, au-delà d'une précarité financière, une suspension des aides allouées.

Concernant l'insertion professionnelle du public réfugié, elle est freinée par les difficultés de maîtrise de la langue française, puisque cette même insertion est conditionnée par l'acquisition du niveau A2. Cette tendance est étroitement liée à l'accès du public aux dispositifs de formation linguistiques, ces derniers étant saturés.

De plus, la création de la relation éducative s'est vu évoluer au regard de la barrière linguistique. Ainsi, l'équipe a appris cette année à construire une approche différente du lien basée sur un respect fort de la temporalité du public, une adaptation aux réalités culturelles et une vulgarisation des démarches. A ces difficultés, s'ajoutent des problématiques prégnantes touchant le public accompagné : problématique addictive, difficultés psychiques, santé physique dégradée etc.

Cette année 2025 a ainsi marquée le service LDA par la nécessaire réflexion autour de l'innovation en matière de pratique professionnelle. Le rayonnement de ce service, au travers des différentes problématiques qu'il accompagne, en fait un service central dans le tissu partenarial et le territoire Cote d'Orien.

Dispositif d'insertion et de remobilisation R'IO

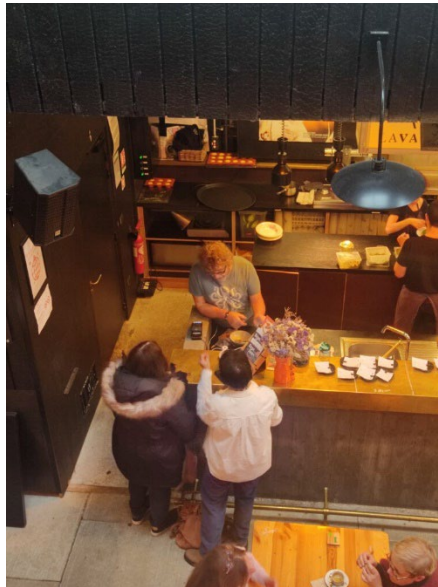
R'IO est un dispositif de remobilisation visant à offrir une expérience professionnelle aux personnes accueillies par le CHRS, à travers une mise en situation professionnelle dans un cadre bienveillant. Ce dispositif s'inscrit dans la plateforme Remobilisation Formation Insertion Emploi (RFIE) de l'Acodège.

La mise en situation de travail s'effectue en milieu ordinaire. Elle est adaptable à chaque situation en termes de densité horaire, de détermination des tâches à accomplir, ou encore de contact avec du public ou des professionnels sur les lieux d'activité.

Les bénéficiaires, accompagnés d'un Éducateur Technique Spécialisé, travaillent ainsi auprès de partenaires réguliers comme le restaurant Les Cornichons, la Vapeur, Zutique Productions, ... autour d'activités de restauration et d'organisation de divers événements culturels (concert de rentrée, VYV festival, Tribu festival...). Ils perçoivent un pécule pour chaque heure effectuée.

Ce dispositif offre la possibilité de reprendre confiance en soi, préalable essentiel à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un parcours d'insertion socio-professionnelle. Nous constatons l'impact indéniable de ces immersions en milieu professionnel pour les personnes les plus éloignées,

dont les souffrances psychiques constituent un frein réel. Cette expérience met en exergue des compétences nouvelles et dépassant le seul cadre du travail.



En cette année 2025, une quinzaine de personnes accompagnées par le CHRS ont pu bénéficier de ce dispositif parmi d'autres bénéficiaires d'autres dispositifs telles que l'AMMI ou l'ESAT. Des effets de valorisation sont instantanément observables, les bénéficiaires abordant ainsi une posture d'empowerment pour leur propre vie. Ces gains, s'observent également dans l'accompagnement éducatif, la relation éducative prenant ainsi une dimension nouvelle, davantage ouverte sur la cité.

