

**INTERNAT**

**EEP Château d'Angleterre – rue du Château d'Angleterre –
67800 BISCHHEIM**

Pôle Protection de l'Enfance-internat

1. EDITORIAL

« La collectivité a, d'une certaine façon, une dette sociale à l'égard d'une partie de la jeunesse. Elle doit, à l'avenir, mieux intégrer l'ensemble des jeunes dans la société en les mettant en mesure d'exprimer pleinement leurs potentialités. C'est là un investissement prioritaire pour l'avenir que les différentes décisions de politique publique devront prendre en compte » J.B. de Foucauld

Le contexte général de tension en protection de l'enfance évoqué dans le rapport d'activité 2022 perdure tout au long de l'année 2023 avec des orientations qui nous sont faites par l'ASE, d'adolescents de plus en plus vulnérables, éprouvant des professionnels souvent jeunes, peu formés, et de moins en moins outillés pour faire face à ces profils complexes.

Le taux de rotation du personnel que nous connaissions depuis quelques années s'est nettement réduit, laissant présager une certaine stabilité d'équipes d'éducateurs pour les groupes de vie. Mais une difficulté au recrutement afférent au personnel éducatif reste une réalité. Par conséquent, le recours à des éducateurs intérimaires perdure, éprouvant la notion même du travail d'équipe et freinant l'enjeu du lien avec le bénéficiaire définitivement inscrit au cœur de l'accompagnement éducatif.

Un outil de pilotage défini en 2022 s'est poursuivi tout au long de l'année 2023 par la mise en place de référentiels accompagnée d'une élaboration collective sur les enjeux éducatifs, afin de palier à des difficultés rencontrées par l'établissement. L'objectif étant de revenir vers les principes fondamentaux de notre profession.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

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

L'année 2022 a connu un ajustement sur l'accueil des jeunes qui nous ont été confiés par les instances de placement, nous obligeant à redéfinir notre capacité d'accueil durant plusieurs mois, le taux d'occupation pour l'année 2023 a augmenté. Une nette diminution des déviances commises par les jeunes a pu être observée.

Les places réservées aux jeunes externes sur le pôle pédagogique restent ténues. Les suivis famille restent à développer. Pour ce faire, il faudrait que l'établissement puisse se doter d'un professionnel aguerri.

L'ACTIVITE

En 2023 :

→ Il y a eu 23 entrées et 31 départs

	2021	2022	2023
AGREMENT*	46	46	46
JOURNEES PREVISIONNELLES	14470	14470	14470
JOURNEES REALISEES	15788	13886	11255
ECARTS	1318	-584	-3215
EFFECTIF AU 31 DECEMBRE	45	41	30
TAUX D'OCCUPATION	97,7%	85,93%	69,65%
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	109,11%	95,96%	77,78%
NBRE DE BENEFICIAIRES SUIVIS DANS L'ANNEE	95	72	61

AGE DES BÉNÉFICIAIRES (à l'admission)

TRANCHES D'AGE	Pas l'âge	10 - 12 Ans	13 - 15 Ans	16 - 18 Ans	+ de 18 Ans	TOTAL
FILLES	/	/	/	/	/	/
GARCONS Internat		3	15	4		22
GARCONS Externat			1			1
TOTAL JEUNES ADMIS	En nombre	3	16	4		23
	En %	13,04 %	69,57 %	17,39 %		100 %

AGE DES BÉNÉFICIAIRES (à la sortie)

TRANCHES D'AGE	Pas l'âge	10 - 12 Ans	13 - 15 Ans	16 - 18 Ans	+ de 18 ans	TOTAL
FILLES	/	/	/	/	/	/
GARCONS Internat		1	14	3	8	26
GARCONS Externat			2	1	1	4
SUIVI FAMILLE			1			1
TOTAL JEUNES ADMIS	En nombre		17	4	9	31
	En %	3,23 %	54,84 %	12,90 %	29,03 %	100 %

DUREE DE SEJOUR :

	Nombre de jeunes
Durée 1 à 6 MOIS	10
6 à 12 MOIS	3
12 à 24 MOIS	9
24 à 36 MOIS	5
+ de 36 MOIS	4
TOTAL	31

