

Rapport d'activité 2025

Pôle Handicap

IME-SESSAD PAYS DE COLMAR

Sites Catherinettes et Artisans

27 Rue Golbéry / 4 Rue des Artisans

68000 Colmar

Tél : 03 89 41 01 82 / 03 89 41 32 23



1. EDITO
2. MISSIONS ET PRESTATIONS DELIVRÉES
3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE
4. DÉMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION
5. RESSOURCES HUMAINES au 31/12/25
6. CONCLUSION



1. EDITO

Ce rapport d'activité porte sur l'IME (sites Catherinettes et Artisans) dont l'agrément commun est de 132 places, celui du SESSAD (incluant l'UEMA et le DAR) est distinct.

L'année 2025 a été une année aux axes forts pour l'IME-SESSAD Pays de Colmar, marquée par un bilan positif de l'engagement de l'établissement en faveur des personnes accompagnées.

Le renforcement de la fluidité des parcours, leur individualisation, le développement de l'inclusion et des partenariats, ainsi que les innovations mises en œuvre cette année, sont autant de leviers pour une structure en perpétuelle évolution.

La création de nouvelles modalités d'accompagnement, comme l'accueil temporaire en 2024, qui voit en 2025 une augmentation de ces accompagnements, témoigne d'une volonté claire de répondre aux besoins des jeunes, d'adapter nos réponses et de les préparer à une transition réussie vers l'âge l'adulte.

Dans un contexte où les défis sont nombreux, notre objectif demeure le même : garantir à chaque jeune un parcours d'accompagnement personnalisé et adapté. C'est donc en continuant notre réflexion visant à se réinventer et à innover que nous pourrons bâtir un avenir encore plus inclusif et respectueux des besoins de chaque personne accompagnée.

2. MISSIONS ET PRESTATIONS DELIVRÉES

2.1 L'activité

	2023	2024	2025
Agrément	132	132	132
Capacité financée	132	132	132
Nombre de jours d'ouverture prévisionnel	200	200	200
Nombre de jours d'ouverture réel	200	200	200
Journées théoriques (taux d'occupation fixé à 90%)	26 400	26 400	26 400
Journées prévisionnelles	23 760	23 760	23 760
Journées réalisées	24 700	25 247	24 168
Ecart jours réalisées/prévisionnelles	+ 940	+ 1 487	+ 408
Taux d'occupation	93,6%	95,6%	91,6%
Nombre de bénéficiaires suivis dans l'année	165	162	154

2.2 Mouvements (admissions et sorties)

	2023	2024	2025
ADMISSIONS	16	16	12
SORTIES	19	18	16

Le site « Les Catherinettes » accompagne, en accueil de jour, près de 70 jeunes présentant une déficience intellectuelle dont 24 places dédiées pour les jeunes porteurs d'un trouble du spectre autistique. Le site « Les Artisans » accompagne quant à lui, en accueil de jour également, près de 70 jeunes présentant une déficience intellectuelle dont 7 places dédiées pour les jeunes porteurs d'un trouble du spectre autistique. 2 places d'accueil temporaire ont été déployées en 2024 (1 sur chaque site), suite à l'obtention de l'agrément fin 2023.

Pour l'année 2025, notre établissement confirme son dynamisme avec 154 personnes accompagnées dans l'année, pour un agrément de 132. Nous portons l'ambition de répondre aux besoins des jeunes : rythmes, aspirations, compétences, adéquation de l'offre au projet ... Nous notons une baisse significative du nombre de bénéficiaires en aménagement Creton grâce à 5 orientations en fin d'année qui ont pu avoir lieu suite à l'ouverture d'une Maison d'Accueil Spécialisée (MAS) dans les environs de Colmar.

Nous continuons par ailleurs à déployer des accueils à temps séquentiels notamment pour les jeunes dont le projet est un accueil de jour adulte qui accueillera de toute façon à temps partiel.

Nous notons également une légère augmentation du nombre de jeunes accueillis en accueil temporaire (2 en 2024 contre 5 en 2025) exclusivement sur le site des Catherinettes. Sur ces 5 jeunes, 1 a ensuite été accueilli de façon permanente. 2 de ces 5 jeunes étaient en rupture de parcours sans aucun autre accompagnement.

Enfin, nous remarquons que les attendus actuels des ESAT ne permettent plus au plus grand nombre de nos jeunes de pouvoir s'y inscrire, au regard de la spécificité des besoins et d'une déficience plus marquée des jeunes accueillis. Un travail sur cette question doit être mis en place en 2026 tant au niveau interne à l'établissement qu'au niveau Associatif.


3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie de l'établissement

L'année 2025 a été marquée par le départ en décembre 2024 du directeur, l'arrivée de la directrice en août 2025 et une direction par intérim assurée pendant ce laps de temps par la directrice générale adjointe de l'ARSEA. L'arrivée d'une nouvelle directrice le 18 août 2025 a permis d'impulser de nouvelles dynamiques et projets au sein de l'IME SESSAD Pays de Colmar.

