

Rapport d'activité 2025

Pôle Protection de l'Enfance

CENTRE ÉDUCATIF FERMÉ

30, Rue Pierre de Coubertin

BP 91263

68055 MULHOUSE CEDEX

-
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

L'année 2025 aura été une année de changements, marquée par le départ de Madame QUERU directrice depuis 2020 dans le cadre d'une mutation interne ARSEA, remplacée depuis le 12 novembre 2025 par Monsieur SCHOLL. Deux autres départs ont été marquants pour cette année avec celui de Monsieur ILDAROLU psychologue depuis 2009 et celui de Monsieur OUGIER éducateur technique depuis 2008.

Le travail de fond, mené par l'équipe d'encadrement au côté de l'équipe pluridisciplinaire, engagé depuis plusieurs années maintenant, s'est poursuivi et cette année 2025 aura été celle de la maturité. En effet, les professionnels présents se questionnent, se remettent en question et viennent interroger le sens de l'action, dans l'intérêt supérieur des mineurs confiés. De leur côté, ces adolescents en étant en quête de repères, marqués par des parcours de vie complexes, restent fragilisés par un monde peu évident à appréhender du haut de leurs âges et parcours de vie. Bien qu'il n'est pas question d'excuser les actes commis par ces mineurs, l'équipe du CEF veille avec un regard bienveillant et exigeant, à accompagner ces jeunes garçons dans leur devenir de citoyens et d'adultes. Les adultes qui s'engagent dans ce travail, viennent rappeler à cet endroit l'importance d'apporter un cadre cohérent, cadrant et structurant pour ces mineurs en grandes souffrances.

Cette année 2025 aura également permis de développer différents projets innovants, de voir apparaître de nouvelles pratiques et la réactualisation du projet d'établissement tout au long de l'année 2025 aura permis d'acter et rendre lisible les changements amorcés depuis plusieurs années maintenant.

2. MISSIONS ET PRESTATIONS DELIVRÉES

2.1 L'activité

	2023	2024	2025
Agrément	12	12	12
Capacité financée	12	12	12
Journées théoriques (taux d'occupation fixé à 85%)	4380	4380	4380
Journées prévisionnelles	3723	3733	3723
Journées réalisées	2904	3259	3005
Ecart jours réalisés/prévisionnelles	- 819	- 474	- 718
Taux d'occupation	66,3%	74,4%	68,6%
Nombre de bénéficiaires suivis dans l'année	48	50	45

2.1 Mouvements (admissions et sorties)

Tout au long de l'année 2025, nous avons enregistré 579 demandes d'admissions. Nous avons donné notre accord à 90 potentiels accueils (98 en 2024). Pour autant, sur ces 90 accueils potentiels, seuls 45 mineurs ont été accompagnés soit 35 nouvelles OPP.

Ainsi, les accueils de 55 jeunes, dont l'admission a été validée par la Direction du CEF (nécessitant par la même occasion un travail conséquent en interne dans l'analyse des situations) ne se sont pas concrétisés par une OPP du fait d'une autre orientation décidée par le juge.

Parallèlement, nous avons rencontré des difficultés importantes dans l'obtention de mainlevées de placement dans le cadre de fugues (423 journées) ou suite à une incarcération (167 journées) : soit un total de 590 jours. De ce fait, nous n'avons pu accueillir de nouveaux jeunes tant que nous n'avions pas réceptionné le document de mainlevée ce qui est venu impacter le taux d'occupation fixé par la PJJ à 85% et dont nous avons atteint cette année 68.61%.

