



Rapport d'activité 2025

Pôle Protection de l'Enfance

SERVICE D'INVESTIGATION EDUCATIVE

68

33 rue du Maréchal de Lattre de Tassigny
68400 RIEDISHEIM

03.89.44.22.83

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

L'année 2025 aura été une année de présence, d'intensité et de résistance pour le SIE68.

Présence auprès des enfants et des familles, dans des contextes souvent marqués par l'inquiétude, la rupture, parfois la violence ou l'épuisement. Présence aussi auprès des partenaires, dans un environnement institutionnel mouvant, exigeant, parfois sous tension. Présence enfin au sein même du collectif de travail, où chaque situation rencontrée vient interroger nos repères, nos certitudes, nos manières de faire et, parfois, notre propre capacité à tenir dans la durée.

Être un service d'investigation éducative, ce n'est pas seulement produire des analyses, rédiger des écrits ou répondre à des échéances judiciaires. C'est avant tout accepter d'entrer dans l'histoire singulière de familles fragilisées, de recueillir des paroles parfois lourdes, d'observer sans juger, de comprendre sans simplifier, et de restituer avec justesse ce qui, souvent, résiste à la clarté. C'est composer chaque jour avec l'incertitude, la complexité, l'émotion, tout en maintenant un cadre professionnel rigoureux, éthique et sécurisant.

Dans ce quotidien dense, les professionnels du SIE68 ont fait preuve d'une mobilisation constante, d'une grande adaptabilité et d'un engagement remarquable. L'année a exigé d'eux bien plus que des compétences techniques : elle a sollicité leur endurance, leur créativité, leur sens du collectif et leur capacité à transformer la contrainte en ressource. Les ajustements organisationnels, les tensions sur les effectifs, les fluctuations de l'activité et les aléas matériels n'ont jamais entamé la qualité du travail rendu aux enfants et aux familles.

Ce rapport d'activité témoigne de cette réalité : une institution vivante, traversée par des dynamiques multiples, mais portée par une culture professionnelle solide, une réflexion clinique exigeante et un attachement profond aux valeurs de bientraitance, d'éthique et de responsabilité. Il donne à voir un service en mouvement, attentif à ses pratiques, soucieux de leur sens, et engagé dans une démarche d'amélioration continue au plus près du terrain.

Au fil des pages, se dessine ainsi le portrait d'un collectif qui, malgré les épreuves, continue de faire de la rencontre un levier, de la complexité un espace de pensée, et du travail quotidien un engagement au service de l'intérêt supérieur de l'enfant !

CRAVAGEOT Y.

Directeur

2. MISSIONS ET PRESTATIONS DELIVRÉES

2.1 L'activité

	2023	2024	2025
Agrément	755	755	755
MJIE théoriques = prévisionnelles	755	755	755
MJIE réalisées	732	741	686
Ecart MJIE réalisées/prévisionnelles	-23	-14	-69
Taux d'occupation	96,9%	98,1%	90,9%
Nombre de bénéficiaires suivis dans l'année	732	741	686
Nombre de MJIE par travailleur social accordé	42	42	42

La lecture de l'activité s'entend en nombre de mineurs rencontrés (mesures clôturées) au 31/12/2025.

L'année 2025 s'inscrit dans une dynamique d'activité soutenue mais contrastée, marquée par de fortes variations mensuelles et un contexte organisationnel exigeant.

Sur l'ensemble de l'année, la file active s'est maintenue à un niveau globalement proche de l'objectif de référence (375 mineurs), avec plusieurs périodes de surcharge, notamment au premier semestre, où elle a dépassé ponctuellement les 400 mineurs. Ces tensions ont concerné plus particulièrement le site de Colmar, confronté à une forte pression des entrées et à une liste d'attente importante, nécessitant la mobilisation de leviers de régulation et un soutien du site de Riedisheim.

À partir du dernier trimestre, une baisse progressive des saisines judiciaires est observée, traduite par un nombre de mesures entrantes inférieur aux attendus, notamment en novembre et décembre. Cette évolution, qui s'inscrit dans une tendance régionale, a conduit à une diminution mécanique de la file active, laquelle s'établit à 325 mineurs à la mi-décembre, soit une baisse d'environ 13 % par rapport à l'objectif.

