

Rapport d'activité 2025

Pôle Protection de l'Enfance

CHATEAU D'ANGLETERRE
Service d'accompagnement de Jeunes
Majeurs

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
6. CONCLUSION



1. EDITO

Depuis son ouverture en 2015, le service Jeunes Majeurs de l'EEP Château d'Angleterre propose un projet de prise en charge des jeunes, hommes et femmes de 18 à 21 ans, confiés par le Service de Protection de l'Enfance dans le cadre d'un Contrat Jeunes Majeur Insertion.

2025 aura été une année une nouvelle fois agitée, avec des perspectives positives, mais de réelles difficultés RH qui n'auront pas manqué d'impacter le fonctionnement du service. En effet, le départ de trois professionnels en début d'année, remplacés progressivement, n'ont permis d'atteindre 7 ETP sur 8, qu'à partir du dernier trimestre 2025. Ce dernier trimestre, lui, a été marqué par le départ du cadre intermédiaire au 31 octobre 2025, qui n'aura pas été remplacé sur l'année citée.

Nous concluons notre rapport d'activité 2024 en espérant que 2025 soit une année de renforcement pour l'équipe éducative, il n'en a rien été. Les mouvements de personnel ne se sont pas arrêtés, mais les nouvelles recrues tentent d'appréhender un contexte de travail mouvant, où les nouvelles orientations politiques au niveau de la CEA commencent à s'affiner et à donner une visibilité de l'attendu par rapport à notre dispositif.

2. MISSIONS ET PRESTATIONS DELIVRÉES

L'accompagnement proposé par le Service Jeunes Majeurs est possible dès le passage à la majorité et s'inscrit donc dans un contexte particulier, au croisement entre minorité et majorité, avec un passage du statut d'« enfant protégé » à celui d'« adulte en construction », d'« adulte vulnérable » et/ou d'«adulte étranger». Ce changement de statut induit un changement de regard, à la fois celui que portent les jeunes sur leur environnement et sur eux-mêmes, mais aussi celui posé par la société, les institutions, à leur égard. Cela induit des contraintes fortes : réponse aux critères d'éligibilité imposées par les institutions (la CEA pour bénéficier d'un CJMI, la Préfecture pour régulariser sa situation administrative, ...), accès à la formation ou à l'emploi, accès au logement, autonomie financière, émancipation des figures tutélaires, ...

L'accompagnement se déploie au sein d'appartements diffus au sein de l'Eurométropole de Strasbourg (au nombre de 32 actuellement), où les jeunes partagent le quotidien en colocation (3 jeunes maximum par appartement) ou vivent seul, selon les possibilités. L'équipe éducative propose un accompagnement éducatif personnalisé sur toutes les questions liées à l'insertion sociale, résidentielle (recherche de logement) et professionnelle (maintien ou recherche d'emploi, formation professionnelle et/ou scolaire, etc...).

Par ailleurs, et ce même lorsque le contexte est contraint, il nous tient à cœur de proposer aux jeunes accueillis une ouverture culturelle, par le biais de propositions diverses telles que le théâtre, les spectacles, concerts, sorties sportives ou encore séjours éducatifs...Un accompagnement vers les dispositifs extérieurs liés au soin (physique et/ou psychique) est également proposé. Enfin, et c'est aujourd'hui la plus grande partie du travail conduit, l'équipe éducative propose un accompagnement administratif liés à toutes les démarches auxquelles sont confrontés les jeunes : préfecture, CPAM, logement, emploi, etc...

2.1 L'activité

	2023	2024	2025
Agrément	60	60	60
Capacité financée	60	60	60
Journées théoriques (taux d'occupation fixé à 95%)	21 900	21 900	21 900
Journées prévisionnelles	20 805	20 805	20 805
Journées réalisées	19 330	18 663	18 157
Ecart jours réalisées/prévisionnelles	- 2 570	- 3 237	- 3 743
Taux d'occupation	88,3%	85,2%	82,9%
Nombre de bénéficiaires suivis dans l'année	88	85	69

2.1 Mouvements (admissions et sorties)

MOUVEMENTS 2025 (ADMISSIONS ET SORTIES)

