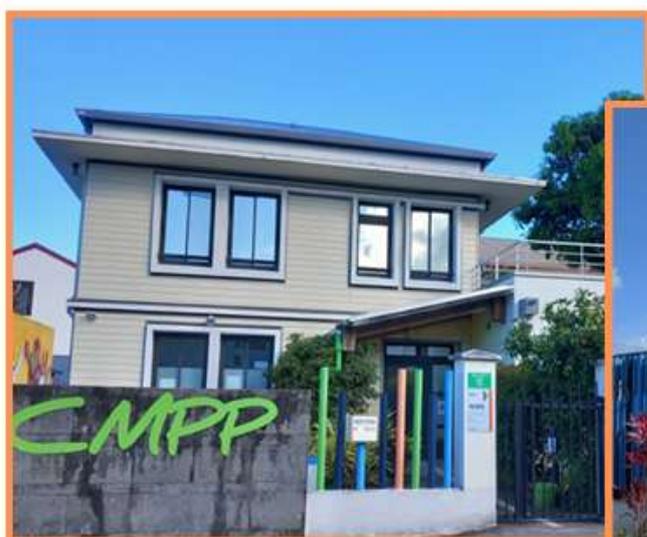


PROJET D'ÉTABLISSEMENT

2024 – 2029



L'HORIZON Sainte Suzanne

44 bis, rue de la Citoyenneté
97441 Sainte Suzanne
Tél. 02 62 56 56 46
cmpp@irsam.fr
IRSAM.FR

L'HORIZON Saint Benoît

1, rue Pignolet
97470 Saint Benoît
Tél. 02 62 40 63 30
cmpp@irsam.fr

INTRODUCTION

Chaque actualisation d'un projet d'établissement est l'occasion de faire un état des lieux des pratiques et des organisations. Elle permet de mesurer le chemin parcouru depuis le projet précédent (2017-2021) et de poser les axes stratégiques d'évolution pour les 5 années futures.

Dès 2021, les professionnels se sont impliqués afin de se projeter sur les objectifs qu'ils souhaitent atteindre à 5 ans.

Soutenus par la Direction Générale de l'Association IRSAM et l'équipe de Direction de la structure, les professionnels ont été accompagnés par la consultante et formatrice internationale Annick TREPANIER durant l'année 2022.

Basé sur 3 clés que sont la communication, la collaboration et la résilience organisationnelle, l'accompagnement a permis d'engager les professionnels autour d'une nouvelle dynamique résumée en la phrase

« Oser ! Une responsabilité partagée en dehors de la zone de confort ! ».



Tenant compte du contexte et de l'historique de la structure, la préparation à la rédaction du nouveau projet d'établissement a abouti à une vision partagée et projective du CMPP à 5 ans :

« Le CMPP propose une offre de service personnalisé en réponses aux besoins complexes de l'enfant et de sa famille, et en co-construction avec ceux-ci.

L'équipe s'appuie sur ses expertises et travaille en interdisciplinarité pour coordonner, en partenariat avec l'écosystème, un parcours fluide de services. »

Ainsi, les équipes ont souhaité redonner du sens à ce qu'ils font. Ils ont repositionné leurs valeurs fondamentales d'accompagnement et les objectifs autour des notions de fluidité, de simplification, de partenariats et de développement.

« Il ne faut avoir aucun regret pour le passé, aucun remords pour le présent, et une confiance inébranlable pour l'avenir. »

Jean Jaurès

Cette actualisation s'inscrit et tient compte des objectifs fixés dans le Projet Régional de Santé (2023-2033) lui-même établi à partir, notamment, du « livre vert ». Les perspectives définies pour le CMPP intègrent donc les besoins et souhaits des usagers et des partenaires.

Ces perspectives s'articulent également avec la stratégie nationale 2023-2027 pour les troubles du neurodéveloppement dont les « 50 000 solutions ».

En contractualisant avec l'ARS via le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens, l'Association IRSAM Réunion a, en parallèle, défini sa feuille de route pour la période 2023 – 2028.

L'ambition des professionnels autour de l'accompagnement des jeunes qu'ils accompagnent s'articulent en conséquence avec ces orientations stratégiques.

Sur le même temps, l'Association IRSAM a quant à elle écrit son nouveau projet associatif 2023-2028 «CapAsso IRSAM», invitant les établissements à embarquer dans une nouvelle aventure pour le plus grand service et l'épanouissement des personnes accompagnées.

Le travail mené en interne couplé à la dynamique régionale et associative a ainsi permis au CMPP de se doter de son nouveau projet d'établissement pour les années 2024 à 2029.

Confiants dans leur stratégie, le CMPP a confié la partie rédactionnelle à une ressource externe, Anne-Flore ROUSSELLE, consultante en gestion de projets.

Les professionnels se sont impliqués dans la rédaction du projet d'établissement qui leur a été présenté dans sa version finale le 17 décembre 2024. Lors de la même matinée, les parents et les jeunes ont été conviés à une présentation personnalisée. L'après-midi se sont les membres du CSE qui ont pu en découvrir les axes principaux.

Le conseil d'administration de l'Association IRSAM a validé le 30 janvier 2025 la présente version qui entérine le lancement de cette nouvelle dynamique pour les années à venir.

Il est mis à disposition des jeunes et de leur famille par voie d'affichage, et adressé aux partenaires.

Cher lecteurs et lectrices,

Lorsque vous croirez ces icônes, vous serez alors projetés dans les objectifs que se donnent les professionnels du CMPP de St Benoit – Ste Suzanne pour la durée du projet d'établissement !



Celle-ci représente un objectif commun avec les autres établissements de IRSAM, issu du projet associatif.



Celle-ci représente un objectif spécifique au CMPP Ste Suzanne – St Benoit.

Et parce que les professionnels (mais aussi les jeunes) n'ont pas attendu la formalisation du projet d'établissement pour accomplir certaines actions, quand l'icône présente une coche verte, c'est que l'action est déjà réalisée.



Bonne lecture et bonne aventure !

POUR VOUS AIDER UN PEU PLUS DANS LA LECTURE DE CE DOCUMENT, VOICI LE DETAIL DES PRINCIPAUX ACRONYMES :

ARS : Agence Régionale de Santé
CAMSP : Centre d'Action Médico-Sociale Précoce
CAPPEI : Certificat d'Aptitude Professionnelle aux Pratiques de l'Éducation Inclusive
CCAS : Centre Communal d'Action Sociale
CHU : Centre Hospitalier Universitaire
CMPEA : Centre Médico-Psychologique pour Enfants et Adolescents
CMPP : Centre Médico-Psycho-Pédagogique
CNIL : Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés
CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CR : Compte - Rendu
CSE : Comité Social et Economique
DIPC : Document Individuel de Prise en Charge
DMP : Dossier Médical Partagé
DPC : Développement Professionnel Continu
DPO : Délégué à la Protection des données
DREES : Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques
DSIO : Direction des Systèmes d'Information et de l'Organisation
DUMS : Dossier de l'Usager Médico-Social
ESAT : Etablissement ou Service d'Aide par le Travail
ESSMS : Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux
GAP : Groupes d'Analyse de Pratiques
GHER : Groupe Hospitalier Est Réunion
HAS : Haute Autorité de Santé
HE : Hôpital d'Enfant
INS : Identité Nationale de Santé
INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques
IRSAM : Institution Régionale des Sourds et Aveugles de Marseille
MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
MIN : Modules d'Initiative Nationale
PASS-PAR : Parcours d'Actualisation Sociale de Soi par l'Adaptation et la Réadaptation
PCO-TND : Plateforme de Coordination et d'Orientation pour les Troubles du Neurodéveloppement
PCRA : Plan de Continuité et de Reprise d'Activité
PPA : Projet Personnalisé d'Accompagnement
PPH : Processus de Production du Handicap
PSE : Plan de Sécurisation de l'Etablissement
PSSI : Politique de Sécurité des Systèmes d'Information
QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de Travail
RASED : Réseau d'Aides Spécialisées aux Élèves en Difficulté
RBPP : Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles
RETEX : REtour d'EXpérience
RGPD : Règlement Général de Protection des Données
RPPS : Répertoire Partagé des Professionnels intervenant dans le système de Santé
RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises
RSSI : Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information
SEGPA : Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
TND : Troubles du Neurodéveloppement
TSLA : Troubles Spécifiques du Langage et des Apprentissages
ULIS : Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire



HISTOIRE DE L'ASSOCIATION IRSAM



1866
Accueil des jeunes sourds, Marseille



1905
Création établissement pour adultes Déficients Visuels, Nice

1931

L'Association IRSAM est Reconnue d'Utilité Publique

2000

Développement du secteur adultes à Marseille **IRSAM Chanterelles/ Nénuphars** Marseille 7ème

2004

Diversification de l'activité : accompagnement de personnes en situation de déficience intellectuelle : **IRSAM Les Pailles en Queue et Barre d'Jour** (« Moufia »)

2008

Accompagnement en milieu ordinaire des adultes en situation de déficience visuelle : création **IRSAM SAMSAH DV**



DEPUIS 2016

Déploiements de dispositifs d'appui et de coordination en complément des activités institutionnelles : dispositif de répit, PCPE, EMAS, UEMA, ERHR

2023

39 établissements, services et dispositifs médico-sociaux en Métropole et à La Réunion

1858

Création de l'Oeuvre et de l'Institut pour enfants Déficients Visuels **IRSAM Arc-en-Ciel** Marseille

1879

Création établissement pour enfants Déficients Visuels **IRSAM Les Primevères** Lyon



1923

L'Association IRSAM est régie par la loi du 1^{er} Juillet 1901

1956

Premier centre pour jeunes en situation de handicaps sensoriels, La Réunion



2002

Création du **CAMSPS Les Jacarandas** à La Réunion : dépistage précoce de la déficience sensorielle

2006

Poursuite du développement du secteur adultes à Marseille avec **IRSAM Ruissatel/Garlaban** Marseille 11ème

Diversification de l'activité : accompagnement de personnes avec troubles du spectre autistique : **IRSAM Les Cascavelles**

Diversification de l'activité : accompagnement de personnes avec troubles neurodéveloppementaux : **IRSAM CMPP**

2016

Extension des activités sur Lyon : reprise du **Foyer Clairefontaine** à Lyon



1) Son histoire

L'œuvre IRSAM est née en 1858 du Père Louis-Toussaint DASSY soucieux des enfants porteurs de handicaps sensoriels. Il crée alors la Congrégation Religieuse des Sœurs de Marie Immaculée et aux côtés de Sœur Marie BOUFFIER fonde le premier établissement pour jeunes aveugles, l'Arc en Ciel à Marseille. En 1866, de jeunes sourds sont également accueillis.

