

Rapport d'activité 2025

Pôle Handicap

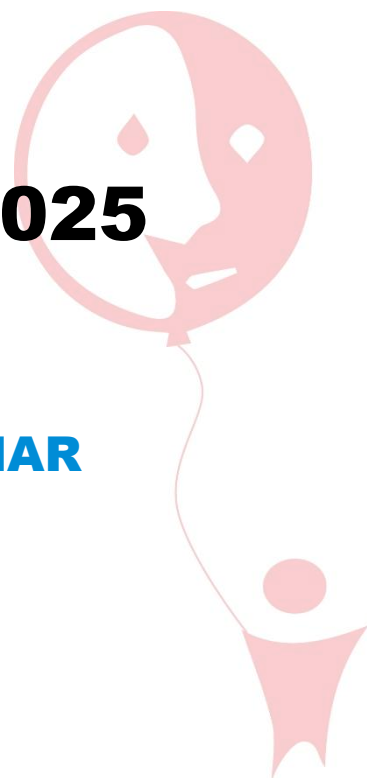
IME-SESSAD PAYS DE COLMAR

Site SESSAD-UEMA-DAR

140 rue du Logelbach

68000 Colmar

Tél : 03 89 80 86 28



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 Sessad, UEMA et DAR) dont l'agrément commun est de 57 places, celui des sites Catherinettes et Artisans est distinct.

L'année 2025 a été une année aux axes forts pour l'IME-SESSAD Pays de Colmar, site SESSAD/UEMA/DAR, 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.

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	57	57	57
Capacité financée	57	57	57
Nombre de jours d'ouverture prévisionnel	200	200	200
Nombre de jours d'ouverture réel	200	200	200
Séances théoriques	7600	7600	7600
Séances prévisionnelles	6980	6980	6967
Séances réalisées	7765	7814	7980
Ecart séances réalisées/prévisionnelles	785	834	1013
Taux d'occupation	102,2%	102,8%	105%
Nombre de bénéficiaires suivis dans l'année	89	84	92

2.2 Mouvements (admissions et sorties)

	2023	2024	2025
ADMISSIONS	30	20	26
SORTIES	25	18	20



Comparé à 2024, l'année 2025 enregistre une augmentation du nombre de sortants et d'entrants sur le SESSAD, l'UEMA et le DAR. Les enfants sortants de l'UEMA et du DAR (4 enfants sur 20 en 2025) sont généralement admis au SESSAD afin d'éviter des ruptures de parcours et d'assurer la poursuite de la scolarité en milieu ordinaire dans de bonnes conditions.

Pour les autres enfants sortants, ils poursuivent une scolarité ordinaire (12 enfants sur 20 sorties en 2025) et pour un certain nombre d'autres, le parcours se poursuit en IME (4 enfants sur 20).

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE

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 Aout 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, Le SESSAD a été mis à contribution pour **la campagne Serafin PH**. Cette campagne nationale 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'est inscrit dans un mouvement plus large d'évolution du financement et de pilotage du secteur médico-social, à laquelle l'établissement a contribué activement.

Dans le cadre de l'année 2025, la mise en place du **Dossier Usager Informatisé (DUI) SILAO** a constitué une étape importante dans l'évolution des pratiques professionnelles au sein de l'établissement. Ce projet a mobilisé les équipes autour de la structuration, de la centralisation et de la sécurisation des informations relatives aux personnes accompagnées. Le DUI va permettre 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



La réalisation de **l'évaluation selon le référentiel de la Haute Autorité de Santé (HAS)** a constitué un temps fort pour l'établissement. 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.

Au niveau du quotidien des services, le SESSAD, l'UEMA et le DAR ont poursuivi comme en 2024 la mise en place de groupes et d'ateliers à destination des jeunes accompagnés (groupes d'habiletés sociales, groupe moteur, alimentation, communication...), de leur fratrie (groupe fratrie) ou de leurs familles (programme de Barkley, café parents, programme de psycho éducation,...).

Nous avons à cœur tous les ans d'élargir et d'adapter notre palette d'offre pour répondre de la façon la plus adéquate possible aux besoins des jeunes et de leurs familles.

