

RAPPORT D'ACTIVITÉ RÉSIDENCES ACODÈGE 2025



SOMMAIRE

PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE	3
1.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ASSOCIATION	3
1.2. ARCHITECTURE ASSOCIATIVE	4
1.3. PRINCIPAUX FINANCEURS	4
PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT	5
2.1. FICHE D'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT	5
2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT	6
POPULATION ACCUEILLIE ET SUIVI DE L'ACTIVITE DE L'ETABLISSEMENT	7
3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES	7
3.2. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE	12
3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES	15
3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	17
3.5. SUIVI DE L'ACTIVITE	18
VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS	19
4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2024 ET 2025 – FAITS MARQUANTS	19
4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL	20
PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE	21
5.1. BILAN DES ACTIONS REALISEES EN 2025	21
5.2. ACTIONS PREVUES POUR 2026	23
RESSOURCES HUMAINES	24
6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS	24
6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES	25
6.3. SECURITE, ABSENTEISME	26
6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL	26
6.5. POLITIQUE DE FORMATION	28
ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT	31
ELEMENTS FINANCIERS 2025	34
1. RESSOURCES FINANCIERES	34
2. INVESTISSEMENTS	42

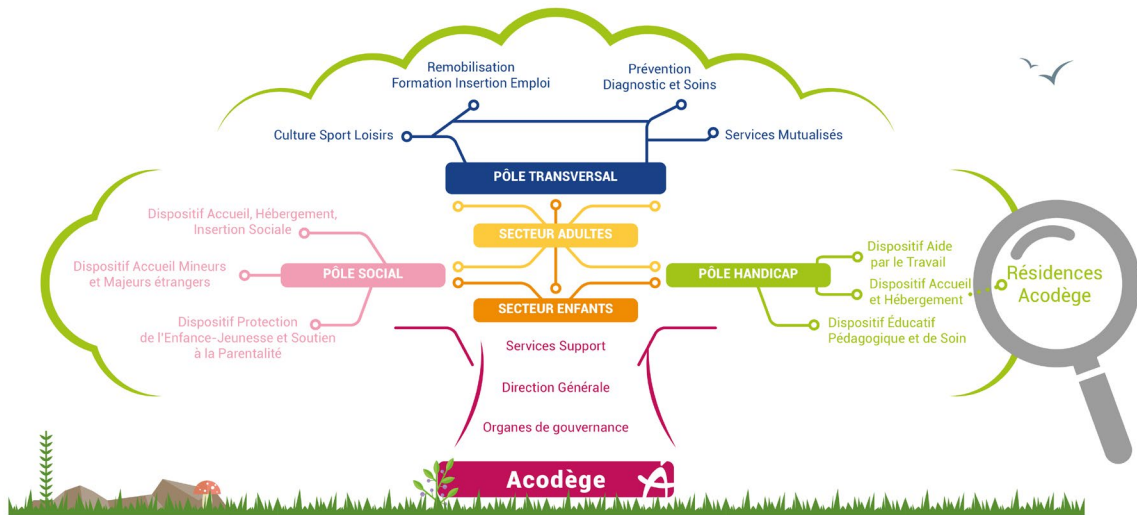
PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE



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	RESIDENCES Acodège
Nom du directeur	Pierre LEBOURG
Mode de financement	Conseil Départemental de Côte d'Or
Adresse administrative	2 place Colucci – 21300 CHENOVE
Adresse antenne 1	Résidence Lamartine 4 place Colucci – 21300 CHENOVE
Adresse antenne 2	Résidence Marvillane 2 rue Christian Marvillet 21160 PERRIGNY-lès-DIJON
Adresse antenne 3	Résidence Champ Cluny 8A allée de Cluny 21220 GEVREY-CHAMBERTIN
Adresse antenne 4	Résidence des Peyvets 7 Bd des Peyvets – 21000 DIJON
Adresse e-mail	residences@acodege.fr
N° SIRET	333 695 922 00687
N° FINESS	210982039
Date d'arrêté de création	9 novembre 1977

Date de la dernière autorisation	2 février 2017
Date de la dernière évaluation	2024
Dates du projet d'établissement	2018-2020
Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours)	365
Capacité de l'établissement ou du service	80 + 2 places d'accueil temporaire
Effectif salariés au 31.12.2025	46
Nombre de bénéficiaires (source 2025)	85
Nombre de bénévoles actifs	0
Nombre de CVS (ou instances de participation) réalisés sur l'année	3

2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

Dans le respect du cadre législatif de référence qui réaffirme les droits fondamentaux de la personne, la mission des Résidences Acodège est d'offrir à chacun des résidents un hébergement diversifié et évolutif en développant des accompagnements personnalisés adaptés à leurs capacités d'autonomie.

Lieu d'accueil et de respect, ouvert aux autres, il vise à consolider pour chacun son expérience de vie. Il propose à des personnes vivant en appartement individuel ou collectif et désireuses d'évoluer, de s'intégrer au mieux dans l'environnement social par un accompagnement éducatif personnalisé et contractuel.

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



3.1. PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES

Effectif - Pyramide des âges

	EFFECTIF PRESENT N-1		ADMISSIONS ENTREES N		SORTIES ANNEE N	
	H	F	H	F	H	F
de 18 à 20 ans	3	1	3	1		1
de 21 à 23 ans	3	3	1			
de 24 à 26 ans	5	2				
de 27 à 29 ans	8	1				
de 30 à 32 ans	4	3	1			
de 33 à 35 ans	4	2				
de 36 à 38 ans	2	2				
de 39 à 41 ans	2	2				
de 42 à 44 ans	4	1	1			
de 45 à 47 ans	3	3		1	1	1
de 48 à 50 ans	5					
de 51 à 53 ans	5	1				
de 54 à 56 ans	2	2			2	
de 57 à 59 ans	1					
de 60 à 62 ans	2					
TOTAL / SEXE	53	23	6	2	3	2
Total H/F	76		8		5	

Commentaires :

Encore en 2025, nous constatons un rajeunissement de la population accompagnée. La moitié de l'effectif a moins de 40 ans, dont un quart a moins de 25 ans.

