

Rapport d'activité 2025

Pôle Protection de l'Enfance

CHATEAU D'ANGLETERRE ETABLISSEMENT EDUCATIF ET PEDAGOGIQUE (Internat)

Rue du Château d'Angleterre
67800 BISCHHEIM
03.88.31.10.29

1. EDITO
2. MISSIONS ET PRESTATIONS DELIVRÉES
3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE
4. DÉMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION
5. RESSOURCES HUMAINES (2025)
6. CONCLUSION



1. EDITO

Notre engagement en faveur d'une éducation de qualité, centrée sur les besoins et les valeurs de notre métier, a été reconnu et salué par les évaluateurs de la HAS en octobre 2025 puis par le contrôle sécurité en novembre 2025.

Des projets visant à créer des liens entre artistes, jeunes, étudiants et territoires ont également été mis en place et menés à bien tout au long de l'année.

La prise en charge au pôle pédagogique (anciennement dit « les Ateliers) ainsi le dispositif de suivi famille ne relèvent désormais plus des prestations délivrées par l'établissement.

Malgré l'engagement du personnel en place, les difficultés de recrutement de personnel éducatif constituent toujours un véritable défi pour les structures d'accompagnement. Le recours à des éducateurs intérimaires, bien qu'il puisse apparaître comme une solution temporaire, soulève plusieurs difficultés, notamment en matière de continuité et de stabilité des équipes éducatives. Or, ces deux éléments sont essentiels pour instaurer une relation de confiance durable avec les bénéficiaires.

2. MISSIONS ET PRESTATIONS DELIVRÉES

Conformément à l'annonce faite dans le rapport 2024 et en concertation avec la CEA, la DTPJJ et l'Association, l'agrément de l'EEP Château d'Angleterre a été révisé en 2024. Cette évolution, effective au 1er janvier 2025, abaisse l'âge d'accueil des jeunes à 11 ans et supprime les prestations d'accueil de jour et de suivi des familles.

Par conséquent, Le Château d'Angleterre est désormais autorisé à accueillir 42 jeunes âgés de 11 à 21 ans en internat, contre 36 places auparavant.

2.1 L'activité

	2023	2024	2025
Agrément	52	52	42
Capacité financée	46	42	36
Journées théoriques (taux d'occupation fixé à 95%)	16 160	14 598	13 140
Journées prévisionnelles	14 470	13 897	12 483
Journées réalisées	11 279	9 419	9 026
Ecart jours réalisées/prévisionnelles	- 3 191	- 4 478	- 3 457
Taux d'occupation	69,8%	64,6%	68,7%
Nombre de bénéficiaires suivis dans l'année	61	58	46

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE

3.1 Vie de l'établissement

La fin de la prise en charge des jeunes au pôle pédagogique a conduit à une refonte tant au niveau des ressources humaines qu'au niveau des suivis et projets éducatifs à l'égard des jeunes. Ainsi, un professionnel a été spécifiquement nommé pour le suivi scolaire, un autre pour l'accompagnement éducatif en lien avec les familles, et le référent parcours qui a pour mission principale d'accompagner les salariés dans l'exercice de leurs fonctions.

En 2025, 6 camps ont été organisés offrant aux jeunes la possibilité de découvrir des endroits méconnus et de vivre des expériences enrichissantes. Certains jeunes ont eu la possibilité de participer à plusieurs camps, favorisant l'apprentissage de nouvelles compétences, la rencontre de nouvelles personnes, l'exploration d'activités variées. En complément, 4 week-ends de cohésion ont eu lieu à la rentrée scolaire qui ont pour objectifs :

- de renforcer les liens entre les jeunes et les professionnels,
- de favoriser l'esprit de groupe et le sentiment d'appartenance à la structure
- de développer les compétences sociales tels que l'entraide, la communication et le respect des autres
- de créer un cadre différent du quotidien
- de valoriser les jeunes à travers des activités collectives et culturelles
- d'encourager l'autonomie et la responsabilisation dans la vie collective

Ces temps extra-muros permettent également de renforcer la confiance mutuelle et de soutenir la dynamique éducative du groupe

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

L'augmentation significative du nombre de jeunes scolarisés remarquée en 2024 s'est confirmée cette année encore. Si l'établissement était dépourvu en 2025 d'enseignante scolaire rattachée à l'éducation nationale, un travail constant a été effectué par nos éducateurs référents afin de maintenir et de renforcer le lien et le partenariat avec les établissements scolaires et extra-scolaires.