Nature des décisions :

30/45 : Sous contrôle judiciaire (procédure correctionnelle)

6/45 : Sous contrôle judiciaire (procédure criminelle)

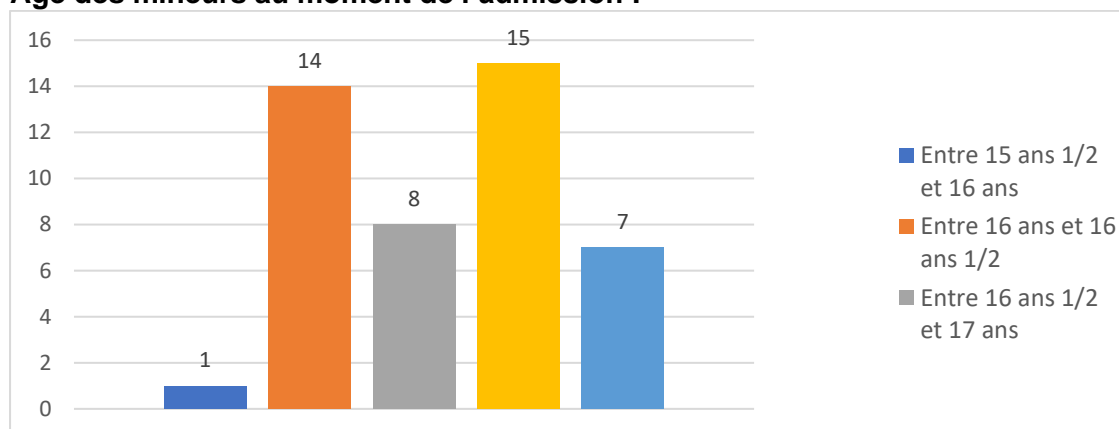
7/45 : Sous sursis probatoire (procédure correctionnelle)

2/45 : En aménagement de peine (procédure correctionnelle).

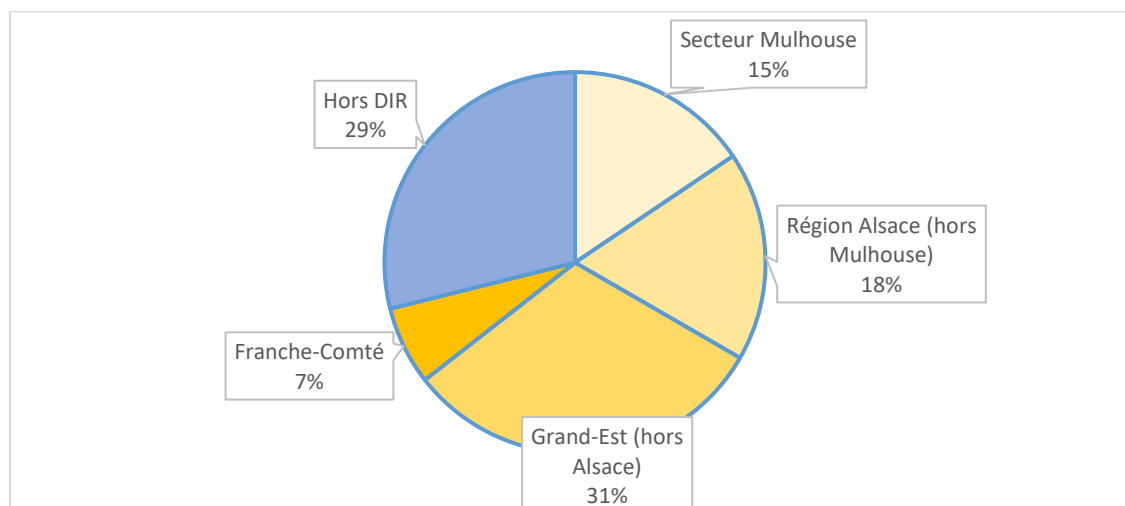
Durées de placements :

	Nombre	%	Commentaires
< 30 jours	14 (19 en 2024)	31,1 %	3 placements en cours au 31/12/2025 5 mainlevées suite à une fugue 6 mainlevées pour incarcération Parmi eux, 5 mineurs placés mais jamais arrivés au CEF OU moins d'un jour de présence: 113 jours au total.
Entre 1 et 3 mois	15 (10 en 2024)	33,3 %	5 placements en cours au 31/12/2025 1 réorientation vers un autre CEF 8 mainlevées pour incarcération 1 mainlevée pour fugue 1 remise de peine avec retour au domicile
Entre 3 et 6 mois	8 (9 en 2024)	17,8 %	2 placements en cours au 31/12/2025 3 fins de placement avec retours en famille 3 mainlevées avec incarcération
Supérieur à 6 mois	8 (12 en 2024)	17,8 %	1 placement en cours au 31/12/2025 6 retours en famille 1 orientation en FAE

