

**INTERNAT**

EEP Château d'Angleterre – rue du Château d'Angleterre –

67800 BISCHHEIM

Pôle Protection de l'Enfance

1. EDITORIAL

Malgré un contexte général qui reste tendu en Protection de l'Enfance, les choses avancent concrètement pour notre établissement.

En 2022, notre établissement a initié un outil de pilotage visant à améliorer l'encadrement et le suivi de nos pratiques éducatives. Ce dispositif a été consolidé tout au long de l'année 2023 et 2024 par la création de référentiels et par une élaboration collective autour des enjeux éducatifs. Cet effort collaboratif a été motivé par la nécessité d'adresser certaines difficultés rencontrées par l'établissement, avec pour objectif de revenir aux principes fondamentaux de notre profession. Nous cherchons ainsi à renforcer notre engagement envers une éducation de qualité, centrée sur les besoins des jeunes et les valeurs de notre métier.

La difficulté de recruter du personnel éducatif représente effectivement un véritable défi pour les structures d'accompagnement. Le recours à des éducateurs intérimaires,

bien qu'il puisse sembler être une solution temporaire, engendre plusieurs problèmes notamment celui de la continuité et de la stabilité dans les équipes éducatives qui sont essentielles pour établir une relation de confiance avec les bénéficiaires.

En novembre, une salle de repos et de loisirs, comprenant des installations de billard, de baby-foot, télé et des ordinateurs, console de jeu, bibliothèque a été inaugurée. Ce projet est le résultat de nombreuses heures de travail de l'équipe éducative, en collaboration avec les jeunes et le personnel technique. Un règlement intérieur clair, accompagné de créneaux horaires adaptés, permet aux jeunes de bénéficier pleinement de cet espace.

**2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES**

L'EEP Château d'Angleterre accueille dans son service internat des jeunes hommes de 12 à 18 ans dans le cadre d'une mission de protection de l'enfance. Ceux-ci sont majoritairement hébergés au sein de l'établissement et sont accompagnés au quotidien par une équipe pluridisciplinaire pour garantir la prise en compte de leurs besoins éducatifs et soutenir leur développement physique, affectif, intellectuel et social. Il existe 36 places d'internat.

La diminution des déviances commises par les jeunes déjà évoquées en 2023 se confirme en 2024

En concertation avec la CEA, la DTPJJ et l'Association, l'agrément de l'EEP Château d'Angleterre est revu en 2024. Cette révision inclut une diminution de l'âge d'accueil des jeunes, qui sera désormais fixé à 11 ans, ainsi que la suppression des prestations relatives à l'accueil de jour et au suivi famille. L'application de ces changements sera effective à partir de 2025.

L'ACTIVITE

	2022	2023	2024
AGREMENT*	46	46	46
JOURNEES THEORIQUES	16160	16160	14598
JOURNEES PREVISIONNELLES	14470	14470	13897
JOURNEES REALISEES	13886	11279	9419
EFFECTIF AU 31 DECEMBRE	41	30	29
TAUX D'OCCUPATION	85,93%	69,80%	64,52%
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	95,96%	77,95%	67,78%
NBRE DE BENEFICIAIRES SUIVIS DANS L'ANNEE	72	61	58

MOUVEMENTS (ADMISSIONS ET SORTIES)

AGE DES BÉNÉFICIAIRES (à l'entrée)

TRANCHES D'AGE	Pas l'âge	10 - 12 Ans	13 - 15 Ans	16 - 18 Ans	+ de 18 Ans	TOTAL
FILLES	/	/	/	/	/	/
GARCONS Internat	1	3	12	12	/	28
GARCONS Externat	/	/	/	/	/	/
Conv. Exceptionnelle	/	/	1	/	/	1
SUIVI FAMILLE	/	/	/	/	/	/
TOTAL JEUNES ADMIS	En nombre 1	3	13	12	/	29
	En %	3,45 %	10,34 %	44,82 %	41,39 %	100 %

AGE DES BÉNÉFICIAIRES (à la sortie)

TRANCHES D'AGE	Pas l'âge	10 - 12 Ans	13 - 15 Ans	16 - 18 Ans	+ de 18 ans	TOTAL
FILLES	/	/	/	/	/	/
GARCONS Internat	1	2	7	15	2	27
GARCONS Externat	/	/	/	/	/	/
Conv. Exceptionnelle	/	/	/	/	/	/
SUIVI FAMILLE	/	/	/	/	/	/
TOTAL JEUNES ADMIS	En nombre 1	2	7	15	2	27
	En %	3,70	7,41	25,93	55,55	7,41
						100 %