L'activité est demeurée sous forte contrainte RH tout au long de l'année, en raison d'arrêts maladie, congés maternité, formations qualifiantes et vacance de postes, impliquant une adaptation constante de l'organisation. Malgré ces fragilités, la continuité de service a été assurée grâce à l'engagement des équipes, la souplesse organisationnelle et une gestion fine des ressources.

2.1 Mouvements (admissions et sorties)

Sur l'ensemble de l'année 2025, l'activité du service a été rythmée par des flux d'entrées et de sorties soutenus, mais irréguliers, traduisant à la fois la forte sollicitation judiciaire et l'instabilité progressive des saisines.

Au premier semestre, le volume de mesures entrantes s'est maintenu à un niveau globalement conforme aux attendus, avec plusieurs mois proches, voire supérieurs, à l'objectif mensuel de 63 mineurs. Cette dynamique a contribué à une forte pression sur la file active, notamment sur le site de Colmar, où les capacités d'accueil ont été durablement dépassées.

À partir de l'automne, une inflexion nette des admissions est observée, avec plusieurs mois enregistrant des volumes significativement inférieurs aux attendus, particulièrement en novembre et décembre.

En parallèle, le nombre de mesures clôturées est demeuré élevé tout au long de l'année, souvent supérieur ou égal aux entrées, traduisant à la fois l'effort constant de régulation des files actives et la capacité du service à tenir les délais impartis par l'autorité judiciaire, malgré les contraintes organisationnelles.

Ce différentiel progressif entre admissions et sorties, particulièrement marqué au dernier trimestre, a conduit à une diminution mécanique de la file active, permettant un desserrement temporaire de la pression, sans toutefois compenser les enjeux structurels liés à la variabilité des flux et aux contraintes de ressources humaines.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE

3.1 Vie de l'établissement

Dans la nuit du lundi 18 au mardi 19/08/2025, les locaux du site de Riedisheim ont subi un dégât des eaux d'une ampleur exceptionnelle. L'incident trouve son origine dans une rupture de canalisation survenue au 3^e étage, dans les locaux du service MIP (Mesure d'Investigation de Proximité), dispositif administratif financé par la CEA. Cette rupture a entraîné un écoulement massif et continu durant plusieurs heures, provoquant des dommages majeurs depuis le troisième étage jusqu'à la cave, rendant l'ensemble du bâtiment temporairement inutilisable.

Compte tenu de l'ampleur des dégâts, les locaux ont été déclarés pour les 3/4 hors d'usage pour une durée indéterminée, nécessitant la mise en œuvre immédiate d'un Plan de Continuité d'Activité (Plan Bleu). La fin des travaux est réceptionnée le 24/12/2025.

Le SIE68/MIP s'est retrouvé au LERCHENBERG le 25/09/2025 pour la Réunion de Rentrée. L'occasion de revenir sur les perspectives 2025/2026 et de faire le bilan des actions et projets en cours. Octobre Rose reste un moment phare avec plus d'une trentaine de participants tous sites confondus (SIE68/MIP). Après un Fond de Rencontre haut en couleurs organisé le 03/10/2025, les enfants des professionnels ont été également mis à l'honneur avec un goûter organisé à l'occasion de la St Nicolas.

2 professionnels se sont vus remettre la médaille du Travail à l'occasion de la réunion générale du mois de septembre. Madame GUGGENBUHL a pour sa part pris ses fonctions de psychologue en remplacement de Monsieur SIVANANDAME au 01/09/2025.

Le SIE68/MIP a par ailleurs travaillé à l'élaboration d'une convention liant la MDA67 et le FAE Cayet-Hirondelles visant à l'extension du dispositif Ethnoclinique, désormais nommé Maison des Mondes en Alsace.

Le site de Colmar occupe depuis le mois de novembre 2025 un nouvel espace de travail (location) attenant au service permettant un meilleur accueil des familles.

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

Le SIE68 s'attache à travailler cette question à l'appui des rencontres partenariales organisées ponctuellement. L'objectif est d'appréhender au plus juste leurs actions et d'envisager leur place pendant ou après une MJIE. Des rencontres au sein du SIE68 ou directement auprès des partenaires sont organisées en ce sens (MDA, SOS France Victimes, Petite Ours...).