Âge des mineurs au moment de l'admission :



Origine géographique des mineurs :



3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE

3.1 Vie de l'établissement

Cette année 2025 a été marquée par le changement de direction, suite au départ de Madame QUERU dans le cadre d'une mobilité interne ARSEA et son remplacement par Monsieur SCHOLL au 12 novembre 2025. Par ailleurs, le départ de Monsieur ILDAROLU (psychologue depuis 2009) et celui de Monsieur OUGIER (éducateur technique depuis 2008) ont marqué un tournant important au sein du CEF car ils représentaient des figures emblématiques au sein de l'établissement.

De plus, le CEF s'est doté d'un poste de chargée en insertion à hauteur de 0.5 ETP et a également augmenté le taux de présence de l'infirmière en passant de 0.5 ETP à 1 ETP.

Enfin, tout au long de l'année, le CEF a été accompagné par le CREAL Alsace dans le cadre de la réactualisation de son projet d'établissement pour les années 2026- 2031. Ce temps fort aura permis à l'ensemble des professionnels et des mineurs de s'interroger sur les modalités d'accompagnement en vigueur et d'actualiser celles-ci au regard de l'évolution des besoins des mineurs accueillis.

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

L'accompagnement des mineurs confiés au quotidien exige de notre part un travail individualisé et personnalisé de chaque adolescent. Pour cela, le travail éducatif s'inscrit à la fois en interne (ateliers, prise en charge du quotidien) mais aussi dans une dynamique d'ouverture vers l'extérieur sans quoi nous ne pourrions travailler avec les adolescents dans le cadre de leur réinsertion/ insertion. Ainsi, le CEF continue de travailler en étroite collaboration avec la PJJ via les services de STEM0 qui représente le « fil rouge » dans une perspective de parcours du mineur. Le CEF continue de déployer et d'innover en terme de partenariat, notamment sur le versant de la santé, de l'insertion scolaire et professionnelle ou encore du sport comme autant de leviers éducatifs.

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

Le passage à 1 ETP du poste d'infirmière a permis de consolider le travail dans le domaine de la santé. Ainsi, pour l'ensemble des mineurs accueillis, un bilan de prévention en santé est systématiquement mis en place. Puis, chaque jeune rencontre le médecin partenaire du CEF qui accompagne l'adolescent dans la compréhension de sa situation et la prise en main de la question de sa santé. En fonction des besoins repérés, le mineur est ensuite orienté vers des spécialistes : kinésithérapeute, un cardiologue, un dermatologue, un ophtalmologue etc.

A l'arrivée, chaque mineur rencontre le psychiatre de l'hôpital de Mulhouse (partenaire du CEF) afin d'effectuer un état des lieux de l'état psychique du jeune.

Parallèlement, cette année encore, l'infirmière a pu développer différentes actions collectives sur des thématiques variées :

- Vie affective, sexuelle et intime ;
- Hygiène corporelle et mentale ;
- Gestion des émotions ;
- Renforcement des compétences psychosociales ;
- Bien-être, soins du visage et des mains ;
- Bien-être physique et sportif ;
- Interventions du CSAPA le CAP et du planning familial.

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

Le CEF continue d'accompagner des mineurs en grandes difficultés et s'adapte constamment au regard des besoins qui évoluent. Ainsi, pour cette année 2025, la création du poste de chargée d'insertion a facilité et renforcé le travail d'insertion professionnelle des mineurs. Par ailleurs, l'augmentation du temps de présence infirmier aura permis de répondre de manière qualitative aux besoins en matière de santé comme indiqué ci-dessus.