MOUVEMENTS (ENTREES-SORTIES-EN COURS)

ADMISSIONS - PROVENANCE	NOMBRE	SORTIES - MOTIF DE SORTIE	NOMBRE
Confiés par l'ASE au titre de la protection de l'enfance	3	Réorientation - Foyers / Lieux de vie : - Ferme de Riedenheim - MECS Oberlin - SEI du Ried - ITEP Willerhof - IME Sonnenhof - LAJM Strasbourg - Rosa park	7
Confié par le FDE (Foyer de l'Enfance)	1	Fin PEC / OPP / PJJ :	10
MECS - Le Neuhof - Montaigu (Vendée)	2	- Retour en famille - Retour en famille + internat scolaire	
Confiés au titre de l'Ord. du 2 février 45	1	- Majorité (autonomie) - Majorité (retour famille)	
Changement forme de placement (CER)	1	Main levée	1
AEMO - Famille - Tiers de confiance	10	Fin mises à pied/accueils temporaires	3
		Changement de service : 1 passage service MIE 1 passage service Jeunes Majeurs	2
Mises à pied - à l'abri / Accueils d'urgence	4	Fugue	3
Confiés par l'ASE du Haut-Rhin au titre de la protection de l'enfance (Accueil provisoire)	1	Placement judiciaire : - CER Épinal - CER Kreuzweg - CEF Mulhouse - Incarcération	4
		Séjour de rupture/remobilisation	1
TOTAL	23	TOTAL	31

→ Mouvements interne : 1 passage au service JM
1 passage au service MNA

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie de l'établissement

Des équipes éducatives plus stables et engagées à se réapproprier les fondamentaux du travail au quotidien et disposées à répondre aux besoins des bénéficiaires. Tel est le fruit d'un travail initié par la mise en place de stratégies dans le cadre du plan d'action.

Une cohésion et un travail d'équipe entre les groupes de l'internat et le pôle pédagogique permettent une mutualisation des moyens humains et un travail éducatif étendu, tel que le pensait l'équipe des cadres.

Le travail d'une Responsable Accompagnement Qualité présente les 6 premiers mois de l'année, en collaboration avec la DG, a donné lieu à la validation du

- projet d'établissement 2023/2027
- livret d'accueil
- du règlement de fonctionnement.

Ces deux derniers documents ont également été écrits en version « Facile à Lire et à Comprendre », à destination des jeunes que nous accueillons.

Plusieurs camps ont été organisés pour permettre aux jeunes de « sortir » de leur cadre de vie habituel et de leur faire découvrir d'autres horizons :

- Des camps de cohésion pour chacun des groupes de vie
- un camp Ski aux Gets pour 2 groupes de 12 jeunes
- un camp de Printemps à Fontenay Trésigny pour 9 jeunes
- un camp au Pays Basques pour 13 jeunes
- un camp en Ardèche pour 11 jeunes
- un camp à Paris « préparation des JO 2024 » pour 11 jeunes
- un camp espaces verts à Wildenstein pour 11 jeunes
- un camp de Noël à Plombières les Bains pour 14 jeunes

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

L'objectif de l'établissement est de pouvoir mener de manière holistique l'action éducative, l'insertion et le travail avec la famille. Cela s'articule avec des bilans et des synthèses qui permettent d'identifier le travail fait et ce qu'il reste à développer. L'éducation nationale a mis à disposition un enseignant qui favorise l'apprentissage à travers différents savoirs, associer à un référent scolaire qui accompagne nos jeunes et veille à l'intégration dans les Etablissements scolaire ou professionnel.

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

Le groupe du Foyer permet d'accompagner les jeunes âgés de 16 à 18 ans dans la finalisation de leur projet personnel et professionnel. Ainsi, l'équipe éducative travaille le processus d'acquisition d'autonomie et d'émancipation de chacun. Les jeunes peuvent ainsi saisir les différents enjeux de leur accompagnement et être moteurs de leur projet. Chaque semaine un point est fait entre les jeunes et leur référent éducatif afin de faire le bilan sur l'accompagnement. Cela permet aux éducateurs de se saisir des difficultés rencontrées par les jeunes et de personnaliser davantage l'accompagnement. Le projet de chacun diffère en fonction de leurs besoins.