La moitié des personnes admises ont entre 18 et 22 ans, pour la plupart sortants d'IME, sans nécessairement de relais familial stable.

Concernant les résidents sortis du dispositif,

> les plus âgés ont été orientés sur des structures Personnes Vieillissantes porteuses de Handicap (en EHPAD ou autre dispositif).

> certains résidents sont restés peu de temps, adhérant peu à cette forme d'accueil ou étant dans un souhait d'une plus grande indépendance.

> 1 résidente a été réorientée en SAJ + FDV, n'étant plus en activité professionnelle et souhaitant un accueil permettant un contenu de journée.

Commentaires :

Nous avons accueilli aux Résidences plus de 84 bénéficiaires. Deux tiers sont des hommes, un tiers des femmes.

Liste d'attente

LISTE D'ATTENTE au 31.12.2025

NOMBRE	DELAI MOYEN D'ATTENTE
Via Trajectoire: 12	25,5 mois

Commentaires :

Candidatures spontanées : 18 dont 9 sur ViaTrajectoire

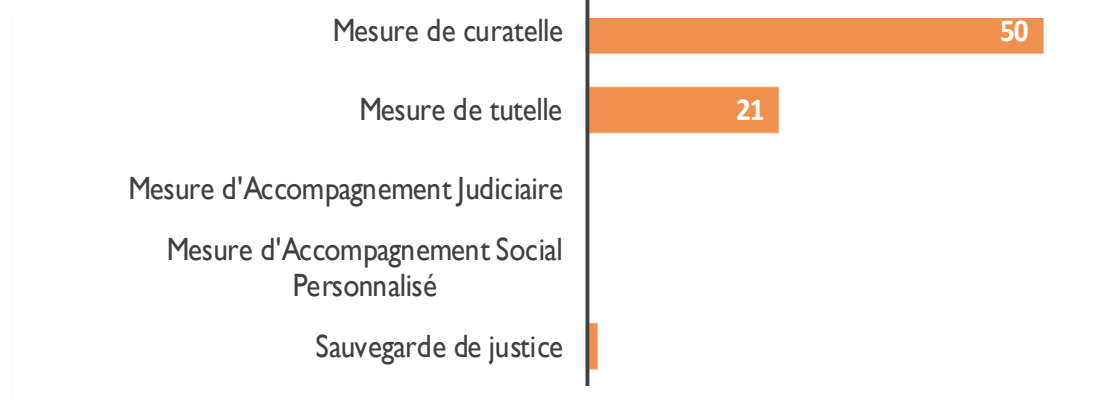
Délai d'attente : 11, 75 mois

L'ensemble des personnes accueillies sur les Résidences en 2025 apparaissent dans ViaTrajectoire. Nous pouvons noter que la majorité des candidatures émanent de personnes hors ViaTajectoire en lien avec nos partenaires proches (ESAT, IME...).

Un travail de refonte de la liste d'attente a été effectué cette année et nous pouvons constater que nombre de personnes notifiées en direction des Résidences ne le savent pas.

Répartition des personnes bénéficiant d'une mesure de protection

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



Commentaires :

La répartition des mesures de protection juridique met en évidence la prédominance des mesures judiciaires classiques au sein des effectifs accompagnés. En effet, la mesure de curatelle représente la majorité des situations avec **50 personnes**, soit **62,5 %** de l'effectif total, tandis que **21 personnes** sont placées sous tutelle, ce qui correspond à **26,25 %**. Ces deux dispositifs regroupent ainsi près de **89 %** des mesures de protection. Cette forte proportion souligne que le public accompagné présente des situations de vulnérabilité nécessitant un cadre juridique structuré pour la gestion des actes de la vie civile, notamment en matière administrative et financière.

La **curatelle**, majoritaire, indique que de nombreuses personnes conservent une certaine capacité d'autonomie tout en ayant besoin d'un accompagnement ou d'un contrôle dans certains actes importants. La **tutelle**, quant à elle, concerne des situations de dépendance plus marquées, impliquant une représentation plus importante par le tuteur.

Les mesures alternatives ou moins contraignantes (habilitation familiale, sauvegarde de justice) représentent une part très minoritaire de l'effectif. Cela peut s'expliquer par la nature du public accueilli, dont les besoins de protection s'inscrivent souvent dans la durée et nécessitent un cadre juridique plus stabilisé.

Par ailleurs, **4 personnes** ne bénéficient d'aucune mesure de protection juridique. Cette situation peut correspondre à des usagers en attente d'une décision judiciaire, à des personnes en phase d'évaluation de leur autonomie ou encore à des situations dans lesquelles l'accompagnement social ne nécessite pas encore la mise en place d'une mesure de protection.

Dans l'ensemble, cette répartition met en évidence un public majoritairement confronté à des difficultés importantes d'autonomie dans la gestion de ses droits et de ses ressources, justifiant le recours à des mesures de protection juridique. Elle souligne également le rôle central des professionnels dans l'accompagnement de ces personnes, afin de concilier protection des intérêts des résidents et respect de leur autonomie.