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

Par sa mission le SIE68 n'engage pas d'action sur ce point. *Autonomie et santé* sont observés sous le prisme de l'investigation et déterminent, en partie, la manière dont il pourrait y avoir danger autour d'un enfant

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

L'innovation du service repose avant tout sur l'adaptation permanente et la créativité des professionnels, au cœur des rencontres avec les mineurs et leurs familles. À ce titre, **il ne s'agit pas tant d'innover au sens technique du terme que de créer les conditions favorables à la bonne exécution des mesures d'investigation** : mobilisation de traducteurs, mise en sécurité des personnes, organisation des temps de rencontre, et construction d'un cadre propice à l'émergence d'une relation éducative, malgré la temporalité contrainte propre aux MJIE.

Ce positionnement souligne l'engagement constant des équipes dans des processus relationnels exigeants. Toute rencontre implique projection, mouvements transférentiels et contre-transférentiels, accueil d'histoires souvent lourdes et traumatiques, nécessité de prendre le recul indispensable à l'observation globale des situations. À partir de ces éléments, les professionnels élaborent une clinique fine et objectivée, permettant de formuler des analyses et des propositions d'accompagnement ajustées, construites, quand cela est possible, avec les familles.

Si cette dynamique constitue un facteur d'investissement et de stimulation professionnelle, elle suppose également la présence de garde-fous solides afin de prévenir l'usure professionnelle. Les Groupes d'Analyse de la Pratique (GAP), la disponibilité de l'encadrement, les temps collectifs et festifs, la dynamique d'équipe ainsi que les actions de formation concourent à soutenir une Qualité de Vie au Travail satisfaisante. Le DUERP vient formaliser et structurer cette démarche de prévention.

Les médiations ethnocliniques se poursuivent et demeurent fortement investies par les partenaires. Dans ce cadre, le SIE68 prend part au Plan de Prévention des Risques de Radicalisation piloté par la CEA, en élaborant une fiche action précisant les modalités d'intervention du dispositif en appui à la compréhension des situations complexes.

Le recours aux interprètes constitue par ailleurs un axe structurant de l'activité : près d'un quart des MJIE n'auraient pu être conduites sans cette médiation linguistique, engageant les professionnels à adapter en profondeur leurs pratiques d'investigation. Ces deux dimensions mettent en évidence la nécessité de travailler conjointement l'interculturalité, l'ethnoclinique et l'interprétariat comme piliers de l'action éducative contemporaine.

Dans cette dynamique, le SIE68 a développé un partenariat étroit avec la Maison des Adolescents 67, en vue d'étendre le dispositif ethnoclinique. Le FAE Cayet-Hirondelles s'est joint à cette démarche, donnant lieu à la signature d'une convention tripartite en novembre 2025. Rebaptisé *Maison des Mondes en Alsace*, ce dispositif est appelé à se déployer davantage. Il joue d'ores et déjà un rôle structurant de soutien, de repérage clinique et d'appui méthodologique auprès des professionnels de

l'ARSEA et des partenaires. Cette innovation a été saluée dans le cadre de l'évaluation HAS, avec l'attribution d'une étoile au critère concerné.

Enfin, le service s'est engagé, en fin d'année 2025, dans une démarche écoresponsable de collecte et de valorisation des déchets verts, en partenariat avec une entreprise locale. Ce dispositif permet l'acheminement de ces déchets vers une filière de transformation énergétique, inscrivant le SIE68 dans une dynamique concrète de responsabilité environnementale, en cohérence avec les enjeux contemporains de développement durable.

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

La démarche qualité est pilotée par la Direction, en lien étroit avec le service dédié de la Direction Générale, et s'appuie sur un ensemble structuré de dispositifs : DUERP, CPOM, évaluation HAS et projet de service. Ces outils, loin de constituer des démarches indépendantes, forment un socle cohérent, transversal et complémentaire, au service de l'amélioration continue des pratiques professionnelles et de la qualité des prestations rendues aux familles.