La préparation à la majorité est un enjeu majeur du groupe du foyer. Bon nombre des jeunes approchant des 18 ans se sont interrogés sur les différentes démarches nécessaires à vivre soit dans un dispositif accompagnant les jeunes majeurs, soit à vivre dans un dispositif de droits communs. C'est pourquoi les éducateurs ont travaillé la question avec les jeunes du « faire avec » et non pas du « faire pour ». Pour cela ils se sont appuyés sur différents documents existants qui expliquent les attendus d'un jeune majeur sous forme de liste. Cette liste est travaillée avec le référent éducatif et permet au jeune de se situer par rapport à son processus d'autonomie et d'appréhender le travail avec les professionnels extérieurs à l'E.E.P.

Afin de faciliter l'ouverture vers l'extérieur, l'équipe éducative s'appuie également sur le travail de partenariat avec les services de l'ASE mais aussi les différents organismes de formation et d'insertion professionnelle (mission locale, Ecole de la 2^{ème} chance etc.).

La question de la santé est un rouage essentiel de l'accompagnement éducatif. Chaque jeune pris en charge par l'établissement effectue un bilan de santé. Suite à ce bilan l'accompagnement médical se joue sur différents prismes. Là encore, il est question de « faire avec » et non pas pour le jeune. Les différentes démarches d'accès aux soins sont effectuées étapes par étapes jusqu'au moment où le jeune se sent capable de pouvoir gérer à la fois ses rendez-vous et ses suivis médicaux.

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

Pour l'année 2023, l'innovation se concrétise par la mise en place de 2 logiciels, GEGI planning (en matière de RH) et MS Qualité (en matière de sécurité-qualité).

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Etat des lieux des chantiers qualité et description des actions entreprises

4.1 Pilotage et de la démarche

La direction est responsable du pilotage et du maintien de la qualité des prestations. Mais c'est bien l'ensemble des professionnels de l'EEP qui sont impliqués dans la démarche d'amélioration continue de la qualité.

Le suivi du plan d'action global, formalisé dans MS Qualité, est assuré par le directeur, et les cadres intermédiaires. Afin de renforcer le pilotage de la démarche qualité, le Château d'Angleterre a obtenu un financement permettant de recruter un Responsable accompagnement qualité (RAQ) dans le cadre d'une mission d'un an au 1^{er} janvier 2023.

Le suivi du plan d'action élaboré à l'issue de l'audit organisationnel réalisé au printemps 2022, intégrant les recommandations et préconisations du rapport de contrôle de la CeA et de la PJJ est toujours en cours à ce jour.

Ce travail transversal s'effectue en collaboration avec la Direction générale.

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

- **MS Qualité**

Le Château d'Angleterre s'est inscrit dans la politique qualité associative en déployant le **logiciel dédié à la qualité et sécurité – MS QUALITE**. Cet outil, accessible à tous les professionnels, permet de centraliser et suivre l'ensemble des actions décidées et mises en œuvre au sein de l'établissement suite aux événements indésirables et différents plans d'action issus du Projet d'établissement, du DUERP (évaluation des risques professionnels), de l'évaluation interne, etc. L'ensemble de ces éléments permettent de disposer d'un plan d'action global consolidé, devenant l'outil unique de suivi de la mise en œuvre de la démarche qualité.

L'ensemble des équipes de cadres et professionnels ont été formées à l'utilisation du logiciel par le service Qualité entre mars et octobre 2023.

Différents modules sont utilisés à ce jour : suivi du « Plan d'actions global », déclaration et traitement des « Evénements indésirables », saisie du DUERP via le module « Risques », consultation de la base de données documentaire via le module « Documents communs », ajout des documents institutionnels via le module « GED ».

Au courant du premier trimestre 2024, le Responsable technique bénéficiera d'une formation au module « Travaux » et la procédure de signalement des travaux à effectuer dans l'établissement et les logements sera déployée auprès de l'ensemble des professionnels.

