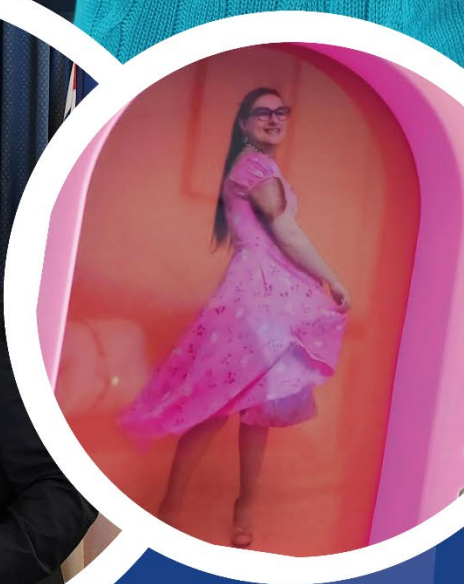


RAPPORT D'ACTIVITÉ

SAVS

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	14
3.4. SUIVI DE L'ACTIVITE	16
VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS	18
4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2024 ET 2025 – FAITS MARQUANTS	18
4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL	19
PLAN D'AMELIORATION CONTINU DE LA QUALITE	20
5.1. BILAN DES ACTIONS REALISEES EN 2025	20
5.2. ACTIONS PREVUES POUR 2026	22
RESSOURCES HUMAINES	23
6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS	23
6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES	24
6.3. SECURITE, ABSENTEISME	25
6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL	25
6.5. POLITIQUE DE FORMATION	26
ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT	28
ELEMENTS FINANCIERS 2025	31
1. RESSOURCES FINANCIERES	31
2. INVESTISSEMENTS	38

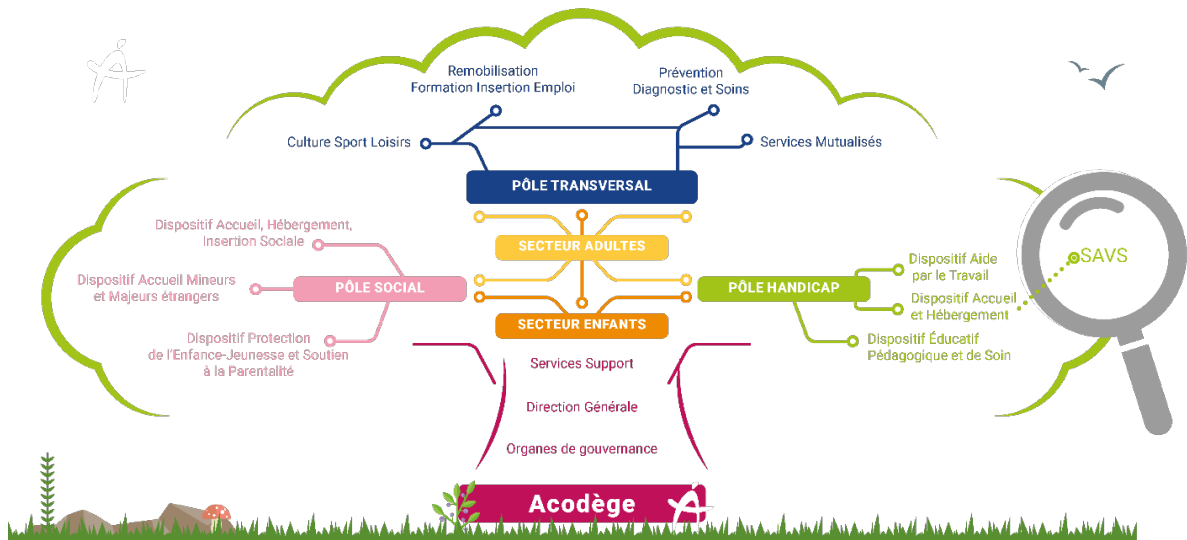
PRESENTATION DE L'ASSOCIATION GESTIONNAIRE



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 :	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
Nom du directeur :	M. Pierre LEBOURG
Mode de financement :	Département de la Côte-d'Or
Adresse administrative :	2 place Michel Colucci 21300 CHENÔVE
Adresse e-mail :	savs@acodege.fr
N° SIRET :	333 695 922 007 29
N° FINESS :	21 001 0047
Date d'arrêté de création :	Arrêté n° 94/99 du 13 juillet 1999
Date de la dernière autorisation :	Juillet 2020, augmentation de 24 places pour un effectif total de 96 places
Date de la dernière évaluation :	Octobre 2024
Dates du projet d'établissement :	2023 - 2027
Amplitude d'ouverture sur l'année (en jours) :	251 jours
Capacité de l'établissement ou du service :	96 places
Effectifs salariés au 31.12.2025	13
Nombre de bénéficiaires (source 2025)	115

2.2. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT

Le service d'Accompagnement à la Vie Sociale (S.A.V.S.) peut accompagner toute personne adulte, âgée d'au moins 18 ans, en situation de handicap, reconnue par la Maison Départementale des Personnes Handicapées et qui a un projet de vie en milieu ordinaire quelle que soit sa situation sociale et/ou professionnelle. La personne doit bénéficier d'une décision d'orientation vers un S.A.V.S. de la Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne Handicapée (CDAPH).