En 2025, tous les jeunes disposaient d'un document individuel de prise en charge, et la majorité d'entre eux avaient un projet personnalisé d'accompagnement élaboré en collaboration avec l'équipe éducative, le jeune et ses parents (si possible).

Ces documents socles mettent en exergue les besoins, les attentes et les demandes de chacun afin d'assurer une cohérence dans l'accompagnement et de définir au mieux les axes de travail et d'accompagnement.

De nombreux outils ont été déployés, de nombreuses formations et de temps collectifs mis en place avec, comme axe principal, la question de la référence éducative.

Tous les jeunes reçoivent les documents essentiels de l'établissement : le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement et le projet d'établissement. Ces documents visent à garantir une transparence totale concernant leurs droits, leurs devoirs et nos attentes tout au long de leur parcours au sein de l'établissement.

3.3 Focale sur l'action de l'établissements 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. Au sein des groupes de vie accueillant des jeunes âgés de 12 à 15 ans, les professionnels abordent principalement les aspects liés à la gestion de la vie quotidienne, tels que le réveil, l'hygiène ou encore la prise en main de la scolarité. Au fil de l'accompagnement, d'autres dimensions sont progressivement travaillées avec les jeunes afin de favoriser leur évolution vers un processus d'émancipation. Ce travail est particulièrement approfondi auprès des adolescents du groupe du foyer, âgés de 16 à 18 ans. Ainsi, la posture éducative évolue progressivement d'une démarche de « faire pour » vers une démarche de « faire avec ».

L'approche de la majorité constitue une étape délicate pour ces adolescents. En raison de leur parcours institutionnel, certains ont le sentiment de devoir assumer davantage de responsabilités que leurs pairs. De nombreuses interrogations émergent alors : que doivent-ils être capables de faire seuls à 18 ans ? Vers qui peuvent-ils se tourner lorsqu'ils sont confrontés à des difficultés ou à des questions ? Ces incertitudes peuvent générer des angoisses chez ces futurs adultes, souvent en manque de repères.

C'est pourquoi les professionnels s'attachent à accompagner les jeunes afin de les rassurer face à cette transition vers la majorité. Pour cela, ils les encouragent à être acteurs de leurs démarches en les incitant à solliciter eux-mêmes les professionnels plutôt qu'à attendre que les réponses leur soient apportées. Par ailleurs, les équipes éducatives s'appuient sur différents partenaires afin de sensibiliser les jeunes au monde extérieur et aux dispositifs existants. Cette démarche vise à préparer progressivement la fin de la prise en charge et à réduire les appréhensions liées à l'avenir, qu'il s'agisse d'une orientation vers un dispositif jeune majeur, vers les dispositifs de droit commun ou d'un retour en famille.

Le recrutement d'une infirmière à mi-temps a permis de normaliser la question liée à la santé et au protocole du circuit du médicament à l'EEP Château d'Angleterre. Au-delà de ses missions d'accompagnement aux soins, elle mène, auprès des jeunes, des actions préventives liées aux addictions, à la sexualité etc...

Elle accompagne, en collaboration avec les professionnels, les jeunes dans leurs différentes démarches de santé, telles que la réalisation d'un bilan de santé ou le choix d'un médecin traitant, dans l'objectif de favoriser leur autonomie. L'enjeu est que chacun puisse progressivement se sentir en capacité de gérer lui-même les questions liées à sa santé et à son suivi médical.

Par ailleurs, l'équipe s'appuie également sur les ressources internes de la structure, notamment la psychologue et le pédopsychiatre, afin d'aborder et d'analyser les situations ou les problématiques qui questionnent les professionnels. Cet appui permet d'ajuster au mieux l'accompagnement proposé aux jeunes.

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

Le déploiement de l'application Silao s'est déroulé tout au long de l'année 2025 et a suivi plusieurs étapes successives :

- le paramétrage du logiciel,
- la reprise et la migration des données,
- la formation des professionnels.