Le développement se poursuit au-delà de Marseille avec l'ouverture d'établissements pour enfants à Lyon en 1879, et pour adultes à Nice en 1905. En 1923, l'association IRSAM régie par la loi du 1er juillet 1901 se crée et elle est reconnue d'utilité publique en 1931.

En 1956, à la demande des pouvoirs publics, l'association crée le premier centre pour jeunes handicapés sensoriels à La Réunion.

Dès 1980, l'Association IRSAM va continuer son expansion grâce à sa renommée et à la qualité de ses services. Elle développe ainsi ses capacités d'accueil, de soins et d'accompagnement avec l'ouverture de nouveaux établissements en Provence Alpes Côte d'Azur et à La Réunion.

Aujourd'hui encore, la Congrégation des Sœurs de Marie Immaculée participe au Conseil d'Administration de l'Association et apporte sa contribution dans certains établissements IRSAM à titre bénévole.

2) Ses valeurs



3) Son projet associatif

L'Association IRSAM considère qu'une association, c'est un collectif uni par une mission en réponse à un besoin.

Sa mission est de mobiliser les énergies pour favoriser l'autonomie des personnes en situation de handicap.

Elle présente son nouveau projet associatif 2023-28 comme une traversée maritime où le chemin compte plus que la destination.

La carte du projet associatif IRSAM, pour arriver à bon port, tous ensemble

Notre rose des vents pour ne pas perdre le nord à bord...

Le navigation 2.0

- Développer l'accessibilité numérique et faciliter les usages pour tous
- Sécuriser les usages numériques
- Garantir la disponibilité des services
- Développer un numérique éthique et responsable

Respecter les hommes et leur environnement

- S'organiser pour un impact positif
- Respecter l'environnement
- Mobiliser les salariés
- Agir pour tous et avec tous

Mieux se connaître

- Mieux se connaître
- Communiquer pour tous
- Bâter un plan de communication
- Être prêts à affronter les crises

Un navire solide où l'on prend soin les uns des autres

- Promouvoir la bienveillance
- Bâter une éthique de l'accompagnement
- Aller vers une construction continue d'amélioration de la qualité
- Partager le sens et les ressources entre tous



1858

« Tout le bien possible »

Les religieuses de Marie Immaculée, sous l'impulsion du père Dassy, fondent à Marseille le premier établissement de ce qui deviendra officiellement l'Association IRSAM, en 1923.



Levez l'ancre !

En avant, toutes voiles dehors : cap sur notre projet commun ! Une fois n'est pas coutume : pour arriver à destination, il faut y aller par quatre chemins qui sont les quatre conditions de réussite du projet associatif IRSAM. Chacun à son poste !

AVEC TOI

« Tenir bon le gouvernail »

- Dessiner un cadre qui libère
- Respecter la diversité de nos territoires d'implantation
- Unir nos forces
- Faire entendre notre voix

POUR LUI

« Servir les voyageurs »

« Servir les voyageurs »

- Offrir un parcours d'accompagnement personnalisé et sans rupture dans la durée
- Se donner les moyens d'une présence territoriale au plus près des besoins
- Développer des solutions pour l'inclusion
- Renouveler nos pratiques pour un accompagnement de qualité

« Le savoir-faire de l'équipage »

- Recruter, former, fidéliser et rendre nos métiers attractifs
- Progresser ensemble
- Favoriser la qualité de vie au travail

NOUS TOUS

« Du vent dans les voiles pour avancer »

- Remporter de nouvelles missions et perfectionner nos solutions
- Se tenir prêts à grandir
- Tester et diffuser en interne les bonnes pratiques
- Être à la pointe de la technologie pour nos personnes accompagnées
- Mobiliser les ressources nécessaires à notre développement

GRANDIR

2028

Destination autonomie !

Depuis un siècle, l'Association IRSAM trace sa route. Ce nouveau voyage entrepris dans le cadre du projet associatif ne touchera pas à sa fin en 2028. Ce sera alors l'occasion de faire escale au port pour mesurer le chemin parcouru et se fixer un nouvel horizon, fidèles à notre devise : « Ensemble, favorisons l'autonomie ».

II. LE CMPP

1) Fiche synthétique

ETABLISSEMENT		CATEGORIE			
CMPP de Ste Suzanne 44 bis rue de la Citoyenneté, 97 441 Sainte Suzanne CMPP de St Benoît 01 rue Pignolet, 97 470 Saint Benoît		Centre Médico-Psycho-Pédagogique			
TELEPHONE	02 62 56 56 46	COURRIEL	cmpp@irsam.fr		
FAX	02 62 29 50 58	N° FINESS	970406088		
AUTORISATION	Arrêté N° 1607 DRASS/PSMS du 19 avril 2006 Arrêté de renouvellement : décision n°8/ARS/2024 du 9 janvier 2024, rétroactif au 20 avril 2021 pour une durée de 15 ans	OUVERTURE	Ste Suzanne : le 4/09/2006 au 40 rue Pierre Mendès France puis le 22/08/2018 au 44 bis rue de la Citoyenneté. St Benoît : le 24/03/2014 au 3 rue Philibert puis le 13/03/2017 au 1 rue Pignolet.		
ORGANISME GESTIONNAIRE	IRSAM	CATEGORIE	Association Loi 1901		
NOM DU DIRECTEUR	Catherine GALLAS	NOM DU CHEFFE DE SERVICE	Aurélie GROENDU		
AUTORITE DE TARIFICATION	ARS	CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL	CC 1951		
CAPACITES AUTORISEES	88 places	OUVERTURE	210 jours		
	Hébergement	Accueil temporaire	Accueil de jour	Service extérieur	TOTAL
Ste Suzanne	-	-	68	-	68
St Benoît	-	-	20	-	20
CADRE JURIDIQUE ET REGLEMENTAIRES					
EXTRAIT DE RECOMMANDATIONS					
<ul style="list-style-type: none"> ○ Annexe XXXII, décret n°56-284 du 9 mars 1956 / décret n°63-146 du 18 février 1963 : définit les conditions techniques de fonctionnement d'un CMPP. ○ Circulaire de financement de la Sécurité Sociale, circulaire n°35 Bis du 16 avril 1964 qui décrit le fonctionnement général et le financement des CMPP ○ Décret 2003-1010 du 22 octobre 2003 « relatif à la gestion budgétaire, comptable et financière et aux modalités de financement et de tarification des établissements et services sociaux et médicosociaux ». ○ Article L 162-24-1 du code de la sécurité sociale : il fixe les conditions de tarification. ○ Circulaire DGS/DH n°70 du 11 décembre 1992 : fixe les missions des CMPP dans le cadre des orientations de la politique de santé mentale en faveur des enfants et des adolescents. 					

- Circulaires MEN N°2000-141 du 4 septembre 2000 et DAS/RV1 N° 2000-434 du 24 juillet 2000 préconisent les missions de soutien des CMPP aux équipes des dispositifs relais.
- Décret N°2007-221 du 19 février 2007 pris en application du II de l'article L 312-1 du CASF, portant sur les compétences et délégations confiées à la Direction d'un établissement relevant du champ social et médicosocial.
- Circulaire N° DGCS/3B/DSS/1A/CNSA/DFO/2023/176 du 7 décembre 2023 relative à la mise en œuvre du plan de création de 50 000 nouvelles solutions et de transformation de l'offre médico-sociale à destination des personnes en situation de handicap 2024-2030, issu de la Conférence nationale du handicap 2023
- Rapport IGAS 2018 : Fonction de Prévention des CMPP ; fluidité liste d'attente ; différence et coordination des secteurs sanitaires et médicaux- social ; différence CMP et CMPP ;
- CMP et CMPP : groupes de travail de la FDCMPP sur « le CMPP de demain » : 25 avril 2012 : « Le CMPP : de la pédopsychiatrie dans le médico-social »
- Guide pour l'application des nomenclatures des établissements et services sociaux et médico-social : décret du 9 mai 2017- population accueillie 0-20 ans dans les CMPP
- Mission socle des CMPP Hauts de France : élaboration collective 2020
- Stratégie nationale 2023-2027 pour les troubles du neurodéveloppement : autisme, DYS, TDAH, TDI
- Loi N°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale ; loi N°2002-305 du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale et aux droits des malades, à la qualité du système de santé.
- Loi d'orientation du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions
- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, à la participation et à la citoyenneté des personnes handicapées.
- Loi n°2009-879 du 22 juillet 2009 portant sur la réforme de l'hôpital, et relative aux patients, à la santé et aux territoires
- Code de la santé publique relative à la déontologie médicale : article R4 1127-5 ; article R4 1127-95
- CPOM et Cahier des charges : article L313 -12 et 313- 12-2 du code de l'action sociale et des familles et arrêté du 3 mars 2017
- Code de santé publique article 1110-1.2.3 : information des parents ; avis des familles via des questionnaires de satisfaction
- Partage des informations : loi numéro 92-683 du 22 juillet 1992 et loi du 27 janvier 2016 - modernisation du système de santé
- Circulaire n° 2002-024 du 31 janvier 2002 relative à la mise en œuvre d'un plan d'action pour les enfants atteints d'un trouble spécifique du langage oral ou écrit.
- Décret N°2004-1274 du 26 novembre 2004 relatif au contrat de séjour ou document individuel de prise en charge prévu par l'article L311-4 du CASF.
- Articles L116-1 et L116-2 du CASF : le premier fixe « une évaluation continue des besoins et des attentes des membres de tous les groupes sociaux, en particulier des personnes handicapées et des personnes âgées, des personnes et des familles vulnérables, en situation de précarité ou de pauvreté, et sur la mise à leur disposition de prestations en espèces ou en nature » et le second édicte que « L'action sociale et médico-sociale est conduite dans le respect de l'égalité de dignité de tous les êtres humains avec l'objectif de répondre de façon adaptée aux besoins de chacun d'entre eux et en leur garantissant un accès équitable sur l'ensemble du territoire ».
- Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et la convention internationale des droits de l'enfant
- JO du 24/11/2020 : rappel du principe de non-discrimination d'accueil des patients
- L'ensemble des recommandations de bonnes pratiques (RBPP) de la HAS en lien avec les Troubles du neurodéveloppement (TND) notamment « Trouble du neurodéveloppement / TDAH : Diagnostic et interventions thérapeutiques auprès des enfants et adolescent » validé par le collège le 18 juillet 2024.

CONTRACTUALISATION

Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens avec l'ARS Réunion 2023-2028 signé le 20 mars 2024

2) Son histoire

Le CMPP de Ste Suzanne a accueilli ses premiers patients en septembre 2006 au 40 rue Pierre Mendès France.