Le SAVS Acodège a pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie de ces personnes, par un accompagnement adapté et personnalisé favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité.

Selon la convention qui lie le SAVS Acodège au Département de la Côte-d'Or, à l'instar des deux autres SAVS qui interviennent sur le territoire côte-d'orien, le service se charge d'évaluer les demandes d'accompagnement déposées par les personnes auprès de la MDPH, dans le cadre de leur passage en Commission Départementale de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

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
de 18 à 20 ans	0	0	0
de 21 à 23 ans	8	4	3
de 24 à 26 ans	11	3	3
de 27 à 29 ans	13	0	3
de 30 à 32 ans	6	0	1
de 33 à 35 ans	3	1	1
de 36 à 38 ans	5	3	3
de 39 à 41 ans	4	1	1
de 42 à 44 ans	4	0	2
de 45 à 47 ans	2	0	1
de 48 à 50 ans	6	2	2
de 51 à 53 ans	8	3	1
de 54 à 56 ans	5	1	0
de 57 à 59 ans	4	2	2
de 60 à 62 ans	4	0	2
de 63 à 65 ans	2	0	1
de 66 à 68 ans	3	0	1
Total	88	20	27

TOTAL / SEXE	EFFECTIF		ADMISSIONS		SORTIES ANNEE	
	PRESENT N-I		ENTREES N		N	
	H	F	H	F	H	F
	44	44	10	10	17	10
Total H/F	88		20		27	

Commentaires :

L'année 2025 aura été une année riche en mouvements, nous avons enregistré un nombre de départs supérieur au nombre d'admissions. Cet écart s'explique par la concentration des départs sur la fin de l'année (en écho : difficulté pour admettre les futurs entrants par manque de disponibilités des intéressés).

Nous noterons la parité parfaite au 31 décembre !

Liste d'attente

LISTE D'ATTENTE au 31.12.2025

NOMBRE	DELAI MOYEN D'ATTENTE
49	18 MOIS

Commentaires :

Un travail a été engagé avec la MDPH pour réfléchir sur la poursuite des évaluations préalables à l'admission. Il a été conclu, en accord avec nos homologues de VYV3 et EHCO, de la suppression de ces évaluations.

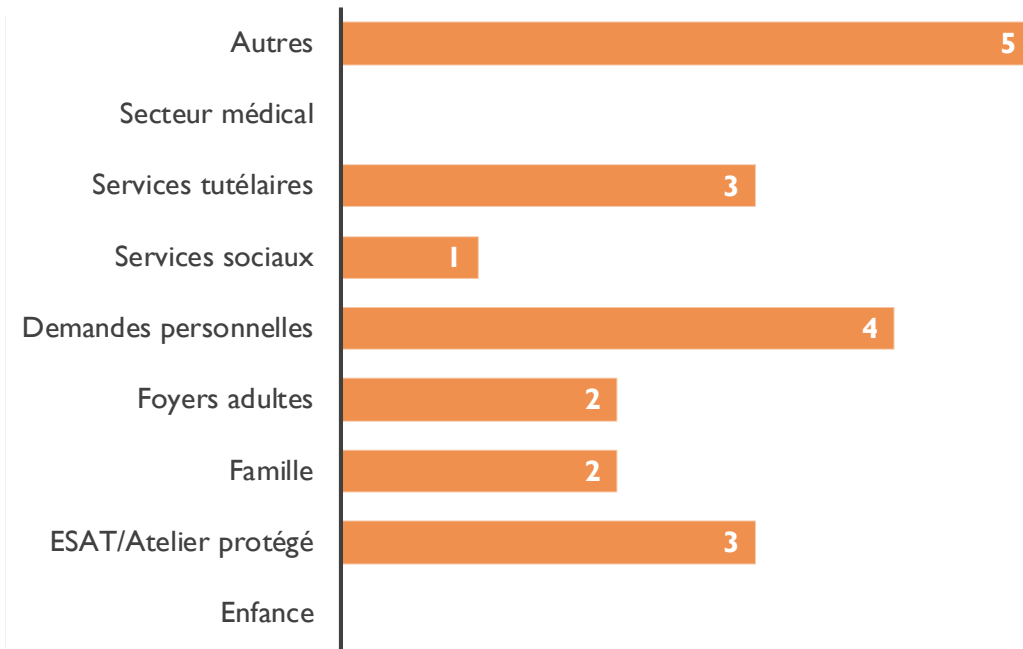
Désormais, les personnes seront orientées avec une notification pour admission d'une durée de 5 ans. La procédure d'admission va être réécrite en lien avec cette évolution des pratiques.

La question de la durée d'attente ne sera pas résolue avec cette modification de fonctionnement mais le temps qui était dédié à ce travail préalable sera désormais reporté au bénéfice des personnes accompagnées.