ADMISSIONS - PROVENANCE	NOMBRE
MIE Château d'Angleterre	7
Foyer de l'Adolescent	1
SAMNA	5
DOMIE 2	3
DOMIE	1
Association APPUIS – Site KALIGONE	1
TOTAL ADMISSIONS	18

SORTIES - MOTIF DE SORTIE	NOMBRE
Hébergement chez des tiers	4
Logement social / Logement autonome	4
Retour au pays	1
JIL	5
Sortie sèche (fin de prise en charge)	3
RJT Tomi Ungerer	1

RJT Eve Luquet	1
Apprentissage	1
Bail Glissant – Foyer Notre Dame	2
CHRS – Toit Haguenovien	1
TOTAL SORTIES	23

DURÉE DE SÉJOUR

	2025
1 à 6 MOIS	/
6 à 12 MOIS	3
12 à 24 MOIS	8
24 à 36 MOIS	11
+ DE 36 MOIS	1
TOTAL	23


3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE

3.1 Vie de l'établissement

Au cours de l'année, l'équipe a connu de nombreux changements, trois arrivés pour trois départs au sein de l'équipe éducative, ce qui n'a toujours pas permis de pourvoir l'ensemble des postes et obligeant l'équipe éducative à effectuer leur mission à quatre, sur de nombreux mois. Cette instabilité a eu des répercussions à la fois sur l'accompagnement des jeunes et sur le climat général, en renforçant un sentiment d'insécurité dans un contexte déjà en évolution. Par ailleurs, nous avons encore été confrontés à plusieurs situations où certains jeunes n'ont pas pu bénéficier de solutions de sortie.

Alors qu'ils avaient nettement augmenté au 2024, les accès au logement social ont été en net baisse sur la période 2025, à savoir 4 sorties contre 13, et ceux malgré des démarches effectuées dès que les jeunes atteignent la majorité et que leur situation le permet.

Concernant les relations avec l'équipe Jeunes Majeurs de la Collectivité Européenne d'Alsace, les professionnels soulignent la qualité des échanges. Le dialogue est fluide, avec une réelle écoute de nos évaluations et une volonté commune de trouver des réponses adaptées aux situations rencontrées. Cependant, les travaux de la refonte globale de la cellule MNA / Jeunes Majeurs fin 2025 a confronté l'équipe à un certain nombre de difficultés : absence de référents, CMI renouvelés par avenant sur des périodes courtes et sans objectifs redéfinis, ajoutant une charge quant aux écrits professionnels. Cependant, nous sommes convaincus que cette refonte facilitera la collaboration à terme, avec des référents ASE qui auront une connaissance plus globale de chacune des situations.



Cependant, cela ne masque pas les difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes en fin de parcours à l'Aide Sociale à l'Enfance. Nous constatons toujours une baisse de leur niveau d'autonomie par rapport aux années précédentes. Leur maturité semble également moins affirmée : beaucoup présentent des caractéristiques davantage liées à l'adolescence, avec des fragilités psychiques liées à l'exil, un besoin important de repères et de cadre, des carences affectives et une quête de sens autour de leur parcours migratoire.

Dans ce contexte, l'enjeu pour l'équipe est d'apporter un accompagnement renforcé et structurant. Il s'agit de soutenir les jeunes dans les actes du quotidien (gestion du logement, alimentation, démarches administratives, apprentissage de la langue, etc.), afin de compenser leurs difficultés d'autonomie. De plus, la figure de l'adulte de confiance n'est pas toujours bien intégrée, ce qui peut compliquer la relation. L'équipe s'adapte en développant des modalités relationnelles plus souples, en tenant compte d'un manque de repères dans la relation à l'autre. La création du lien demande ainsi davantage de temps.

Face à des difficultés plus marquées, les professionnels sont parfois amenés à faire à la place des jeunes, et non plus seulement avec eux. La répétition des démarches ne garantit pas toujours leur compréhension. L'équipe doit également investir davantage certains espaces, en lien avec les partenaires extérieurs, là où les jeunes pouvaient auparavant être plus autonomes (école, emploi). Cela se traduit notamment par une présence accrue aux réunions scolaires et un renforcement des échanges avec les partenaires, afin de maintenir un cadre sécurisant.


