

# Rapport d'activité 2025

**Pôle Handicap**

**CAMSP**

140 rue du Logelbach  
68000 COLMAR  
03 89 30 40 80



- 
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

Le CAMSP ARSEA (Centre d'Action Médico-Sociale Précoce) « polyvalent » basé à Colmar propose des consultations pour des enfants de 0 à 6 ans. Sa mission est d'assurer non seulement un diagnostic précoce mais également un accompagnement global pour des enfants qui présentent des difficultés dans leur développement ou qui sont en situation de handicap. C'est un dispositif qui intervient à la fois en matière de prévention, de dépistage, de diagnostic, de soins mais aussi et principalement d'accompagnement de l'enfant et de son entourage. La prise en charge intègre l'intervention d'une équipe pluridisciplinaire et s'appuie sur un réseau de partenaires.

## 2. MISSIONS ET PRESTATIONS DELIVRÉES

### 2.1 L'activité

	2023	2024	2025
Agrément	30	30	30
Capacité financée	30	30	30
Nombre de jours d'ouverture prévisionnel	205	206	206
Nombre de jours d'ouverture réel	205	205	205
Séances théoriques (taux d'occupation fixé à 57%)	6150	6180	6180
Séances prévisionnelles	3309	3500	3500
Séances réalisées	3626	3592	2968
Ecart s séances réalisées/prévisionnelles	317	92	-532
Taux d'occupation cible	53,8%	56,7%	56,7%
Taux d'occupation	59%	58,1%	48%
Nombre de bénéficiaires suivis dans l'année	130	122	85

### 2.1 Mouvements (admissions et sorties)

2025 a été une année particulière marquée par la vacance de poste de médecin directeur de janvier à octobre. Cette absence de personnel médical a entraîné un arrêt des bilans et des diagnostics sur cette période et a mathématiquement conduit à un ralentissement des admissions. Si les enfants déjà admis ont continué à bénéficier de multiples séances de rééducation, la file active globale a souffert du manque d'admissions et de sorties rapprochées d'enfants arrivés à leurs 6 ans.

## 3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE

### 3.1 Vie de l'établissement

L'année 2025 a été marquée par le recrutement d'une nouvelle directrice et d'un nouveau médecin directeur technique entraînant la reprise des bilans et donc la relance des admissions.

Pour rappel, le CAMSP bénéficie depuis Janvier 2023, d'une direction commune avec l'IME-SESSAD Pays de Colmar qui permet d'affirmer la volonté de l'association de penser le parcours dans la dynamique du territoire colmarien, et de prévenir les situations de rupture. Cette direction commune permet au service de s'appuyer sur des fonctions ressources supplémentaires : responsable accompagnement et qualité.

Le CAMSP a également accueilli au cours du dernier trimestre de l'année 2025 une infirmière puéricultrice. Son arrivée est l'occasion de redéfinir son rôle et de réfléchir à mieux accompagner les enfants et leur famille vers les soins appropriés.

Les professionnels du CAMSP sont restés en veille scientifique tout au long de l'année. Ils ont bénéficié de formations diversifiées pour poursuivre l'acquisition et la mise à jour de compétences afin d'accompagner les enfants et leurs familles du mieux possible. Ainsi en 2025, de nombreux jours de formations ont pu être dispensés aux professionnels, dont une formation collective sur les troubles de l'oralité. De plus, 2 professionnelles du CAMSP se sont rendu aux journées de formation ANECAMSP « Parcours diagnostic, parcours de soin en action précoce » et « Repérer, intervenir, diagnostiquer précocement les troubles du neuro-développement ». 3 professionnelles ont assisté à la conférence Autisme et douleur « repérer et prévenir la douleur, améliorer l'accès aux soins » dispensée par le CRA (Centre Ressource Autisme). L'équipe diagnostique TSA a également été renforcée par la formation d'une professionnelle à l'ADI-R et de trois professionnels à l'ADOS.

### 3.2 Action de l'établissement dans le domaine de la continuité et fluidité des parcours des usagers

L'équipe accompagne les proches de l'enfant à anticiper au mieux les besoins de ce dernier, notamment autour des suivis post-CAMSP. Cela passe par les bilans, les diagnostics et l'aide pour les demandes de notification MDPH mais aussi par du soutien à la scolarisation.