Ces différentes phases ont permis d'aboutir à un déploiement global au cours du quatrième trimestre 2025. La plupart des professionnels a su s'approprier rapidement cet outil et en tirer pleinement parti dans leurs pratiques quotidiennes.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Etat des lieux des chantiers qualité et description des actions entreprises

4.1 Pilotage de la démarche

Le suivi de la démarche qualité est piloté à plusieurs niveaux : la direction porte la responsabilité de la démarche, valide les objectifs et les moyens et suit les plans d'action. La direction associe les professionnels à la démarche, aux compte-rendus, aux moyens à mettre œuvre de par leur expertise du terrain, dans le but d'ancrer la qualité dans la pratique quotidienne de tous.

La démarche est formalisée dans le projet d'établissement, les projets de services, le règlement intérieur, le livret d'accueil et lors des copils FEI.

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

L'intégration des outils métiers dans le suivi de la démarche qualité a été déployée progressivement :

- Depuis 2024 MS QUALITE : centralise les procédures, plans d'action et permet de tracer les actions correctives
- Depuis 2025 SILAO (Dossier Unique de l'Usager) : permet de collecter, de suivre les données des bénéficiaires de manière sécurisée.

Grâce à une formation adaptée à leur fonction les professionnels maîtrisent l'utilisation de ces outils de manière pertinente. Ils contribuent également à des retours d'expérience sur leur ergonomie et leur efficacité.

4.3 Bienveillance, éthique et prévention des risques de maltraitance

En 2024, l'ensemble des professionnels a participé à des journées de sensibilisation à la bienveillance, animées par un psychologue du travail sous la forme d'animation en théâtre forum. Depuis cette même année, une formation annuelle sur les gestes et postures éducatives est organisée afin de renforcer les compétences pratiques et la sécurité au quotidien.

Un plan de prévention des risques de maltraitance a été élaboré, recensant l'ensemble des actions et outils actuellement déployés au sein de l'établissement pour prévenir la maltraitance, ainsi que les propositions pour le déploiement futur d'une politique globale de prévention.

4.4 Gestion des risques

• Gestion des évènements indésirables

104 fiches d'évènements indésirables (FEI) ont été saisies sur MS QUALITE pour l'année 2025, qui pour la plupart, relèvent de problèmes de comportement, de violences verbales ou physiques entre bénéficiaires ou envers les professionnels et de dégradation. Une augmentation des évènements indésirables a été constatée, liée à la fois à des facteurs organisationnels et à une meilleure appropriation de l'outil MS Qualité, qui a rendu les déclarations plus systématiques. Les incidents sont analysés afin de mettre en place des mesures correctives et prévenir leur récurrence, dans une logique d'amélioration continue de la qualité et de la sécurité

- **Gestion des plaintes et réclamations**

Au même titre que les événements indésirables, les plaintes et réclamations sont enregistrées dans **MS Qualité**. Les bénéficiaires ainsi que leurs représentants légaux sont informés de la possibilité de signaler tout problème, insatisfaction ou remarque, notamment via une adresse e-mail dédiée à cet effet. Cette démarche vise à contribuer à l'amélioration continue de la qualité de notre accueil et de nos accompagnements. À ce jour, nous n'avons connaissance d'aucune plainte formulée au cours de l'année 2025.

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

La gestion des risques constitue un axe essentiel de la démarche qualité de l'établissement. Elle vise à identifier, analyser et prévenir les situations susceptibles d'impacter la sécurité des personnes accompagnées, des professionnels, des tiers. Elle s'appuie notamment sur plusieurs outils et dispositifs : Le document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), le plan de prévention, de mise en sécurité et d'un plan de continuité de l'activité. Cette organisation permet de mettre en œuvre des actions correctives et préventives dans une logique d'amélioration continue de la qualité et de la sécurité de l'accompagnement.