Caractéristiques cliniques (source tableau de bord indicateurs ANAP)

AUTISME et AUTRES TROUBLES

ENVAHISSANTS DU DEVELOPPEMENT

Autisme et d'autres Troubles Envahissants du

Développement à titre principal	13	2	1
---------------------------------	----	---	---

Autisme et d'autres Troubles Envahissants du

Développement à titre associé	5	0	1
-------------------------------	---	---	---

TROUBLES PSYCHIQUES

Troubles psychiques à titre principal	9	1	0
---------------------------------------	---	---	---

Troubles psychiques à titre associé	18	2	0
-------------------------------------	----	---	---

APPRENTISSAGES

Troubles du langage et des apprentissages à titre principal

0	0	0
---	---	---

Troubles du langage et des apprentissages à titre associé

18	0	2
----	---	---

DEFICIENCES AUDITIVES

Déficiences auditives à titre principal	0	0	0
---	---	---	---

Déficiences auditives à titre associé	2	0	0
---------------------------------------	---	---	---

DEFICIENCES VISUELLES

Déficiences visuelles à titre principal	0	0	0
---	---	---	---

Déficiences visuelles à titre associé	6	0	0
---------------------------------------	---	---	---

Caractéristiques cliniques (suite)

POLYHANDICAP

Polyhandicap

TROUBLES DU COMPORTEMENT ET DE LA CONDUITE

Troubles du comportement et de la conduite

(TCC) à titre principal	0	0	0
-------------------------	---	---	---

Troubles du comportement et de la conduite

(TCC) à titre associé	7	0	1
-----------------------	---	---	---

AUTRES TYPES DE DEFICIENCES

Autres types de déficiences à titre principal	0	0	0
---	---	---	---

Autres types de déficiences à titre associé	0	0	0
---	---	---	---

Commentaires :

Une large moitié des personnes accompagnées aux Résidences présente une déficience intellectuelle légère ou moyenne, parfois associée à des troubles autres. Le niveau d'autonomie est néanmoins assez présent pour envisager une vie en appartement, accompagnée de prestations éducatives.

La part des résidents présentant des troubles psychiques (associés ou non à la déficience) est désormais plus importante que celles des handicaps de type trisomie, autisme.

Il peut s'agir de résidents présentant des formes de repli sur soi, dépression mais aussi de troubles de la personnalité ou de l'humeur. Ces troubles sont néanmoins suffisamment stabilisés pour permettre un quotidien dans l'emploi (ESAT) et une vie en appartement.

Si l'appréhension de ces troubles est parfois complexe pour les professionnels, elle permet progressivement une ouverture vers la réadaptation des pratiques, des approches. Le "sur mesure", la "réadaptation", l'individualisation des réponses en fonction de la personne et de son état (parfois fluctuant) demande aux professionnels une communication, une réactivité et parfois de la créativité pour adapter l'accompagnement. La prestation "réassurance" n'existe pas dans certaines nomenclatures mais est bel et bien un moyen mis en œuvre pour bon nombre de ces résidents.

Les observations des changements d'état psychique, la réadaptation, la prise de recul sont alors de mise et retravaillées avec l'équipe pluridisciplinaire, les réunions d'équipe, l'Analyse des Pratiques Professionnelles et bien sûr les partenaires spécialisés (CHS, POP, CMP, psychiatres de ville, activités de réadaptation).

La formation des équipes a débuté et se poursuivra encore en 2026 sur ce sujet (cf. Plan de formation).

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	27
En provenance d'un Etablissement de santé	0
En provenance d'un Etablissement ou service médico-social	0
Autre provenance que domicile/milieu ordinaire/ES/ESMS	53
Provenance non connue	0



Commentaires :

Cette répartition met en évidence que les Résidences accueillent majoritairement des personnes orientées par des circuits institutionnels spécifiques (ESAT, IME...), tandis qu'un tiers des résidents accède au dispositif depuis leur milieu de vie ordinaire (domicile parental/familial, SAVS). Cela souligne le rôle de la structure dans l'accompagnement de situations souvent repérées par des partenaires institutionnels ou administratifs, nécessitant une intervention structurée.

Origine géographique – Répartition

- Répartition par départements

DEPARTEMENTS	EFFECTIF PRESENT N-1	ADMISSIONS N	SORTIES N
Côte-d'Or (dont mineurs/majeurs non accompagnés)	67	6	5
Départements de Bourgogne-Franche-Comté (Hors Côte-d'Or) soit 25,39,58,70,71,89,90	8	2	
Départements limitrophes (52-10)			
Autres départements	1		
Etranger		1	
TOTAL	76	9	5

Commentaires :

La répartition géographique des personnes accompagnées met en évidence une forte prédominance du département de la **Côte-d'Or** dans le public accueilli. En effet, sur un effectif total de 76 personnes présentes à N-1, 67 proviennent de la Côte-d'Or, soit une très large majorité des résidents. Les autres départements de la région **Bourgogne-Franche-Comté** représentent une part nettement plus faible avec 8 personnes, tandis que 1 personne seulement est issue d'un autre département hors région.

Concernant les admissions au cours de l'année, le tableau indique 9 nouvelles entrées. Parmi celles-ci, 6 personnes sont originaires de la Côte-d'Or, 2 proviennent d'autres départements de Bourgogne-Franche-Comté, et 1 personne est issue de l'étranger. Cette répartition confirme que l'établissement conserve principalement une dimension territoriale locale.

Ces données traduisent donc une activité relativement stable avec une légère progression de l'effectif, tout en confirmant le fort ancrage territorial des Résidences, qui accueillent majoritairement un public issu du département dans lequel elle est implantée. Cette situation peut s'expliquer par la vocation de proximité de l'établissement et par l'organisation territoriale des dispositifs d'accompagnement.