Bien que la nouvelle politique d'octroyer de façon quasi systématique des premiers CJMI d'un an, les jeunes sont régulièrement admis au sein de notre service sur la fin de celui-ci et ces dit contrats ne sont pas toujours renouvelés pour une durée aussi longue. Cela se traduit par un sentiment d'être dans un contre la montre constant, tant pour les bénéficiaires que pour l'équipe éducative.

Par ailleurs, le service ne compte actuellement plus de bénévoles, et les différentes démarches engagées pour en recruter n'ont pas abouti à ce jour. Les associations susceptibles de proposer un appui, notamment en matière de soutien scolaire, sont elles-mêmes saturées.

Dans ce contexte, les éducateurs s'adaptent et assurent, autant que possible, cet accompagnement en fonction de leurs compétences, afin de répondre aux besoins des jeunes.

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

La continuité des parcours reste aujourd'hui difficile à assurer. Les dispositifs de droit commun, situés hors du champ de la protection de l'enfance (intermédiation locative, Pass'accompagnement, etc.), sont souvent saturés et deviennent plus sélectifs quant aux profils accueillis. Les critères d'admission ne sont pas toujours clairs et peuvent varier d'une situation à l'autre.



Par ailleurs, il apparaît réducteur de considérer que l'accès à une autonomie financière suffirait à justifier une sortie de dispositif. Cette vision, encore présente pour certaines situations, ne tient pas toujours compte des nombreuses difficultés auxquelles les jeunes restent confrontés.

Le SIAO se trouve lui aussi toujours en difficulté, face à un manque de places et à une augmentation des situations de précarité. Les demandes ACD sont quant à elles plus difficilement accessibles, et les délais de plus en plus long.

Enfin, les dispositifs d'accompagnement social lié au logement apparaissent souvent insuffisamment dotés pour répondre aux besoins des jeunes sortant de notre structure. Dans les faits, ils sollicitent régulièrement notre intervention, notamment lors des temps de permanence éducative, pour la réalisation de certaines démarches. Si cela génère une charge de travail supplémentaire, le lien construit avec les jeunes dépasse souvent le cadre strict du mandat. L'engagement quotidien des éducateurs permet ainsi de contenir, au moins en partie, ces difficultés.


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

Par sa nature même, le service vise à accompagner les jeunes vers l'autonomie. Au quotidien, cela se traduit par la mise en place d'ateliers, individuels et collectifs, permettant aux jeunes d'acquérir des repères et des compétences durables, nécessaires à l'accès aux droits.

Dans ce cadre, la maîtrise des outils numériques occupe une place centrale. Que ce soit dans les relations avec les administrations, la recherche de logement ou l'insertion professionnelle, ces compétences sont devenues indispensables. Les éducateurs accompagnent ainsi les jeunes dans leurs démarches, en les aidant à se les approprier : rédaction de CV, actualisation des demandes de logement social, prise de rendez-vous en préfecture, entre autres.

Sur le plan de la santé, la présence de la psychologue constitue un appui essentiel. Elle propose aux jeunes un accompagnement thérapeutique lorsque cela est nécessaire, mais aussi un espace d'écoute plus ponctuel. Elle peut également les soutenir dans leurs démarches de soins extérieures. Son intervention permet d'affiner la compréhension des problématiques psychiques, et d'ajuster l'accompagnement éducatif en tenant compte de cette dimension, afin de favoriser le bien-être et l'évolution de chaque jeune.

Trois membres de l'équipe éducative ont également pu bénéficier d'une formation sur la thématique des addictions afin de développer les compétences nécessaires dans l'accompagnement de cette problématique régulièrement rencontrée.



Une maitresse de maison à temps plein permet également d’accompagner les jeunes dans le « prendre soin », à la fois de soi-même par le biais d’atelier cuisine ou d’hygiène, mais également du logement.

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

Tout au long de l’année, l’équipe éducative reste attentive aux appels à projets, afin de développer de nouvelles actions, qu’il s’agisse d’ouverture culturelle ou d’amélioration des modalités d’accompagnement. Malheureusement, les tensions RH ont joué un rôle défavorable dans le développement de nouvelles actions et partenariats.