Le module « Maintenance et sécurité » fera l'objet d'une formation complémentaire au courant du deuxième trimestre 2024.

- **SILAO :**

Dans le cadre du Ségur numérique, le logiciel SILAO, permettant la mise en place d'un dossier de l'usager informatisé (DUI), sera déployé au sein du Château d'Angleterre entre janvier et août 2025 (LOT 3). Au préalable, un travail de numérisation des documents a démarré depuis 2023.

4.3 Bienveillance, éthique et prévention des risques de maltraitance

Au sein de l'EEP, différentes modalités d'accompagnement intègrent la stratégie de prévention de la maltraitance imposée par la loi Taquet de février 2022. Parmi les actions favorisant la prévention de la maltraitance, nous pouvons citer :

- Les groupes d'analyse de pratiques (GAP) qui permettent aux professionnels une prise de recul sur les pratiques quotidiennes,
- Les formations « Gestes et postures » adaptée aux réalités de terrain avec les jeunes en institution,
- Une formation clinique avec l'intervention d'un psychiatre sur la psychopathologie de l'adolescence,
- Les réunions d'équipes permettant d'échanger sur les situations pour répondre au mieux aux besoins et difficultés des jeunes.

Dans le cadre de l'élaboration du Plan associatif de Prévention des risques de maltraitance, l'EEP déploiera au sein de ses équipes le protocole de gestion des situations de violence ainsi que la Charte Ethique et Bienveillance au courant de l'année 2024.

4.4 Gestion des risques

- **Gestion des événements indésirables**

En lien avec le déploiement de MS QUALITE et les formations dispensées, 91 fiches d'événements indésirables (FEI) ont été faites en 2023, dont 67 sur MS QUALITE.

Les événements indésirables déclarés relèvent essentiellement de problèmes de comportements et concernent plus spécifiquement des violences physiques et verbales entre bénéficiaires et de la part des bénéficiaires envers les professionnels. Pour contrer ces tendances et aider les professionnels à faire face à ces situations de violence, le protocole associatif de gestion des situations de violence a été communiqué aux équipes. Il fera l'objet d'une formation plus approfondie par le service qualité en début d'année 2024. Les premiers constats sont positifs puisque les professionnels font désormais preuve de plus de transparence sur les situations rencontrées.

Les signalements d'événements indésirables ont été réalisés par un grand nombre de salariés distincts (y compris les éducateurs Semer), ce qui témoigne d'une appropriation bien effective de l'outil par les professionnels et de leur compréhension de la nécessité de tracer les événements.

Par ailleurs, depuis fin 2022, a lieu semestriellement un COPIL FEI propre au Château d'Angleterre, réunissant à la fois le service qualité de la Direction générale, mais aussi le directeur d'établissement et les différents cadres intermédiaires de cet établissement. Ces temps d'échange permettent sur la base d'un état des lieux / analyse des FEI de la dernière période considérée d'entrevoir ce qui explique la récurrence de certaines situations ou d'événements impliquant le(s) même(s) bénéficiaire(s) et d'échanger sur les pistes d'amélioration plus globales.

- **Gestion des plaintes et réclamations**

Au même titre que les événements indésirables, les plaintes et réclamations sont désormais à renseigner sur MS QUALITE via le registre des réclamations. L'accent ayant été mis sur la déclaration et le traitement des événements indésirables en 2023, le module « Réclamations » est en cours d'appropriation par les professionnels. A ce jour, les plaintes et réclamations sont recueillies notamment par le personnel d'astreinte, tracées dans des compte-rendu d'astreinte et traitées par les cadres intermédiaires et le directeur.

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

- **DUERP :**

Le DUERP a été formalisé et intégré dans MS QUALITE et son actualisation fait l'objet d'un suivi régulier. Un plan de prévention est en cours de formalisation concernant l'intervention d'entreprises extérieures sur des travaux dangereux ou sur des travaux annuels de plus de 400 heures.

- **Circuit du médicament :**

La formalisation de la procédure d'approvisionnement et du stockage des médicaments a été finalisée suite au recrutement de l'infirmière en janvier 2023.