Son ouverture s'est faite en réponse à :

- Un retard de l'île en matière d'équipements dédiés au handicap constaté en 2005 où à l'époque on ne compte qu'un CMPP sur toute l'île de La Réunion, situé à St Denis ;
- La nécessité de faire évoluer les prises en charge vers des accompagnements inclusifs, dits en « milieu ordinaire » au regard des modifications réglementaires, sociétales et des recommandations de bonnes pratiques ;
- Une proportion importante d'enfants scolarisés présentant des troubles du langage et des apprentissages dans l'est de l'île.

L'Association IRSAM s'est ainsi positionnée sur l'ouverture de cette structure en complément des structures déjà en place comme le centre de « La Ressource » et le CAMSP sensoriel.

L'objectif du CMPP de Ste Suzanne, validé par les autorités de l'époque est « **d'intervenir auprès des jeunes de 3 à 18 ans, présentant des troubles du langage et des apprentissages** » avec une capacité d'accueil de 60 places. Il s'agit du premier CMPP pour les Troubles du Neurodéveloppement sur l'île de La Réunion.

En mars 2014, une antenne a été ouverte à St Benoît afin de répondre à une demande croissante et afin de pouvoir davantage sectoriser les prises en charge au plus proches des besoins territoriaux. Les jeunes de St Benoît sont pris en charge dans de nouveaux locaux depuis mars 2017.

En août 2018, les professionnels accueillent les jeunes de Ste Suzanne et des environs dans de nouveaux locaux.

Entre 2006 et 2024, le nombre de places est passé de 60 à 88 dont 20 sur le site de St Benoît.

3) Son nom

A ce jour, les 2 sites sont chacun appelés par leur localisation « CMPP St Benoît » et « CMPP Ste Suzanne ».

Les équipes et sans doute les jeunes et leur famille, ont intégré qu'il s'agissait bien de la même entité mais située dans 2 villes différentes pour répondre au plus près aux problématiques locales.

Il ne reste plus qu'à ajouter une identité forte, un élément fédérateur :

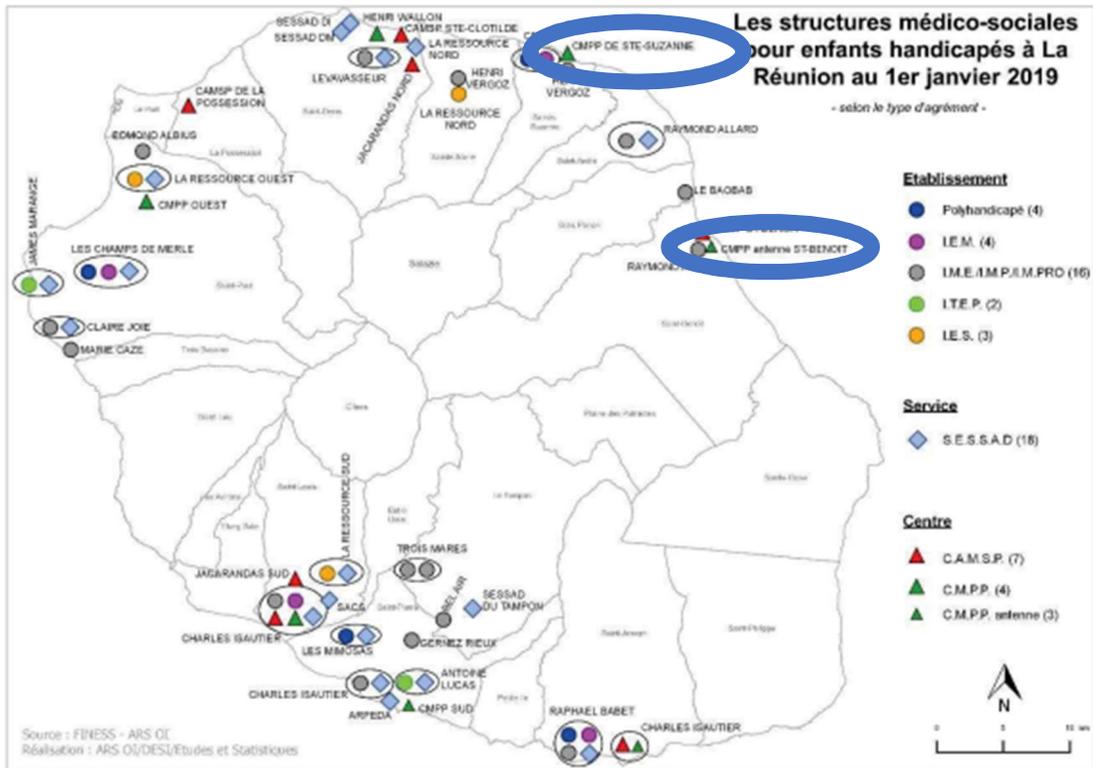


L'une des actions de ce nouveau projet d'établissement est d'attribuer un nom à la structure bi-site.

Guidés par la cheffe de service et les professionnels, les jeunes se sont engagés dans la détermination d'un nom pour leur lieu d'accompagnement : depuis octobre 2024, l'établissement s'appelle désormais « IRSAM L'HORIZON »

4) Situation géographique, contexte démographique et enjeux de santé

Les 2 structures se situent à l'est de l'île de La Réunion.

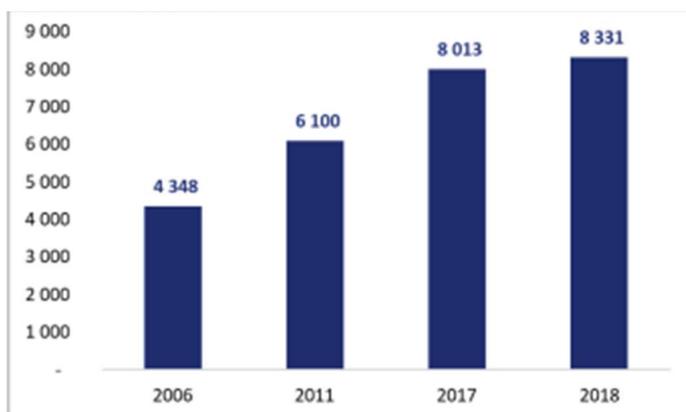


Le territoire dénombre 4 CMPP afin d'assurer la prise en charge d'enfants en situation de handicap dont le nombre a quasiment doublé entre 2006 (année d'ouverture de Ste Suzanne) en 2018.

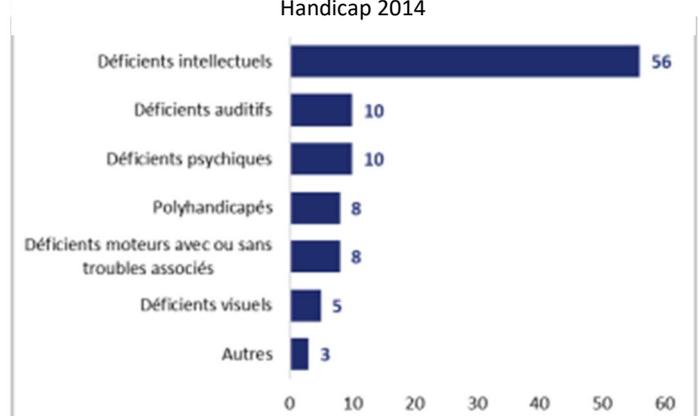
En 2014, il avait été identifié que la déficience principale chez les jeunes était la déficience intellectuelle.

Un jeune sur 5 est par ailleurs concerné par l'illettrisme ce qui constitue un enjeu majeur de santé publique et économique pour la Région.

Effectifs des enfants en situation de handicap âgés entre 0 et 20 ans à la Réunion – source MDPH de la Réunion

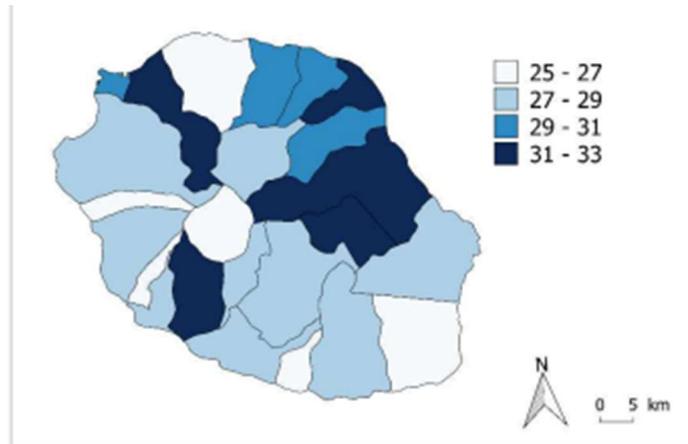


Répartition des jeunes en situation de handicap pris en charge selon leurs déficiences principales – source DREES – Enquête ES Handicap 2014



En 2022, 70% des jeunes accueillis sont originaires de l'est de l'île où l'on constate une proportion importante d'enfants de moins de 18 ans comparativement aux autres communes de l'île.

Part des enfants de moins de 18 ans par commune à la Réunion en 2015 (en %) – source : INSEE (recensement de la population 2015) – exploitation ORS OI



Le site de Ste Suzanne accueille les jeunes demeurant dans les villes Saint-Denis, Sainte-Marie, Sainte Suzanne, Saint André, Salazie et les rares jeunes originaires de la région Ouest ou Sud.

Le site de St Benoit accueille les jeunes originaires des villes de Bras-Panon, Saint Benoît, Sainte Anne, Sainte Rose et La Plaine des Palmistes.

5) Les locaux

L'Association IRSAM est propriétaire des 2 locaux. Le site de Ste Suzanne représente 480 m²

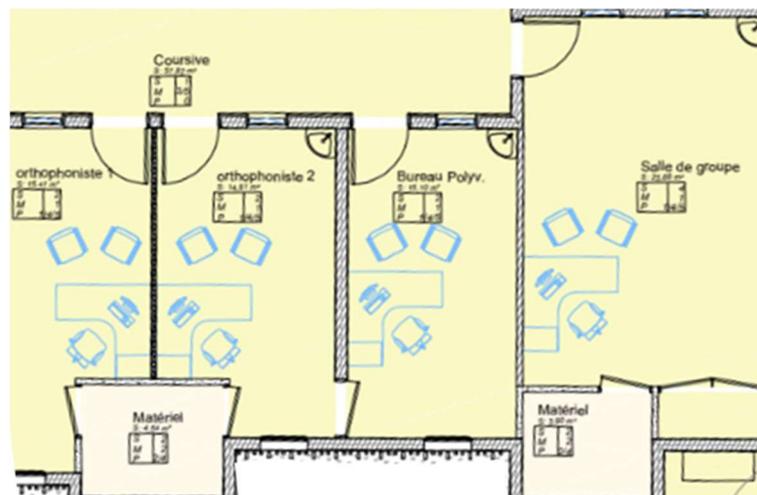


Les locaux de St Benoît représentent 250 m².