Répartition des personnes bénéficiant d'une mesure de protection /

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

Origine des demandes DES NOUVEAUX ENTRANTS

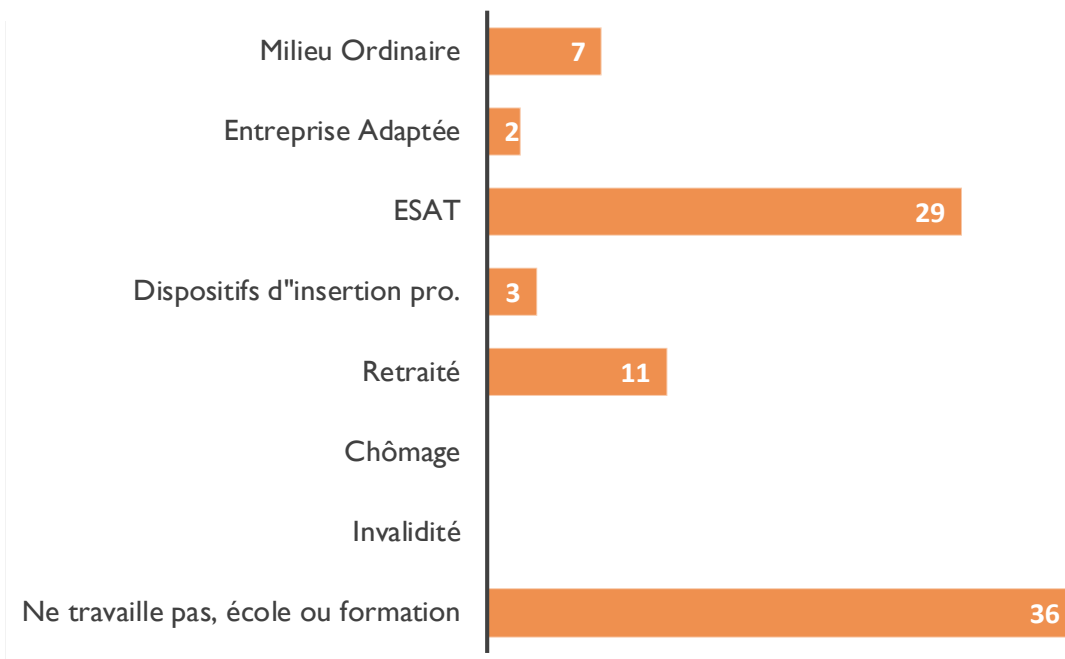


Commentaires :

Dans l'item « autres », nous retrouvons :

- 3 orientations depuis le PCPE Optiste bleu
- 1 orientation depuis le SAIP
- 1 orientation directe de la MDPH

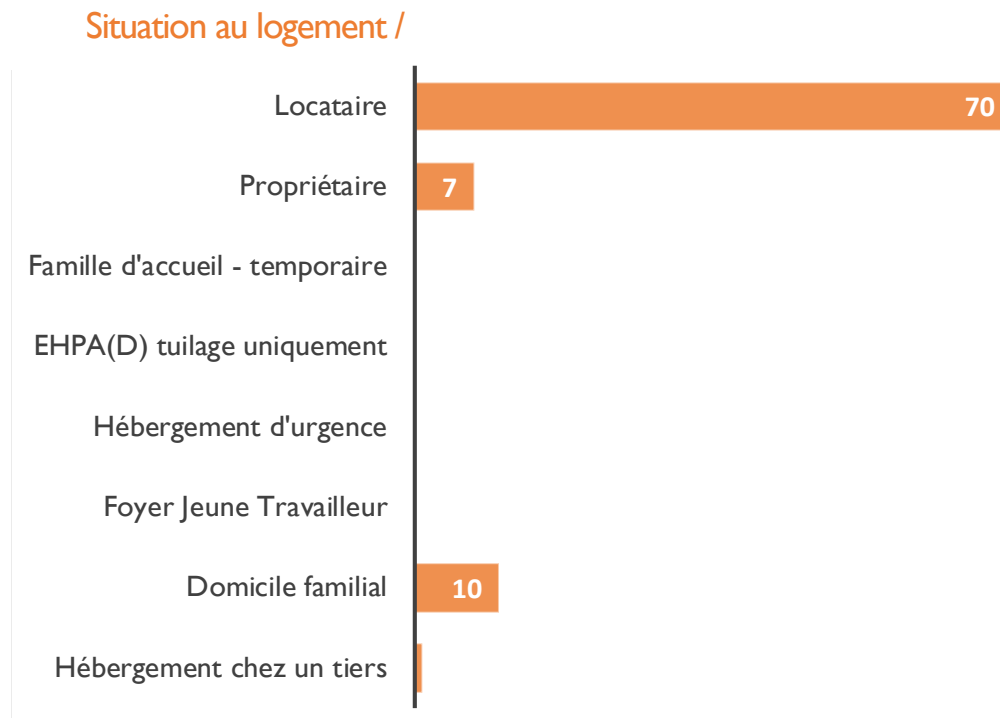
Situation au travail :



Commentaires :

53 % de l'effectif du SAVS sont sans activités professionnelles, cette absence de lieu d'exercice professionnel peut provoquer un renforcement du sentiment de solitude et d'absence de liens sociaux.