En termes d'activité le Dispositif R'IO a pu accompagner 35 personnes de différents services dont 15 jeunes du CHRS Herriot pour différentes raisons et temporalités de 3 jours à 12 mois :

- Remobilisation
- Soins
- Ponctualité
- Développement de la langue française
- Assiduité
- Comportement
- Stages professionnalisation

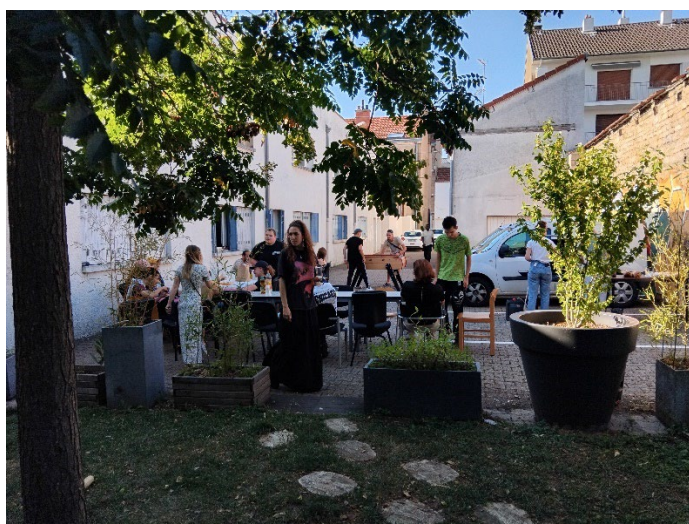
Autant d'axes de travail en lien avec les partenaires, de la Protection de l'Enfance à l'Education Nationale en passant par l'ESAT, le dispositif R'IO a permis aux personnes de bénéficier d'immersions dans le monde ordinaire au contact de la clientèle et en lien avec des

professionnels aguerris et de l'équipe mené par l'éducateur technique référent Jean-Christophe Scherer.

4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL

Rituel annuel : le Barbecue !

Comme chaque année, au moins de juin, un barbecue est organisé au CHRS Herriot. Et cette année 2025 fut marquée par un record de participation, une trentaine de personnes étaient présentes pour partager ce moment convivial et jovial ! Il est nécessaire pour le CHRS, de partager des moments de fêtes et de rassemblement, permettant ainsi à un public souffrant parfois d'isolement, de s'ouvrir au monde. D'autres événements dans l'année permettent ainsi ces rencontres : petits déjeuners, préparation de repas en week-end, célébrations des fêtes de fin d'année et nouvel an etc.



Corrida de Savigny les Beaune

5 jeunes adultes accueillis au CHRS Herriot ont pu faire preuve de dépassement de soi en participant aux 5 km de la Corrida de Savigny les Beaune le 22 mars 2025. Ce projet a été mené par Léo AMIOTTE, stagiaire en formation ME, soutenu par d'autre membre de l'équipe. D'autres jeunes ont même pu venir les encourager ! Cet évènement affirme la volonté pour le CHRS de pousser les personnes accueillies à prendre soin de leur santé physique et mentale au travers d'activités hors de leur quotidien : sport, art et culture etc.



Journées transversales

Comme chaque année, nous avons à cœur de proposer des espaces de formation, de rencontres, des différents professionnels des services du pôle : CHRS, LDA, AMMI mineur, AMMI majeur et cellule ressource santé. Ainsi, en octobre 2025, s'est tenue une journée sur la thématique du psychotraumatisme. Un temps qui se veut privilégier pour aborder un sujet transversal à toutes les équipes. Cette journée a été organisée et animé par les différents cadres des services, la cellule ressource santé et les infirmiers IPA du CHS la Chartreuse.



Ce temps fort répond à la nécessité croissante de collaboration des services, tant les problématiques d'accompagnement deviennent transversales. Cette nécessité de faire réseau se lie également au travers d'autres collaborations : rencontres partenariales grandissantes, intervention à l'IRTESS, accueil de stagiaires etc.