Un autre fait marquant de l'année 2025, a été l'engagement de l'établissement dans **l'élaboration de son nouveau projet d'établissement**. Ce travail structurant a mobilisé l'ensemble des professionnels ainsi que les instances de gouvernance, dans une démarche participative visant à définir les orientations stratégiques et les priorités d'action pour les années à venir. L'écriture de ce document a permis de réinterroger les pratiques professionnelles, de valoriser les compétences des équipes et d'affirmer les valeurs et les missions de l'établissement au regard des évolutions du secteur médico-social et des besoins des personnes accompagnées. Ce processus collectif constitue ainsi une étape importante pour renforcer la cohérence des interventions, améliorer la qualité de l'accompagnement et inscrire l'établissement dans une dynamique d'amélioration continue.

En 2025, les sites Catherinettes et Artisans ont été mis à contribution pour **la campagne Serafin PH**. Cette campagne a mobilisé les équipes autour du recueil et de la transmission de données relatives aux accompagnements réalisés auprès des personnes accueillies. La campagne a nécessité un travail important de coordination et de sensibilisation des professionnels afin d'assurer la qualité et la fiabilité des informations renseignées. Elle a également permis de mieux objectiver les activités de l'établissement, d'analyser les modalités d'accompagnement proposées et de renforcer la connaissance des besoins des personnes accompagnées. Au-delà de son aspect déclaratif, cette campagne s'inscrit dans un mouvement plus large d'évolution du financement et de pilotage du secteur médico-social, à laquelle l'IME SESSAD a contribué activement.



Ensuite, le développement et la continuité de l'apprentissage de l'utilisation du Dossier Usager Informatisé (DUI) SILAO a constitué une étape importante dans l'évolution des pratiques professionnelles. Le DUI permet d'améliorer la traçabilité des accompagnements, de faciliter le partage d'informations entre les professionnels dans le respect du cadre réglementaire et de renforcer la continuité des parcours. Ce nouvel outil contribue également à harmoniser les pratiques de suivi et d'évaluation, tout en soutenant une meilleure coordination des interventions au service de la qualité de l'accompagnement proposé aux usagers

Par ailleurs, la réalisation de **l'évaluation selon le référentiel de la Haute Autorité de Santé (HAS)** a constitué un temps fort. Cette démarche a mobilisé l'ensemble des équipes autour d'un travail d'analyse des pratiques professionnelles, d'évaluation de la qualité des accompagnements et de conformité aux exigences du référentiel national. La préparation et le déroulement de cette évaluation ont favorisé une dynamique collective de réflexion, permettant d'identifier les points forts de l'établissement ainsi que les axes d'amélioration. Ce processus s'inscrit pleinement dans une démarche d'amélioration continue de la qualité, visant à renforcer la pertinence des accompagnements proposés et à garantir le respect des droits et des besoins des personnes accompagnées.

Enfin, suite à notre invitation, la venue sur le site des Artisans de Madame KLINKERT (questrice à l'assemblée nationale, députée et conseillère départementale du Haut Rhin) a été un moment fort en émotion pour les jeunes. Celle-ci les a conviés pour une visite et découverte de l'Assemblée Nationale à Paris, ouvrant une belle perspective sur la citoyenneté et l'engagement civique.

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

L'année a été marquée par un développement significatif de la fonction de référent de parcours, avec une montée en charge progressive du nombre de situations accompagnées. Alors que 11 jeunes bénéficiaient de cet accompagnement en 2024, ils ont été 21 en 2025. Cette évolution traduit à la fois la structuration et la reconnaissance progressive de cette fonction au sein de l'établissement. Elle témoigne également de son utilité pour les jeunes et leurs familles, qui sollicitent de plus en plus ce soutien afin d'être accompagnés dans les différentes étapes de leur parcours. La référente de parcours joue ainsi un rôle central dans la coordination des interventions, l'appui aux familles dans leurs démarches et la sécurisation des orientations, contribuant à renforcer la qualité des accompagnements.

Ensuite et dans une perspective de préparation à l'orientation professionnelle, une nouvelle immersion a été développée au sein de l'ESAT Solidarité du Rhin pour les jeunes du site des Artisans. En effet, des temps d'immersion sont désormais proposés aux jeunes au sein de l'atelier blanchisserie et repassage, leur permettant de découvrir concrètement le fonctionnement d'un ESAT et les exigences liées au travail. Ces expériences constituent une étape importante dans la construction de leur projet professionnel, en leur offrant la possibilité de se confronter à la réalité du travail et de mieux se projeter dans leurs choix d'orientation.

Notons par ailleurs que lorsqu'un jeune quitte l'établissement, le service de suite est systématiquement proposé aux jeunes et à leurs familles pour une durée de 3 ans afin de maintenir un lien et d'accompagner la transition. Ce dispositif permet de soutenir les démarches engagées et de limiter les risques de rupture dans le parcours. L'équipe reste disponible pour apporter un appui aux familles et aux jeunes, notamment dans leurs démarches administratives, l'accès aux droits ou pour l'orientation vers les services.