Il s'agit de locaux récents, adaptés aux conditions climatiques locales et respectueuses de l'environnement. Dans une logique de Responsabilité Sociale Environnementale (RSE), les bâtiments sont conçus de manière à favoriser la ventilation naturelle. Une cour intérieure réduit l'inertie du bâtiment, les coursives extérieures sont situées à l'extérieur.

La configuration des locaux s'inscrit dans les principes d'intervention du CMPP (cf partie 9), et en particulier celui de l'interdisciplinarité :



Extrait des plans des locaux du site de Ste Suzanne

Les bureaux de consultation et les salles de groupe communiquent entre eux et se partagent des zones de stockage de matériel.



Le CMPP confie l'entretien de ses locaux à une équipe de l'ESAT « Ti dalons » (Association Frédéric Levasseur) qui est composée de 5 personnes sourdes et malentendantes.

La maintenance des locaux et des équipements est gérée par des prestataires. Les petits travaux d'entretien est assurée par l'équipe technique de l'établissement « La Ressource ».



En lien avec l'orientation stratégique 5c du CPOM, l'équipe du CMPP souhaite se développer « hors les murs » pour permettre un accompagnement sur les lieux reculés, si possible en partenariat avec les collectivités locales : ce type d'intervention a été baptisé « dan l'somin », traduction créole de « dans les sentiers, les chemins »

6) Le public accueilli

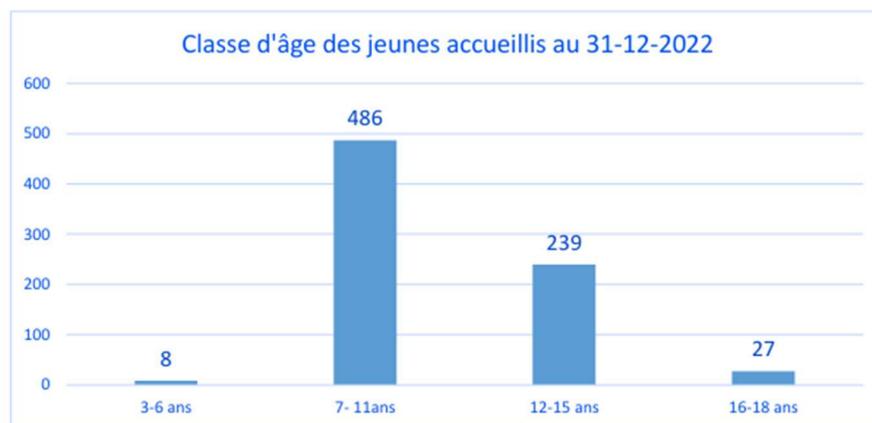
En 2023, la file active de l'Horizon représente 776 enfants dont 150 nouveaux qui enfants ont été accueillis durant cette même année.

Les deux tiers des prises en charge se font sur le site de Ste Suzanne (63% des accompagnements de 2022).

La file active sur les précédentes années reste stable bien que le nombre de nouveaux consultants diminue. Deux éléments viennent expliquer cette évolution :

- Le déploiement de la Plateforme de Coordination et d'Orientation pour suspicion du Trouble du Neurodéveloppement (PCO TND) pour les 0 – 6 ans en janvier 2020,
- Une meilleure identification du CMPP comme établissement de niveau 2.

On remarque d'ailleurs que la tranche d'âge des 3-6 est faiblement représentée parmi les jeunes accueillis à l'HORIZON. L'accompagnement de cette tranche d'âge est naturellement assuré par les CAMSP. Cette répartition s'est renforcée grâce à l'implication de la TCO TND dans le parcours coordonné de bilans et d'intervention précoce.



Conformément à ses missions et ses valeurs, les enfants sont majoritairement scolarisés en milieu ordinaire et dans leur niveau scolaire.

Les jeunes accueillis au CMPP sont le plus souvent adressés par les différents professionnels de l'Education Nationale (Médecins scolaires, Psychologues scolaires, membres du RASED, équipes enseignantes). Le secteur médical libéral constitue la deuxième origine de l'orientation des jeunes vers le CMPP.

Depuis quelques années on note un accroissement régulier de l'orientation des CAMSP vers le CMPP (relais naturel du projet d'accompagnement après les 6 ans de l'enfant) et des CMPEA (partenariat coordonné: 3 à 4 réunions de coordination / an).

En 2022 et pour la première année, l'Horizon a accueilli des jeunes ayant eu un suivi par la PCO-TND nécessitant une consultation médicale et/ou un suivi dans l'établissement. Une commission d'admission qui se réunit 4 à 5 fois par an a été créée et permet de mieux coordonner le parcours de soins de ces enfants.

	2018	2019	2020	2022
Difficultés scolaires globales	174	161	140	162
Troubles du geste (trouble de l'écriture, du graphisme, dyspraxie)	142	134	111	108
Langage oral +/- langage écrit	184	185	190	195
Attention +/- Agitation	213	233	221	223
Haut potentiel intellectuel	3	2	5	4
Troubles de la communication, des interactions sociales, suspicion de troubles du spectre autistique	3	2	7	5
Calcul	6	10	2	10
Lenteur	10	6	11	20
Avis ou Suivi Neuropédiatrique	24	21	38	33

Le pourcentage d'enfants orientés pour difficultés scolaires globales, qui était à près de 50 % à l'ouverture du CMPP en 2006, continue de diminuer progressivement et représente 20 % de la file active en 2022.

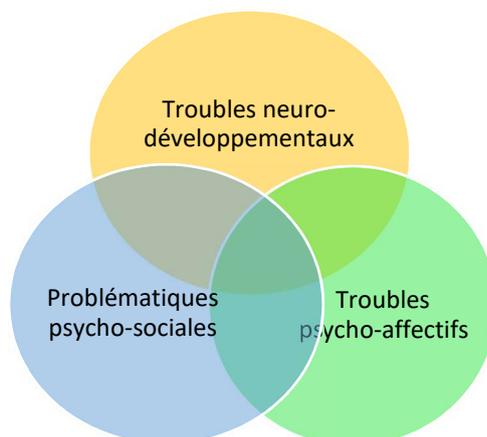
Les partenaires qui adressent les enfants à l'HORIZON cernent de mieux en mieux la spécialisation de l'équipe et adressent davantage d'enfants présentant une suspicion de troubles spécifiques du langage et des apprentissages scolaires.

La part des difficultés d'apprentissages en lien avec des difficultés d'attention +/- associées à des troubles du comportement à type d'agitation continue de progresser et reste encore en 2022, au sein de la file active, le premier motif d'orientation au CMPP.

7) Les missions

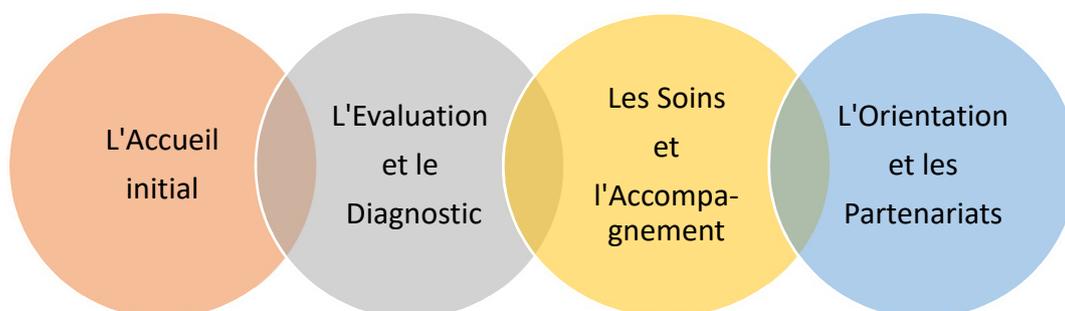
L'Horizon est animé par son combat contre la marginalisation et la stigmatisation des enfants présentant des différences, en favorisant leur inclusion dans les milieux de vie et d'apprentissage habituels ; en d'autres mots, il s'agit de limiter le nombre d'enfants en échec en milieu scolaire ou devant le quitter.

Le champ d'intervention du CMPP s'illustre ainsi :



Les professionnels tiennent compte des évolutions actuelles que sont celles des connaissances scientifiques et des pratiques professionnelles, celles et des attentes sociétales et finalement celles des politiques publiques.

Néanmoins, l'équipe pluridisciplinaire s'attelle à mettre en œuvre 4 missions principales et interdépendantes :



Ainsi, chaque mission est assortie d'objectifs

L'Accueil initial	<i>1^{er} contact</i>	Réceptionner les demandes Initier le dossier d'admission Assurer une présentation générale de la structure et de l'accompagnement Créer la relation de confiance avec l'enfant et ses parents
	<i>Entretien de préadmission</i>	Consolider le dossier d'admission S'assurer de la bonne orientation au CMPP
L'Evaluation et le Diagnostic		Recueillir les attentes et les besoins de l'enfant et de sa famille Enrichir l'évaluation et préciser progressivement le diagnostic grâce à l'équipe pluridisciplinaire en associant les ressources familiales et professionnels de l'environnement habituel de l'enfant Si l'admission est confirmée : - Présenter de la structure, des professionnels et du parcours

	<ul style="list-style-type: none"> - Sur prescription médicale : <ol style="list-style-type: none"> 1) Déterminer et (faire) réaliser les bilans nécessaires 2) Etablir un projet de soins et d'accompagnement avec l'enfant et ses parents et avec leur accord
Les Soins et l'Accompagnement	<p>Mettre en œuvre le projet de soins et d'accompagnement sous l'autorité médicale</p> <p>Considérer l'enfant dans sa globalité: psychique, apprentissages, inclusion et socialisation</p> <p>Accompagner les parents</p>
L'Orientatation et les Partenariats	<p>Positionner IRSAM L'HORIZON comme un des acteurs clé du projet d'accompagnement (coordonné par la PCO TND)</p> <p>Connaître et se faire connaître des partenaires</p> <p>Conforter les partenariats de proximité</p> <p>Participer à des réunions de concertation sur le territoire</p> <p>Participer à l'information et la formation des partenaires</p> <p>Orienter vers des structures adaptées, en privilégiant le milieu ordinaire</p> <p>Connaître et se faire connaître des partenaires</p>