D'autre part, le CEF a eu l'occasion de déployer, en lien avec la PJJ et le Délégué Militaire Départemental (DMD) Lieutenant-Colonel Reynault, le Module Armée Nation. Ce module représente une occasion d'accompagner les mineurs confiés dans la prise de conscience et l'engagement au niveau militaire sur le territoire National. A cet endroit, différentes actions ont été mises en place telles que :

- des actions de préparations ;
- la participation au jeu de présentation d'une cérémonie ;
- visite du régiment du 15-2 à Colmar ;
- participation au salon des métiers en uniforme à Colmar ;
- des visites extérieures.

Au total, 18 jeunes présents ont obtenu un certificat de participation au MAN en 2025.

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

Depuis plusieurs années, l'équipe d'encadrement accompagne les professionnels dans la formalisation de l'action éducative et dans son rendu compte. Au fil des années, les professionnels ont été sensibilisés à l'importance d'écrire et de partager l'action mise en œuvre. Dans un premier temps « pour » les jeunes et ainsi assurer un suivi de qualité, mais également « dans » l'intérêt de chaque salarié. En ce sens, que ce soit en rendez-vous individuel ou en réunion, il est rappelé très régulièrement que l'action dans un cadre professionnel doit être structurée et les outils mis à disposition aujourd'hui permettent de sécuriser les intéressés. Chaque professionnel dispose d'un compte informatique (adresse mail), d'accès aux logiciels et outils métiers (MS qualité/ DUI/ partage). Les professionnels s'en saisissent et cela permet une fluidité dans le traitement de l'information.

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

A ce jour, les deux logiciels MS Qualité et SILAO sont mis en place et sont opérationnels au sein de l'établissement. L'ensemble des professionnels utilisent ces deux outils et de fait, la communication est garantie au sein du CEF. S'il est encore régulièrement nécessaire d'accompagner l'un ou l'autre professionnel afin de passer à l'écrit, cela est davantage lié à un besoin d'accompagnement dans « ce qu'il convient d'écrire » plutôt que dans une résistance à l'utilisation de ces outils.

4.3 Bienveillance, éthique et prévention des risques de maltraitance

Ces différentes thématiques sont prises en compte de manière rigoureuse au CEF. Outre les réunions d'équipe, réunion de synthèse, groupe d'analyse de la pratique, formations ou encore entretiens individuels avec les cadres (hiérarchiques ou psychologue), les professionnels disposent d'espaces propices à l'élaboration et à l'analyse des situations rencontrées. Petit à petit, nous constatons que les professionnels utilisent ces espaces et sont en demande d'accéder à des espaces de formations dans l'objectif d'améliorer constamment l'accompagnement des mineurs confiés. Au fil de l'année, et en fonction des thématiques/ difficultés rencontrées, les professionnels ont la possibilité d'inscrire à l'ordre du jour/agenda des besoins et/ou envies en terme de formations.

Par ailleurs, l'équipe d'encadrement promeut l'importance de la parole pour comprendre les enjeux en vigueur et tenter d'apporter un cadre contenant, bienveillant et exigeant aux mineurs confiés.

Enfin, le plan de développement de formations et de compétences permet chaque année d'actualiser les sujets à travailler collectivement mais aussi dans sa dimension individuelle. Pour cette année 2025, l'action principale de formation et donc de prévention des risques de maltraitance fût la réactualisation du projet d'établissement. L'ensemble de l'équipe et des mineurs confiés ont eu l'occasion durant 5 journées d'élaborer ensemble, de débattre et de définir collectivement les actions et pistes pour les années à venir, tenant compte de l'évolution du public mais aussi de l'équipe. Aujourd'hui, le CEF est un établissement fermé au sens juridique, mais ouvert dans sa philosophie, cherchant à répondre aux besoins des mineurs en s'autorisant à aller vers l'extérieur de la structure. Notons enfin, qu'outre les outils de communications interne à l'ARSEA, le CEF est soumis aux modalités de signalements propres à la PJJ. Ainsi, en cas d'incident majeur, une Fiche d'Incident Signalée est systématiquement rédigée et envoyée à la DT PJJ Alsace. A travers cette fiche et son rendu compte, la DT PJJ vient également, de sa place, apporter un soutien, conseil et questionne les modalités d'actions déployées, dans un souci de travail commun. En ce sens, le CEF est structuré de manière solide et s'il devait y avoir des situations de tensions, les outils mis à dispositions aujourd'hui permettent de garantir une prise en compte juste, souple et solide.