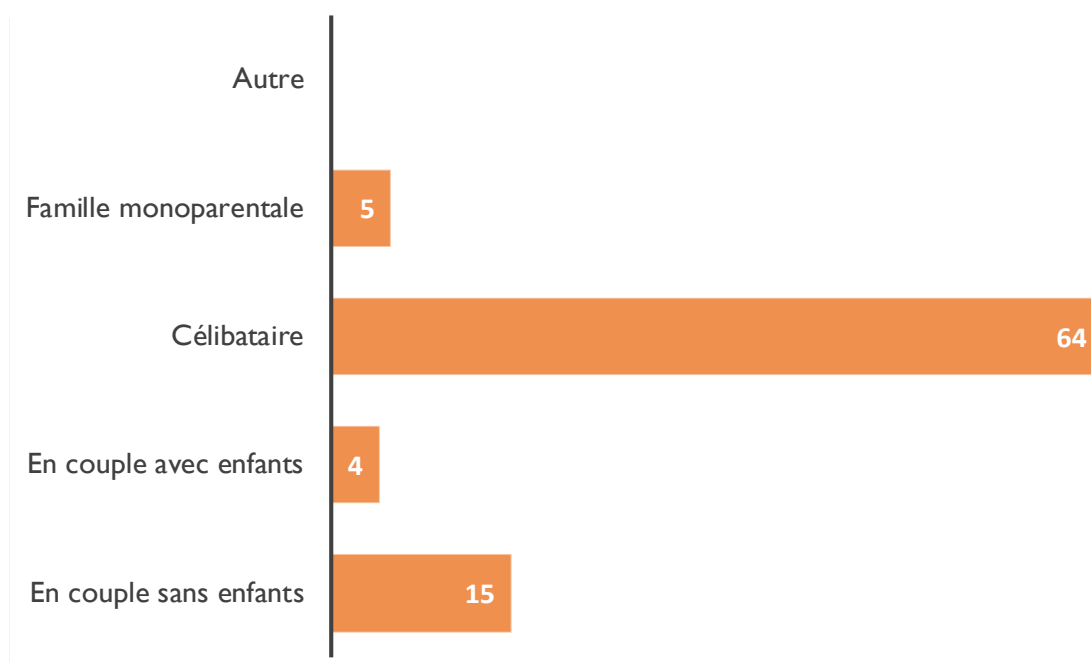
Cette absence d'activité professionnelle réduit de fait le partenariat et la collaboration dans la conduite du projet personnalisé.



Commentaires :

11% du public SAVS vivent en famille, nous envisageons de former les professionnels sur ce sujet spécifique : le travail avec les familles.

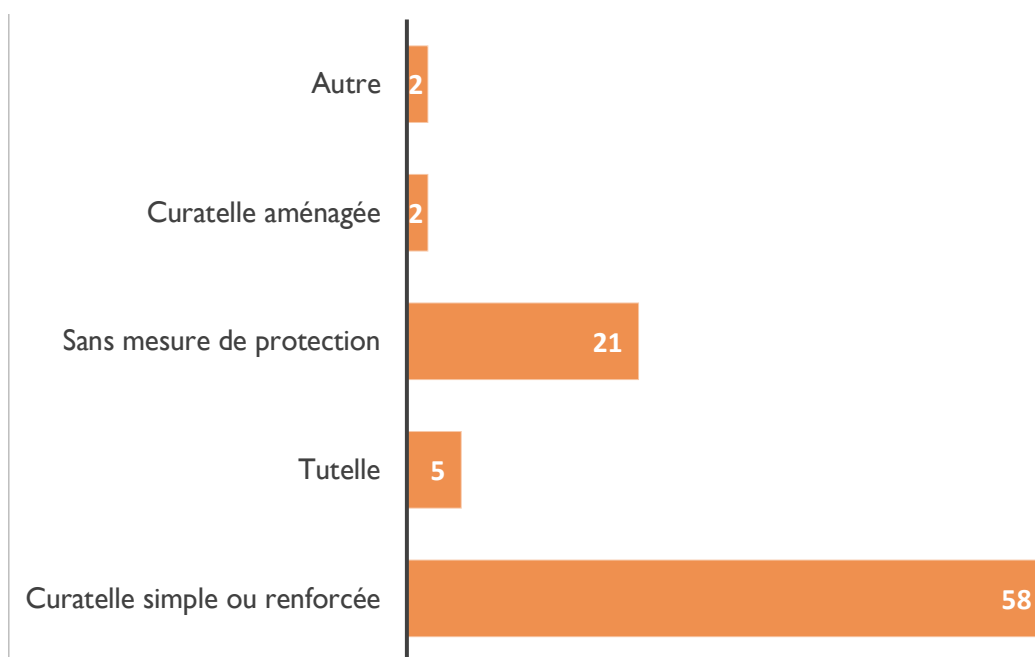
Situation familiale /



Commentaires :

Le SAVS accompagne des parents et leurs enfants présents ou non au domicile. Nous avons développé un réseau de partenaires spécifique à l'accompagnement et au soutien à la parentalité.

Situation juridique /



Commentaires :

La proportion de personnes sans accompagnement budgétaire et financier exercé par une mesure de protection représente environ 25%,

En l'absence de représentants légaux, l'éducateur référent doit prendre en compte dans son accompagnement éducatif, le soutien à la gestion budgétaire et administrative de la personne accompagnée.

3.2. PROVENANCE ET ORIGINE GEOGRAPHIQUE :

(Source tableau de bord indicateurs ANAP)

	Effectif au 31.12.2023
En provenance du domicile ou du milieu ordinaire	7
En provenance d'un Etablissement de santé	0
En provenance d'un Etablissement ou service médico-social	13
Autre provenance que domicile/milieu ordinaire/ES/ESMS	0
Provenance non connue	0

Commentaires :

Le SAVS Acodège est un service connu et repéré par les acteurs du social et du médico-social, les orientations restent majoritairement en provenance des ESMS.