L'inclusion est également maître mot depuis plusieurs années. En 2025, le SESSAD a poursuivi sa mission de fonction ressource dans les écoles, collèges auprès des professionnels de l'Education Nationale et des ATSEM pour de la sensibilisation au handicap. L'objectif de ces interventions est de faire évoluer les pratiques professionnelles pour améliorer le parcours de vie des personnes avec un Trouble du Spectre de l'Autisme et/ou une déficience intellectuelle. Que ce soit le SESSAD, l'UEMA ou le DAR, nous œuvrons également à changer les représentations du handicap dans les établissements scolaires accueillant les enfants que nous accompagnons.


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

L'assistante de service social, qui occupe un poste transversal sur le site du SESSAD, UEMA, DAR et du CAMSP, a donc assuré tout au long de l'année 2025 l'accompagnement du jeune et de sa famille sur les différents services et en lien étroit avec l'assistante de service sociale de l'IME, ce qui favorise grandement la continuité et la cohérence de parcours du jeune. En contact (si la famille le permet) avec l'établissement ou le service qui accompagnait le jeune avant son admission, elle assure aussi la transition avec le service qui prendra éventuellement le relai : autre SESSAD, IME, plateforme, autre ESMS...

La continuité de parcours ne s'arrête pas à la fin de l'accompagnement par le SESSAD, l'UEMA ou le DAR : au départ du service ou dispositif, un service de suite est toujours proposé aux jeunes et aux familles durant 3 ans. Il permet d'assurer une continuité, et d'éviter ainsi toutes formes de rupture. L'équipe reste disponible pour étayer les démarches, sécuriser le parcours, apporter des réponses aux éventuelles questions. (Accès aux soins, accès aux droits). Un suivi peut être mis en place pour anticiper la transition vers d'autres structures. Cette démarche vise à favoriser un parcours cohérent, sécurisé et sans rupture pour chaque jeune.

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

Au SESSAD, les accompagnements se font sur les différents lieux de vie de l'enfant. L'inclusion est, de fait, l'un des supports privilégiés des apprentissages. A l'UEMA et au DAR ces apprentissages passent par le quotidien au sein d'un collectif, par la mise en œuvre d'activités collectives et individuelles et par les activités proposées en dehors du service.



Le SESSAD soutient la scolarisation et la vie au domicile des enfants accueillis. L'objectif des professionnels du SESSAD est de donner des outils à l'enfant, à sa famille mais aussi aux enseignants et aux AESH, afin que les apprentissages scolaires, sociaux et éducatifs puissent se faire de manière adaptée, efficiente et coordonnée. L'objectif d'accompagnement se tourne également vers les relations sociales en classe, la participation à la vie de famille, de l'école, du quartier, au travers de l'autonomie et des loisirs, et vise au bien-être de l'enfant /jeune face à cette diversité de lieux.

En matière de santé, le Sessad a recruté une infirmière puéricultrice en 2025 afin de mieux répondre aux besoins des enfants et des familles. Elle assure le suivi en matière de santé des enfants accompagnés, elle mène des actions de prévention (alimentation, hygiène bucco-dentaire, corporelle,...) et assure la coordination avec les médecins et les professionnels libéraux.

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.

En matière d'autonomie, l'insertion scolaire reste une des priorités. En effet, nous poursuivons le travail avec le milieu ordinaire via nos 2 dispositifs (UEMA et DAR) ainsi que par les conventions écoles que nous mettons en place tous les ans avec différentes écoles du Haut-Rhin.

Sur le SESSAD, les équipes éducatives interviennent beaucoup dans les écoles et proposent des sensibilisations aux TND (Troubles du Neuro Développement) aux professionnels afin d'améliorer la qualité d'accompagnement des jeunes.

A l'UEMA et au DAR le travail avec les professionnels de l'Education Nationale est quotidien et de nombreux projets communs sont réalisés (ateliers dans les classes, inclusions inversées, sensibilisation à l'accompagnement des enfants à besoins particuliers...).