Cette démarche vise à favoriser un parcours cohérent, sécurisé et sans rupture pour chaque jeune.

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

Le travail mené dans le cadre du projet d'établissement a permis d'impulser une véritable dynamique autour de la prise en compte de la vie affective, intime et sexuelle (VAIS) des jeunes accompagnés. Cette réflexion collective a favorisé l'émergence d'une culture commune au sein des équipes et l'intégration progressive de ces questions dans les pratiques professionnelles. Afin de soutenir cette démarche, des formations de qualité ont été actées dans le plan de formation 2026, l'objectif étant de garantir aux professionnels l'appropriation de ces enjeux et de disposer d'outils adaptés pour accompagner les jeunes de l'IME-SESSAD.

À terme, ces formations doivent permettre aux équipes de proposer des actions éducatives et de prévention : temps d'échanges avec les jeunes, ateliers thématiques, accompagnement individualisé ou encore interventions autour du respect de soi et des autres, du consentement, et de la connaissance du corps. La formation de l'ensemble des psychologues de l'établissement et des cadres intermédiaire est planifié en 2026, ce qui constitue un premier niveau de ressources et d'appui pour accompagner la montée en compétences de l'ensemble des professionnels.

Ensuite, dans une démarche globale de promotion de la santé et de prévention, l'IME-SESSAD Pays de Colmar développe régulièrement des actions de sensibilisation à destination des jeunes. Ces actions sont mises en œuvre en lien étroit avec plusieurs partenaires du territoire, notamment l'association Argile, l'IFSI de Colmar et les Hôpitaux Civils de Colmar. Ces collaborations permettent de proposer aux jeunes des temps d'information, des ateliers participatifs et des supports pédagogiques adaptés autour de différentes thématiques : l'alimentation et l'équilibre nutritionnel, l'hygiène et les soins du quotidien, le rapport au corps et l'estime de soi, la prévention des conduites addictives, ainsi que les usages et les risques liés aux écrans.

Cette dynamique de prévention et de promotion de la santé a également conduit l'établissement à engager une réflexion sur le renforcement des ressources internes dédiées à ces missions. Dans cette perspective, et en anticipation du départ à la retraite de l'infirmière du site les Artisans en fin 2025, une évolution du poste a été décidée. Jusqu'alors positionné à 0,40 ETP, le poste d'infirmier(ère) sera redimensionné à 1 ETP en 2026 lors de l'embauche de la nouvelle infirmière. Cette évolution vise à consolider la place des questions de santé au sein de l'IME-SESSAD Pays de Colmar. Ce renforcement permettra notamment d'intensifier le travail de coordination avec les partenaires du territoire, d'accompagner plus étroitement les jeunes dans leur parcours de santé et de développer davantage encore d'actions de sensibilisation et de prévention au sein de l'établissement. Il contribuera également à soutenir les équipes dans la prise en compte des problématiques de santé dans l'accompagnement global des jeunes.

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

En l'absence de poste de directeur sur le terrain pendant une grande partie de l'année 2025, l'établissement a priorisé le maintien de la qualité et l'amélioration des actions existantes, plutôt que le développement de nouvelles initiatives innovantes.

Toutefois, des projets ont été menés dont entre autre le projet documentaire intitulé « Pulsar – Notre histoire, notre regard » qui a été réalisé autour de la thématique de l'autodétermination des jeunes accompagnés à l'IME-SESSAD Pays de Colmar. Réalisé par des adolescents et jeunes adultes réunis au sein du collectif Pulsar, le film d'une heure a été construit tout au long d'une année, avec l'accompagnement des professionnels. Les jeunes ont participé activement à toutes les étapes de la création : prises d'images et de son, interviews, choix des thématiques. Le projet repose sur leur autodétermination et une parole libre, sans censure, afin de respecter pleinement leur expression et leur regard sur le monde. À travers leurs témoignages, ils abordent leur avenir, leurs projets, leur scolarité et leur rapport au handicap. Avec lucidité et franchise, ils interrogent également le regard que la société porte sur eux, mêlant émotion et humour dans un récit sincère et profondément humain. Le film est destiné à être diffusé en 2026 auprès des familles, des partenaires et des professionnels pour sensibiliser à cette dimension essentielle de l'accompagnement.

Dans le prolongement de ce projet innovant, une autre initiative innovante a été mise en place avec la création du journal « Pulsar Vous Parle ». Ce support permet aux jeunes de s'exprimer librement et de participer activement à la rédaction des contenus, renforçant ainsi leur créativité et leur autodétermination. Le journal est diffusé auprès de toutes les familles et partenaires, simultanément à la newsletter de l'établissement, prolongeant la dynamique du collectif et valorisant la parole des jeunes.