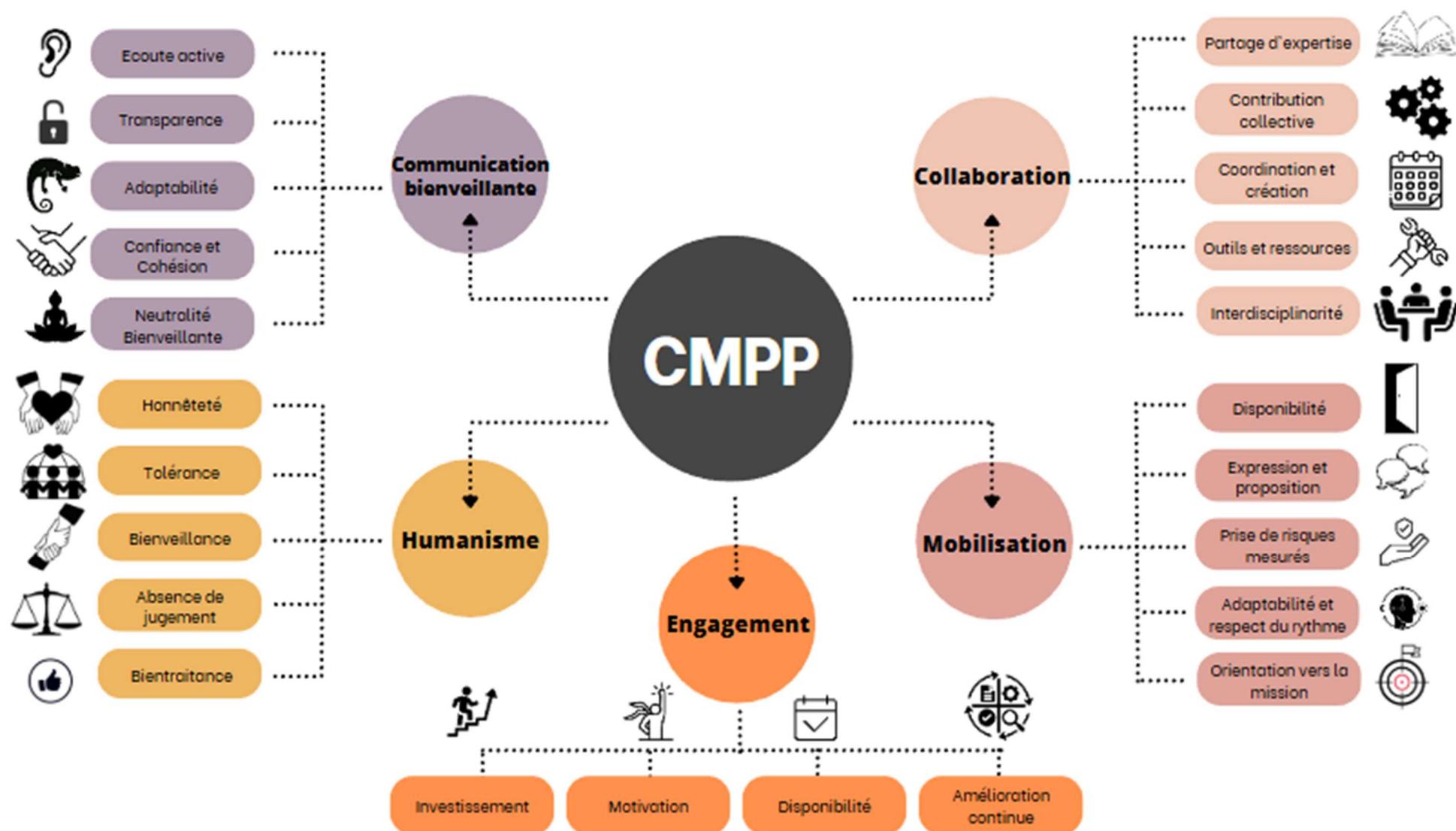
8) Les valeurs du CMPP

Au regard de ces missions, l'accompagnement proposé aux jeunes et à leur entourage, le travail en équipe interdisciplinaire et les relations de partenariats s'inscrivent dans les valeurs prônées par l'Association IRSAM (cf. chap. 1.2).



Lors des ateliers avec Annick TREPANIER en décembre 2022, les professionnels du CMPP ont travaillé sur les valeurs complémentaires qui incarnaient leur vision de mise en œuvre des missions dans leur structure.

En 2024, lors d'une journée d'équipe, anciens et nouveaux professionnels ont affiné la dénomination des valeurs de leur équipe.



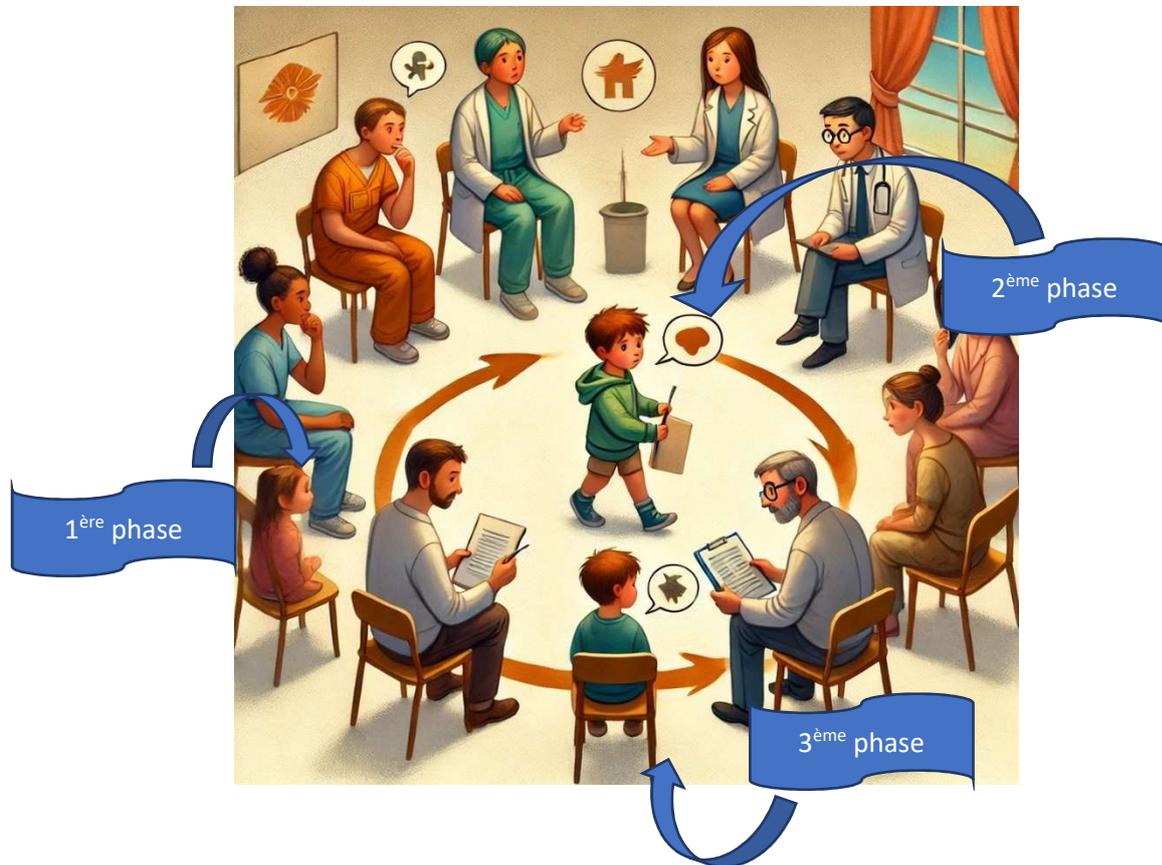
9) Les références et principes d'intervention

a. Références théoriques et conceptuelles

L'équipe du CMPP agit selon 2 cadres de référence :

Le jeune et sa famille au centre de l'intervention

Il s'agit d'une approche qui a évolué avec le temps au bénéfice du jeune.



Première phase : L'enfant considéré mais non impliqué

Une équipe de professionnels (médecins, enseignants, thérapeutes) entourant un enfant, qui est représenté de manière passive. Les professionnels semblent discuter entre eux, avec l'enfant observé mais non impliqué activement.

Deuxième phase : L'enfant comme élément central

L'enfant est maintenant activement impliqué, au centre de la scène, avec tous les professionnels tournés vers lui, écoutant attentivement ce qu'il dit.

Troisième phase : L'enfant comme expert de lui-même

L'enfant est cette fois-ci, sur un pied d'égalité avec les professionnels. Les membres de la famille de l'enfant (ses parents par exemple) sont également intégrés dans ce cercle, chacun avec un rôle distinct mais complémentaire. Chacun apporte son expertise, dans un travail de collaboration.

La force de l'équipe : l'interdisciplinarité

L'interdisciplinarité au sein du CMPP est essentielle pour offrir une prise en charge complète et adaptée aux jeunes, en mobilisant l'expertise collective des divers professionnels permettant ainsi de répondre aux besoins complexes des enfants et des adolescents.

IRSAM L'HORIZON souhaite se démarquer grâce à cette conception de prise en charge. Ainsi, les professionnels vont plus loin que la pluridisciplinarité, où les différentes spécialités travaillent côte à côte sans véritable interaction. Ils peuvent donc intégrer des perspectives, des méthodes et des concepts propres à chacun afin de créer une compréhension plus holistique et complète.

L'interdisciplinarité évite une vision fragmentée des difficultés des jeunes. Les interventions sont plus ciblées et adaptées aux besoins, maximisant ainsi les chances de succès. L'intégration des parents et de l'environnement scolaire dans le processus permet de créer un réseau de soutien cohérent autour de l'enfant, renforçant l'efficacité des interventions.

L'interdisciplinarité permet également une grande flexibilité dans la prise en charge, avec la possibilité d'ajuster le projet thérapeutique en fonction des évolutions et des besoins émergents du jeune.