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.

L'IME-SESSAD Pays de Colmar a à cœur l'éducation à la citoyenneté et à la responsabilité sociale. Pour cela depuis quelques années, une sensibilisation et des actions sont engagées auprès des enfants/jeunes et des professionnels :

- Les achats éco responsables
- Utilisation de produits éco labellisés pour l'entretien des locaux
- Remplacement des néons par des leds
- Limitation des photocopies et impression couleur
- Nouveau système de climatisation/chauffage plus économique

Fin 2024, mais surtout en 2025, Le Dossier Usager Informatisé (DUI) SILAO s'est réellement déployé sur le site du SESSAD. En quelques mois, l'ensemble des dossiers a été numérisé et l'ensemble des équipes a été formé à l'utilisation de l'outil.

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 bienveillance 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 bienveillance ainsi que les RBPP. Au quotidien les professionnels peuvent interpeler 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 SESSAD/UEMA/DAR 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 Document Individuel de Prise en Charge pour le SESSAD, l'UEMA et le DAR.



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.

En 2024, l'association a déployé le logiciel SILAO. En 2025, ont été formés tous les professionnels du SESSAD, UEMA et DAR (lot N° 2). Ce logiciel a pour objectif de mieux accompagner les bénéficiaires, de faciliter et de sécuriser les pratiques des professionnels avec un système interopérable et sécurisé. 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.

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 du SESSAD, du DAR et de L'UEMA :

- 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
- 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.

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 évènements indésirables**

A l'IME SESSAD Pays de Colmar, site SESSAD, UEMA, DAR, l'outil MS QUALITE est déployé et utilisé par l'ensemble des salariés à ce jour pour la gestion des évènements indésirables.

Chacune des fiches est analysée par la cadre et si possible avec le RAQ. Des propositions d'actions d'améliorations avec retour systématique aux professionnels concernés sont élaborées. Le rédacteur de la fiche la reçoit systématiquement en retour une fois complétée et validée. Les situations le nécessitant sont reprises en réunion d'équipe. Les fiches les plus récurrentes sont également étudiées en cellule bientraitance avec propositions d'actions d'amélioration concernant la situation. Intervention spécifique possible de la psychologue de la cellule sur l'ensemble des sites.

Il est également régulièrement rappelé aux professionnels l'importance de rédiger des FEI et la façon de les compléter. Une sensibilisation quant à l'utilisation de MS Qualité est faite par le RAQ à chaque nouveau professionnel après que le RAQ lui ait créé et envoyé ses codes d'accès.

Une analyse annuelle des évènements indésirables est réalisée, des plans d'actions sont dégagés. L'analyse est communiquée à l'ensemble des professionnels par la direction en réunion générale.

En 2025 :

Pour les Sites SESSAD – UEMA - DAR : • FEI 2025 : 5, contre 6 en 2024 • 0 au 1er trimestre, 1 au second trimestre, 0 au 3ème trimestre et 4 au 4ème trimestre.

Sur ces 5 FEI - 2 font suite à des chutes de salariés : 1 en vélo (SESSAD) et 1 en marchant (DAR) - 1 salariée suite à 1 coup d'1 jeune (UEMA) - 1 salariée suite à 1 coup d'1 jeune (SESSAD) - 1 jeune suite à 1 morsure d'1 jeune (UEMA).

Sur les 5 FEI : 4 classées comme sérieux et 1 comme bénin. Les 2 déclarations d'accident de travail ont chacune été suivies d'arrêt de travail. → 1 chute en vélo et 1 chute en marchant.

Plan d'action suite à l'analyse des FEI 2025

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
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.	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 septembre 2025 et un mail d'information a été envoyé à l'ensemble des parents / représentants légaux. L'ensemble des professionnels a été sensibilisé à cette procédure.

Pour l'année 2025, aucune plainte et réclamation n'a été enregistrée sur les sites SESSAD, UEMA et DAR.

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

Sur le site du SESSAD, UEMA et DAR, 8 personnes 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 le site du SESSAD permet une mise à jour des protocoles ainsi que le suivi et la formation des professionnels concernant les trousseaux de secours.