Le poste d'infirmière, correspondant à 0,5 ETP a été occupé par Mme Rufier, infirmière DE du 01 février 2023 au 22 août 2023. Depuis le 22 août 2023 et malgré de nombreuses offres d'emplois nous n'arrivons pas à repourvoir le poste.

Cet état représente une vraie difficulté dans l'accompagnement de nos usagers puisque nous sommes de façon récurrente en présence d'une dizaine d'usagers sur 36 places qui sont sous traitement, dont certains d'entre eux sont victimes de pathologies lourdes, tel que diabète, maladie de Crohn ou prise neuroleptiques.

Nous avons un temps envisagé de faire appel à un cabinet d'infirmière libérale mais les horaires, l'éloignement de la structure des centres urbains, le manque d'attractivité financière que représente la mise à jour de piluliers sont autant de raisons qui ne nous ont pas permis d'élaborer une convention avec un cabinet d'infirmière libérale.

Cette tâche, qui implique une réelle responsabilité, est donc réalisée par les cadres intermédiaires de l'internat, qui semaine après semaine mettent à jour les piluliers, s'assurent de la validité des ordonnances et de la bonne administration des traitements par les équipes éducatives en ayant comme seul outil les transmissions de groupes et les fiches de suivi de traitement.

Cette situation n'est ni satisfaisante professionnellement ni sécurisante pour nos usagers sous traitement. Il devient donc urgent de trouver une situation où les prérogatives sont plus réglementaires.

- **Recrutement d'un cadre technique :**

Depuis janvier 2023, l'EEP s'est enrichi d'un cadre responsable technique dont le rôle est d'assurer la maintenance et la sécurité au sein de l'établissement mais aussi de participer à l'insertion professionnelle des jeunes.

D'autres chantiers ont également ont également été initiés en 2023 et aboutiront au courant de l'année 2024 :

- La mise en place d'un Plan de continuité de l'activité
- La remise à plat du plan de maîtrise sanitaire (PMS) avec l'accompagnement du cabinet spécialisé OSCAR et qui visera l'amélioration de la qualité dans le domaine de l'hygiène alimentaire.
- La mise en place d'un Plan de Prévention et de Mise en Sécurité

4.5 Formalisation des documents socles de la structure

L'année 2023 a été marquée par l'aboutissement et la réactualisation de documents socles et obligatoires ainsi que de procédures :

- Le projet d'établissement de l'Internat et les projets de service MNA et Jeunes Majeurs au printemps 2023
- Le livret d'accueil (également traduit en FALC)
- Règlement de fonctionnement (également traduit en FALC)
- Le DIPC
- Le Manuel de procédures et notamment la procédure d'admission
- Le DUERP

Si à l'heure actuelle, des entretiens sont régulièrement menés avec les bénéficiaires quant à leur situation personnelle, le Projet Personnalisé d'Accompagnement sera mis en place en 2024 et intégré dans SILAO en 2025.

4.6 Autres aspects liés à la qualité d'accompagnement

- **Droits de la personne accompagnée :**

Dans la continuité du chantier initié en 2022 par l'ARSEA concernant le FALC, l'EEP accompagné du service Qualité a mené un travail en lien direct avec les jeunes depuis janvier 2023. Cette démarche a permis notamment d'élaborer une version FALC du Livret d'accueil et du Règlement de fonctionnement mais également de réinterroger la mise en œuvre de différents droits au sein du Château (droit à l'intimité, droit à la confidentialité...).

- **Expression et participation de la personne accompagnée :**

Sur les groupes de vie sont organisées de façon hebdomadaire des réunions jeunes à jour fixe et qui sont toujours suivies d'un repas confectionné par les jeunes de chaque groupe et leurs éducateurs/trices ou maitresse de maison. Ces réunions donnent lieu à un ordre du jour où différentes questions peuvent être traitées, telles que : sorties du weekend à venir, l'organisation des services, la présentation de nouveaux arrivants, les demandes de personnalisation de leur chambre ou de leur groupe de vie, etc. Ces temps permettent une parole libre et organisée pendant lesquelles un jeune, secrétaire de séance, rédige sur un cahier dédié un petit compte rendu des questions et des décisions prises. Ces temps de parole sont bien repérés et bien investis par les jeunes.