4.4 Gestion des risques

- **Gestion des évènements indésirables**

Au titre de l'année 2025, 40 FEI ont été rédigées sur MS Qualité :

- Comportement : 21 ;
- Défaillance technique : 7 ;
- Prestations hôtelières : 1 ;
- Sécurité biens et personnes : 11.

Ces FEI ont donné lieu à :

- 13 dépôts de plainte ;
- 1 hospitalisation ;
- 3 consultations médicales ;
- 2 arrêt de travail ;
- 3 déclarations d'accident du travail.

Chaque FEI est étudiée et traitée par l'équipe d'encadrement : directement à la lecture de la FEI mais aussi en réunion de direction. La FEI peut aussi être abordée en réunion d'équipe si besoin. Des rendez-vous sont systématiquement proposés avec le ou la professionnelle concernée mais aussi avec les mineurs afin de reprendre les éventuels incidents et/ou besoins. Ainsi, les actions d'accompagnement, co-envisagées par les membres de l'équipe de direction, viennent en soutien et en appuis des professionnels et/ou jeunes étant concernés par l'incident. Le fait de passer par écrit permet à chaque professionnel de laisser une trace de ce qu'il s'est produit mais vient aussi signifier que bien que l'évènement indésirable soit par nature inhérent au travail, il n'en reste pas moins qu'il est important d'œuvrer afin de les limiter. Enfin, le passage à l'écrit permet, au CEF, de mettre en mouvement la pensée et prendre parfois de la distance avec ce qu'il s'est passé afin de pouvoir « mieux » accompagner chaque mineur.

Cette année encore, au regard du profil des mineurs accueillis, il n'est pas étonnant de constater que le principal motif des FEI concerne des problèmes comportementaux. En effet, les mineurs placés au CEF ont pour la plupart des difficultés dans la gestion de leurs émotions et le passage à l'acte violent/agressif reste un moyen d'expression. Pour autant, la violence n'est pas tolérée et celle-ci doit être analysée en profondeur à chaque fois qu'elle surgit. Le support écrit offert par la rédaction d'une FEI permet à la fois la gestion de la situation mais aussi après « coup » de pouvoir retravailler avec les intéressés sur ce qui a pu se produire.

- **Gestion des plaintes et réclamations**

Sur l'année 2025, 13 dépôts de plainte ont été déposés contre plusieurs mineurs suite à plusieurs agressions (physique et/ou verbale). A cet endroit, il est important de préciser que le CEF défend l'idée selon laquelle un dépôt de plainte vient sécuriser et protéger les intéressés (tant la victime que l'auteur). En effet, il n'est pas rare de devoir accompagner l'un ou l'autre professionnel dans des réflexions de fond et d'aborder le dépôt de plainte dans une perspective éthique, en ce qui concernant notamment le ou les impacts que peuvent avoir un dépôt de plainte dans le parcours d'un jeune. A la question : « est-ce qu'un dépôt de plainte ne vient pas à l'inverse de notre volonté d'accompagner et d'insérer ? », la réponse de l'encadrement est toujours « non, la plainte vient rappeler l'interdit et la limite à ces jeunes qui en ont besoin ».

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

Le nouvel audit cuisine réalisé en 2025 a permis de mettre en avant l'importance et le besoin au niveau de la structuration de la gestion de cet espace. Ainsi, fort des résultats de cet audit, un travail a été mené avec l'éducateur technique en cuisine mais aussi avec l'ensemble des professionnels. Un nouveau protocole de gestion des repas / hygiène a été instauré en novembre 2025.

4.5 Formalisation des documents socles de la structure

L'année 2025 a été l'occasion de réactualiser le projet d'établissement pour les années 2026-2031. Accompagné par le CREA Alsace, l'ensemble des professionnels et les mineurs accueillis ont élaboré ensemble les axes prioritaires et enjeux pour les années à venir, au regard de l'évolution du cadre juridique et des besoins du public.