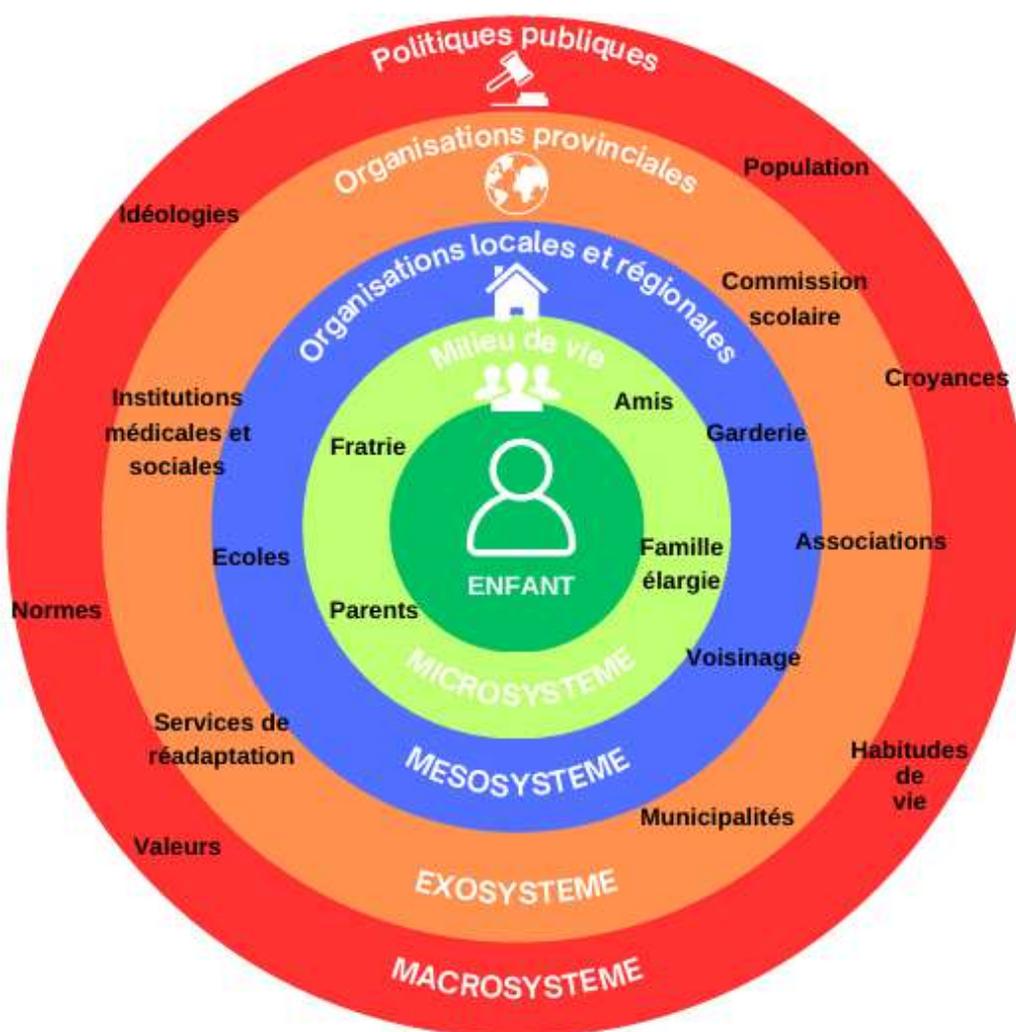
Le développement de ce cadre de référence qu'est l'interdisciplinarité constitue un des éléments majeurs du projet d'établissement: chaque professionnel, quel que soit son poste, son équipe (administrative, paramédicale, médicale), constitue un des maillons de la chaîne d'accompagnement de l'enfant.

b. Principes d'intervention

L'accompagnement proposé au CMPP repose sur deux grands modèles conceptuels complémentaires et reconnus sur le plan international : **l'approche écosystémique** et le **processus de production du handicap**.

L'approche écosystémique

Cette théorie est centrée sur l'idée que le développement humain est façonné par des interactions entre la personne et les multiples contextes dans lesquels elle évolue.



Le **Microsystème** : C'est le niveau le plus proche de l'individu. Il comprend les environnements dans lesquels la personne interagit directement. Par exemple, la relation avec les parents ou les enseignants a un impact direct sur le développement de l'enfant.



Le **Mésosystème** : Ce niveau concerne les interactions entre les différents microsystèmes. Par exemple comment la relation entre les parents et les enseignants de l'enfant ou les amis, influencent son comportement à l'école.



L'**Exosystème** : Ce sont les environnements dans lesquels l'individu n'est pas directement impliqué mais qui influencent néanmoins son développement. Par exemple, le travail des parents (une promotion, un licenciement) peut affecter l'enfant même s'il n'est pas directement impliqué dans cet environnement.

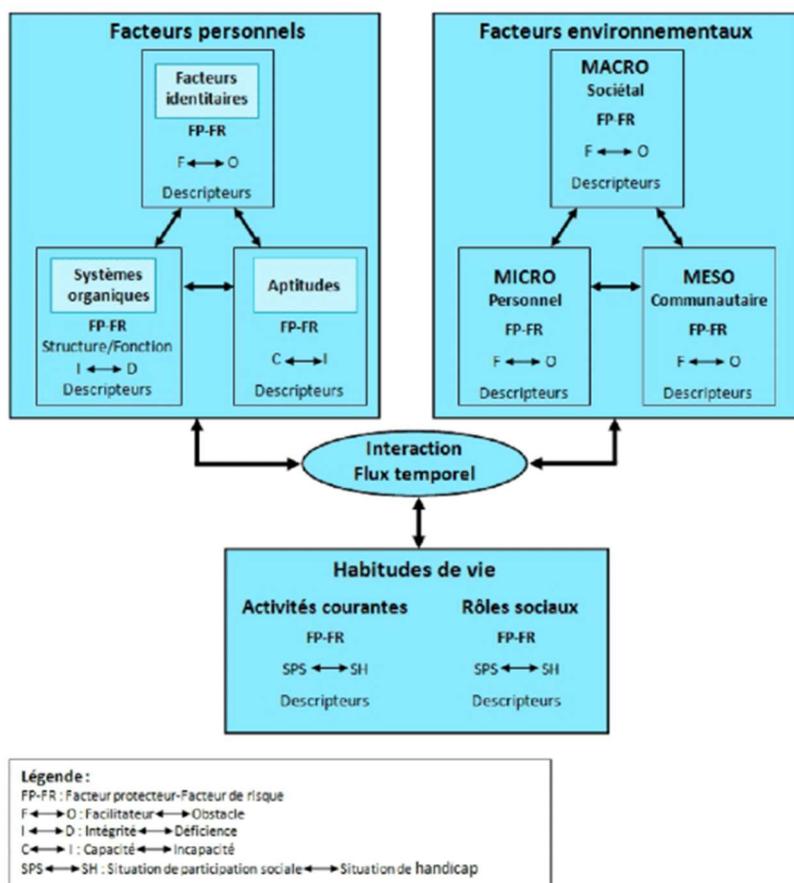


Le **Macrosystème** : C'est le niveau des croyances, valeurs et normes culturelles de la société dans laquelle vit l'individu. Les lois, les coutumes, les idéologies culturelles peuvent façonner le développement de la personne.

Le processus de production du handicap

Le PPH est un cadre de référence qui permet d'identifier et d'expliquer les causes et les conséquences des maladies, traumatismes et atteintes au développement d'une personne. Il montre que la réalisation de nos habitudes de vie est le résultat de notre identité, de nos choix, de notre déficience, de nos capacités et incapacités mais également des caractéristiques de notre milieu de vie, c'est-à-dire, de notre environnement.

Voici un résumé schématique de cette approche :



L'HABITUDE DE VIE

C'est une activité courante ou un rôle social valorisé par la personne ou son contexte socioculturel, selon ses caractéristiques d'âge, de sexe, d'identité socioculturelle...

Elle assure la survie et l'épanouissement de l'individu dans la société tout au long de son existence.

En situation de handicap, il y a réduction des habitudes de vie du fait de l'interaction entre les facteurs personnels marqués par la déficience et les facteurs environnementaux qui peuvent être facilitants ou obstacles.

Le PPH montre que la réalisation des habitudes de vie peut être influencée par le renforcement des aptitudes et la compensation des incapacités par la réadaptation, mais également par la réduction des obstacles dus, par exemple, aux préjugés, au manque d'aide ou de ressources, à l'absence d'accessibilité du domicile ou de l'école (...).

III. DES PROFESSIONNELS AU CMPP

1) Les équipes

Chaque professionnel, par son expertise, est essentiel à la mise en œuvre des projets de soins des jeunes en facilitant le parcours d'accompagnement.

L'équipe administrative :

Elle est composée de la Direction, de la Cheffe de service, de la Secrétaire de direction, des Secrétaires médicales et de la Coordinatrice de projet de soins.

Chacune à leur niveau, contribuent à la mise en œuvre des projets de la structure : du projet d'établissement jusqu'au projet personnalisé d'accompagnement (PPA) des jeunes.



Le projet d'établissement se projette sur une réorganisation du secrétariat médical afin d'améliorer à la fois le fonctionnement interne, le parcours des jeunes et les relations avec les partenaires.

L'équipe médicale, paramédicale, éducative et sociale :

Cette équipe est constituée de neuropédiatres et / ou de médecins formés aux troubles neurodéveloppementaux, supervisés par un médecin coordonnateur, d'un infirmier, d'orthophonistes, d'ergothérapeutes, de psychomotriciens, d'assistant de service social, d'éducateur spécialisé, de psychologues et de neuropsychologues.

Afin de compléter cette équipe et améliorer le parcours du jeune, IRSAM L'HORIZON a établi une convention avec une psychologue spécialisée en thérapie familiale. Cela lui permet de proposer aux familles de recourir à l'intervention de cette thérapeute lorsque la situation le nécessite.

L'enjeu d'une prise en charge interdisciplinaire repose sur les compétences et l'expertise de chacun de ces professionnels de santé.

Cependant, cette prise en charge multi professionnelle est menacée : IRSAM L'HORIZON est régulièrement confronté à des difficultés de recrutement. Celles-ci concernent en particulier les médecins et les orthophonistes. Ces métiers en tension sur le plan national, le sont plus particulièrement encore au niveau local car le contexte géographique de l'est de La Réunion amplifie cette tension.

Actuellement, le CMPP établit des conventions avec des orthophonistes exerçant en libéral pour compenser le manque de ressources en interne.



C'est sur ce sujet notamment que l'équipe administrative soutenue par la Direction Générale de l'Association IRSAM, tâchera de favoriser les conditions qui permettront d'attirer et de fidéliser des métiers en tensions.

Ces difficultés de recrutement ont également un impact sur les parcours d'accompagnement. Les délais de prise en charge sont considérablement allongés.



L'enjeu au cours de cette période est donc de s'adapter et de favoriser l'émergence de solutions alternatives. Par exemple, en raison d'une difficulté de recrutement en local de médecins formés, l'HORIZON a mis en place des téléconsultations.

L'ambition du CMPP est d'offrir un parcours unique simplifié non modifié quelques soient les ressources disponibles.