Parcours scolaire et de formation
- Scolarité et activité

	EFFECTIF PRESENT N - 1	ADMISSIONS ENTREES	SORTIES ANNEE N
Scolarité générale et adaptée (MFR, Education Nationale, SEGPA...)			
Scolarité spécialisée, Médico-Sociale, (IME, ITEP, ULIS...)			
Accueil de jour	1		1
Activité professionnelle (Contrat de travail, service civique)	68	9	1
Dispositif de remobilisation (garantie jeune, stage, chantiers éducatifs...)			
Sans activité (plus de 16 ans)	7		3
Déscolarisé (plus de 16 ans)			
TOTAL	76	9	5

Commentaires :

La quasi-totalité des résidents accueillis est accompagnée par un ESAT. L'autonomie dans les déplacements, l'organisation, la vie quotidienne se retrouve alors dans ces capacités à aller vers l'emploi. Être en situation d'emploi ou d'insertion est d'ailleurs une condition pour être accueilli aux Résidences Acodège. Par ailleurs, 20% de nos effectifs sont aujourd'hui en travail à temps partiel à l'ESAT par choix, en lien avec une fatigabilité physique ou psychique. Nous devons nous adapter pour permettre à certains d'avoir une présence éducative sur la pause méridienne du midi (Maitresse de maison, modification de planning...).

Quelques résidents sont sans activité, souvent en attente de réorientation (Foyer de Vie, place PHV en EHPAD ou autres).

1 résident est bénéficiaire d'un Service d'Accueil de Jour (puisque n'étant pas en possibilité d'occuper un emploi). Il présente néanmoins les compétences d'autonomie pour vivre aux Résidences. Il s'agit aujourd'hui d'une exception convenue avec le Département. Pour autant, le décloisonnement voulu par le législateur et les récents rapports (IGAS, HAS, ...), viennent impulser la réflexion de permettre davantage cette solution aux personnes.

3.3. MOTIFS DE DEPARTS, SORTIES

Sorties par motif ou destination

(source tableau de bord indicateurs ANAP)

	Mineurs	Adultes	Jeunes sous Amendement CRETON
Décès	0	0	0
Hospitalisation	0	0	0
Retour domicile ou milieu ordinaire avec ou sans accompagnement par un Service médico-social	0	2	0
Réorientation vers un autre ESMS (*) précisez (ESAT, Foyer de Vie, FAM, MAS, autres...)	0	2	0
Sortie vers une autre destination	0	1	0
Sortie définitive (hors accompagnement ou hébergement temporaire, consultation ponctuelle et interruption ou sortie temporaire)	0	0	0
TOTAL	0	5	0

Commentaires :

La réorientation des personnes, lorsque les prestations des Résidences ne sont plus adaptées, fait partie des missions menées par les équipes (éducatives, Cadres, pluridisciplinaires). Étape importante d'un parcours, parfois de plusieurs années, elle est élaborée avec le résident, voire ses proches (s'il le souhaite), afin de déterminer le lieu correspondant au mieux à ses nouveaux besoins (type d'établissement, quartier, accueil, ...). La réorientation se fait sur plusieurs mois, voire plusieurs années. Pour accompagner le résident dans la conscientisation de ce projet mais aussi pour rencontrer, essayer la vie dans le nouveau lieu.

Des essais ont pu être réalisés en établissement pour personnes vieillissantes, en Foyer de Vie, ou encore en appartement semi-autonome, passerelle notamment proposée par la résidence des Peyvets ou le partenariat avec l'association T21 (appartement pédagogique). La réorientation en "milieu ordinaire" est un objectif constamment réévalué dans le parcours de la personne, autant qu'elle est possible.

Enfin, nous avons expérimenté en 2025 une réorientation en Pension de Famille, lieu de vie spécialisé, permettant un micro-accueil pour l'un des résidents sortants. Ce lieu, proposant un accompagnement autour des addictions et de la vie quotidienne, est une continuité d'un parcours de soin (cure et post-cure), fruit d'une étroite collaboration avec le CHS (service Éole)

et la Vennerie (Post Cure) et de l'Equipe Mobile Addictions. L'acculturation des équipes à l'accompagnement lié aux addictions était un objectif de l'année 2024.

Durée de séjour ou d'accueil

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

Commentaires :

Comme les années précédentes, ce tableau met en évidence que les sorties se font pour des résidents qui se sont majoritairement installés sur le long terme, avec très peu de séjours courts. Cela traduit une stabilité importante (ancrage institutionnel fort) et des situations nécessitant un accompagnement à long terme, mais potentiellement aussi un faible renouvellement. Quant aux courts séjours, ils correspondent soit à des passages en SAVS, soit à des essais ESAT/Résidences non concluant.

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)

23863	jours d'accompagnement
--------------	-------------------------------

(source tableau de bord indicateurs ANAP)

3.4. ABSENTEISME DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Nombre de journées d'absence des personnes accompagnées

2438	jours d'absence
------	-----------------

Commentaires :

Le nombre de journées d'absence est, à quelques jours près, le même qu'en 2024.

La plupart des journées d'absence concerne des temps de retour en famille. Si la vie au sein des Résidences permet une certaine autonomie des personnes accompagnées, elle leur permet aussi de retrouver leurs familles le temps d'un week-end. Les séjours adaptés sont également des journées décomptées. L'ouverture culturelle et le droit au répit, au repos, à la découverte d'autres temps d'échanges et de socialisation sont encouragés auprès des personnes. Les moniteurs éducateurs permettent ainsi d'accompagner les résidents dans le choix de leurs destinations et thèmes de séjours. Le reste de l'équipe accompagne la préparation (budget alloué, pose de congés, préparation du séjour...) en lien avec les partenaires (mesures de protection, organismes de séjour, familles, etc.).