Les actions retenues pour les années à venir :

- Formaliser et structurer le recueil des attentes des jeunes au moment de la signature du DIPC ;
- Intégrer le jeune dans la préparation et la tenue de la synthèse de la fin de module ;
- Formaliser le lien famille – établissement ;
- Remise au jeune d'un récapitulatif synthétique valorisant des démarches entreprises durant le placement ;
- Développer une image positive des jeunes accompagnés dans une logique d'insertion ;
- Mettre en place un questionnaire de satisfaction sur leur perception de la qualité des accompagnements qui ont été mis en œuvre ;
- Renforcer la procédure d'accueil du nouveau salarié ;
- Développer et étayer davantage une culture positive du travail en CEF (encourager et favoriser).

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

L'évaluation HAS datant de 2024, a pu mettre en exergue un besoin de consolider et garantir la confidentialité et la protection des informations et données relatives à la personne accompagnée. Au moment de l'évaluation, le CEF était en plein déploiement du logiciel SILAO. A ce jour, le logiciel est parfaitement déployé et son utilisation permet de dire que ce critère est à présent atteint.

4.7 Autres aspects liés à la qualité d'accompagnement

Tout du long de l'année 2025 et en particulier dans le cadre de la réactualisation du projet d'établissement, la question de la place centrale accordée au mineur dans le cadre de son placement a été abordée et recherchée. Dès lors, l'équipe interroge aujourd'hui sur la manière dont elle pourrait associer encore davantage le mineur mais aussi sa famille dans le cadre des synthèses notamment.

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	22,50	2,00	1,00	15,50	1,00	0,00	3,00
CDD temporaire	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CDD remplacement	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
Contrats aidés	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
Maitres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	24,50	2,00	1,00	16,50	1,00	0,00	4,00

6. CONCLUSION

L'année 2025 s'achève avec une fois encore le sentiment du travail accompli. Si 45 mineurs ont pu être accompagnés sur cette année, cela est avant tout grâce au travail de grande qualité et sans relâche mené par l'ensemble du personnel. L'équipe atteint aujourd'hui une réelle maturité dans sa manière d'aborder chaque adolescent. La recherche de remise en question des pratiques permet de tendre vers l'amélioration du travail éducatif mené. L'implication de l'ensemble des membres du personnel permet de croire en de belles années à venir, malgré une nouvelle directive annoncée le 26 novembre 2025 par le Garde des Sceaux, avec l'annonce de la transformation des CEF en UJPE (Unité Judiciaire à Priorité Educative). Si cette transformation ne viendra impacter le CEF de Mulhouse qu'à l'horizon 2027/2028, force est de constater que les enjeux tels que la santé, l'insertion ou encore le volet scolaire resteront au cœur de nos préoccupations. Face à ces annonces, la cohérence et la solidité de l'équipe, permettront de déployer l'énergie nécessaire à l'atteinte des objectifs et attendus fixés par le législateur, et ce toujours dans l'intérêt des mineurs confiés. A ce propos, il n'est pas rare de voir que des « anciens » mineurs rappellent le CEF afin de donner des nouvelles. Ceci vient confirmer et matérialiser toute la qualité du lien et de la relation éducative instaurée au bénéfice des adolescents. Ce lien est porteur et permet d'observer de réelles évolutions dans le comportement des mineurs et dans leurs perspectives d'insertion et de désistance.

Enfin, pour conclure avec une note positive, de nombreux jeunes sortent de notre établissement avec un diplôme. Cette année, 9 jeunes ont pu passer et obtenir le Certificat de Formation Générale (CFG). Cela n'est pas sans fierté de voir que notre travail porte ses fruits et que si d'aucuns jugent ce travail inefficace ou trop onéreux, à nous de rappeler les réussites de « nos » jeunes.

Une équipe mobilisée et solidaire constitue le premier levier de réussite de l'accompagnement éducatif.