DUREE DE SÉJOUR :

Durée	Nombre de jeunes
- de 1 MOIS (Mise à pied)	9
1 à 6 MOIS	2
6 à 12 MOIS	2
12 à 24 MOIS	8
24 à 36 MOIS	3
+ de 36 MOIS	3
TOTAL	27

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie de l'établissement

Un référent de parcours nommé en 2024 a pour mission essentielle d'accompagner les salariés et les services au sein de l'établissement. Il joue un rôle clé dans l'intégration des nouveaux arrivants en leur fournissant des informations, des conseils et un soutien personnalisé. Ce professionnel est également un interlocuteur privilégié pour aider à la prise en charge des situations complexes, en apportant son expertise et ses connaissances.

En plus de son rôle de soutien, le référent de parcours aide à la rédaction de documents indispensables, tels que des rapports, comptes rendus de réunions. En collaborant étroitement avec les différentes équipes, il facilite la circulation de l'information et le partage des bonnes pratiques, contribuant ainsi à l'amélioration continue de la qualité des services offerts.

En 2024, un total de 10 camps a été organisé, offrant aux jeunes l'opportunité de vivre des expériences enrichissantes extra-muros. Chaque jeune a eu la chance de s'inscrire à plusieurs séjours, favorisant ainsi l'échange culturel et l'apprentissage de nouvelles compétences. En sortant de leur environnement habituel, les jeunes ont l'opportunité de rencontrer d'autres personnes, d'explorer des activités variées, et de sortir de leur zone de confort, ce qui peut contribuer à leur épanouissement.

3.2 Focale sur l'action de l'établissement dans le domaine de la continuité et fluidité des parcours des usagers

L'année 2024 est marquée par l'augmentation significative du nombre de jeunes scolarisés. En effet 80% sont dans une situation de scolarité à temps plein ou de façon séquentielle. Certains d'entre eux ont fait face à des longs temps de ruptures scolaires. Ainsi pour que la transition soit la plus sécurisante possible pour les jeunes, l'enseignante scolaire rattachée à l'éducation nationale ainsi que le référent du parcours scolaire ont renforcé le partenariat avec les établissements scolaires : réunions formelles dans les collèges et lycées mais aussi au sein de l'E.E.P, mises en place de réunions de concertation autour de la situation des jeunes, participation et présence aux temps formels des établissements scolaires et accompagnement des jeunes aux portes ouvertes des lycées.

L'année 2024 a également vu la mise en place formelle des projets personnalisés d'accompagnement. Véritable moteur de l'accompagnement éducatif, ce document a été élaboré dans une démarche de co-construction. Le projet personnalisé fait le lien entre les différents professionnels, les différents services mais aussi avec la famille. Cela met en exergue les besoins, les attentes et les demandes des bénéficiaires. On assure ainsi une cohérence dans l'accompagnement : on adapte notre accompagnement et non l'inverse. Le projet personnalisé permet de prendre en

MOUVEMENTS (ENTREES-SORTIES-EN COURS)

ADMISSIONS - PROVENANCE	NOMBRE	SORTIES - MOTIF DE SORTIE	NOMBRE
Confiés par le Foyer de l'Enfance	5	Réorientation : - Foyers / Lieux de vie : - Foyer Notre Dame - Foyer de l'Adolescent - Le Neuhof	3
MECS et autres établissement - Le Neuhof - Foyer de l'adolescent - La ferme - Foyer Oberholz	4	Fin PEC / OPP / PJJ : - Retour en famille - Retour en famille + internat scolaire - Majorité (autonomie) Majorité (retour famille)	8
Confiés au titre de l'Ord. du 2 février 45	/	Main levée	/
Changement de forme de placement (CER/CEF)	2	Retour à l'ASE	2
AEMO - Famille - Famille d'accueil - Tiers de confiance - Lieu de vie	3	Fugues <i>Changement de service : - passage service Jeune Majeur</i>	2 1
- Mises à pied / à l'abri - Accueils d'urgence	11	- Fin mises à pied / à l'abri - Fin Accueils d'urgence	8
<i>Changement de service : 1 arrivée du service MIE</i>	1	Placement judiciaire : - CER Climent	1
Séjour de rupture/remobilisation	3	Séjour de rupture/remobilisation	2
TOTAL	29	TOTAL	27

compte la singularité de chaque jeune et de définir les modalités d'accompagnement en fonction des besoins et des problématiques de chacun. Ainsi des temps de rencontres de projets personnalisés se sont tenus avec la participation des jeunes et aussi de leur parent (quand cela était possible) afin de définir au mieux les axes de travail et d'accompagnement.