Origine géographique – Répartition

DEPARTEMENTS	EFFECTIF PRESENT N-I	ADMISSIONS N	SORTIES N
Côte-d'Or (dont mineurs/majeurs non accompagnés)	88	20	27
Départements de Bourgogne-Franche-Comté (Hors Côte-d'Or) soit 25,39,58,70,71,89,90			
Départements limitrophes (52-10)			
Autres départements			
Etranger			
TOTAL	88	20	27

Parcours scolaire et de formation pour les nouveaux entrants

ADMISSIONS ENTREES

Scolarité générale et adaptée (MFR, Education Nationale, SEGPA...)	
Scolarité spécialisée, Médico-Sociale, (IME, ITEP, ULIS...)	1
Accueil de jour	
Activité professionnelle (Contrat de travail, service civique)	8
Dispositif de remobilisation (garantie jeune, stage, chantiers éducatifs...)	3
Sans activité (plus de 16 ans)	8
Déscolarisé (plus de 16 ans)	
TOTAL	20

Commentaires :

En 2025, plus de 55% des personnes admises au SAVS Acodège possèdent une activité professionnelle ou sont dans une démarche de formation. *A contrario*, 45% sont sans activité ou emploi.

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	2	0
Hospitalisation	0	0	0
Retour domicile ou milieu ordinaire avec ou sans accompagnement par un Service médico-social	0	15	0
Réorientation vers un autre ESMS (*) précisez (ESAT, Foyer de Vie, FAM, MAS, autres...)	0	1	0
Sortie vers une autre destination	0	1	0
Sortie définitive (hors accompagnement ou hébergement temporaire, consultation ponctuelle et interruption ou sortie temporaire)	0	8	0
TOTAL	0	27	0

Commentaires :

En 2025, on observe une réorientation vers un Ehpad à la demande de la personne et une personne est allée vivre en résidence séniors (autre destination).

Pour les 8 sorties dites “sèches”, les personnes accompagnées ont fait le choix de stopper leur projet, le besoin de rupture avec l'éducatif est souligné.

Les personnes avec un parcours institutionnel, choisi ou non, ont parfois besoin de vérifier par eux-mêmes leur niveau d'autonomie et donc de faire ce choix d'être seuls face à leur chemin de vie.

La liberté d'aller et venir sur le SAVS Acodège est un vrai plus dans les modalités d'accompagnement, la personne fait valoir son choix et le service laisse la possibilité du retour durant la période de droit ouvert.

Ces ruptures sèches avec le SAVS Acodège sont en partie la raison de la baisse d'activité en fin d'année enregistrée par le SAVS en 2025. Ces départs, non programmés, ne nous ont pas permis d'ajuster nos accueils. De plus nous avons laissé une porte ouverte aux retours car parfois, la rupture un peu brutale est aussi un moyen pour les personnes de pouvoir revenir plus tard avec l'expérience de l'absence d'accompagnement.

Durée de séjour ou d'accueil :

	NOMBRE D'USAGERS
moins de 3 mois	3
de 3 à 6 mois inclus	1
de 6 mois à 1 an inclus	1
de 1 an à 18 mois inclus	2
de 18 mois à 2 ans inclus	2
de 2 à 3 ans inclus	3
de 3 à 4 ans inclus	2
de 4 à 5 ans inclus	3
de 5 à 10 ans inclus	6
de 10 à 20 ans inclus	3
plus de 20 ans	1
TOTAL	27

Commentaires :

Le travail conduit pour réduire les durées d'accompagnement a permis cette année de proposer 4 sorties pour des personnes ayant plus de 10 ans d'accompagnement.

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)

1906	jours d'accompagnement
------	------------------------

(source tableau de bord indicateurs ANAP)

Commentaires :

La moyenne d'accompagnement au SAVS est de 5 ans, ce chiffre nous renseigne sur le temps nécessaire pour construire et finaliser un projet.

Le travail sur l'autonomie nécessite la mise en œuvre d'une organisation, la construction de repères, l'étaiyage si besoin avec les acteurs de la vie quotidienne, et surtout le travail sur la confiance en soi.

Tableau récapitulatif

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

Présence des bénéficiaires au 31.12.2024	95
Nombre d'entrées réalisées en 2025	20
Nombre de sorties réalisées en 2025	27
Effectif total bénéficiaires au 31.12.2025	88
Nombre de bénéficiaires accueillis au cours de l'année 2025	115
dont usagers entrés en N et sortis en N	3
Origine géographique	Région Bourgogne-Franche-Comté
	Hors région
Age moyen au 31.12.2025	39,7
Durée moyenne d'accueil	1906
Liste d'attente au 31.12.2025	49

3.4. SUIVI DE L'ACTIVITE

année	capacité		jours d'ouverture	activité 100 % théorique	activité retenue au BP	activité réelle	écart		Taux d'occupation réalisé / théorique
	autorisé e	installée au 31.12					jours	%	
n-2 2023	96	98	251	24 096	24 598	24 598	0	0,00%	102,08%
n-1 : 2024	96	99	253	24 288	24 288	24 988	700	2,88%	102,88%
n : 2025	96	93	252	24 192	23 436	23 436	0	0,00%	96,88%
moyenne des 3 ans	96	97	252	24 192	24 107	24 341	233	0,97%	100,61%

Commentaires :

Sur l'année 2025 nous avons enregistré un nombre plus conséquent de départs que d'entrées. Cet écart s'explique par des arrêts non anticipés pour 7 personnes, nous avons dû ensuite

composer avec les disponibilités des futurs entrants et les impératifs calendaires des professionnels.