Même si ces temps ont le mérite d'exister, ils ne répondent pas au cahier des charges d'un Conseil de la Vie Sociale, que nous souhaitons pouvoir mettre en place en 2024.

Par ailleurs chaque groupe de vie a fait un camp de rentrée avec les jeunes du groupe. Un moment convivial où l'ensemble du règlement de fonctionnement en FALC mais également les règles de vie et la journée type ont été repris par les professionnels.

Sur certains groupes, une boîte à idée a été mise en place, afin de permettre aux bénéficiaires d'émettre des demandes, des requêtes ou des idées de façon anonyme.

- **Coconstruction et personnalisation du projet d'accompagnement :**

Au Printemps 2023, un travail d'observation et d'analyse des situations individuelles a été initié par la psychologue avec la mise en place d'un recueil d'observation des compétences sociales. L'objectif est d'observer plus finement les jeunes, de faciliter leur projet d'accompagnement et de faciliter les écrits professionnels de synthèse.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2023

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

	TOTAL	Ed	Ad	Ed UC	Pa	Médi	Ser vic
CDI	44,29	5	1,5	25,49	1,20	0,10	11
CDD temporaire	1,00	1					
CDD remplacement	1,00						1
Contrats aidés(apprenti)	3			3			
Maitres							
TOTAL	49,29	6	1,5	28,49	1,20	0,10	12

L'EEP n'est pas épargné par les difficultés de recrutement. Cependant, nous observons une stabilité des équipes avec du personnel engagé et porteur de projets.

Plusieurs formations ont été initiées en faveur des salariés notamment :

- Une formation « Des méthodes et des outils pour la conduite de projets dans le secteur social » à destination des cadres,
- Une formation « Gestes et postures » pour le personnel éducatif,
- Des formations informatiques pour des professionnels administratifs, éducatifs et de services généraux.

Des groupes d'analyses de pratiques animés par une professionnelle extérieure permettent à chacun de s'exprimer et de partager ses savoir-être et savoir-faire. Ces séances favorisent l'intégration des nouveaux salariés. Des outils professionnels sont à la disposition de chacun, à visée de pratiques homogènes.

Un livret d'accueil est présenté aux nouveaux salariés et un système de tutorat, assuré par un cadre intermédiaire de l'EEP, est proposé à chaque nouveau salarié.

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

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

6. CONCLUSION

Force est de constater que, malgré un contexte général qui reste tendu en Protection de l'Enfance, les choses avancent concrètement pour notre établissement.

Le chantier, via le plan d'action, progresse sérieusement avec la mise en place des dernières recommandations au cours des trois premiers trimestres 2024, ayant comme objectif l'autoévaluation du dernier trimestre 2024. Autoévaluation, dans la perspective plus lointaine de l'évaluation HAS de juin 2025.

Une équipe éducative de titulaires quasi complète, grâce à une grosse campagne de recrutement au cours l'année 2023. Un turn-over moins important que les années précédentes des équipes éducatives.

Des collaborateurs souvent sans formation spécifique, qui se familiarisent malgré tout progressivement avec les missions de références éducatives. Cette évolution contribuant réellement à l'efficacité de la prise en charge éducative.

D'un constat partagé, le taux d'encadrement en ETP temps plein pour notre établissement demeure insuffisant. Ce qui conduit l'établissement à faire appel à l'auto-entrepreneuriat éducatif.

Pour autant, l'établissement a recouvré progressivement son rythme de croisière en terme d'admissions, en ayant rouvert un groupe de vie fermé durant une grande partie de 2022. Actuellement, la structure accompagne 36 jeunes.

2023 a vu également la généralisation d'outils performants proposés par la direction Générale, tel qu'un logiciel RH, GEGI planning ou encore le logiciel « Qualité, Sécurité », MS Qualité. Autant d'innovations qui préfigurent de la mise en place future au cours de l'année 2025 du DUI document unique de l'utilisateur, via le logiciel SILAO