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 de l'IME-SESSAD a été formalisée dans le projet de service 2025-2029. En effet, L'IME-SESSAD Pays de Colmar s'est doté d'un service qualité-parcours piloté par un Responsable d'Accompagnement Qualité (RAQ) qui anime la démarche en liens étroits et sous la responsabilité de la directrice. Ce service coordonne également une cellule bientraitance composée du RAQ, d'une psychologue, une infirmière, l'assistante de service social, une AMP, et un cadre (roulement entre les différents cadres intermédiaires des différents sites). Cette cellule se réunit mensuellement et se veut être force de propositions suite à l'analyse des fiches événements indésirables entre autre. Elle a à cœur de promouvoir la bientraitance ainsi que les RBPP. Au quotidien les professionnels peuvent interpeller leur encadrement, directement ou dans le cadre de l'utilisation du logiciel métier MS Qualité, qui permet l'étude pluridisciplinaire des événements indésirables. Notre démarche vise l'amélioration continue de la réponse et de l'accompagnement. Il s'agit doublement d'étayer les professionnels et d'apprendre des difficultés rencontrées.

En 2025, de nombreuses procédures qui sont des repères pour les professionnels ont été actualisées : circuit du médicament, gestion des arrivées et départs, gestion des taxis, constitution, accès et suivi du dossier du bénéficiaire, élaboration du PPA-S... D'autres procédures ont été mis en place telles que le PPRM et le Plan Bleu. Cela sécurise notre action et les 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. Le RAQ participe aux réunions inter-RAQ de l'ARSEA qui se tient tous les deux mois environ.

La mise en œuvre du droit des bénéficiaires constitue l'un des axes principaux de la démarche qualité. Il ne s'agit pas seulement d'une mise en conformité à la loi, mais bien d'une démarche d'interrogation des pratiques professionnelles et institutionnelles visant à assurer les droits.

Parallèlement à la loi, notre référence maintenant est le référentiel HAS, dont cet objet renvoie à 7 critères impératifs :

- ✓ Liberté d'aller et venir de la personne accompagnée
- ✓ Respect de la dignité et l'intégrité
- ✓ Respect de la vie privée et l'intimité
- ✓ Respect de la liberté d'opinion, les croyances et la vie spirituelle
- ✓ Respect du droit à l'image
- ✓ Exercice des droits et libertés
- ✓ Garantie de la confidentialité et la protection des informations et données.

Les enfants / jeunes bénéficient en premier lieu d'une information précise sur leurs droits au sein du de l'IME via les outils créés par la Loi 2002-2 :

- Le livret d'accueil
- La charte des droits et des libertés
- Le règlement de fonctionnement
- L'information sur la personne qualifiée
- Le contrat de séjour

Ces documents sont formalisés de façon harmonisée au sein de l'ARSEA. Ils sont remis aux parents / détenteurs de l'autorité parentale lors de l'admission. Un membre de la direction prend soin d'accompagner la remise de ces documents, ainsi que la plaquette de présentation lors de l'admission, en présentant de façon explicite et adaptée leur contenu.

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 « événements indésirables », voir le chapitre 4.4 ci-dessous. Le DUERP y est également intégré pour chaque site. 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 sur les deux sites : 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 de l'établissement.

Pour **SILAO** : l'association a déployé le logiciel en 2024. En 2025, sur le site des Artisans, le taux de dossier actifs atteignait 100 % en octobre sur les 3 derniers mois consécutifs. Sur le site des Catherinettes ce chiffre atteignait 96 %. Le taux de dossier avec projet personnalisé atteint également 100 % sur le site des Artisans en octobre 2025 sur les 3 derniers mois consécutifs. Sur le site des Catherinettes, il atteint le chiffre de 99 %.

En fin 2025, sur les deux sites, le taux de dossier avec événements dépassait 90 % sur les 3 derniers mois. Fin 2025 également, le taux de validation de l'INS des jeunes accompagnés dépassait 70 %.

A noter que la consultation de son dossier par l'enfant / jeune ou son représentant légal fait l'objet d'une procédure spécifique.

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 des sites Catherinettes et Artisans :

- 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 survenus en interne et analyse régulière des événements et mesures correctives mises en œuvre
- Réalisation d'enquêtes de satisfaction auprès des parents / détenteurs de l'autorité parentale et soutien à la participation active des enfants / jeunes au CVS
- 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 l'IME SESSAD Pays de Colmar afin d'en faciliter la diffusion auprès des enfants et jeunes accompagnés.
- Atelier Bienveillance au profit des jeunes mis en place en 2025 sur le site des Artisans.

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, promotion de la démarche qualité...). La coopération et la relation de confiance au sein des équipes favorisent le passage de relais face à des situations complexes. La liberté de parole lors des temps de réunion, l'accessibilité des cadres intermédiaires, des psychologues et de la direction, la dynamique du travail d'équipe, la solidité et l'agilité de l'organisation quotidienne, sont autant de moyens de prévenir les risques de maltraitance.

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

Aussi, concernant la question Ethique, lors de la journée pédagogique du 23/10/2025, une majorité de professionnels de l'IME SESSAD Pays de Colmar ont partagé un temps d'information et d'échanges sur les questionnements éthiques avec le Dr Karcher, médecin gériatre, Chercheur et Directeur de l'EREGE (Espace de Réflexion Ethique du Grand Est). Pour les prochaines années, l'IME-SESSAD a à cœur de poursuivre et formaliser ces questionnements par de la formation, mais aussi des temps d'échanges en équipe pluridisciplinaire.