Ce taux d'activité de 97% reste un indicateur positif compte tenu du volume d'accompagnement porté par les professionnels de terrain. L'année 2025 a été riche en situations délicates demandant également du temps et de la réactivité.

Dans l'effectif de 2025, nous comptabilisons 88 personnes physiques mais 93 accompagnements réalisés car 5 personnes présentent des lésions cérébrales (une personne cérébralisée est comptabilisée comme 2 accompagnements).

VIE DE L'ETABLISSEMENT - FAITS MARQUANTS



4.1. EVOLUTIONS SIGNIFICATIVES ENTRE 2024 ET 2025 – FAITS MARQUANTS

- Depuis de nombreux mois les 3 SAVS et les 2 SAMSAH du territoire ont travaillé avec la MDPH sur la conduite des évaluations préalables à l'admission. Ce travail a été complété par une expérimentation sur le SAVS EHCO de Beaune : l'admission directe sans évaluation initiale.
- La combinaison des différents éléments : le retour positif de l'expérimentation, les données chiffrées sur les listes d'attente, la temporalité entre l'évaluation et l'admission et l'absence de financement pour la pérennisation de cette évaluation ; ont conduit la MDPH à acter la fin des évaluations et à l'édition de notifications directes pour des admissions d'une durée de 5 ans. Dès janvier 2026, ce nouveau processus d'accueil sera réalisé.
- Les professionnels de l'équipe ont été sollicités pour partager leur expérience en lien avec l'évaluation HAS. Ils ont ainsi rencontré les équipes du SAIP et de l'IME
- Le travail sur le DUI s'est déployé, les professionnels sont dans un niveau de maîtrise satisfaisant.
- Léna a réalisé son stage de pair aidant au SAVS, elle a pu mettre en lumière les besoins existants dans ce domaine sur le service et surtout la complémentarité entre la pair-aidance et le soutien éducatif.
- Cette année 2025 se sera conclue par la conduite d'un accompagnement dirigé vers l'aide à mourir. Le SAVS Acodège a accompagné une jeune femme dans l'ensemble de ses démarches et volontés en lien avec son suicide assisté en Suisse. Ce choix de fin de vie précoce nous a permis de réfléchir à ce sujet particulier. Une formation sur le deuil a été proposée à l'ensemble de l'équipe et à des collègues du SAVS de Beaune et du SAMSAH.
- En collaboration avec l'Espace Socioculturel, le SAVS Acodège rencontre les maisons d'éducation populaires de l'agglomération dijonnaise. Cette démarche de rencontres

partenariales vise à élargir notre réseau de professionnels dans la dimension vie sociale et possiblement à réduire l'isolement des personnes que nous accompagnons.

4.2. MANIFESTATIONS ET EVENEMENTIEL

Une réunion de présentation des outils loi 2002-2 aux nouveaux arrivants a été organisée en présence de personnes accompagnées.

L'objectif étant de faire participer les personnes déjà accompagnées pour transmettre leur expérience, leur savoir sur le fonctionnement du SAVS. La pair-aidance a bien fonctionné sur ce temps et les échanges ont été nombreux. Nous avons eu l'agréable sensation que nous n'étions pas « très utile » sur ce moment-là !

Le groupe "la vie du SAVS" a été dissout à la demande des participants ; à ce jour nous n'avons pas d'autre personne souhaitant se mobiliser sur ce groupe.

Des groupes de paroles, de gestion des émotions ont été organisés par la psychologue du service. Ces temps de travail ont rencontré un franc succès.

PLAN D'AMÉLIORATION CONTINU DE LA QUALITE

5.1. BILAN DES ACTIONS REALISEES EN 2025



La démarche qualité du SAVS Acodège s'appuie sur différents piliers :

- Des réunions qualité, lors de certaines réunions d'équipe. Tous les salariés participent.
- Une sensibilisation régulière des équipes aux RBPP dans le cadre des réunions.
- L'exploitation des Evénements Indésirables : peu de plaintes et réclamations dans ce service. 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 sur 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	Etat fin 2025
2.2.2	Les professionnels respectent la dignité et l'intégrité de la personne accompagnée	4	Inclure un item "dignité et intégrité" dans le RF	Cheffe de Service	La révision du RF doit être finalisé pour le futur projet de service
2.2.3	Les professionnels respectent la vie privée et l'intimité de la	3	À intégrer dans le projet de service.	Cheffe de Service	La réécriture du projet de service se déroulera en 2027,