Chaque année, le CAMSP accompagne de nombreux enfants dans leur scolarisation. 2025 a été marqué par de nombreuses présences dans les ESS, mais aussi par l'organisation de réunion de préparation à la scolarisation pour les enfants débutant l'école. Les professionnels du CAMSP ont aussi beaucoup soutenu les AESH en leur proposant outils et techniques éducatives adaptées.

En septembre, une rencontre avec les PAS (Pôles d'appui à la scolarité) récemment mis en place a été organisée par le CAMSP afin de présenter le service et d'établir une stratégie de collaboration.

L'accompagnement des enfants en suivi intensif a été renforcé par l'équipe éducative. Une dynamique partenariale a été consolidée avec les différents services du secteur comme le Centre Médico Psychologique de Colmar, le Centre Ressource Autisme de Rouffach, les différents libéraux, par exemple.

Le travail d'accompagnement et de soutien dans les lieux de socialisation et de scolarisation des enfants a été renforcé : participation aux Équipes Éducatives de Scolarisation (ESS), observations et échanges avec les professionnels des écoles et des crèches.

Des sensibilisations aux Troubles du Neuro développement et la proposition d'outils adaptés ont été réalisées dans les crèches. Une présentation des Troubles du Spectre de l'Autisme est proposée aux parents ayant reçu un diagnostic pour leur enfant ; mise en place du Programme « Au-delà du TSA » avec le Centre Ressource Autisme de Rouffach.

Des séances de groupes ont également été développées : un groupe d'habiletés sociales (5 enfants), un groupe fratrie (6 frères et sœurs), un groupe alimentation (4 enfants avec des troubles de l'oralité).

### **3.3 Action de l'établissements sur l'accompagnement à l'autonomie et la santé**

Des séances conjointes ont été maintenues par les psychomotriciens avec les éducatrices et les psychologues, ainsi que des bilans développementaux conjoints avec les psychologues. En 2025, la réalisation de bilans psychomoteurs a fait partie des missions régulières des psychomotriciens, tant pour les enfants déjà suivis que pour les nouveaux arrivants, notamment avant la suspension des premiers bilans en juillet. Plusieurs séances de groupe ont été mises en place afin de mieux répondre aux besoins des enfants et de favoriser la socialisation ainsi que les échanges entre parents. Les psychomotriciens ont donc organisé un groupe moteur, un groupe pour les tout-petits et leurs parents ainsi qu'un groupe pour travailler l'alimentation.

### **3.4 Action de l'établissement dans le domaine de l'innovation**

En 2025 encore le programme PACT (Pediatric Autism Communication Therapy) s'est déployé. Plusieurs familles ont pu être accompagnées dans le cadre du programme PACT avec l'engagement de 3 professionnelles formées spécifiquement. Il s'agit d'accompagner les parents à repérer les signes de communication et d'interaction sociale de leur enfant et à développer l'attention conjointe, la communication non verbale et verbale et des activités sociales réciproques.

Des rencontres avec les sages-femmes du territoire ont été organisées dans l'optique de renforcer leur connaissance des situations de handicap liées aux TND et en particulier au dépistage précoce de l'autisme.

## **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**

En 2025, de nombreuses procédures qui sont des repères pour les professionnels ont été actualisées : circuit du médicament, élaboration du PPA-S... D'autres outils règlementaires ont été mis en place telles que le PPRM et le Plan Bleu dans le but de sécuriser l'action des professionnels au quotidien. Notre établissement est en lien régulier avec le service qualité de la direction générale qui est un appui dans le pilotage de notre démarche.

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

L'outil MS QUALITE est rendu accessible dès l'embauche pour chaque salarié. Il est désormais largement utilisé par tous les professionnels, essentiellement pour le module « évènements indésirables ». Le DUERP y est également intégré. L'utilisation de MS Qualité reste à développer en 2026, notamment pour familiariser les salariés à l'ensemble des modules que propose ce logiciel dont l'accès aux ressources documentaires générales et aux documents réglementaires, présentes dans le logiciel mais sous-exploitées à ce jour.