Un grand nombre de professionnels n'ont pas ou peu d'expérience dans l'accompagnement d'adolescents. L'établissement a ainsi défini comme axe de travail principal la question de la référence éducative. De nombreux temps de formation et de travail collectif ont ainsi permis de pouvoir confronter la vision des professionnels avec celle voulue par l'établissement. Grâce à ces temps enrichissants, un certain nombre d'outils ont été mis en place afin de permettre aux différents professionnels de se saisir au mieux de la question de la référence éducative.

3.3 Focale sur l'action de l'établissement sur l'accompagnement à l'autonomie et la santé

La question de l'autonomie est travaillée en fonction de l'âge et des besoins de chaque jeune. Pour les groupes de vie des jeunes âgés de 12 à 15 ans, les professionnels abordent davantage la question de la gestion de la vie quotidienne : les réveils, l'hygiène, la prise en main de sa scolarité etc. au fur et à mesure de l'accompagnement d'autres points sont abordés avec les jeunes pour ainsi aboutir au processus d'émancipation qui est travaillé plus particulièrement avec les jeunes du groupe du Foyer (16-18 ans). Nous passons d'une démarche de « faire pour » à « faire avec ».

L'approche de la majorité est une question délicate à travailler avec ces adolescents qui ont le sentiment de devoir faire plus que leurs pairs, au vue de leur parcours institutionnel. Que doivent-ils réussir à faire seuls à 18 ans ? Vers qui se tourner quand ils n'ont pas de réponses à leurs questions ? Telles sont les angoisses générées par ces futurs adultes en manque de repères.

C'est pourquoi les professionnels tentent d'accompagner les jeunes afin de les rassurer sur le passage à la majorité en proposant aux jeunes d'être à l'initiative des différentes démarches : on leur demande ainsi de venir solliciter les professionnels et de ne pas attendre que les réponses viennent à eux. Les équipes éducatives continuent de s'appuyer vers les partenaires afin de sensibiliser les jeunes au monde extérieur. Cette démarche facilite la fin de prise en charge et donne moins d'angoisse et d'appréhension vers un ailleurs (dispositif jeune majeur, dispositif de droit commun, retour en famille etc.).

Le principe de « faire avec » les jeunes se joue également sur la question de la santé. En effet, les professionnels accompagnent étape par étape les jeunes sur les

différentes démarches de santé (bilan de santé, choix d'un médecin traitant etc.) afin de pouvoir les rendre autonome. L'objectif est que chacun puisse se sentir en capacité de pouvoir gérer soi-même la question médicale et sanitaire.

Au cours de cette année, de nombreux jeunes ont eu des comportements à risques en consommant différents produits (stupéfiants, tabac, alcool, cigarettes électroniques) en repoussant de plus en plus les limites. Comment sensibiliser les adolescents sans les brusquer ? Cette interrogation a pu montrer nos limites. C'est pourquoi une formation distillée par une association partenaire (Ithaque) destinées à l'ensemble des salariés de l'EEP a permis aux professionnels de pouvoir comprendre l'effet de ces substances mais aussi la manière de pouvoir aborder ces questions et de sensibiliser les jeunes faces aux risques de consommation de ces différents produits.

Nous utilisons également nos ressources internes notamment la psychologue, et le pédopsychiatre afin de travailler les sujets qui questionnent et interpellent les professionnels.

3.4 Focale sur l'action de l'établissement dans le domaine de l'innovation

Les cadres de l'établissement ont débuté la formation liée à la mise en place de l'outil SILAO. Les professionnels ont été informés et sensibilisés à son application dès 2025.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION **Etat des lieux des chantiers qualité et description des actions entreprises**

4.1 Pilotage et de la démarche

La direction est chargée de la gestion et du maintien de la qualité des services. Cependant, c'est l'ensemble des professionnels de l'Établissement qui participe activement à l'amélioration continue de la qualité.