	personne accompagnée				
2.2.4	Les professionnels respectent la liberté d'opinion, des croyances et de la vie spirituelle de la personne accompagnée	3	À intégrer dans le RF via un item	Cheffe de Service	La révision du RF doit être finalisé pour le futur projet de service
2.2.5	Les professionnels respectent le droit à l'image de la personne accompagnée	3	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	Lors de prise de vue, la cheffe de service édite et fait signer les droits à l'image correspondant
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 le service.	Directeur	En cours
3.12.1	L'ESSMS organise le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations	3	Revoir la procédure "plaintes et réclamations" : Amélioration du recueil, Création d'un tableau de suivi des plaintes et optimiser la communication aux parties prenantes ainsi que les actions correctives.	Directeur et Cheffe de Service	Démarche finalisée, les documents vont être présentés en COPIL Qualité avant diffusion.
3.12.2	L'ESSMS communique sur le traitement des réclamations et des plaintes auprès des parties prenantes	2			
3.12.3	Les professionnels analysent les plaintes et les réclamations en équipe et mettent en place des actions correctives	3			
3.13.1	L'ESSMS organise le recueil et le traitement des événements indésirables	2	Revoir globalement la procédure existante de la gestion des EIG.	Directeur et Cheffe de Service	Démarche finalisée, les documents vont être présentés en COPIL Qualité avant diffusion.
3.13.2	L'ESSMS communique	3			

	sur le traitement des évènements indésirables auprès des parties prenantes				
3.13.3	Les professionnels déclarent et analysent en équipe les évènements indésirables et mettent en place des actions correctives	3			
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	Démarche finalisée, les documents vont être présentés en COPIL Qualité avant diffusion.
3.12.2	L'ESSMS communique son plan de gestion de crise en interne et en externe	1			

5.2. ACTIONS PREVUES POUR 2026

- Finaliser les actions correctives faisant suite à l'évaluation HAS (voir tableau ci-dessus)
- Modifier nos différents documents en fonction de l'évaluation (projet de service, règlement de fonctionnement)
- Mise en place du questionnaire de satisfaction.
- Renforcer les réponses en s'appuyant sur le service qualité associatif.

RESSOURCES HUMAINES



6.1. EFFECTIFS ET FONCTIONS

Les ETP

Nombre d'ETP total retenus au budget 2025	7.25
Nombre d'ETP réels présents au 31.12.2025	7.25
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	1.10
Nombre de personnes physiques au 31.12.2025	13

Répartition des effectifs par fonction

Nombre d'ETP réels au 31.12.2025 :

Direction/Encadrement	1,1
Administration/Gestion	0,5
Socio-éducatif	5,5
- Dont éducateur spécialisé	5,5
Paramédical	0,15
- Dont psychologue	0,15
TOTAL ETP REEL 31.12.25	7,25

Une professionnelle, éducatrice spécialisée, est en mise à disposition sur le SAMSAH VYV3 à hauteur de 0.50 ETP.

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	100%

6.2. STAGIAIRES, SERVICES CIVIQUES

Stagiaires gratifiés	
Stagiaires non gratifiés	3
Services civiques	
TOTAL	3

Le SAVS Acodège a accueilli 2 élèves de 3^{ème} pour effectuer leur stage “découverte en entreprise” pour une durée d’une semaine sur le mois de décembre. Ces deux collégiens se

sont orientés vers le SAVS Acodège car ils l'avaient repéré comme une structure de leur quartier d'habitation.

Nous avons été sollicités pour un stage de professionnalisation dans le cadre de la formation de pair-aidant délivrée à l'IRTESS. Léna, stagiaire a été préalablement accompagnée par notre service. Elle a ainsi souhaité pouvoir exercer son savoir expérientiel en direction du public SAVS Acodège. Cette expérience confirme le bénéfice de pouvoir compléter l'équipe éducative par la fonction de pair-aidant.

6.3. SECURITE, ABSENTEISME

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

	Maladie (dont maladie professionnelle)		Autres absences *		Congé parental		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
Administration/Gestion	12	1	9	1			21	2
Direction Encadrement	16	1					16	1
Personnel Psychologique et paramédical					315	1	315	1
Personnel Socio-Educatif	48	4	7	2			55	6
Total 2025	76	6	16	3	315	1	407	10

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

Commentaires :

Le nombre de jours d'absence pour maladie a légèrement augmenté, passant de 22 à 76 jours. La forte augmentation du total 2025 s'explique par un congé parental.

Date de mise à jour du DUERP : 18/11/2025

6.4. L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

Choix organisationnels

Deux temps de réunion sont programmés toutes les semaines :

- Les lundis de 14h00 à 15h30, toute l'équipe participe à une réunion organisationnelle afin d'échanger sur les informations diverses à l'interne et externe à l'association.

- Les jeudis de 14h00 à 16h00, une réunion clinique réunie l'équipe pluridisciplinaire pour étudier les situations des personnes dont les bilans annuels vont être réalisés et les situations qui peuvent interroger les travailleurs sociaux.

Une fois par mois, la réunion est raccourcie car l'APP a lieu de 15h15 à 17h15

Soutien aux pratiques

L'équipe bénéficie d'une séance d'APP par mois de 2 heures.

Continuité des interventions, etc.

Le service est ouvert tout l'année de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 19h00 sauf les week-ends et jours fériés. Les temps de congés des travailleurs sociaux sont organisés en équipe afin de maintenir un accompagnement dispensé par le service lors de ces temps d'absence auprès des personnes accompagnées. Il est à noter que chaque professionnel a les informations nécessaires pour intervenir auprès de chaque personne accompagnée.

Concernant l'encadrement, en l'absence de la Cheffe de Service, le Directeur se rend disponible et si celui-ci est également absent, les cadres des Résidences sont en mesure d'apporter leur soutien.