Tableau récapitulatif

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

Présence des bénéficiaires au 31.12.2024	76	
Nombre d'entrées réalisées en 2025	9	
Nombre de sorties réalisées en 2025	5	
Effectif total bénéficiaires au 31.12.2025	80	
Nombre de bénéficiaires accueillis au cours de l'année 2025	85	
dont usagers entrés en N et sortis en N		
Origine géographique	Région Bourgogne-Franche-Comté	97,5%
	Hors région	2,5%
Age moyen au 31.12.2025	36,1	
Durée moyenne d'accueil	10,28	
Liste d'attente au 31.12.2025	21	

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	82	75	365	29 930	29 200	25 487	-3 713	-12,72%	85,16%
n-1 : 2024	82	76	365	29 930	29 200	28 426	-774	-2,65%	94,97%
n : 2025	82	80	365	29 930	29 200	28 445	-755	-2,59%	95,04%
moyenne des 3 ans	82	77	365	29 930	29 200	27 453	-1 747	-5,98%	91,72%

Commentaires :

Depuis 2 années, l'établissement, grâce à un travail de communication et une nouvelle organisation du suivi de la liste d'attente atteint l'objectif fixé dans le CPOM.

Les 2 places d'Accueil Temporaire ne sont pas occupées toute l'année, ce qui explique aussi que nous ne soyons pas plus proche des 100%. Cette question est au travail avec les services du Conseil Départemental.

En plus, nous comptabilisons 461 jours d'accueil de stage en 2025, si ces jours étaient pris en compte, l'occupation serait de 96.6 %.

VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS



4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2024 ET 2025 – FAITS MARQUANTS

Cette année encore, les Résidences s'est voulue tournée vers l'accompagnement de "nouveaux profils". Qu'il s'agisse de personnes présentant des troubles psychiques, de jeunes adultes (sortants d'IME), ou bien de nouvelles modalités de partenariat (SAJ, structures addictions, EHPAD-PHV ou Foyers de Vie), l'établissement se veut engager dans la réflexion de l'évolution en dispositif, permettant de tendre davantage vers une logique de parcours de la personne.

L'ouverture sur la Cité s'est poursuivie, avec notamment des liens avec des associations sportives et culturelles (la Boite à Vélo, l'Espace Socio Culturel, le groupe Piscine, les lieux de loisirs et de fête).

L'établissement a bénéficié de l'Evaluation HAS permettant de mettre en lumière le travail des équipes, l'accueil adapté des résidents. Ce temps a également permis de définir de nouveaux axes d'amélioration de la qualité mais aussi de pouvoir affirmer davantage nos principes.

La réécriture du Règlement de Fonctionnement a permis de questionner et réadapter les règles de vie et d'accompagnement. La future réécriture du Projet d'Etablissement permettra de redéfinir les modalités d'accompagnement et les valeurs défendues par les Résidences, pour les bénéficiaires. Leur participation active, ainsi que celle de représentants de familles permettront de les associer davantage.

Les Résidences travaillent également en lien avec l'ESAT, le SAVS et le Foyer de Vie Chantournelle autour des questions de représentant pair, pair-aidance et savoir expérientiel. Deux groupes de travail se sont constitués avec pour thèmes : la communication pour permettre le pouvoir d'agir et la gestion de la solitude. Ces groupes sont constitués de professionnels et de personnes accompagnées.

Enfin, les Résidences ont débuté la construction de l'Accompagnement à la Vie Intime Affective, Sexuelle et Parentalité via la formation de plusieurs référents, destinés à être personnes-ressources mais aussi animateurs de groupes d'échanges sur le sujet. L'objectif étant de permettre aux résidents d'être mieux informés pour bénéficier plus facilement du droit à la vie affective et intime.

4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL

Les Résidences Acodège ont poursuivi leur inscription dans plusieurs manifestations locales : vide-greniers, carnivals, fêtes de village. Au-delà des évènements annuels internes (anniversaires des résidences, soirées blind-test, ciné-dimanche...), les résidents ont élaboré des projets avec les équipes.

Une journée au parc d'attractions Nigloland, soirées en bar-dansant, randonnées (Sources du Lison, Lac Kir, Jura) ou fêtes médiévales ont permis aux résidents de bénéficier de réels moments de convivialité, inclusifs et en dehors de leur quotidien.

Plusieurs résidents ont également pu participer à des journées thématiques, sur l'accès à leurs droits, les mesures de protection mais aussi en rejoignant plusieurs instances d'élaboration : CVS, groupes de travail repas, qualité ou encore loisirs.

Cette année encore, le sport a occupé une importante place dans les choix des résidents. L'équipe de handball adapté (JDA Dijon) a participé aux Championnats de France de Haguenau. Les résidents ont participé aux séances découverte de CrossFit (Crossfit TORVALD, Marsannay) et de salle de sport (Funky Fit- Marsannay) ayant permis à certains de s'inscrire en club de sport. Enfin, les Résidences se sont rapprochées du rugby adapté, plusieurs joueurs rejoignant l'équipe des "Rubies", à Dijon.

PLAN D'AMÉLIORATION CONTINU DE LA QUALITE



5.1. BILAN DES ACTIONS REALISEES EN 2025

La démarche qualité du foyer d'hébergement Les Résidences s'appuie sur différents piliers :

- Le Copil Qualité qui se réunit 8 fois/an, il est composé du directeur, un chef de service, un ou deux salariés de chacune des résidences, l'infirmière et la secrétaire de gestion.
- Une sensibilisation régulière des équipes aux RBPP dans le cadre des réunions trimestrielles
- L'exploitation des Evénements Indésirables, Réclamations. Nous travaillons actuellement sur l'élaboration d'un questionnaire de satisfaction.
- L'implication de l'équipe de direction dans la démarche qualité pilotée par le siège et la commission éthique de l'association.