Par ailleurs, un week-end collectif a une nouvelle fois été organisé, réunissant dix jeunes et trois professionnels, autour d’un séjour culturel à Valles, dans le Centre Val de Loire. Ce temps partagé a favorisé le renforcement des liens et permis d’inscrire la relation dans une dynamique plus durable, dans un contexte de tension RH n’ayant que peu permis à l’équipe éducative d’être force de proposition d’activités culturelles et loisirs durant l’année 2025.

L’équipe poursuit également son travail de développement de partenariats dans les domaines de l’emploi, de la culture et du numérique. Toutefois, il apparaît que la mobilisation des jeunes auprès des partenaires reste complexe sans une présence physique des professionnels. Les jeunes rencontrent des difficultés croissantes à percevoir l’intérêt des rendez-vous proposés, qui ont souvent lieu parce qu’ils sont portés et soutenus par les éducateurs.

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

Au quotidien, l’équipe éducative veille à proposer un accompagnement de qualité, tout en maintenant une réflexion constante sur ses pratiques. Les réunions pluridisciplinaires, les temps de synthèse ainsi que les entretiens menés tout au long du parcours, jusqu’à la fin de l’accompagnement, constituent des outils essentiels. Ils permettent de mieux identifier les besoins, d’affiner la compréhension des situations et d’adapter les modalités d’intervention.

Par ailleurs, différents espaces d’expression sont proposés aux jeunes, tels que la boîte à idées ou les entretiens individuels, formels ou informels. Ces temps contribuent à faire évoluer l’accompagnement, en permettant des ajustements réguliers au regard des attentes et des possibilités de chacun.

A noter que depuis la mi année 2025, un formulaire « plainte et réclamation » est mis à dispositions des jeunes (depuis le livret d’accueil et le secrétariat) dans le but de leur permettre de pouvoir s’exprimer librement sur les prestations ou évènements rencontrés. Il s’agira à l’avenir de faire vivre cet outil qui n’est pour le moment pas utilisé par les jeunes majeurs accueillis.



Au travers de MS Qualité, et dans un souci d'offrir un cadre de vie digne, le Cadre Intermédiaire est en charge du suivi des travaux dans les logements. Des points hebdomadaires sont fait en réunion de direction. Le manque de moyen en ce sens, nous met régulièrement en difficulté, notamment lorsqu'il s'agit de remettre un logement en état lors de nouvelles admissions.

Le traitement des FEI sont elles également à la charge du Cadre Intermédiaire. Celles-ci donnent lieu à une relecture en réunion d'équipe afin d'apporter des réponses et éviter la répétition d'une situation similaire, à terme. Une commission associative a également lieu en ce sens.

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

Le logiciel MS Qualité est désormais clairement appréhendé par l'ensemble des professionnels. Il permet de centraliser et suivre l'ensemble des actions mises en place au sein de l'établissement et de contribuer à participer la démarche d'amélioration continue de la qualité notamment par la gestion des évènements indésirables, la gestion des plaintes et des réclamations et des travaux à réaliser.

L'année 2025 a été marquée par la mise en place du logiciel SILAO auprès de l'équipe de cadres et des travailleurs sociaux. Cet outil permet de centraliser les informations relatives aux bénéficiaires et de faciliter le suivi de l'activité (échéances, plannings, transmissions, etc.).

Son appropriation par l'équipe éducative se poursuit progressivement. Toutefois, dans la mesure où il est paramétré à l'échelle de l'ensemble des établissements de l'association, son adaptation aux besoins spécifiques du service reste, à ce jour, encore limitée.


4.3 Bienveillance, éthique et prévention des risques de maltraitance

Au quotidien, l'équipe éducative veille à promouvoir une intervention éthique et bien-traitante auprès des jeunes. Un regard attentif est porté au vocabulaire utilisé (hors et en présence des jeunes), ainsi qu'aux différents écrits professionnels réalisés.

Par ailleurs, par la mise en œuvre de procédures d'accueil et de sortie, la formalisation d'un cadre d'intervention et le déploiement de réflexions éthiques (ateliers thématiques, GAP, etc...), nous contribuons au quotidien à une pratique professionnelle respectueuse de la singularité des personnes accompagnées.