Le suivi du plan d'action global, formalisé dans MS Qualité, est piloté par le directeur et les cadres intermédiaires

4.2 Déploiement des outils métiers : MS Qualité et SILAO (DUI)

L'outil dédié à la qualité et à la sécurité, MS QUALITE, a été mis en place en 2023 et est désormais bien ancré dans les pratiques des salariés de l'EEP.

Fin 2024, la direction et les cadres de l'établissement ont eu l'opportunité de découvrir l'application Silao (Dossier unique de l'utilisateur informatisé), qui sera piloté par ces

derniers. Cette fonctionnalité sera mise en pratique à partir de la mi-2025, après que l'ensemble des salariés ait été formés.

4.3 Bienveillance, éthique et prévention des risques de maltraitance

En 2024, l'ensemble des professionnels a bénéficié de journées de sensibilisation à la bienveillance, animée par un psychologue du travail, sous forme d'une animation en théâtre forum.

Les professionnels de l'internat ont participé à une formation liée à la prévention des risques liés à l'addiction.

4.4 Gestion des risques

- **Gestion des événements indésirables**

48 fiches d'évènements indésirables (FEI) ont été saisies sur MS QUALITE pour l'année 2024, qui pour la plupart, relèvent de problèmes de comportement, violences verbales ou physiques entre bénéficiaires ou envers les professionnels. Nous constatons une forte diminution des événements indésirables au regard de l'année 2023, sans doute liée au protocole association de gestion des situations de violence dont l'ensemble des professionnels ont pris connaissance. L'ensemble des signalements ont été saisis dans MS QUALITE par les professionnels ce qui témoignent de la bonne appropriation de cet outil par ces derniers

- **Gestion des plaintes et réclamations**

Au même titre que les événements indésirables, les plaintes et réclamations sont renseignées sur MS QUALITE.

- **Autres aspects de la gestion des risques**

DUERP :

Le DUERP a été formalisé et intégré dans MS QUALITE et son actualisation fait l'objet d'un suivi régulier, soit chaque année.

4.5 Formalisation des documents socles de la structure

Cf. Commentaire / consigne dans la marge.

La réactualisation des documents socles (Projet d'établissement/règlement de fonctionnement/livret d'accueil/manuels de procédures) achevée en 2023 a laissé

place à la rédaction des Documents Individuels de Prise en Charge et des Projets Personnalisés d'Accompagnement pour l'ensemble des jeunes accueillis. Ces documents seront intégrés dans SILAO en 2025

4.6 Autres aspects liés à la qualité d'accompagnement

Information et affichage à destination des personnes accompagnées et de leur proche des coordonnées de la personne qualifiée (selon le décret du 29/02/2024).

Dans le cadre des droits des usagers, les CVS, non obligatoire pour notre structure, sont remplacés par des groupes de paroles sur les différents groupes de vie à raison sur un rythme bimensuel.

Une commission « alimentation » incluant les cuisiniers, des représentants des usagers ainsi que des cadres et des professionnels a lieu tous les mois.

L'ensemble des documents liés à l'accompagnement (règlement de fonctionnement/livret d'accueil) sont également proposés en FALC à destination des jeunes et de leur famille.

Afin d'améliorer l'accompagnement des jeunes, un certain nombre de partenariats a été conclus tel que :

Emmaüs Sport (Achat de matériel de sport et notamment de vélos) à Cronembourg

S.P.A. (Médiation animale avec des chiens) à Cronembourg

Mairie de Bischheim (spectacles à la Salle du Cercle)

Tôt ou t'Art (information / événements gratuits ou à prix réduits) sur l'Alsace

NL Contest / Colors Urban Art (billets gratuits et infos / à leurs événements ouverts au public) sur l'Eurométropole de Strasbourg

Espace Django (concerts et rencontre avec des artistes) au Neuhof

Médiathèques Malraux (Strasbourg Etoile bourse) et **Frida Kahlo** (Schiltigheim)

Le Sapin Vert (Bibliothèque) à Bischheim

Vélo Station (réparation de vélos encadrée par des bénévoles) à Neudorf

Rebond du Cœur (Forum des métiers et intervention sur la gestion du budget)

Ecole de Musique de Bischheim (concert) au Château d'Angleterre

Top Music (présentation de la radio et possibilité d'enregistrer nos réalisations)

La Maison de l'Adolescent/ Brick James (présentation des interventions possibles et du travail réalisé par des jeunes)

Centre Chorégraphique de Strasbourg (spectacle et proposition d'interventions)

Maison de Protection des Familles (Unité de la Gendarmerie : intervention auprès de jeunes concernant notamment le harcèlement) au Château d'Angleterre

Musée d'Art Urbain et de Street Art (présentation puis atelier artistique)

Musée d'Art Moderne et Contemporain de Strasbourg (visites et proposition de collaboration)

Azalée (Médiation animale chiens et chevaux) à Rosenwiller

Mission Locale de Schiltigheim

Activité : « Comment bien vivre et avancer ensemble à l'EEP » (Françoise GUTMANN) au Château d'Angleterre.