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

Les actions correctives sont obligatoires pour les critères impératifs n'ayant pas la note 4.

Critère	Libellé	Cotation obtenue	Actions correctives	Pilote de l'action	Échéance	Etat fin 2025
2.2.2	Les professionnels respectent la dignité et l'intégrité de la personne accompagnée	3	À intégrer dans l'écriture du nouveau projet d'établissement ; l'analyse de cette thématique apparaîtra à l'ordre du jour du Copil Qualité.	Chefs de service et directeur	12 mois	L'écriture du projet d'établissement a débuté fin 2025, il sera finalisé en 2026 en intégrant cette thématique.

2.2.4	Les professionnels respectent la liberté d'opinion, des croyances et de la vie spirituelle de la personne accompagnée	3	Mettre en place un affichage présentant la liste des lieux de culte à proximité de chacune des résidences	Chefs de service	4 mois	Démarche réalisée et validée par CVS et COPIL Qualité
2.2.5	Les professionnels respectent le droit à l'image de la personne accompagnée	2	Mettre en place un formulaire droit à l'image pour différencier les différentes utilisations de droit à l'image et organiser une signature annuelle	Chefs de service et directeur	8 mois	Démarche finalisée, les documents vont être présentés en CVS et COPIL Qualité avant diffusion.
2.2.7	L'ESSMS garantit la confidentialité et la protection des informations et données relatives à la personne accompagnée	3	Planifier une action de sensibilisation annuelle des professionnels au respect des règles de confidentialité et de protection des informations et données relatives à la personne accompagnée	Chefs de service et directeur	8 mois et une fois par an	Un document doit être mis en place par le Direction Générale en 2026 et présenté au COPIL Qualité et CVS.
3.11.1	L'ESSMS définit avec les professionnels un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	2	Participer activement au groupe de travail du siège concernant la cartographie des risques et établir celle-ci pour l'établissement	Directeur	12 mois	En 2025, la majorité des salariés a été formé à cette thématique, une charte a été produite (en attente de validation) ainsi qu'une démarche interne de lutte contre la maltraitance.
3.11.2	L'ESSMS traite les signalements de faits de maltraitance et de violence et met en place les actions correctives	2				
3.12.2	L'ESSMS communique sur le traitement des réclamations et des plaintes auprès des parties prenantes	3	Analyser dans le cadre du Copil Qualité et communiquer au CVS un bilan des plaintes et réclamations de l'année N-1	Directeur	4 mois et chaque année	Démarche finalisée, les documents vont être présentés en CVS et COPIL Qualité avant diffusion.
3.12.3	Les professionnels analysent les plaintes et les réclamations en équipe et mettent en place des actions correctives	3				
3.13.2	L'ESSMS communique sur	3	Analyser dans le cadre du Copil Qualité et	Directeur		

	le traitement des évènements indésirables auprès des parties prenantes		communiquer au CVS un bilan des plaintes et réclamations de l'année N-1			
3.13.3	Les professionnels déclarent et analysent en équipe les évènements indésirables et mettent en place des actions correctives	2			4 mois et chaque année	Démarche finalisée, les documents vont être présentés en CVS et COPIL Qualité avant diffusion.
3.14.1	L'ESSMS définit avec les professionnels un plan de gestion de crise et de continuité de l'activité et le réactualise régulièrement	2	S'inscrire dans le groupe de travail du siège concernant l'élaboration d'un plan de gestion des crises et la continuité de l'activité, et établir celui du service	Directeur	12 mois	Le groupe de travail a avancé sur la cartographie des risques afin que chaque établissement puisse effectuer la cartographie. En 2026, le groupe va finaliser plan de gestion de crise et de continuité de l'activité en 2026.

5.2. ACTIONS PREVUES POUR 2026

- Finaliser les actions correctives faisant suite à l'évaluation HAS (voir tableau ci-dessus)
- Finaliser l'écriture du projet d'établissement
- Renforcer les réponses et la cohérence associatives en termes de qualité.

RESSOURCES HUMAINES



6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS

Les ETP

Nombre d'ETP total retenus au budget 2025	44.52
Nombre d'ETP réels présents au 31.12.2025	40.04
Nombre d'ETP vacants au 31.12.2025	4.48
Nombre d'ETP réels exerçant une fonction de « management » ou de gestion d'équipe au 31.12.2025	2.68
Nombre de personnes physiques au 31.12.2025	46
Nombre de recrutements au cours de l'année	2
Nombre de départs de personnes dans l'année	3
Dont	Retraite 1 Autres 2

Répartition des effectifs par fonctions

Nombre d'ETP réels au 31.12.2025 :

Direction/Encadrement	2,68
Administration/Gestion	2,5
Services Généraux	10,5
Socio-éducatif	18,8
- Dont aide médico-psychologique / AES	4
- Dont éducateur spécialisé	7,95
- Dont moniteur-éducateur (ou assimilé)	6,85
Paramédical	5,4
- Dont aide-soignant	4,15
- Dont psychologue	0,25
- Dont infirmier	1
Médical	0,16
TOTAL ETP REEL 31.12.25	40,04

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	91%
Paramédical	100%

6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES

	NOMBRE
Stagiaires gratifiés	2
Stagiaires non gratifiés	7
Services civiques	0

Plusieurs professionnels en formation ont encore été accueillis cette année : moniteurs éducateurs, éducateurs spécialisés et assistants sociaux. Leur immersion au sein de

l'hébergement, du public et leur pleine intégration aux équipes permet un terrain d'apprentissage et de découverte riche.