4.4 Gestion des risques

La pratique professionnelle comporte des risques qui sont pris en compte par l'équipe éducative et l'association. Qu'il s'agisse de risques matériels liés à l'activité d'hébergement (protocole punaises de lit, cafards, risque incendie, etc...) ou de risques liés à l'activité éducative (conduites à risques, comportements violents, stress, etc...), nous nous attachons au quotidien à porter une attention particulière à tout évènement qui pourrait avoir des conséquences sur la qualité de l'accompagnement ou la sécurité et le bien-être au travail des professionnels.



Cependant, le caractère insécure de l'activité d'accompagnement (fragilités du public, possibilités de poursuite de parcours, etc...) couplé à une récurrente insuffisance de moyens, tendent à accentuer les risques pris au quotidien.

- **Gestion des évènements indésirables**

Tout évènement indésirable, lorsqu'il est identifié comme tel, donne lieu à une relecture de l'incident en réunion d'équipe, afin d'apporter une réponse concrète, mais aussi de limiter le risque de réitération d'un tel évènement dans le temps. De même, les outils relatifs aux protocoles (procédure, document cadre) sont revisités de sorte à les améliorer et les adapter au nouveau contexte professionnel dans lequel l'équipe évolue.

Sur l'année 2025, huit évènements indésirables ont été recensés. Cinq concernent des violences physiques ou verbales du bénéficiaire vers le personnel, une de violence infligé d'un bénéficiaire sur lui-même et deux concernant l'hygiène des locaux. Des réponses éducatives ont été menés, faisant suite à des échanges avec l'équipe éducative, l'équipe de direction et la CEA.

- **Gestion des plaintes et réclamations**

Les plaintes et réclamations sont principalement issues de l'extérieur (voisinage notamment) et font systématiquement l'objet d'une réponse de l'institution par le cadre, puis d'une visite, lorsque cela est possible, de la part d'un membre de l'équipe éducative auprès du plaignant.

Les réclamations ou plaintes émanant des jeunes accueillis sont traitées au cours de l'accompagnement éducatif, par des réponses ciblées en fonction de la demande. Cependant, aucune d'entre elle n'a été émise par le biais du formulaire dédié.

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

L'institution s'attache à prendre en compte, par la mise en place d'entretiens de régulation formels ou non, les risques de souffrance et d'épuisement professionnels liés au contexte d'intervention. Des espaces de parole sont possibles auprès de la psychologue de l'équipe, qui peut ainsi accompagner les professionnels à se décentrer, mettre des mots sur d'éventuelles souffrances, et chercher des solutions à celles-ci. De même, un groupe d'analyse de la pratique professionnelle est proposé une fois par mois à l'ensemble des travailleurs sociaux.

4.5 Formalisation des documents socles de la structure

Les règlements de fonctionnement, livret d'accueil, DIPC et Charte des Droits et Libertés de la Personne Accueillie ont été actualisés en 2024 et sont systématiquement remis à chaque admission. Une version FALC de la Charte des Droits et Libertés ainsi que du livret d'accueil ont vu le jour en 2025.

Le souhait de mettre en place un CVS n'a pas encore pu voir le jour au regard du contexte, et cela sera un projet pour 2026 et ce en lien avec le plan d'action suite à l'évaluation HAS.

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

L'évaluation HAS a eu lieu en octobre 2025 pour l'ensemble de l'établissement. Le plan d'action n'est pas encore officialisé, mais certaines actions comme le CVS par exemple, sont en cours de réflexion.

4.7 Autres aspects liés à la qualité d'accompagnement

Dans une volonté de faciliter l'accès à l'information et aux droits, les documents d'accueil (CIPC, charte des droits et libertés, règlement de fonctionnement) sont également proposés en version FALC.

En l'absence de juriste au sein du service, l'équipe éducative développe au quotidien ses connaissances en matière de droit, qu'il s'agisse du droit du travail ou du droit des étrangers. Une attention particulière est portée au respect des droits des jeunes. Les situations les plus complexes sont travaillées en équipe, afin de mobiliser collectivement les ressources nécessaires. Dans cette perspective, une formation juridique est envisagée, les ressources extérieures en droit des étrangers restant à ce jour insuffisantes.