4.4 Gestion des risques

• Gestion des événements indésirables

A l'IME-SESSAD Pays de Colmar, site « Les Catherinettes » et site « Les Artisans », l'outil MS QUALITE est déployé et utilisé par l'ensemble des salariés à ce jour pour la gestion des événements indésirables. Les fiches numériques sont traitées une par une par les cadres intermédiaires en lien avec le RAQ et la psychologue de chaque site. Un retour de chaque FEI avec les actions correctives à mettre en place pour prévenir la réitération est envoyée systématiquement au professionnel ayant rédigé l'EI pour prise de connaissance du traitement (actions menées...). Le traitement de ces EI peut également être repris directement par le cadre avec le professionnel l'ayant rédigé voir si besoin en réunion d'équipe.

Une analyse annuelle des événements indésirables est réalisée, des plans d’actions sont dégagés. Cette analyse est évoquée en CVS à destination des bénéficiaires et de leurs familles. L’analyse est aussi communiquée à l’ensemble des professionnels par la direction en réunion générale.

En 2025, 89 fiches ont été rédigés sur l’ensemble des deux sites, ce qui représente une augmentation par rapport à l’année 2024 (76 FEI), avec comme principal domaine de signalement le comportement et la violence physique, le plus souvent d’un jeune vers un salarié ou vers un autre jeune.

Site Artisans : 24 FEI sont comptabilisées (36 en 2024) et font état majoritairement de comportements problèmes et/ou de violence physique de jeunes envers des professionnels ou envers d’autres jeunes. 2 FEI ont donné lieu à des déclarations d’accident de travail dont 1 suivi d’un arrêt de travail.

Site Catherinettes : 65 FEI sont comptabilisées (40 en 2024) et font état majoritairement de troubles du comportement avec violence physiques envers des jeunes (17 FEI) et des professionnels (16 FEI) suivi de violence verbale entre jeunes ou à l’encontre de professionnels. Au total sur l’année 2025, 7 déclarations d’accident de travail ont été rédigées donnant lieu à 3 arrêts de travail (2 suite à de coups reçus par un jeune et une suite à une chute).

Plan d’action suite à l’analyse des FEI 2025 pour les deux sites :

QUI ?	QUOI ?	COMMENT ?	ECHEANCE ?
PROFESSIONNELS	Utilisation de la nouvelle procédure « gestion des comportements problème » avec fiches à compléter : -fiche utilisation de la salle d’apaisement, -fiche habitude de vie complétée à l’admission, -fiche habitude de vie simplifiée complétée par les professionnels, -fiche comportement problème, -Fiche d’analyse fonctionnelle ABC.	Selon la procédure	Dès Mars 2026
PROFESSIONNELS	Formation « Prévention des phénomènes violents » pour professionnels site Artisans et Catherinettes.	2 jours de formation en intra	Avril 2026
CELLULE BIENTRAITANCE	Analyser les fiches les plus récurrentes et faire des propositions d’actions d’améliorations avec retour systématique aux professionnels concernés et aux cadres référents. Intervention spécifique possible de la psychologue de la cellule sur l’ensemble des sites.	Lors de réunion de la cellule puis contact avec les professionnels et cadres concernés	Mensuellement
RAQ + CI	Rappeler aux professionnels l’importance des FEI et la façon de les compléter.	Temps d’information aux équipes lors de réunion	Toute l’année 2026
RAQ	Poursuite des temps spécifiques avec les nouveaux professionnels pour les initier à l’utilisation MS Qualité.	Lors d’accueils de nouveaux professionnels. Temps en individuel ou en groupe en fonction	Toute l’année 2026 en fonction des besoins et 1 temps dédié lors des journées pédagogiques.
CI	Reprendre avec les professionnels concernés les situations le nécessitant afin d’évaluer au mieux l’évolution de la situation ayant donné lieu à la FEI	Lors des réunions d’équipe et / ou en réunion clinique (sur sollicitation des professionnels).	En fonction des besoins et des récurrences des EI

- **Gestion des plaintes et réclamations**

La procédure plaintes et réclamations a été mise en place en 2025 et l'information a été donnée à l'ensemble des professionnels lors d'une réunion générale ainsi que lors du CVS de septembre 2025 et présenté oralement lors de la réunion de rentrée en présence des parents / représentants légaux. Pour l'année 2025, aucune plainte et réclamation n'a été enregistré sur le site des Artisans et une l'a été sur le site des Catherinettes. Cette dernière a donné suite à une rencontre avec la famille.

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

A ce jour, au total 23 professionnels sont SST (Sauveteur Secouriste au Travail). L'ARSEA a à cœur de former tous les ans des salariés mais aussi de réaliser les recyclages.