Leur venue au sein des équipes permet le questionnement, la construction de la posture professionnelle et l'expérimentation du métier sur le terrain.

Enfin, nous avons également permis à plusieurs professionnels non-qualifiés (remplaçants en CDD) de (re)trouver un engagement dans les métiers du social. Plusieurs ont entrepris (et réussi) des Validations des Acquis et de l'Expérience ou se sont engagés dans un processus de formation à l'IRTESS. Leur venue sur les remplacements est enrichissante, et apporte un nouveau regard sur des pratiques d'équipe en pleine évolution.

6.3. SECURITE, ABSENTEISME

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

	Maladie (dont maladie professionnelle)		Accident du travail / trajet		Autres absences *		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
Administration/Gestion	14	2			12	2							26	4
Direction Encadrement	10	1			5	2							15	3
Personnel Psychologique et paramédical	420	5			38	2			315	1			773	8
Personnel des Services Généraux	564	6	6	1	4	2					190	2	764	11
Personnel Socio-Educatif	613	13	64	2	216	5	25	1			53	1	971	22
Total 2025	1621	27	70	3	275	13	25	1	315	1	243	3	2549	48

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

Commentaires :

Globalement, le nombre de jours d'absence pour maladie baisse légèrement passant de 1690 à 1621. Tout comme l'année précédente, des arrêts longue maladie expliquent le nombre de jour important. Un concernant le personnel paramédical, un sur les services généraux et une personne dans la catégorie socio-éducatif.

Date de mise à jour du DUERP : 08/07/2025

6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

Choix organisationnels

L'organisation de l'établissement est conçue autour de l'accueil des résidents et du déroulement de leurs projets personnalisés.

Le fonctionnement de cette organisation repose sur la fonction éducative, sous la responsabilité de l'équipe de direction. En complémentarité, l'équipe médicale et paramédicale apporte son expertise dans le soin et l'accompagnement à la santé, au bien-être du résident. Les fonctions support sur les plans comptable, administratif et logistique garantissent au quotidien la bonne marche de l'établissement et l'accueil des résidents dans les meilleures conditions.

L'organisation du travail et la conduite de projets des équipes éducatives sont assurées par les chefs de service, appuyés par les coordinateurs sur les résidences de Perrigny et des Peyvets. Ils articulent les informations internes et externes nécessaires à l'activité de chacun des sites ; ils aménagent les moyens de mises en œuvre des accompagnements destinés aux résidents et supervisent leur réalisation.

Afin de permettre cette organisation, différentes instances sont en place :

- Les réunions pluridisciplinaires d'évaluation du projet personnalisé du résident.

Ces réunions sur chacun des sites sont mensuelles.

- Les réunions centrées sur l'organisation et le fonctionnement du service, les projets éducatifs et les accompagnements des résidents.

Ces réunions sur chacun des sites sont hebdomadaires.

- Les réunions médicales et paramédicales qui permettent hebdomadairement la transmission des informations d'ordre médical entre le médecin, l'infirmière, l'aide-soignante et le psychologue et la coordination des actions d'accompagnement à la santé. L'infirmière a également mensuellement un temps de coordination avec les AES et AS sur chacun des sites. Une fois par trimestre, l'équipe médicale est en réunion avec le directeur.

En 2025, deux réunions « santé générale » réunissant l'équipe médicale et les référents santé de chaque résidence ont été organisées.

- Les réunions de direction, animées hebdomadairement par le directeur, composées de l'assistante de direction et des chefs de service. La cadre du SAVS y participe également. Rouage essentiel de la communication et de l'échange d'informations au sein de l'établissement, ces réunions sont un lieu de décisions et de validations des orientations stratégiques qui contribuent au pilotage et à l'animation du dispositif.

Une journée de travail réunissant tous les salariés des Résidences et du SAVS s'est déroulée en juin 2025 sur le site du Cercle Laïque à Corcelles-les-Monts. Une présentation des orientations a été faite, puis le groupe VIAS a présenté les projets en cours. Après un repas partagé, la cheffe de service du SMJPM VYV3 est venue animer un temps d'échange sur les notions de tutelles, curatelles, etc.

Soutien aux pratiques

Toutes les équipes bénéficient d'un temps d'analyse de la pratique mensuel (10 séances/an).

Depuis septembre 2025, l'équipe des Peyvets qui participait aux séances d'APP avec le SAVS, a rejoint le groupe de la résidence Lamartine.

Continuité des interventions, etc.

Les réunions-métiers permettent de faire se rencontrer les professionnels du même poste en inter-sites et de mettre en réflexion et production certains sujets.

Les moniteurs-éducateurs ont remobilisé leurs compétences d'accompagnement à l'ouverture inclusive des résidents, l'organisation de sorties et événements en commun.

Les éducateurs spécialisés poursuivent la refonte du projet individualisé.

Les AMP et les aides-soignants se sont remobilisés autour des protocoles de soin. Les veilleurs de nuit ont également pu bénéficier de plusieurs réunions permettant de mieux s'actualiser sur les projets des établissements et des personnes accueillies.

Il sera important de pouvoir développer les réunions des maîtresses de maison, afin de réfléchir avec elles à une mobilisation de leurs compétences et leurs connaissances du quotidien des résidents.

Entretiens professionnels

29 entretiens professionnels ont été réalisés en 2025. L'établissement est à jour.