Coconstruction et personnalisation du projet d'accompagnement

Les PPA sont établis conjointement avec les représentants des organismes placeurs (PJJ ASE), mais également les partenaires tiers (ITEP etc...). Les parents sont systématiquement invités à participer à la co-construction du Projet Personnalisé d'Accompagnement de leur enfant.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2024

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	40,29	5,00	1,50	21,49	1,20	0,10	11,00
CDD temporaire	/	/	/	/	/	/	/
CDD remplacement	2,00	/	/	/	/	/	2,00
Contrats aidés	2,00	/	/	2,00	/	/	/
Maitres	/	/	/	/	/	/	/
TOTAL	44,29	5,00	1,50	23,49	1,20	0,10	13,00

Les difficultés de recrutement perdurent. De nouvelles équipes ont été formées suite au départ de plusieurs salariés à l'été 2024. Du personnel qualifié et expérimenté donne une nouvelle dynamique dans les différents groupes de vie. La nomination d'un salarié, présent depuis une dizaine d'année, en qualité de référent favorise leur intégration et leur prise de fonction.

Aussi, des séances de GAP mensuelles animées par une professionnelle extérieure donne la possibilité à chacun de s'exprimer et de partager leur savoir-faire.

Des Entretiens Individuels Professionnels sont proposés par les cadres intermédiaires à chaque salarié tous les deux ans. Ces entretiens permettent de faire le tour des demandes et des attentes du salarié, mais également d'évoquer les axes de progression professionnels proposés par l'établissement.

L'espace d'expression des lois Auroux permet à tous les salariés qui le souhaitent, en présence ou non des référents de proximité de l'établissement, de pouvoir échanger sur des dysfonctionnements ou proposer des améliorations de leurs conditions de travail.

Chaque salarié a pu bénéficier d'au moins une formation. Le thème des formations retenues dépend de la problématique institutionnelle actuelle mais aussi des besoins individuels de chacun.

Tous les salariés sont informés de la mise en place du service d'écoute psychologique et d'accompagnement associative, dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et de développement de la qualité de vie au travail. La direction de l'établissement est également à l'écoute de chaque professionnel qui la sollicite.

6. CONCLUSION

La période a été marquée par des avancées significatives à l'EEP Château d'Angleterre, malgré un contexte de tension en protection de l'enfance. L'établissement a développé un outil de pilotage efficace pour renforcer ses pratiques éducatives et s'engager vers une éducation de qualité. La création de référentiels et le travail collaboratif entre les équipes éducatives témoignent d'un retour aux principes fondamentaux du métier, tout en répondant aux défis, notamment en matière de recrutement.

L'inauguration d'une salle de repos et de loisirs, issue d'un travail collectif avec les jeunes, illustre cet engagement pour un cadre de vie enrichissant. En revanche, le renforcement des missions, avec une révision de la une baisse de l'âge d'accueil, montre l'adaptabilité de l'établissement.

L'intégration de MS Qualité et Silao structurent l'approche et améliorent la qualité des services. En 2024, un accent particulier a été mis sur l'accompagnement à l'autonomie des jeunes et la fluidité de leurs parcours. Des séjours organisés avec les éducateurs et les jeunes ont permis de développer et de renforcer des nouvelles compétences.

Des difficultés de recrutement liés à un contexte social, ont mobilisé les cadres de l'établissement afin d'ajuster l'intégration de nouveaux professionnels et à des formations adaptées. Les dispositifs d'écoute des salariés favorisent un climat de travail sain. L'EEP Château d'Angleterre progresse vers l'amélioration de ses pratiques et de son accompagnement, avec un engagement collectif essentiel pour répondre aux enjeux de la protection de l'enfance et garantir un accompagnement. Les efforts doivent se poursuivre pour assurer la pérennité des actions menées.