Cette dynamique s'est formalisée de manière structurante lors de l'actualisation du projet de service, qui constitue désormais le cadre de référence de l'action institutionnelle. Elle marque une étape importante dans la consolidation d'une culture commune de la qualité, portée principalement par la Direction, dans un contexte organisationnel particulièrement contraint. Toutefois, le déploiement opérationnel d'une démarche qualité pleinement intégrée suppose un investissement renforcé en temps et en ressources humaines, afin d'en garantir la continuité, la lisibilité et l'appropriation collective.

L'évaluation externe conduite par la HAS en septembre 2025 a constitué un temps fort structurant de cette démarche. Elle met en évidence un niveau global de qualité très élevé, avec des cotations particulièrement favorables sur l'ensemble des thématiques évaluées, notamment celles relatives à :

- la bientraitance et l'éthique professionnelle,
- le respect des droits des personnes accompagnées,
- la qualité de l'accueil et de l'information,
- la posture professionnelle et l'analyse clinique,
- la coordination des acteurs et la pluridisciplinarité.

Les résultats soulignent la solidité du cadre institutionnel, la maturité des pratiques professionnelles, ainsi que la capacité du service à adapter ses modalités d'intervention aux spécificités des MJIE, caractérisées par leur temporalité contrainte et leur dimension judiciaire.

L'évaluation met particulièrement en lumière :

- la qualité de l'entrée en relation avec les familles,
- l'attention portée à l'expression des personnes,
- la rigueur des analyses cliniques et éducatives,
- la structuration des temps d'échanges interdisciplinaires,
- ainsi que la capacité du service à garantir une posture éthique dans un cadre contraint.

Par ailleurs, la HAS a souhaité distinguer certaines initiatives innovantes, notamment le dispositif ethnoclinique "Maison des Mondes en Alsace", en lui attribuant une étoile au critère concerné, reconnaissant ainsi son caractère structurant, sa pertinence clinique et sa portée partenariale. Cette reconnaissance vient conforter les orientations stratégiques portées par le service en matière d'interculturalité, de prévention des ruptures et de compréhension fine des dynamiques familiales complexes.



Les axes d'amélioration identifiés portent essentiellement sur :

- la formalisation accrue de certains processus,
- la structuration du pilotage qualité,
- la traçabilité de certaines actions,
- et la poursuite de la consolidation documentaire.

Ces éléments nourrissent directement le plan d'actions 2026–2029, en articulation avec les objectifs du CPOM et les orientations du projet de service.

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

Ces deux outils sont aujourd'hui mis en œuvre. SILAO est devenu le lieu de centralisation de toutes les informations concernant une mesure. Après un temps d'appropriation sur l'ensemble de l'année (le télétravail imposé par le dégât des eaux a forcé certainement son appropriation), SILAO est présentement un outil partagé et utilisé.

MS Qualité est alimenté régulièrement, c'est un outil de pilotage essentiel pour la direction. Il s'est avéré fort utile lors de l'Évaluation HAS qui, d'une certaine manière, a permis d'assurer de l'information supplémentaire sur son utilisation. Il s'agit d'une appropriation au long cours pour les équipes.

4.3 Bienveillance, éthique et prévention des risques de maltraitance

Dans le cadre de sa démarche qualité et de gestion des risques, le SIE68 s'appuie sur le Plan de Prévention des Risques de Maltraitance (PPRM) 2025–2029 de l'ARSEA, élaboré dans une logique participative et pleinement intégré aux pratiques professionnelles.

La diffusion du PPRM auprès des équipes, son appropriation progressive et son intégration dans les temps de formation, de supervision et d'analyse des pratiques renforcent la capacité du service à prévenir les situations de maltraitance, à repérer précocement les signaux faibles et à ajuster les postures professionnelles.

Ce dispositif a été explicitement reconnu lors de l'évaluation HAS, qui en souligne la pertinence, la cohérence et l'opérationnalité au regard des exigences en matière de prévention des risques et de qualité des accompagnements

Le questionnaire éthique : modalités, mise en œuvre et sensibilisation des équipes

Le questionnaire éthique constitue un axe structurant des pratiques professionnelles du SIE68. Il s'inscrit dans une dynamique continue, portée à la fois par l'encadrement et par les équipes, et repose sur plusieurs leviers complémentaires.