Entretiens professionnels

En 2025, 3 EIP ont été réalisés.

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
7	1 C 6 NC	6 F 1 H	Direction et encadrement (1) Socio-éducatif (6)	Le professionnel face au deuil	7	INFIPP
1	C	F	Direction et encadrement	Développer la bientraitance	14	INFIPP
1	C	H	Direction et encadrement	Journée d'étude régionale	7	CREAI
1	C	F	Direction et encadrement	Conférence santé mentale	7	INFIPP
1	NC	F	Administration et Gestion	Rédiger des documents en Facile A Lire et à Comprendre (FALC)	14	FORMASENS
1	NC	F	Administration et Gestion	Sécuriser la gestion des contrats à durée déterminée	7	NEXEM
7	1 C 6 NC	6 F 1 H	Direction et encadrement (1) Socio-éducatif (4) Administration et Gestion (2)	Formation incendie - utilisation extincteurs	1	CHUBB
1	C	F	Direction et encadrement	Séminaire des chefs de service de l'Acodège : Coursus management	14	DIPSO'S Management
1	C	H	Direction et encadrement	Séminaire des directeurs et directeurs adjoints de l'Acodège : Coursus management	14	DIPSO'S Management

ANALYSE, AXES DE DEVELOPPEMENT



Analyse prospective

L'année 2025 confirme la solidité du fonctionnement du SAVS Acodège, avec un taux d'activité élevé et une mobilisation constante des professionnels au service des personnes accompagnées.

L'analyse de l'activité met en évidence un déséquilibre entre les entrées et les sorties, marqué par une augmentation des départs non anticipés, notamment en fin d'année. Ces « sorties sèches », souvent à l'initiative des personnes accompagnées, traduisent à la fois leur besoin d'expérimentation de l'autonomie et une forme de distanciation vis-à-vis de l'accompagnement. Si ces situations s'inscrivent dans le respect du libre choix des personnes, elles complexifient néanmoins la gestion de l'activité et la régulation des admissions.

Par ailleurs, la suppression des évaluations préalables à l'admission, actée en lien avec la MDPH et les autres opérateurs, constitue une évolution importante pour le service. Cela devrait permettre une meilleure gestion de la liste d'attente et devrait libérer du temps d'accompagnement.

Les caractéristiques du public accompagné confirment des besoins importants en matière de lien social et d'insertion. La proportion significative de personnes sans activité professionnelle, conjuguée à des situations d'isolement, renforce le rôle du SAVS en tant qu'acteur de soutien à la participation sociale et à l'inclusion dans la cité.

Les pratiques professionnelles connaissent également des évolutions notables, avec le développement du dossier informatisé de l'utilisateur, le travail sur la pair-aidance. Ces dynamiques traduisent une transformation des modalités d'accompagnement vers des approches plus participatives et complémentaires.

Enfin, la démarche d'amélioration continue de la qualité, bien engagée, reste à consolider, notamment en matière de gestion des risques, de traitement des événements indésirables et de formalisation des procédures.

Axes de développement

- Structurer l'accueil et anticiper les sorties

Dans un contexte de suppression des évaluations préalables, le service doit revoir son processus d'amission. Nous devons aussi mieux anticiper les sorties afin d'éviter les sorties non-prévues.

- Développer des actions favorisant l'inclusion sociale et professionnelle

Au regard des situations d'isolement observées, le SAVS Acodège a vocation à renforcer son action en matière de soutien à la participation sociale. Cela passe par le développement de partenariats avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion, mais également par la mise en place d'actions collectives favorisant le lien social, l'expression et la valorisation des compétences des personnes accompagnées.

- Consolider les pratiques participatives et la pair-aidance

Les expériences menées en 2025 ont mis en évidence l'intérêt de la pair-aidance et de l'implication des personnes accompagnées dans la vie du service. Il s'agira de structurer et de pérenniser ces démarches, afin de renforcer le pouvoir d'agir des personnes et de faire évoluer les pratiques professionnelles vers davantage de co-construction.

- Poursuivre le renforcement des compétences des professionnels

L'évolution des profils accompagnés et la complexification de certaines situations nécessitent un renforcement ciblé des compétences des équipes, notamment dans les domaines du travail avec les familles, de la santé mentale.

- Poursuivre et renforcer la démarche qualité

La finalisation des actions engagées à la suite de l'évaluation HAS constitue un enjeu prioritaire. Le renforcement des outils de suivi, la formalisation des procédures permettront de rendre plus efficiente cette démarche qualité.

- Poursuivre le développement du dispositif d'accès au logement

La démarche favorisant l'accès au logement créé depuis 3 années a démontré son efficacité. Avec davantage de temps de coordination, cela permettrait une plus grande diversité de réponse et ainsi davantage de proposition adaptée aux personnes accompagnées.

À Dijon, le 24/04/2026

Patrice Durovray,
Directeur Général

Pierre Lebourg,
Directeur SAVS Acodège



Service financé par

**Côte
d'Or**
LE DÉPARTEMENT



www.acodege.fr

Service d'Accompagnement à la
Vie Sociale (SAVS)
2, place Michel Colucci
21300 CHENÔVE
03 80 35 24 65
savs@acodege.fr