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 et parfois CAMSP 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 (2 salariés)
- Formation SST et Recyclage SST
- Gestion du stress
- Troubles musculo-squelettiques

Les locaux du SESSAD/CAMSP ont poursuivi leur rénovation cette année en se dotant de nouveau système de chauffage/climatisation pour le bien-être des enfants accueillis et des professionnels. Une seconde partie de travaux aura lieu en 2026.

Tout au long de l'année, nous sommes extrêmement vigilant à l'affichage des panneaux réglementaires (vigipirate...) et à la réalisation d'exercices intrusions.

Plusieurs fois dans l'année, en réunion d'équipe, le protocole incendie est relu et la cadre intermédiaire s'assure qu'il est connu de tous (UEMA et DAR y compris même s'ils sont moins souvent dans les locaux du SESSAD).

Des exercices évacuations sont réalisés plusieurs fois dans l'année en lien avec le propriétaire des bâtiments.

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 fin Septembre 2025, certains documents socles seront de nouveau réactualisés en 2026 : DIPC, document de droits à l'images 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, sera envoyé à l'ARS en début d'année 2026 et toutes les actions seront présentées aux professionnels lors de la réunion générale en début d'année 2026.

Plan d'action suite à l'évaluation :

	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, le SESSAD recueille 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.

Le SESSAD, UEMA et DAR proposent tous les ans en fin d'année scolaire une après-midi récréative au SESSAD. Ce moment convivial permet une rencontre des familles, des enfants et des professionnels. En 2025, l'atelier théâtre a pu réaliser sa 1ère représentation.

Durant l'année 2025, les professionnels de l'UEMA et du DAR ont proposé aux familles, des « K'fé » familles avec thématiques comme l'autisme, la sensorialité....

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 le Sessad, l'UEMA et le DAR 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 inclut 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>	20,27	1,10	1,00	12,95	5,00	0,06	0,16
<i>CDD temporaire</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>CDD remplacement</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Contrats aidés</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Maitres</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	20,27	1,10	1,00	12,95	5,00	0,06	0,16

En 2025, le Sessad a recruté une orthophoniste à temps plein et une Infirmière puéricultrice à mi-temps. Nous ne connaissons pas sur nos services de difficultés de recrutement.

Concernant les stagiaires, le service a à cœur de participer à la formation des futurs professionnels. Aussi, en 2025 il y a eu 6 stagiaires non gratifiés et 1 stagiaire gratifié (en 2024 : 2 stagiaires non gratifiés et 1 stagiaire gratifié).

Au niveau des formations, le SESSAD a bénéficié pour l'année 2025 de 25 formations (contre 19 en 2023 et 27 en 2024) ce qui représente 119 personnes parties en formations (contre 77 en 2023 et 85 en 2024). 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 et de leurs familles.

Pour l'année 2025 des formations commune Education Nationale/Médico-Social ont été réalisées. Pour l'UEMA, la formation portait sur les fonctions exécutives et a été dispensée par l'organisme de supervision Formavision. Pour le DAR, la formation commune portait sur la Métacognition et a été réalisée par A+ Autorégulation.

En 2025-2026 de nouvelles formations communes seront réalisées pour le DAR mais aussi pour l'UEMA.

Le management de proximité veille à ce que les apports des formations soient mutualisés et partagés lors des temps de réunion ou des journées pédagogiques.

L'Accueil et l'intégration des nouveaux professionnels est un axe important du Sessad et de ses dispositifs. A chaque nouvelle embauche, un temps est pris en individuel avec la 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 présent 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. Des actions concrètes, à l'égard des parents ont été mises en place comme pour la 2^{ème} année, le programme d'entraînement aux habiletés parentales « Barkley » au SESSAD ou encore le programme PACT et ABC « des compétences Parentales à ma portée » pour les parents des enfants de l'UEMA et du DAR.

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. La mise en place de notre plan d'action du projet de service et celui de notre évaluation HAS seront aussi des axes majeurs de l'année et des années à venir.