Il s'exerce tout d'abord au cœur de l'intervention éducative, à travers les entretiens avec les familles, les temps d'observation à domicile et les échanges interdisciplinaires. Les professionnels sont régulièrement amenés à interroger leurs postures, leurs hypothèses cliniques, ainsi que les effets de leurs interventions dans un cadre judiciaire contraint, impliquant une vigilance constante sur le respect des droits, de la dignité et de la parole des personnes accompagnées.

Ce questionnaire est structuré collectivement lors :

- des Groupes d'Analyse de la Pratique (GAP),
- des réunions cliniques interdisciplinaires,
- des temps de synthèse

- ainsi que dans les échanges avec les cadres

Ces espaces permettent d'élaborer les situations complexes, de soutenir les professionnels dans les enjeux transférentiels et contre-transférentiels, et de garantir une lecture plurielle et éthique des situations familiales.

Enfin, la sensibilisation des équipes est consolidée par des actions régulières de formation, notamment autour des droits des usagers, de la bientraitance, de l'éthique professionnelle, de l'interculturalité et des dynamiques familiales complexes. Cette articulation entre réflexion clinique, analyse collective et formation contribue à l'appropriation durable d'une culture éthique partagée.

Existence et déploiement d'une stratégie en matière de bientraitance

Le service déploie une stratégie structurée et formalisée en matière de bientraitance, pleinement intégrée à son projet de service et à ses pratiques professionnelles.

Cette stratégie repose sur :

- la Charte des droits et libertés de la personne accueillie,
- le livret d'accueil, remis systématiquement aux familles,
- les procédures internes encadrant les modalités d'intervention,
- et les outils d'information favorisant l'accessibilité, la compréhension et l'adhésion au cadre judiciaire.

L'évaluation HAS souligne la forte appropriation de ces principes par les professionnels, traduite par une posture respectueuse, bienveillante et contenante, y compris dans les situations de contrainte judiciaire. La qualité de l'accueil, de l'écoute, de la reformulation et de la restitution est particulièrement mise en avant.

Cette stratégie est également soutenue par :

- des temps réguliers de formation sur les droits des familles, la bientraitance et la posture professionnelle,
- une dynamique réflexive collective, favorisant l'ajustement permanent des pratiques,
- et un pilotage attentif de la direction, garant de la cohérence institutionnelle.

L'ensemble de ces éléments concourt à une culture partagée de la bientraitance, non seulement formalisée, mais surtout incarnée dans les pratiques quotidiennes.

Déclinaison et mise en œuvre du Plan de prévention des risques de maltraitance et de la Charte éthique et bientraitance

La déclinaison opérationnelle du Plan de prévention des risques de maltraitance et de la Charte éthique et bientraitance repose sur plusieurs actions concrètes et complémentaires.

Sur le plan organisationnel, ces référentiels sont intégrés :

- aux procédures internes,
- aux modalités d'accueil des nouveaux professionnels,
- et aux temps institutionnels d'information et de sensibilisation.

Sur le plan des pratiques, leur mise en œuvre se traduit par :

- une attention constante portée à la parole des personnes rencontrées,
- la recherche systématique de compréhension et d'adhésion,
- l'adaptation des outils d'intervention (recours aux interprètes, supports visuels, reformulation),

- et la traçabilité rigoureuse des échanges et décisions.

Le service s'appuie également sur des **outils de prévention** :

- groupes d'analyse de la pratique,
- temps de supervision,
- accompagnement managérial de proximité,
- démarche DUERP et prévention des risques psychosociaux, permettant de prévenir les situations de tension susceptibles de fragiliser les postures professionnelles.

Enfin, l'évaluation HAS souligne la qualité du climat relationnel, tant entre professionnels qu'avec les familles, traduisant une mise en œuvre concrète, vivante et cohérente des principes éthiques et bientraitants.

Le SIE68 dispose aujourd'hui d'un dispositif robuste, structuré et incarné en matière d'éthique et de bientraitance, reposant sur :

- un pilotage institutionnel clair,
- une culture professionnelle partagée,
- des espaces d'élaboration clinique réguliers,
- une politique de formation active,
- et une forte vigilance managériale.

Cette dynamique constitue un socle central de la démarche d'amélioration continue, garantissant la qualité, la sécurité et le sens des interventions dans un cadre judiciaire exigeant

4.4 Gestion des risques

• Gestion des évènements indésirables

La gestion des évènements indésirables s'inscrit dans une démarche globale de prévention, de vigilance et d'amélioration continue, pilotée par la Direction en lien avec les équipes.