Le Dossier Usager Informatisé SILAO est désormais déployé: afin de permettre une amélioration continue de l'outil, plusieurs développements ont été incrémentés. Par ailleurs, un compte d'accès personnalisé est créé à tout nouveau salarié.

En effet, en 2025, un processus de formation destiné aux nouveaux salariés a été mis en place. Il reprend les fondamentaux des logiciels SILAO et MS Qualité afin de faciliter la prise en main des outils par tout nouveau professionnel. Cette démarche vise à initier un rapport plus fluide aux logiciels et à harmoniser les pratiques au sein du périmètre IME-SESSAD-CAMSP.

### 4.3 Bienveillance, éthique et prévention des risques de maltraitance

Différentes modalités d'accompagnements actuelles peuvent intégrer la stratégie de prévention de la maltraitance au sein du service :

Actualisation régulière des documents relatifs à la Loi 2002-2 et diffusion

Diffusion des recommandations de bonnes pratiques professionnelles et facilitation de leur appropriation par des échanges et discussions lors des réunions d'équipe

Élaboration de plans de formation prenant en compte les thématiques liées à la prévention de la maltraitance, à l'adaptation des compétences aux besoins des personnes accompagnées, à la promotion de la bienveillance...

Utilisation des Fiches de signalement des événements indésirables

Réalisation d'enquêtes de satisfaction auprès des parents / détenteurs de l'autorité parentale

Diffusion de la charte éthique et bienveillance de l'ARSEA, et traduction de celle-ci en format Facile à lire et à comprendre (FALC)

Par ailleurs, au-delà de ces outils formels, l'organisation du quotidien permet aux professionnels de bénéficier de lieux de réflexions sur leurs pratiques, et de distanciation sur leur quotidien de travail (réunions pluridisciplinaires, GAPP...). La coopération et la relation de confiance au sein des équipes favorisent le passage de relais face à des situations complexes.

Le Plan de Prévention des Risques de Maltraitance (PPRM) a été présenté en 2025 à l'ensemble des professionnels lors d'une réunion.

### 4.4 Gestion des risques

#### • Gestion des événements

En 2025 aucune FEI n'a été rédigée.

#### • Gestion des plaintes et réclamations

La procédure plaintes et réclamations associative a été mise en place en 2025 et l'information a été donnée à l'ensemble des professionnels et les familles informées. Pour l'année 2025, une seule réclamation a été enregistrée. Cette dernière a donné suite à une rencontre avec la famille.

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

La gestion des formations étant transversale IME-SESSAD mais aussi en lien avec la direction générale, de nombreuses formations ont pu être organisées en 2025 sur les thématiques de gestion des risques :

- Habiletés électriques
- Formation SST et Recyclage SST

Tout au long de l'année, nous portons une attention particulière à l'affichage obligatoire au sein des deux établissements. Des exercices évacuation incendie sont réalisés plusieurs fois dans l'année.

#### 4.5 Formalisation des documents socles de la structure

Le projet d'établissement a été réécrit en 2025. Au vu de la taille de l'équipe, l'ensemble des professionnels a pu être impliqué dans la réécriture du projet, qui a donné lieu à des Copil.

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

L'évaluation a été réalisée en fin septembre. Un plan d'action a été établi en toute fin d'année avec des actions qui seront présentées aux professionnels et menées début 2026.

### 4. 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>	<b>11,79</b>	1,00	1,00	4,25	4,45	0,50	0,59
<i>CDD temporaire</i>	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>CDD remplacement</i>	<b>2,00</b>	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00
<i>Contrats aidés</i>	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Maitres</i>	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>13,79</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>6,25</b>	<b>4,45</b>	<b>0,50</b>	<b>0,59</b>

### 5. CONCLUSION

L'année 2025 a été marquée par la relance de l'activité en lien avec l'embauche d'un temps médical.

Le service poursuit et améliore en continue son fonctionnement, en affinant ses Projets Personnalisés d'Accompagnement et de Scolarisation, en développant son partenariat et son implantation dans l'écosystème territorial à des fins de répondre toujours mieux aux besoins des enfants et de leurs familles.

Durant l'année 2026, le service devrait retrouver une activité normale en lien avec une équipe renforcée et retrouver une visibilité partenariale complète.