PLAN D'AMÉLIORATION CONTINU DE LA QUALITE



5.1. BILAN 2025 DU PLAN D'AMÉLIORATION CONTINU DE LA QUALITE

Les axes prioritaires en 2025 étaient les suivants :

	Axe d'amélioration
Gestion RH	Stabilisation de l'équipe en place suite aux mouvements vers le dispositif AEDJM de 2 salariés
Amélioration de la qualité d'hébergement	Poursuite des rénovations sur site en lien avec l'évaluation HAS de 2024
Hygiène et Sécurité	Temps dédiés entre le référent sécurité et l'équipe.
Vie quotidienne	Renforcement des procédures en lien avec les temps quotidiens avec le public accompagnés CVS Interservices.
Formations	Continuité de la formation des professionnels. Bien-être/pouvoir d'agir/ Asile/psychotraumas

5.2 PLAN D' ACTIONS D' AMELIORATION DE LA QUALITE A METTRE EN ŒUVRE EN 2026

Thème	Axe d'amélioration
Participation des usagers	Accès au CA – CVS
Continuité de l'amélioration de la qualité d'hébergement	Poursuite des rénovations sur site en lien avec le chargé de mission Habellis. Renouvellement agrément IFTS
Hygiène et Sécurité	Protocole de lutte contre les nuisibles Changement des anciens lieux de vie Evaluation sur les rénovations des bungalows – cout énergie en lien avec installation pompe à chaleur
Quotidien	Renforcement des procédures en lien avec les temps quotidiens avec le public accompagné et suivi des process (descentes de liste / groupes référence)
Formations	Continuité de la formation des professionnels
Projets	Laboratoire de l'éthique – Finalisation de la Charte Ethique Participation groupe de travail stratégique CPOM CHRS

RESSOURCES HUMAINES



6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS

Les ETP

Nombre d'ETP total retenus au budget 2025	6.25	
Nombre d'ETP réels présents au 31.12.2025	6.25	
Nombre d'ETP vacants au 31.12.2025	0	
Nombre d'ETP réels exerçant une fonction de « management » ou de gestion d'équipe au 31.12.2025	0.94	
Nombre de personnes physiques au 31.12.2025	9	
Nombre de recrutements au cours de l'année	2	
Nombre de départs de personnes dans l'année	2	
Dont		
	Démission	1
	Autres	1

Répartition des effectifs par fonctions

Nombre d'ETP réels au 31.12.2025 :

Direction/Encadrement	0,94
Administration/Gestion	1,31
Socio-éducatif	4
- Dont éducateur spécialisé	3
- Dont assistant social spécialisé	1
TOTAL ETP REEL 31.12.25	6,25

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	/
Paramédical	/

6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES

Stagiaires gratifiés	
Stagiaires non gratifiés	
Services civiques	
TOTAL	0

6.3. SECURITE, ABSENTEISME

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

	Maladie (dont maladie professionnelle)		Autres absences *		Total 2025	
	Nb de jours	Nb de salariés	Nb de jours	Nb de salariés	Nb de jours	Nb de salariés
Administration/Gestion	16	1	4	2	20	3
Direction Encadrement	45	2	3	1	48	3
Personnel Socio-Educatif	7	1	1	1	8	2
Total 2025	68	4	8	4	76	8

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

Commentaires : L'arrêt maladie du directeur de mai à juillet 2025 a augmenté significativement le nombre de jours d'arrêt global par rapport à l'année 2024.

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

6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

Choix organisationnels

Des choix organisationnels ont été faits pour prendre en compte la réalité des prises en charge. Les résidents sont des personnes majeures qu'il convient de considérer comme telles. La présence éducative est renforcée en journée : deux éducateurs sont présents ; elle est moins importante durant le week-end. Les nuits, une astreinte téléphonique est assurée par les cadres.

L'accompagnement social global proposé par le CHRS Herriot tient compte des besoins et des difficultés des personnes accueillies. Nos actions se déclinent en fonction du Projet Personnel de chacun.