Les professionnels sont sensibilisés à l'importance du repérage précoce des situations à risque, qu'il s'agisse de tensions relationnelles, de dysfonctionnements organisationnels, d'incidents lors des interventions à domicile ou de situations susceptibles d'impacter la sécurité des personnes accompagnées ou des professionnels.

Les évènements indésirables font l'objet :

- d'un signalement structuré,
- d'une analyse partagée,
- et, le cas échéant, de mesures correctives immédiates.

Cette analyse s'appuie sur les temps collectifs (réunions d'équipe, temps cliniques interdisciplinaires, échanges managériaux) afin de favoriser une lecture systémique des situations, d'identifier les facteurs contributifs et de prévenir leur récurrence.

L'évaluation HAS souligne la maturité des pratiques professionnelles en matière de prévention, notamment dans la capacité des équipes à anticiper les situations sensibles, à adapter leur posture et à mobiliser les ressources internes et partenariales nécessaires. Cette vigilance est renforcée par le recours à des outils spécifiques (traducteurs, médiations ethnocliniques, binôme, ajustements organisationnels), participant activement à la réduction des risques d'incompréhension, de rupture relationnelle ou de mise en difficulté des familles.

Sur l'année 2025, 10 évènements indésirables ont été déclarés au sein du SIE68.

Répartition par typologie d'évènements :

- Violences verbales bénéficiaire / personnel : 3
- Menaces de mort : 1
- Atteinte à l'intimité : 1
- Création d'un site internet avec publication de contenus professionnels : 1
- Décès d'un enfant : 1 (*décès déclaré comme étant naturel, mort subite du nourrisson*)
- Chute d'un professionnel : 1
- Dégât des eaux : 1
- Autre fait divers : 1

• **Gestion des plaintes et réclamations**

La gestion des plaintes et réclamations repose sur une organisation claire, formalisée et accessible aux familles, conformément aux exigences réglementaires et aux principes éthiques portés par le service.

Les familles sont informées, dès l'entrée dans la mesure, de leurs droits, voies de recours et possibilités d'expression, notamment à travers :

- le livret d'accueil,
- la charte des droits et libertés,
- l'affichage réglementaire,
- et les échanges directs avec les professionnels.

Toute plainte ou réclamation fait l'objet :

- d'une écoute attentive,
- d'une analyse rigoureuse,
- et d'un traitement individualisé, associant systématiquement la Direction.

Cette approche vise à désamorcer les tensions, restaurer le dialogue lorsque cela est possible et garantir un traitement équitable, transparent et respectueux des situations. Dans un cadre judiciaire parfois vécu comme contraignant, cette capacité à accueillir l'expression des désaccords constitue un levier essentiel de bienveillance institutionnelle. L'évaluation HAS met en évidence la qualité de la posture professionnelle adoptée dans ces situations sensibles, caractérisée par la recherche constante d'explication, de clarification et de compréhension mutuelle.

1 réclamation est réceptionnée le 19/03/2025 : le traitement a été assuré et figure sur MS QUALITÉ (mécontentement d'un parent se sentant lésé et mal informé).

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

Prévention des risques professionnels et DUERP

Le service s'inscrit dans une démarche active de prévention des risques professionnels, formalisée au sein du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), régulièrement actualisé.

Cette démarche intègre :

- les risques liés aux interventions à domicile,
- l'exposition aux situations émotionnellement éprouvantes,

- la charge mentale et la pression temporelle propres aux MJIE,
- les risques psychosociaux,
- ainsi que les enjeux de sécurité des locaux et des déplacements.

Des actions concrètes sont mises en œuvre pour limiter ces risques :

- ajustement des organisations,
- soutien managérial de proximité,
- Groupes d'Analyse de la Pratique,
- temps collectifs de régulation,
- formations ciblées,
- mise à disposition d'outils adaptés.

Prévention des risques relationnels et cliniques

La gestion des risques intègre également une forte dimension clinique et relationnelle. Le recours à la pluridisciplinarité, aux analyses croisées, aux médiations ethnocliniques et à l'interprétariat constitue un levier central de prévention des situations de malentendu, de conflit ou de rupture de lien.