2) Le travail en équipe

Le processus de travail en équipe repose sur 2 axes : le premier autour du jeune, et le second autour du fonctionnement de l'établissement.

Une équipe autour du jeune

La coordination du parcours est la garantie de l'efficacité et de la qualité de l'accompagnement. Il s'agit d'une fonction à part entière qu'endossent les neuropsychologues en collaboration avec l'infirmière coordinatrice, le médecin coordonnateur et la coordinatrice du projet de soins.

Ensemble, les professionnels peuvent discuter collectivement du jeune lors de 2 types de réunion de synthèse :

- La synthèse initiale : Les thérapeutes établissent un retour au médecin des bilans effectués auprès de chaque jeune. C'est à ce moment qu'est élaboré en équipe pluridisciplinaire le projet thérapeutique de l'enfant.

Suite à cette synthèse, lors de la consultation de diagnostic, le médecin prescrira alors les suivis et / ou les bilans complémentaires et / ou les réorientations (avec arrêt de la prise en charge au CMPP). C'est également lors de cette réunion que le PPA est complété.

- La synthèse annuelle : comme son nom l'indique, elle se tient une fois par an. C'est non seulement l'occasion de faire un point sur la situation du jeune par les thérapeutes mais aussi le moment où les professionnels font un retour sur l'évolution du jeune en cours de suivi.

Le PPA peut être réajusté en fonction du suivi et de l'avancement du jeune dans son parcours. Les professionnels en profitent pour se questionner sur leurs pratiques.

Le médecin peut prescrire de nouveaux suivis ou en suspendre ou décider de l'arrêt de la prise en charge avec réorientation ou non. Si de nouvelles prescriptions doivent être faites, elles seront réalisées lors de la consultation annuelle de suivi.

Les équipes disposent d'outils de suivi garantissant le partage d'informations entre les professionnels et une rigueur dans le traitement de celles-ci.



Un autre objectif à atteindre durant ce nouveau projet d'établissement est de donner une meilleure visibilité aux différents outils de suivi telle que la liste d'attente des jeunes à l'entrée du CMPP et en cours de parcours.

Une équipe engagée dans le fonctionnement de la structure

La qualité du travail en équipe repose également sur la qualité et la pertinence des temps d'échanges. Différents temps de communication interne sont en place :

- ✓ **Les réunions de service** : Il s'en tient une toutes les 1 à 2 semaines, animée par la Cheffe de service, pour l'ensemble de l'équipe des 2 sites. Une fois par mois la réunion de service s'effectue en présence de la Directrice. Les sujets abordés sont de l'ordre organisationnel et de fonctionnement. Un point sur l'avancement du Plan d'Amélioration de la Qualité est régulièrement inscrit à l'ordre du jour. Aucun suivi de jeune n'est abordé.
- ✓ Les **réunions de fonctionnement** ont lieu 2 fois par an après chaque « rentrée » (fin janvier ou début février et en août).

Les professionnels participent à des temps d'échanges avec les professionnels des autres CMPP appelés « journée inter CMPP ». Après une période de latence en 2024, elles seront reprises en 2025.



En 2024, IRSAM L'HORIZON a remis en place des groupes d'analyse de pratiques (GAP) tous les 2 mois pour l'équipe paramédicale, éducative et sociale, avec un nouvel intervenant, extérieur à IRSAM. Un bilan sera établi en fin d'année afin de définir les modalités de poursuite de ce format.



Les secrétaires médicales ont participé à des GAP inter-CMPP jusqu'en 2023. Une réunion en interne de cadrage s'est tenue en 2024. Elle va permettre la réactivation de ces temps entre professionnels en 2025. Tenus en interne, ils incluront la coordinatrice du projet de soins.

La Directrice participe à un GAP dédié aux Directeurs des établissements de l'Association IRSAM Réunion, tous les 3 mois.

La Cheffe de service a bénéficié d'un coaching en 2024. Une nouvelle formule est à l'étude en 2025.

3) Les ressources externes

a. Les partenaires

L'équipe du CMPP travaille en étroite collaboration avec différents partenaires :

- *Les professionnels de l'Education Nationale* : médecins, psychologues scolaires, enseignants spécialisés du RASED, enseignants référents, auxiliaires de vie scolaire...

Un des fondements de l'accompagnement en CMPP est de contribuer au maintien de la scolarisation en « milieu ordinaire ». Cette relation est donc capitale et s'inscrit dans la nécessaire coordination entre le projet scolaire et le projet d'accompagnement. Les professionnels de IRSAM L'Horizon et de l'Education Nationale instaurent de nombreux échanges.

Sur la période du projet d'établissement, IRSAM L'HORIZON s'inscrit en établissement pilote et souhaite améliorer la relation partenariale avec l'Education Nationale :



Afin de parfaire la coordination, la coopération, et de fluidifier les parcours des enfants, ils œuvrent à clarifier les interactions partenariales. Par exemple : une réflexion est menée autour de la priorisation des psychométries à réaliser par la psychologue scolaire pour des enfants susceptibles d'intégrer le parcours en CMPP. Ainsi l'orientation serait plus efficace.

Un axe fort de la relation partenariale Education Nationale / L'HORIZON est le dispositif Ulis TSLA situé dans l'école primaire José Barau à Sainte Suzanne. Il s'agit du seul dispositif ULIS TSLA pour toute la région Est de la Réunion, ce qui est insuffisant au regard des besoins.

- *Les médecins libéraux et hospitaliers* (CHU, hôpital d'enfant, GHER...): pédiatres, médecins traitant, neurologues, autres spécialistes.

Ils sont systématiquement associés durant la phase de diagnostic et de suivi des jeunes, et sont systématiquement destinataires des courriers médicaux.



Cette position de partenaire incontournable du parcours de l'enfant sera renforcée durant les prochaines années. L'équipe du CMPP a modélisé au début de l'année 2024 un courrier d'adressage à destination du médecin généraliste. Ce document a pour finalité de rassembler les informations nécessaires à la préadmission. Il est déjà opérationnel à ce jour.

- *La Plateforme de Coordination et d'Orientation (PCO) pour suspicion du Trouble du Neurodéveloppement (TND)* : cette relation partenariale a comme vertu d'optimiser le parcours du jeune en permettant une bonne orientation initiale. La convention a été établie pour les enfants de 0 à 6 ans.



Afin de fluidifier également le parcours d'accompagnement et de maximiser les chances des enfants de 7 à 12 ans, la PCO TND des 7 – 12 ans a été mise en place en septembre 2023.

Une convention a été signée entre IRSAM L'HORIZON et la PCO 7-12 en janvier 2024. Des réunions de coordination se sont déjà tenues.

- *Les rééducateurs en libéral*: orthophonistes, orthoptistes, psychomotriciens, ergothérapeutes... Des conventions sont établies avec les orthophonistes de ville permettant de sursoir à la difficulté de recrutement.
- *Les psychologues en libéral*
- *Les autres structures de prise en charge et d'accompagnement*: Centre Médico-Psychologique pour Enfants et Adolescents (CMPEA), Centre d'Action Médico-Sociale Précoce (CAMSP), le Centre Hospitalier Universitaire (CHU), autres CMPP, l'Hôpital d'Enfants... Avec ces structures, le CMPP participe à des réunions de partenariats.
- *Les partenaires sociaux*: les travailleurs sociaux de la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH), le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), les mairies...

Ces partenaires travaillent en étroite collaboration avec IRSAM L'HORIZON et sont donc impliqués dans la mise en œuvre et le suivi des projets d'accompagnement. Des réunions de coordination et de régulation sont régulièrement organisées.

b. Les actions instaurées en partenariat

Diverses actions sont régulièrement menées pour développer les relations partenariales, asseoir le rôle et les missions de la structure ou pour partager l'expertise des professionnels du CMPP :

- *Matinées portes ouvertes, coordinations, ...*

Les enseignants, psychologues, infirmiers, accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) ainsi que les Directeurs des établissements scolaires sont accueillis le temps d'une matinée pour découvrir le CMPP. Les professionnels animent des ateliers thématiques sur les différents métiers. Dans l'esprit d'un « vis ma vie », ces échanges contribuent à l'amélioration du travail collaboratif.

Le CMPP L'HORIZON échange régulièrement avec les conseillères pédagogiques départementales et l'inspecteur de l'inspection école inclusive zone nord-est, afin de mettre l'accent sur le mode inclusif de l'accompagnement.



Prochainement, les rééducateurs (orthophonistes, psychomotriciens, ergothérapeutes) pourraient effectuer dans le cadre de leur bilan ou de leur suivi, des évaluations au sein de 2 établissements scolaires pilotes du secteur est, lorsque la situation le nécessite.

- *Formation*

Forts de leur expertise et leurs expériences, les professionnels du CMPP L'HORIZON dispensent des actions de formation auprès de leurs partenaires.



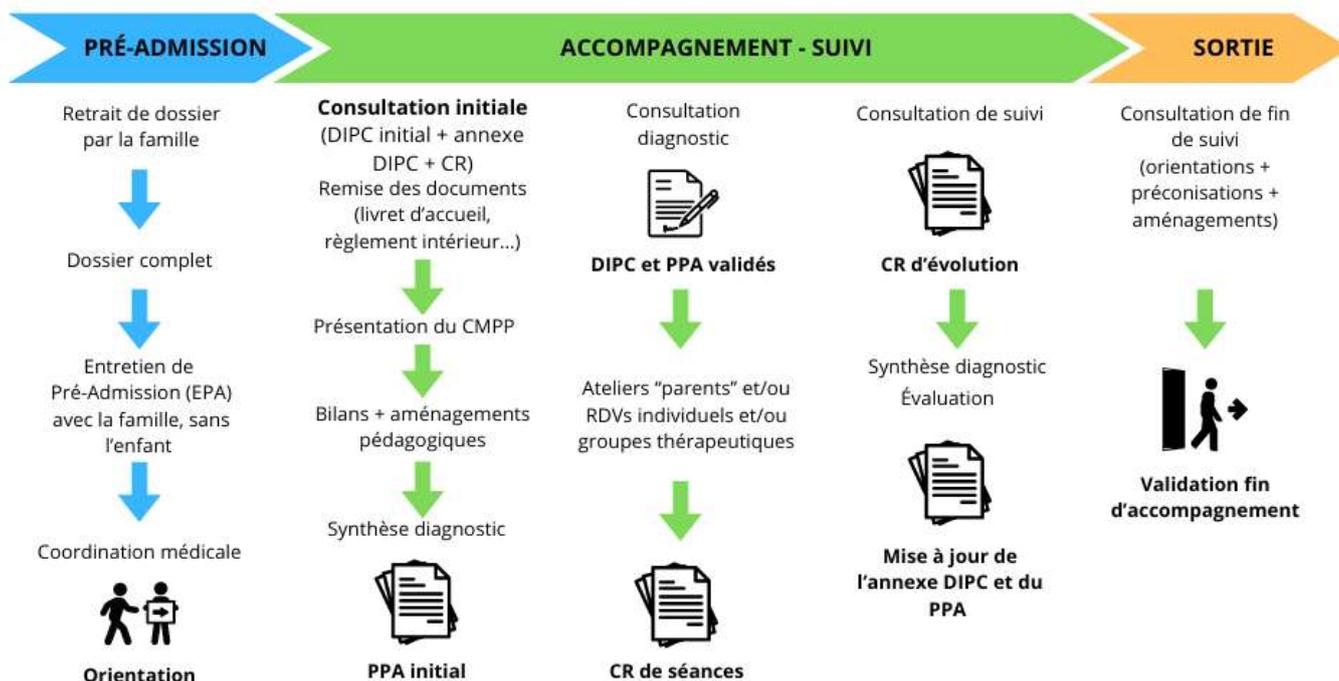
Afin de renforcer la position de partenaire incontournable du médecin traitant dans le parcours de l'enfant, les médecins de ville bénéficieront d'actions d'information et de sensibilisation.