Nous sommes vigilants dans le fait de décliner les missions qui nous sont confiées en plaçant l'usager au centre de nos finalités et de nos principes d'action.

La mise en œuvre, au niveau national et local, de la Politique du Logement d'Abord, nous pousse à réfléchir et modifier l'offre de notre dispositif en direction des personnes en grande difficulté sociale. Ainsi, des évolutions ont commencé à prendre corps ces dernières années avec

notamment la mise en œuvre de mesures d'accompagnement au logement, le renforcement du partenariat avec les bailleurs tant sociaux que privés, le développement de mesures « hors les murs » (engagé depuis 2017), et la recherche de nouvelles formes d'interventions liées à l'accompagnement des publics en situation de logement.

Soutien aux pratiques

L'analyse des pratiques professionnelles se déroule au rythme de 2 séances d'1h30 par mois avec l'aide d'un intervenant extérieur. Compte tenu des problématiques lourdes rencontrées dans les prises en charge, l'analyse de la pratique est indispensable aux équipes éducatives pour leur permettre de remplir leur mission de la façon la plus pertinente. C'est également un soutien dans la manière de prendre en charge les situations délicates et la gestion de crises.

Une démarche similaire a été initiée depuis 2022 à destination des cadres intermédiaires placés sous une direction commune (AMMI, CHRS Herriot), à hauteur d'une séance d'Analyse des Pratiques par mois.

Des temps de réflexion thématiques en équipe (la sanction, la bientraitance ...) sont venues compléter l'Analyse des Pratiques Professionnelles.

Continuité des interventions

Le CHRS Herriot fonctionne en continu. Il est ouvert 365 jours par an. Une présence éducative assure les horaires de journée (8h00/12h00 – 14h00/21h00). Une permanence téléphonique, assurée par l'équipe de Direction, couvre les horaires de nuit de 21h00 à 8h00. Ainsi, une présence physique ou téléphonique est assurée 24h/24h.

Entretiens professionnels

Six entretiens professionnels ont été réalisés en 2025 prenant en compte l'équipe LDA (3 salariés)

Qualité de vie au travail

2 réunions d'expression se sont tenues en avril et octobre 2025 afin de recueillir la parole des professionnels du service. Cela a permis d'évoquer et de résoudre des problèmes de fond vécus par les salariés sur le service.

6.5. POLITIQUE DE FORMATION

Orientations générales

Pour l'élaboration de son plan de développement des compétences 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	NC	F	Socio-éducatif	" Une problématique qui défie la loi"	14	SOLIDARITES FEMMES
1	NC	F	Socio-éducatif	Accueillir la parole	14	SOLIDARITES FEMMES
1	NC	F	Socio-éducatif	Tous Acteurs de la Sécurité des Aliments	7	Banque Alimentaire
1	NC	H	Socio-éducatif	Cripto Jeux d'Argent et de Hasard	14	SEDAP DIJON
6	1 C 5 NC	5 F 1 H	Direction et encadrement (1) Socio-éducatif (5)	Demande d'Asile	6	Sophie GIROUD Avocate
1	NC	F	Socio-éducatif	Gestion de la violence	21	GRIEZIT
1	NC	F	Socio-éducatif	Médiation animale -ANI 'DOG	21	ANI'NOMADE
1	C	F	Direction et encadrement	DE Ingénierie Sociale (DEIS)	133	IRTESS
1	C	H	Direction et encadrement	Journée d'étude "enfant placé"	7	CD 21
1	C	H	Direction et encadrement	Journées Nationales des personnes exilées	7	FAS
1	NC	F	Administration et Gestion	Rédiger des documents en Facile A Lire et à Comprendre (FALC)	14	FORMASENS
8	8 NC	6 F 2 H	Socio-éducatif (6) Administration et Gestion (2)	Formation incendie - utilisation extincteurs	1	CHUBB
1	C	F	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

Le CHRS Herriot accueille 40 jeunes adultes de 18 à 30 ans, dont 6 en « hors les murs », dans une logique de logement d'abord et d'accompagnement global vers l'autonomie sociale et résidentielle. En 2025, 52 personnes ont été accompagnées, avec une durée moyenne de prise en charge de 20 mois et une forte montée des problématiques de santé psychique, d'isolement social et de parcours marqués par la protection de l'enfance (65% des personnes ont été prises en charge par l'ASE dans leur minorité contre 83% en 2024) et 25% du public issu de la migration.