Cette vigilance permanente permet :

- de sécuriser les parcours d'investigation,
- de préserver la qualité du lien avec les familles,
- et de garantir des analyses cliniques objectivées, distanciées et argumentées.

c) Pilotage global du risque

La Direction assure un pilotage transversal de la gestion des risques, articulant :

- exigences réglementaires,
- sécurité des personnes,
- qualité des pratiques,
- prévention de l'usure professionnelle,
- et cohérence institutionnelle.

Ce pilotage s'inscrit pleinement dans la démarche d'amélioration continue, nourrie par les enseignements de l'évaluation HAS, les retours d'expérience du terrain et les dynamiques partenariales.

4.5 Formalisation des documents socles de la structure

Le fonctionnement du SIE68 repose sur un ensemble de documents socles structurants, garants de la cohérence institutionnelle, de la qualité des pratiques professionnelles et du respect des droits des personnes accompagnées. Ces référentiels constituent le cadre commun de l'intervention, partagé par l'ensemble des professionnels et régulièrement actualisé.

Les principaux documents socles du service sont :

- le projet de service,
- le règlement de fonctionnement,
- le livret d'accueil,
- la charte des droits et libertés de la personne accueillie,
- la charte éthique et bienveillance,
- le Plan de Prévention des Risques de Maltraitance (PPRM),

- le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP),
- ainsi que les procédures internes et protocoles organisationnels.

L'année 2025 a été marquée par une structuration renforcée de ce socle documentaire, notamment à travers :

- l'actualisation du projet de service,
- la formalisation du Plan de Continuité d'Activité (Plan Bleu),
- la consolidation du PPRM,
- et la mise en cohérence des procédures internes dans la perspective de l'évaluation HAS.

L'évaluation HAS a souligné la qualité, la cohérence et la lisibilité du socle documentaire du SIE68.

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

Les priorités retenues portent notamment sur :

- le renforcement de la culture qualité et gestion des risques,
- la poursuite de la structuration du pilotage documentaire (procédures, protocoles, référentiels),
- l'approfondissement de la démarche éthique et bienveillance,
- le développement des outils de traçabilité,
- ainsi que la consolidation des espaces de réflexion clinique et institutionnelle.

Dès la fin de l'année 2025, plusieurs actions concrètes ont été engagées, parmi lesquelles :

- la formalisation du Plan de Continuité d'Activité (Plan Bleu),
- la consolidation du Plan de Prévention des Risques de Maltraitance (PPRM),
- l'actualisation du projet de service,
- et la structuration des outils de pilotage qualité.

Cette dynamique s'inscrit dans une volonté claire de faire de l'évaluation HAS un véritable levier de transformation, au service de la qualité des interventions, de la sécurisation des pratiques et de la qualité de vie au travail. Elle participe pleinement à la professionnalisation continue des équipes et à l'adaptation permanente du service aux évolutions des besoins du territoire


4.7 Autres aspects liés à la qualité d'accompagnement

Si le SIE68 n'est pas engagé dans l'accompagnement, l'orientation des familles et la bonne compréhension de leur situation suggèrent toutefois des formations et des rencontres partenariales régulières.

En 2025, le focus a été mis à nouveau sur le Droit de la Famille. Une première journée de formation a été organisée en 2023, puis en 2024, et est désormais une formation fil-rouge : elle est organisée chaque année dans une visée d'actualisation des informations.

Dans la même dynamique une journée de formation sur le Droit des Etrangers a été organisée sous par Madame GERVAIS, cadre intermédiaire. Il s'agit ici aussi d'une formation fil-rouge qui sera proposée d'une année pour l'autre.

Le service est accompagné par le CIDFF pour ces formations.



La Maison de la Protection de la Famille est désormais un partenaire actif et a été invité lors de la Réunion Générale du mois de septembre 2025. Des réunions de travail ont été organisées en amont les 11/03/2025 et 18/03/25 (Site de Colmar et Service MIP). Une intervention du SIE68 à la MFF s'est organisée au mois de juin 2025.