Comme évoqué précédemment, plusieurs espaces d'expression sont proposés aux jeunes : boîte à idées, entretiens individuels, formels ou informels, ainsi que le formulaire de plaintes et réclamations. La mise en place des CVS est également prévue.

Enfin, l'accompagnement s'inscrit dans une logique de co-construction. Les objectifs définis dans le cadre du CJMI, en lien avec le jeune, le référent EEP et le référent CEA, servent de base au travail éducatif et permettent de structurer l'accompagnement. Le DIPC est, quant à lui, actualisé à chaque renouvellement du CJMI, lors d'un entretien formel entre le jeune et son référent éducatif.

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
<i>CDI</i>	8,50	/	/	7,00	0,50	/	1,00
<i>CDD temporaire</i>	/	/	/	/	/	/	/
<i>CDD remplacement</i>	/	/	/	/	/	/	/
<i>Contrats aidés</i>	/	/	/	/	/	/	/
<i>Maitres</i>	/	/	/	/	/	/	/
TOTAL	8,50	/	/	7,00	0,50	/	1,00

L'année 2025 a été marquée par une période de forte tension, avec un effectif réduit à quatre professionnels sur huit, de mi-mars à début août. Cette situation a nécessité le recours à un autoentrepreneur afin de soutenir l'activité et de préserver la continuité de l'accompagnement. Il s'agit d'une première pour le service Jeunes Majeurs, révélatrice des difficultés rencontrées en matière de ressources humaines. En fin d'année, la situation s'est progressivement stabilisée, avec un effectif quasi complet, ne laissant qu'un poste vacant. Malgré ce contexte, l'implication de l'équipe a permis d'assurer une continuité de l'accompagnement.

La fin de l'année 2025 a également été marquée par le départ du cadre intermédiaire au 31 octobre, poste qui n'était pas pourvu au 31 décembre et nécessitant la mobilisation d'un cadre intermédiaire d'un autre service pour pouvoir assurer l'encadrement de l'équipe en place.

Enfin, une salariée a engagé une formation de mandataire judiciaire à la protection des majeurs, en lien direct avec ses missions. Son absence sur une partie de l'année a été compensée par le recrutement d'une éducatrice spécialisée en contrat à durée déterminée.

6. CONCLUSION

L'année 2025 s'inscrit dans la continuité des évolutions observées ces dernières années, marquée à la fois par un engagement constant des équipes et par un contexte d'intervention de plus en plus contraint. Les difficultés en matière de ressources humaines, la complexification des parcours des jeunes et la saturation des dispositifs de droit commun ont fortement impacté le fonctionnement du service et les modalités d'accompagnement.

Malgré cela, l'équipe éducative a su maintenir une qualité d'accompagnement, en s'adaptant en permanence aux besoins des jeunes et aux évolutions du cadre institutionnel. L'investissement des professionnels, leur capacité à ajuster leurs pratiques et à maintenir un cadre sécurisant ont permis de soutenir les jeunes dans des parcours souvent fragilisés.

Les constats posés cette année confirment celle du rapport d'activités de 2024 et mettent en évidence une évolution du public accompagné, dont les besoins, plus marqués, nécessitent un accompagnement plus resserré et structurant. Cette réalité implique de renforcer la présence éducative et d'adapter les modalités d'intervention, en tenant davantage compte des dimensions sociales, administratives et psychiques des situations.

Dans ce contexte, le développement et la consolidation des partenariats apparaissent indispensables, afin de mobiliser des ressources complémentaires, de décentraliser par séquence notre intervention et de mieux répondre à la diversité des besoins repérés.

Dans cette perspective, l'année à venir devra permettre de stabiliser les ressources humaines, sept poste sur huit étant pourvus depuis septembre 2025, de poursuivre l'appropriation des outils institutionnels, et de renforcer les dynamiques partenariales. La mise en œuvre des actions issues de l'évaluation HAS, ainsi que le développement de nouveaux projets, constitueront également des leviers importants pour améliorer la qualité de l'accompagnement.