Le contexte se caractérise par une tension structurelle sur l'hébergement et le logement (liste d'attente à 56 personnes, délai moyen de 16 mois, difficultés d'accès au parc social et privé), une complexification des situations (multiproblématiques, troubles psychiques, addictions) et une exigence croissante de formalisation, de traçabilité et de qualité (évaluation externe HAS, déploiement du DUI, plan d'amélioration continu). Dans ce cadre, le CPOM à venir constitue un levier central pour sécuriser les moyens, structurer les priorités et inscrire le CHRS dans la stratégie associative et territoriale de l'Acodège.

- Structurer la démarche stratégique participative : formaliser un espace régulier (séminaires, groupes de travail) associant les travailleurs sociaux, la direction et la cellule ressource (santé, pair-aidance, infirmière, psychologue) pour co-construire les objectifs du CHRS au regard des constats de l'évaluation externe, du projet d'établissement 2024-2028 et du CPOM.
- Inscrire ce travail dans le CPOM : décliner des objectifs opérationnels pluriannuels (logement d'abord, prévention des ruptures, santé mentale, participation des jeunes, formalisation des outils) avec des indicateurs partagés (taux de sorties vers logement autonome, nombre de ruptures, taux d'incidents, taux de suivi santé, etc.).
- Clarifier les périmètres de responsabilité : confier à la direction adjointe la coordination opérationnelle du dispositif (animation d'équipe, suivi de la qualité, articulation avec la cellule ressource, supervision de la mise en œuvre du DUI), en cohérence avec la direction de pôle et le projet associatif.

- Consolider le management de proximité : structurer des temps réguliers d'animation d'équipe (réunions cliniques, retours sur incidents, co-analyse des pratiques) et des temps de liaison avec les autres dispositifs du périmètre (AMMI, Service accompagnement logement, Un Chez Soi d'Abord Jeunes, cellule ressource santé), en s'appuyant sur l'assemblée des salariés et les journées transversales déjà existantes.
- Inscrire la cellule ressource dans le fonctionnement « ordinaire » du CHRS : intégrer systématiquement l'infirmière, la psychologue et le pair-aidant dans les parcours (bilans de santé, repérage précoce, travail sur les addictions, soutien aux démarches MDPH et AAH, accompagnement aux hospitalisations, liens avec le CHS, CAARUD, etc.).
- Développer une fonction de « soutien aux équipes » : proposer des temps de régulation clinique courts, des co-interventions et des formations ciblées (souffrance psychique, conduites à risque, gestion de crise) pour renforcer les compétences des travailleurs sociaux face aux situations complexes.
- Inscrire la médiation animale (présence de Vaya, chien médiateur) comme outil à part entière : élaborer un protocole d'intervention (objectifs, indications/contre-indications, modalités de participation des jeunes, règles éthiques et de bienveillance vis-à-vis de l'animal et des bénéficiaires).
- Évaluer et valoriser la médiation animale : développer des outils simples de recueil d'effets (participation, apaisement, qualité du lien, diminution des incidents, adhésion aux soins) afin d'objectiver la valeur ajoutée de cette pratique et de l'intégrer dans les rapports d'activité, l'évaluation externe et les négociations de moyens dans le CPOM.
- Organiser un concert à La Vapeur avec et pour les jeunes : co-construire l'évènement avec les bénéficiaires (programmation, communication, logistique, billetterie solidaire) pour en faire un support d'apprentissage (autonomie, engagement, travail en groupe, valorisation des compétences) et un outil d'insertion sociale et culturelle.
- Inscrire ce type d'action dans une politique culturelle structurée : articuler le partenariat avec La Vapeur à d'autres ressources culturelles de l'agglomération, et développer des « parcours culturels » individualisés, notamment pour les jeunes les plus isolés.
- Structurer la traçabilité via le DUI : s'appuyer sur le déploiement du DUI IMAGO pour formaliser les projets personnalisés, les plans d'accompagnement et les actions liées au logement (recherche, accès, maintien, prévention des impayés, prévention des conflits de voisinage, liens avec bailleurs et SIAO), conformément aux préconisations issues de l'évaluation externe.
- Créer des outils de suivi des logements : développer, au sein du DUI, des rubriques dédiées au suivi des hébergements (dans les murs, hors les murs, logements autonomes, sous-location, etc.), afin d'assurer un suivi de proximité et de mieux objectiver les parcours (taux de maintien dans le logement à 6, 12, 24 mois, motifs de rupture, besoins d'accompagnement renforcé).