4.5 Formalisation des documents socles de la structure

Au cours de l'année 2025, plusieurs documents institutionnels ont fait l'objet d'une élaboration ou d'une réactualisation afin de garantir leur conformité réglementaire et leur adéquation avec les pratiques de l'établissement :

- Le plan particulier de mise en sécurité
- Le DUERP
- Le plan de continuité de l'activité
- Le livret d'accueil des salariés adapté au fonctionnement de l'établissement

Le Document individuel de Prise en Charge et le Projet personnalisé d'Accompagnement ont été adaptés aux besoins et aux problématiques rencontrés.

4.6 Mise en œuvre du plan d'action suite à l'évaluation HAS

L'évaluation menée selon le référentiel de la **Haute Autorité de Santé (HAS)** a mis en évidence certains points nécessitant des améliorations. À ce titre, un plan d'actions correctives doit être élaboré et mis en œuvre afin de répondre aux observations formulées et de renforcer la qualité des pratiques au sein de l'établissement.

Les personnes pilotes, les échéances de mise en œuvre ainsi que les indicateurs de suivi ont été définis en concertation avec l'équipe de cadres/direction afin d'assurer un pilotage efficace et un suivi régulier des actions engagées.

Les moyens nécessaires sont mobilisés afin de garantir le respect des échéances définies.

4.7 Autres aspects liés à la qualité d'accompagnement

Les dossiers d'admission et tous les documents sociaux ont été révisés et adaptés pour garantir leur compréhension et leur accessibilité aux jeunes accompagnés ainsi qu'à leurs familles.

Le **Conseil de la Vie Sociale (CVS)** sera mis en place afin de remplacer le groupe de parole existant. Cette instance permettra aux personnes accompagnées de participer activement à la vie de l'établissement, de s'exprimer sur son fonctionnement, et de contribuer à l'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement. Sa mise en place répond également aux obligations formulées par la **HAS**.

Les professionnels sont régulièrement sensibilisés aux bonnes pratiques professionnelles, à la fois par l'Association et au sein de l'établissement, à travers des formations, des accompagnements et d'autres dispositifs internes.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31/12/2025

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

	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	43,09	5,00	1,50	23,79	1,70	0,10	11,00
CDD temporaire	0,00	/	/	/	/	/	/
CDD remplacement	0,00	/	/	/	/	/	/
Contrats aidés	1,00	/	/	1,00	/	/	/
Maitres	0,00	/	/	/	/	/	/
TOTAL	44,09	5,00	1,50	24,79	1,70	0,10	11,00

Une baisse significative des départs de collaborateurs met en lumière la stabilité des équipes, composées de professionnels qualifiés et expérimentés, insufflant une dynamique positive au sein des différents groupes de vie.

La nomination de trois référents apporte un soutien précieux aux équipes éducatives et facilite l'intégration ainsi que la prise de fonction des professionnels.

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

Les professionnels éducatifs en poste sont acteurs des projets et des activités, veillant à garantir le développement des jeunes qui leur sont confiés.

Ils se sont également investis de manière significative dans les différents outils informatiques déployés au cours de ces deux dernières années.

Chaque professionnel éducatif a eu l'opportunité de participer à une ou plusieurs formations afin de renforcer et de perfectionner ses compétences dans l'exercice de ses fonctions.



6. CONCLUSION

L'année 2025 s'est achevée par la réalisation du contrôle de la **Haute Autorité de Santé (HAS)** ainsi que par des contrôles de sécurité. Ces évaluations ont conduit à la mise en place d'un plan d'actions visant à renforcer et améliorer la qualité de l'accompagnement proposé aux jeunes.

Les outils métiers, mis en place progressivement depuis 2024, sont désormais appropriés par les professionnels et contribuent à structurer et à soutenir les pratiques professionnelles.

Les difficultés de recrutement, liées à un contexte social complexe, ont mobilisé les cadres de l'établissement afin d'ajuster l'intégration des nouveaux professionnels et de proposer des formations adaptées. Les dispositifs d'écoute mis en place pour les salariés contribuent à maintenir un climat de travail sain.

L'EEP Château d'Angleterre poursuit ses efforts pour améliorer ses pratiques et la qualité de son accompagnement, avec un engagement collectif essentiel pour répondre aux enjeux de la protection de l'enfance. Ces efforts doivent se poursuivre afin d'assurer la pérennité et l'efficacité des actions engagées.