A cette heure et afin d'objectiver la manière dont la qualité de l'accompagnement (dans sa définition la plus large) est mise en œuvre au sein du SIE68, voici les axes saillants, spécifiques et singuliers de nos actions :

- La dimension pluridisciplinaire
- La dimension de l'analyse collective (synthèses, soutien technique des cadres, dynamique d'équipe repérée comme soutenante par les professionnels...)
- La clinique (qui est une forme de personnalisation de l'intervention) des professionnels qui sont formés à faire, à partir de leurs observations, des analyses étayées, objectivées (à partir de champs théoriques notamment)
- La qualification et l'expérience de l'équipe,
- Le nécessaire travail en termes d'éthique professionnelle (garantir une fonction d'investigation et non d'accompagnement, recherche d'objectivité, absence de jugement, respect de l'intimité, de l'intégrité, de la sécurité des personnes...)
- La mise en place d'un cadre de travail permettant l'analyse (environnement *capacitant* avec des jeux, une qualité d'accueil, une ambiance propice à la conversation...);
- Le déploiement du numérique et la sécurisation des données (SILAO);
- La structuration et la qualité indispensable concernant le contenu des écrits professionnels (et par extension la structuration de l'ensemble de la mesure par des temps et des instances dédiés)
- La mise en œuvre d'une mesure orientée vers **l'intérêt supérieur de l'enfant** et qui peut être aussi en tant que telle une mesure de prévention de la maltraitance;
- La possibilité laissée aux personnes qui sont l'objet de l'investigation de prendre conscience de leur situation et de réagir (conscientisation, activation des capacités d'autonomie, ...).
- Notre attention portée à l'environnement s'inscrit dans les recommandations éducatives héritées de la psychothérapie institutionnelle : **l'espace institutionnel comme lieu d'exemplarité**, facilitant l'observation et les opportunités éducatives.

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	29.29	3	3	16.70	6	0	0.59
CDD temporaire	1	0	0	1	0	0	0
CDD remplacement	0	0	0	0	0	0	0
Contrats aidés	0	0	0	0	0	0	0
Maitres	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	30.29	3	3	17.70	6	0	0.59

6. CONCLUSION

L'année 2025 aura profondément éprouvé le SIE68, tant sur le plan organisationnel qu'humain, mais elle aura aussi révélé avec force la solidité de ses fondations, la maturité de ses pratiques et la richesse de son engagement collectif. Dans un contexte marqué par des contraintes majeures, qu'il s'agisse du dégât des eaux ayant bouleversé durablement les conditions de travail, des tensions persistantes sur les ressources humaines ou des fluctuations importantes de l'activité judiciaire, le service est parvenu à maintenir le cap de ses missions essentielles avec constance, rigueur et sens des responsabilités. Cette capacité d'adaptation permanente, soutenue par une forte cohésion d'équipe et un pilotage attentif, a permis de garantir la continuité du service public rendu aux enfants et aux familles, dans le respect des exigences éthiques, cliniques et institutionnelles qui fondent l'identité du SIE68.

L'évaluation HAS est venue consacrer cette dynamique collective en soulignant la qualité globale des pratiques professionnelles, la solidité du cadre institutionnel, la pertinence des analyses cliniques et la place centrale accordée à la bientraitance, à l'éthique et à la participation des personnes accompagnées. Elle a également mis en lumière la capacité du service à innover, notamment à travers le développement du dispositif ethnoclinique Maison des Mondes en Alsace, reconnu comme un levier structurant d'intervention dans des situations familiales complexes, et plus largement à inscrire son action dans une approche interculturelle exigeante, respectueuse et ajustée aux réalités contemporaines du territoire.

Au-delà des résultats et des indicateurs, l'année 2025 témoigne avant tout de la force d'un collectif professionnel engagé, capable de faire face à l'adversité sans renoncer à la qualité, au sens et à l'humanité de ses interventions. Les temps de réflexion clinique, la dynamique partenariale, l'attention portée à la qualité de vie au travail, à la formation et à la transmission, constituent autant de leviers essentiels pour soutenir cette mobilisation dans la durée. Dans un environnement institutionnel et sociétal en constante évolution, le SIE68 poursuit ainsi sa trajectoire avec lucidité, détermination et responsabilité, affirmant sa volonté de conjuguer exigence professionnelle, innovation et fidélité à ses valeurs fondatrices, au service de l'intérêt supérieur de l'enfant et du soutien aux familles.