La présence d'IDE sur les 2 sites permet une mise à jour des protocoles médicaux ainsi que le suivi et la formation des professionnels concernant les trousse de secours, le circuit du médicament, les protocoles d'urgence mais aussi la formation des chauffeurs de la compagnie de taxi quant à la prise en charge en cas de crise d'épilepsie.

Durant l'année 2025, l'ARSEA a réalisé une enquête QVT (Qualité de Vie au Travail) pour l'ensemble des salariés ARSEA. Un retour de cette enquête a été faite par mail à l'ensemble des professionnels.

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 (1 cadre site des ARTISANS)
- Formation SST et Recyclage SST
- Gestion du stress
- Troubles musculo-squelettiques
- Formation HACCP

Tout au long de l'année, nous portons une attention particulière à l'affichage obligatoire au sein des deux établissements. Des exercices intrusion et des exercices évacuation incendie sont réalisés plusieurs fois dans l'année. Suite à notre PMS, un contrôle aléatoire par la société Oscar a mis en avant le bon suivi de notre PMS.

4.5 Formalisation des documents socles de la structure

Le projet d'établissement a été finalisé courant 2025 avec une implication importante de professionnels lors des Cotechs mais aussi de journée pédagogique qui ont permis l'implication et la réflexion de tous les professionnels.

Le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement ont été réactualisés en 2025 ainsi que plusieurs procédures. Suite à l'évaluation de 2025, certains documents socles seront revus en 2026 : Contrat de séjour, document de droit à l'image notamment.

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

L'évaluation a été réalisée en fin septembre 2025. Suite à cette évaluation, un plan d'action a été établi en toute fin d'année avec des actions qui seront présentées aux professionnels et menées dès début 2026.

	Actions	Pilotes	Echéances	Indicateurs
<p>Critère 2.2.1</p> <p>Les professionnels soutiennent la liberté d'aller et venir de la personne accompagnée.</p>	<p><u>Catherinettes :</u></p> <p>- Ouvrir un espace de réflexion avec l'ensemble des parties prenantes sur la thématique aller et venir.</p>	Directrice	2027	<p>Intervention d'une ressource extérieure sur cette thématique</p> <p>Compte rendu réunion d'équipe diffusée à l'ensemble des professionnels de l'établissement.</p>
<p>Critère 2.2.2</p> <p>Les professionnels respectent la dignité et l'intégrité de la personne accompagnée.</p>	<p><u>Catherinettes et Sessad :</u></p> <p>-Former les professionnels sur cette thématique afin d'avoir une connaissance partagée des pratiques qui favorisent le respect de la dignité et de l'intégrité.</p>	Directrice et cadres intermédiaires	2027/2028	<p>Une formation annuelle</p> <p>Nombre de professionnels formés</p> <p>Note de synthèse remise à l'ensemble des professionnels de l'établissement.</p>
	<p>-Partager en équipe autour des pratiques garantissant le respect de la dignité et l'intégrité de la personne accompagnée.</p>	Cadres intermédiaires	2027/2028	Compte rendu réunion d'équipe et Retour d'expérience sur cette thématique en lien avec des situations précises.
	<p>-Tracer systématiquement les échanges sur cette thématique dans les comptes rendus de réunion.</p>	Cadres intermédiaires	2028	Compte rendu réunion d'équipe
<p>Critère 2.2.3</p> <p>Les professionnels respectent la vie privée et l'intimité de la personne accompagnée.</p>	<p><u>Catherinettes, Sessad et Artisans :</u></p> <p>- Formaliser le travail sur cette thématique en lien avec la fiche action du projet de service : Axe stratégique 2 : Garantie des droits individuels et collectifs. Objectif : Soutenir l'accompagnement à la Vie Affective et Intime des jeunes accompagnés.</p>	Direction	2026/2027/2028	<p>Une formation annuelle des professionnels aux enjeux de la VAIS</p> <p>Formation d'animateurs à la VAIS</p> <p>Mise en place de référents VAIS sur chacun des sites</p> <p>Mise en place d'un partenariat et robuste sur la thématique</p> <p>Mise en place d'outils de repérage et d'informations adaptés à chaque tranche d'âge</p> <p>Mise en place des cafés parents sur la thématique.</p>