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
21	1 C 20 NC	11 F 10 H	Direction et encadrement (1) Administration et Gestion (1) Socio-éducatif (12) Services Généraux (6) Psychologue & Paramédical (1)	Développer la bientraitance	14	INFIPP
12	1 C 11 NC	8 F 4 H	Direction et encadrement (1) Socio-éducatif (9) Psychologue & Paramédical (2)	Des nomenclatures aux pratiques professionnelles	6,5	URIOPSS
2	2 NC	1 F 1 H	Psychologue & Paramédical (1) Socio-éducatif (1)	Accompagner la Vie Affective et Sexuelle et devenir référent	18	CREAI
1	NC	F	Socio-éducatif	Premiers Secours en Santé Mentale	14	INFIPP
3	3 NC	1 F 2 H	Socio-éducatif (1) Psychologue & Paramédical (1) Services Généraux (1)	Recyclage habilitation électrique	10,5	APAVE
1	NC	F	Administration et Gestion	Rédiger des documents en Facile A Lire et à Comprendre (FALC)	14	FORMASENS
1	C	H	Direction et encadrement	Journée d'étude régionale	7	CREAI
1	C	H	Direction et encadrement	Rentrée sociale 2025	7	URIOPSS
2	2 NC	1 F 1 H	Socio-éducatif (2)	Comment remplir un dossier MDPH	2	MDPH
36	2 C 34 NC	24 F 12 H	Direction et encadrement (1) Administration et Gestion (2) Psychologue & Paramédical (4) Services Généraux (8) Socio-éducatif (21)	Formation incendie - utilisation extincteurs	1	CHUBB
1	C	H	Direction et encadrement	Cercle des Managers	7	NEXEM
2	2 C	2 H	Direction et encadrement (2)	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

L'activité des Résidences s'inscrit dans un contexte de transformation profonde du secteur médico-social, marqué par une évolution des publics accompagnés, des attentes institutionnelles.

Tout d'abord, l'analyse des profils accueillis met en évidence une évolution significative du public. Le rajeunissement des résidents, associé à une augmentation des troubles psychiques, implique une adaptation constante des pratiques professionnelles. Ces situations, souvent fluctuantes, nécessitent des réponses individualisées, une réactivité accrue des équipes. Cette évolution confirme le passage d'une logique d'hébergement à une logique d'accompagnement global et modulable.

Par ailleurs, les parcours des personnes apparaissent de plus en plus diversifiés et non linéaires. L'établissement s'inscrit pleinement dans une dynamique de "logique de parcours", avec des entrées issues de dispositifs variés (IME, ESAT, domicile) et des sorties vers des solutions multiples (milieu ordinaire, foyers de vie, EHPAD, pensions de famille). Cette diversification implique de renforcer la connaissance des structures et de collaborer avec la MDPH afin de faciliter les mouvements.

Sur le plan organisationnel, les enjeux RH restent prégnants, notamment en lien avec les postes vacants, l'absentéisme et les besoins en montée en compétences. La complexification des accompagnements (santé mentale, addictions, vie affective et sexuelle) nécessite un renforcement des compétences et un soutien accru aux professionnels.

Enfin, les exigences croissantes en matière de qualité (évaluation HAS, RBPP, gestion des risques) structurent fortement l'activité. Elles constituent à la fois une contrainte organisationnelle et une opportunité d'amélioration continue, en favorisant la formalisation des pratiques et la participation des usagers.

Dans ce contexte, l'établissement, en lien étroit avec le SAVS et le foyer de vie Chantournelle doit poursuivre son évolution vers un modèle plus souple, coordonné et centré sur les besoins évolutifs des personnes accompagnées.

Axes de développement

L'année 2026 va être marquée par l'écriture du projet d'établissement qui devra prendre en compte ses axes de développement :

Adapter l'accompagnement à l'évolution des publics

- Renforcer les compétences des équipes sur les troubles psychiques, les conduites addictives et les jeunes.
- Développer des approches individualisées et modulables

Consolider la logique de parcours et les partenariats

- Renforcer les liens avec les acteurs sanitaires et médico-sociaux (psychiatrie, addictions, vieillissement)
- Formaliser les parcours
- Développer des solutions intermédiaires (Résidences les Peyvets, appartements diffus plus inclus, SAVS renforcé)

Favoriser la fluidité des parcours

- Poursuivre le travail sur la gestion de la liste d'attente
- Poursuivre l'Accueil temporaire et l'accueil en stage (droit à l'essai)
- Anticiper davantage les sorties et les réorientations, favoriser le droit au retour.

Poursuivre et renforcer la démarche qualité

- Finaliser les actions issues de l'évaluation HAS
- Structurer la démarche qualité et sa mise en œuvre
- Déployer une culture partagée de gestion des risques

Soutenir les ressources humaines et les compétences

- Poursuivre la politique de formation (vieillesse des personnes en situation de handicap, culture de la bientraitance)
- Améliorer l'attractivité et la fidélisation des professionnels
- Développer les espaces d'analyse de pratiques et de soutien aux équipes

Développer le pouvoir d'agir des personnes accompagnées

- Renforcer la participation des résidents (CVS, groupes de travail, pair-aidance)
- Poursuivre les actions autour de la vie affective, intime et sexuelle
- Renforcer les actions avec le groupe Epop

À Dijon, le 24/04/2026

Patrice Durovray,
Directeur Général

Pierre Lebourg,
Directeur Résidences Acodège



Etablissement financé par

**Côte
d'Or**
LE DÉPARTEMENT



www.acodege.fr

Résidences Acodège
2, place Michel Colucci
21300 Chenôve
03 45 21 89 10
residences@acodege.fr