- Consolider le modèle « logement d'abord » : capitaliser sur l'augmentation des sorties vers appartement personnel (44% des sorties en 2024, contre 23% en 2023) en renforçant l'accompagnement de proximité à l'entrée dans le logement autonome et dans la première année de maintien.
- Poursuivre et formaliser le partenariat avec R'IO : clarifier les modalités d'interventions croisées (orientation, co-accompagnement, relais, retours d'informations via le DUI) pour sécuriser les parcours d'environ cinquante jeunes accompagnés, en particulier ceux en grande vulnérabilité psychique ou sociale.

Axes de développement

- Adapter l'offre aux profils les plus éloignés de l'hébergement collectif : développer des modalités d'accompagnement renforcé « hors les murs » (visites à domicile, accompagnement en milieu ouvert, interventions sur les lieux de vie informels) pour les jeunes ayant une incompatibilité durable avec un cadre d'hébergement classique.
- Outiller ces pratiques : intégrer ces accompagnements spécifiques dans le DUI, formaliser les protocoles (critères d'éligibilité, intensité de l'accompagnement, articulation avec les autres dispositifs) et les valoriser dans le CPOM pour sécuriser les moyens humains nécessaires.
- Construire des « parcours jeunes majeurs » : à partir du constat que 83% des personnes accueillies ont connu l'ASE, structurer des partenariats renforcés avec les services de protection de l'enfance, les FJT, les dispositifs de type CEJ-JR et les dispositifs logement pour jeunes afin de fluidifier les transitions et d'éviter les ruptures à la majorité.
- Renforcer la fonction de « passerelle » : positionner le CHRS comme un maillon de transition entre protection de l'enfance, hébergement spécialisé et logement autonome, en travaillant des trajectoires à moyen terme (étapes, objectifs, indicateurs) avec les jeunes et les partenaires.
- Déployer les outils issus du plan d'amélioration de la qualité : finaliser et mettre en œuvre la charte de bientraitance, le « Labo de l'Éthique », les protocoles de gestion de crise, et intégrer ces outils dans les pratiques quotidiennes (formation interne, analyse de pratiques, supervision).
- Passer d'une prise en charge « situationnelle » à des outils institutionnels structurés : systématiser les écrits professionnels (projets, bilans, fiches d'incident, comptes rendus d'actions collectives) et les relier aux exigences de la HAS, du CPOM et du projet associatif, afin de mieux démontrer la valeur ajoutée du CHRS et de sécuriser les ressources

À Dijon, le 23/04/2026

Patrice Durovray,
Directeur Général

Julien EON,
Directeur CHRS Herriot

Etablissement financé par



**PRÉFET
DE LA
CÔTE-D'OR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

www.acodege.fr

Résidence Herriot
9, rue de Venise - 21000 Dijon
03 80 68 84 68
residence.herriot@acodege.fr