<p>Critère 2.2.4</p> <p>Les professionnels respectent la liberté d'opinion, les croyances et la vie spirituelle de la personne accompagnée.</p>	<p><u>Catherinettes, Sessad et Artisans :</u></p> <p>Former chaque année des professionnels à la connaissance des différentes pratiques religieuses et au recueil des souhaits des jeunes et des familles sur cette thématique dans le cadre d'un accompagnement laïque dans l'objectif d'assurer le respect de la liberté d'opinion, des croyances et de la vie spirituelle de la personne accompagnée.</p>	Direction	2027/2028/2029	Une formation annuelle à la laïcité
	<p>-Instaurer des temps d'échange en réunion d'équipe concernant le partage et la mise en œuvre des pratiques liées au respect des croyances et de la vie spirituelle et tracer les échanges dans les comptes rendus de réunion.</p>	Cadres intermédiaires	2027	Compte rendu réunion d'équipe
	<p>-Dans la fiche habitude de vie à l'admission, rajouter les critères : risques de chute, de problème de déglutition, de radicalisation, d'addiction, de fugue, de disparition. A adapter en fonction des âges.</p>	RAG	2026	Fiche habitude de vie revue, diffusée à l'ensemble des professionnels.
<p>Critère 2.2.5</p> <p>Les professionnels respectent le droit à l'image de la personne accompagnée.</p>	<p><u>Catherinettes, Sessad et Artisans :</u></p> <p>- Réajuster le document d'autorisation de droit à l'image pour le rendre conforme aux attendus réglementaires en mentionnant spécifiquement une temporalité.</p>	Service Qualité ARSEA	2026	Formulaire Droit à l'image retravaillé et présenté à l'ensemble des professionnels.
	<p>-Le présenter au CVS et le diffuser à l'ensemble des familles et représentants légaux.</p>	Directrice	2026	Compte rendu CVS
<p>Critère 2.2.6</p> <p>L'ESSMS favorise l'exercice des droits et libertés de la personne accompagnée.</p>	<p><u>Sessad, Catherinettes et Artisans :</u></p> <p>-Mettre en place une homogénéisation des contrats de séjours et des DIPC pour les structures enfants handicap</p>	Service qualité ARSEA	2026	DIPC et contrat de séjour harmonisés
	<p>-Refaire signer annuellement les PPA-S systématiquement par les représentants légaux et / ou le jeune majeur sans protection juridique.</p>	Directrice	2026	PPA-s systématiquement signé
	<p>-Réfléchir en équipe à la mise en place au SESSAD d'une instance de participation des jeunes.</p>	Directrice	2026	Instance de participation des jeunes mise en place
<p>Critère 3.6.2</p> <p>Les professionnels respectent la sécurisation du circuit du médicament.</p>	<p><u>Catherinettes et Artisans :</u></p> <p>-Formaliser les actions de sensibilisations effectuées par l'infirmière de chaque site auprès des professionnels qui sont amenés à aider à la prise des traitements dans le cadre des actes de la vie courante (risques iatrogène et effets indésirables...).</p>	IDE	2026	Feuille d'émargement signée annuellement.

<p>Critère 3.11.1</p> <p>L'ESSMS définit, avec les professionnels, un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées.</p>	<p><u>Catherinettes, Sessad et Artisans :</u></p> <p>Revoir le PPRM en cellule bienveillance en 2026 puis annuellement en Copil qualité afin de permettre l'évaluation et l'identification des nouveaux risques.</p>	<p>RAQ</p>	<p>2026/2027/2028</p>	<p>Compte rendu du Copil</p>
<p>Critère 3.14.1</p> <p>L'ESSMS définit, avec les professionnels, un plan de gestion de crise et de continuité de l'activité et le réactualise régulièrement.</p>	<p><u>Catherinettes, Sessad et Artisans :</u></p> <p>Revoir le plan bleu en cellule bienveillance en 2026 puis annuellement en Copil qualité afin de permettre l'évaluation et l'identification des nouveaux risques.</p>	<p>RAQ</p>	<p>2026/2027/2028</p>	<p>Compte rendu du Copil</p>
<p>Critère 3.14.2</p> <p>L'ESSMS communique son plan de gestion de crise et de continuité de l'activité en interne et en externe.</p>	<p><u>Catherinettes, Sessad et Artisans :</u></p> <p>-Envoi annuel du plan bleu aux organisations suivantes : ARS, hôpitaux de Colmar, pompiers, ville de Colmar...,</p>	<p>RAQ</p>	<p>2026</p>	<p>Listing des autorités recensées et mail d'envoi à chaque réactualisation</p>

4.7 Autres aspects liés à la qualité d'accompagnement

L'expression collective des enfants / jeunes et leur participation aux décisions et à la vie de l'établissement s'inscrit dans une démarche volontariste. Conformément aux attentes réglementaires, les sites Catherinettes et Artisans recueillent l'avis des enfants / jeunes lors des séances d'accompagnement et celui des parents / détenteurs de l'autorité parentale sur le fonctionnement et l'organisation du service lors des séances et/ou via une enquête de satisfaction annuelle.

L'expression individuelle est soutenue également. Tous les professionnels se positionnent comme interlocuteurs de l'enfant / jeune et soutiennent sa parole au quotidien. Tous sont informés qu'ils peuvent solliciter l'équipe d'encadrement pour toutes difficultés rencontrées.

Une attention particulière est portée à l'expression des attentes et des souhaits des enfants / jeunes et de leurs familles dans le cadre de l'élaboration et l'actualisation annuelle du PPA-S. Veiller à créer un climat de confiance, au sein duquel ils peuvent exprimer librement leurs attentes et leurs besoins dans une démarche de co-construction, relève des principes fondamentaux de l'établissement.

L'association de parents « 1000 Couleurs » est toujours active. Cette instance permet aux familles de se retrouver, d'échanger et de profiter avec leurs enfants de moments chaleureux.

Deux soirées à destination des parents ont également été organisées avec comme thématique :

- Le droit au répit
- Les orientations à la sortie de l'IME et la protection juridique.

Les Projets Personnalisés d'Accompagnement et de Scolarisation (PPA-S), dont la trame a été réactualisée en 2024, sont mis en œuvre pour chaque jeune. Ils garantissent plus que jamais une personnalisation de la réponse apportée par notre établissement mais aussi :

- prennent en compte les besoins spécifiques du jeune au travers à présent de besoins précis liés à la grille SERAFIN, ce qui permet d'adapter les objectifs plus finement,
- sont élaborés en équipe pluridisciplinaire. En impliquant tous les acteurs internes, le projet personnalisé prend en compte l'ensemble des dimensions de la vie de la personne (santé, socialisation, éducation, activités) et permet d'assurer une **prise en charge cohérente et fluide**,
- prennent en compte la dimension personnelle et familiale via des items dédiés, les professionnels s'assurent ainsi que le projet inclu les demandes du jeune, les **aspirations familiales** et les conditions de vie du jeune, de manière à assurer une continuité harmonieuse à la maison comme à l'école,
- sont réévalués systématiquement une fois par an, et plus si besoin, ce qui permet d'ajuster le projet pour que l'accompagnement reste pertinent à chaque étape du parcours du jeune,
- sont construits avec des partenaires extérieurs.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31/12/2025

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

	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
<i>CDI</i>	61,97	6,50	2,50	41,10	6,14	0,24	5,49
<i>CDD temporaire</i>	0,50	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>CDD remplacement</i>	3,27	0,00	0,00	3,00	0,00	0,00	0,27
<i>Contrats aidés</i>	2,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00
<i>Maitres</i>	8,00	0,00	0,00	8,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	75,74	6,50	3,00	54,10	6,14	0,24	5,76

86 professionnels à fin 2025 portent notre volonté d'accompagner de manière personnalisée les besoins du jeune et de sa famille, en collaboration avec tous les acteurs impliqués dans l'accompagnement.

Concernant les stagiaires, le service a à cœur de participer à la formation des futurs professionnels. Aussi, en 2025 nous avons accueilli 21 stagiaires non gratifiés et 4 stagiaires gratifiés.

Au niveau des formations, l'IME a bénéficié pour l'année 2025 de 23 formations ce qui représente 146 personnes parties en formation. La formation est un axe essentiel du service pour permettre aux salariés d'améliorer les pratiques au quotidien et d'améliorer en continue l'accompagnement des enfants / jeunes et de leurs familles.

L'Accueil et l'intégration des nouveaux professionnels est un axe important de notre établissement. A chaque nouvelle embauche, un temps est pris en individuel avec le cadre intermédiaire puis un tuilage est mis en place avec les professionnels.


6. CONCLUSION

2025 a été une année riche en moment clé pour la vie de l'établissement. Les professionnels ont répondu présents aux différents temps forts comme le projet d'établissement, l'évaluation HAS, la coupe Serafin, avec beaucoup de dynamisme et d'implication.

L'établissement poursuit et améliore en continue son fonctionnement pour répondre aux besoins évolutifs des jeunes, en affinant ses Projets Personnalisés d'Accompagnement et de Scolarisation et en renforçant la continuité et la fluidité des parcours.

Le travail en matière de bientraitance, d'éthique et de prévention des risques continue et continuera à être un axe essentiel, renforçant ainsi la qualité des soins et la sécurisation du fonctionnement.

L'année 2026 verra se dessiner les contours de l'avenir du secteur médico-social et l'IME-SESSAD Pays de Colmar prendra le virage de la mise en place des dispositifs et de la réforme de la tarification.



De nombreuses perspectives sont prévues pour l'année 2026 :

- Déploiement de notre plan d'action du projet d'établissement
- Déploiement de notre plan d'action suite à l'évaluation HAS
- Généralisation des GAP éducatifs
- Redéploiement des GAP cadres
- Création d'un COPIL QVTC
- Mise en place de supervision pour les groupes TSA
- Mesurage du bruit en lien avec la médecine du travail pour mise en place d'actions correctives
- Formation collective sur la prévention des phénomènes violents lors de journées pédagogiques
- Formation des cadres et des psychologues sur la VAIS pour une mise en place d'actions concrètes auprès des professionnels.
- Formation autodétermination collective et mixte pour les professionnels et les jeunes.
- Développement des activités autour du droit culturel pour les jeunes en lien avec les partenaires du territoire
- Embauche d'un CDD d'un an en ETP pour renforcer les groupes TSA du site des Catherinettes
- Evolution d'un des groupes sur le site des Catherinettes suite au départ de 5 jeunes en situation de polyhandicap
- Développement des soirées parents autour de la thématique « droit au répit » et poursuite des soirées sur le sujet « des orientations à la sortie de l'IME » et sur la thématique de « la protection juridique »
- Déploiement des ateliers techniques sur le site des Artisans via des immersions en ESAT sur de nouveaux besoins repérés.