Dans un délai plus court, afin de compléter la formation des enseignants titulaires du certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (CAPPEI), les professionnels du CMPP assureront certaines interventions lors des Modules d'Initiative Nationale (MIN) ce qui favorisera également l'école inclusive.

IV. DES ENFANTS AU CMPP ET LEUR ENTOURAGE

1) Le parcours de l'enfant



Un début de parcours fréquent : un parcours initié par une orientation de l'Education Nationale

Afin de comprendre le parcours type d'un enfant au sein d'IRSAM L'HORIZON, prenons l'exemple d'un enfant âgé de 8 ans. Il est en classe de CE2 et présente quelques difficultés d'apprentissages. Appelons le Dominique.

Il est vu par l'équipe Réseau d'Aides Spécialisées aux Élèves en Difficulté (RASED) : l'enseignant spécialisé dans l'aide à dominante pédagogique (maître E) ou l'enseignant spécialisé dans l'aide à dominante rééducative (maître G) ; puis par la psychologue scolaire. Celle-ci effectue une psychométrie et peut donner des préconisations de prise en soins de Dominique. Une orientation vers une structure de niveau II telle que le CMPP est alors envisagée.

L'enseignant de Dominique demande à rencontrer ses parents pour les informer des difficultés rencontrées.

A la fin de l'entretien, ils conviennent d'en discuter lors d'une réunion de l'équipe éducative en présence de la psychologue scolaire. C'est lors de cette réunion qu'est décidée l'orientation de l'enfant vers le CMPP.

Lorsque les parents et Dominique retournent chez le médecin généraliste avec les préconisations données lors de la réunion éducative, celui-ci oriente la famille vers le CMPP le plus proche, IRSAM L'HORIZON.

Les parents de Dominique contactent alors le CMPP et se rendent sur place pour retirer un dossier de préadmission.

Un autre enfant que Dominique présentant des difficultés similaires, en lien avec l'apprentissage scolaire ou avec des troubles de neurodéveloppement (TND) aurait pu être adressé au CMPP par d'autres biais. Pour les enfants en relai, ils seraient adressés par la PCO, un CAMSP, un autre CMPP, l'Hôpital d'Enfants, le CHU, un CMPEA ; ou sinon par un médecin de ville généraliste ou spécialiste (pédiatre).

Dominique entre alors dans la phase de préadmission du parcours

La secrétaire qui les accueille leur délivre le dossier à remplir contenant toutes les informations nécessaires à la complétude du dossier et au parcours à envisager.

Lorsque la maman de Dominique revient au CMPP avec le dossier complet, la secrétaire fixe un rendez-vous avec l'infirmière.

L'infirmière reçoit les parents pour réaliser ce qu'on appelle *l'entretien de préadmission* (EPA). Dominique n'est pas présent.

À la suite de cet entretien, l'infirmière coordinatrice, les neuropsychologues et le médecin coordonnateur prennent un temps de *coordination médicale* pour étudier le dossier et évaluer la pertinence d'un accompagnement au CMPP. Si la situation de Dominique ne nécessite pas une prise en charge pluridisciplinaire au sein de la structure, il est alors orienté vers une structure ou un professionnel qui répondra à ses besoins.

Pour ce qui concerne Dominique, sa situation nécessite une prise en charge à IRSAM L'HORIZON. La consultation médicale est programmée, son Dossier Usager Médico-Social (DUMS) est alors ouvert.

Dominique est donc désormais dans la phase d'accompagnement et de suivi

Cette phase démarre par une consultation médicale appelée « *consultation initiale* ».

Le *document individuel de prise en charge (DIPC)* et son annexe (prescription) ainsi qu'un compte-rendu médical sont établis.

Le CMPP est ensuite présenté à la famille lors d'une réunion spécifique. Il s'agit de la « rencontre parents » durant laquelle le fonctionnement de l'établissement, le parcours et l'intervention des professionnels sont détaillés.

Le DIPC et son annexe sont élaborés à partir de documents type établis en amont par les professionnels du CMPP l'Horizon.

Le secrétariat médical remet également à Dominique et ses parents le livret d'accueil et le règlement intérieur.

Le médecin prescrit éventuellement des *bilans* complémentaires et des *aménagements pédagogiques* lors de la « *Synthèse de Diagnostic* » où sera établi le *Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA) initial* en collaboration avec tous les professionnels concernés par son parcours de soins.

Une fois que Dominique a bénéficié de tous les bilans, le médecin le revoit avec ses parents au cours d'une « *consultation diagnostic* » pour finaliser le PPA préétabli en réunion de synthèse: si l'enfant ou la famille sont en désaccord avec les conclusions exposées ils peuvent alors en discuter avec le médecin et le PPA sera ajusté en fonction de leurs demandes, tout en respectant les besoins thérapeutiques de Dominique. Le PPA est signé par les parents, Dominique, le médecin, le thérapeute référent de Dominique, puis par la Directrice.

Lors de cette consultation, tel un contrat tripartite, le DIPC est signé par les parents, le médecin puis par la Directrice. Son annexe, qui vaut prescription, est signé par le médecin et les parents.

Dominique démarre son suivi, établit conjointement avec les professionnels. Il bénéficie de rendez-vous individuels et / ou groupe. Certains ateliers sont par ailleurs dédiés à ses parents.

Chaque séance fait l'objet d'un compte rendu dans son dossier.

Des consultations de suivi sont organisées régulièrement tout au long du parcours de Dominique avec le médecin qui dresse des comptes rendus d'évolution.

Lors des *synthèses « diagnostic »*, le projet thérapeutique de l'enfant est à nouveau évalué, des ajustements sont proposés. Les professionnels concernés mettent à jour le PPA. Le médecin ajuste quant à lui l'annexe DIPC.

Lorsque l'équipe interdisciplinaire qui accompagne l'enfant et le médecin identifient que Dominique ne présente plus de difficultés majeures ou qu'il apparaît que Dominique doit bénéficier d'un autre type de suivi ne pouvant être réalisé au sein du CMPP, ils prononcent alors la fin de l'accompagnement.

Dominique est dans la phase de sortie du parcours au sein du CMPP

Il est reçu par le médecin avec ses parents pour une *consultation de fin de suivi*.

Si la situation le nécessite, le médecin les oriente vers une autre structure.

Dans tous les cas, il leur délivrera des préconisations pour que l'accompagnement dont a bénéficié Dominique continue à lui être profitable une fois sorti.

Afin d'améliorer le parcours type, les professionnels ont identifié des objectifs pour chaque phase de prise en soins :

➤ Pour la phase de préadmission :

○ **Objectif 1 - réduire les délais d'attente :**



- En renforçant les partenariats avec la PCO et les différents acteurs concernés (CAMSP, CMPP, HE, CHU, CMPEA), IRSAM L'Horizon met tout en œuvre pour éviter les ruptures de parcours des enfants en relai,
- Pour les enfants hors relai, il s'agira d'accélérer les réorientations quand cela est nécessaire.

○ **Objectif 2 - optimiser les informations reçues lors de la préadmission, pour cela :**



- Un courrier d'adressage type a été mis à disposition des médecins libéraux,
- Les thérapeutes ont mis en place un nouveau test diagnostique (SNAP IV à la place du CONNERS) afin de mieux cibler les besoins des enfants,
- Un nouveau questionnaire CMPP qui recense les items facilitant l'orientation a été établi et est utilisé depuis le début de l'année 2024.



➤ Pour la phase d'accompagnement et de suivi : les professionnels ont travaillé toute l'année 2024 à la concrétisation d'un parcours unique simplifié afin d'accélérer les prises en charge et faciliter sa compréhension.



➤ Pour la phase de sortie : tout en tenant compte du profil spécifique de chaque enfant, l'équipe interdisciplinaire a convenu qu'une durée cohérente pour un parcours de soins optimal à IRSAM L'Horizon est de 3 ans. Cette temporalité contribue également à réguler la file active et réduire les délais d'attente.

2) La place de l'entourage

Accorder une place à l'entourage de l'enfant est essentiel dans la réussite de l'accompagnement.

accompagnement
intégration
participation
implication confiance
collaboration soutien
relation

Les parents assistent et participent aux consultations, sont partie prenante dans la signature du DIPC et du PPA et facilitent les aménagements à mettre en place.

Et parce que les parents ont également besoin d'être accompagnés dans leur rôle d'aïdant, les professionnels vont développer des actions de soutien à la parentalité telles que :



- les groupes thérapeutiques, sociaux et mixtes



- les cafés parents dénommés « k'fé parents »

3) Les modalités de transmission

L'accompagnement de l'enfant repose sur le principe de l'interdisciplinarité et de la complémentarité entre toutes les spécialités des thérapeutes experts.

Pour que cet accompagnement soit optimal, l'enjeu est de permettre les transmissions nécessaires entre tous les professionnels qui gravitent autour de l'enfant, tant en interne, qu'en externe.

Le travail interdisciplinaire de l'équipe s'appuie sur des outils de planification, coordination et de partage d'informations.

L'outil phare est le Projet Personnalisé d'accompagnement (PPA). Il s'agit par ailleurs d'une obligation au regard de la loi 2002-2.

Il décrit le projet de la personne, pour son développement en fonction de ses besoins en tenant compte de ses attentes et celle de sa famille au regard des missions du CMPP.

Un PPA type est établi pour IRSAM L'HORIZON. Cette trame est régulièrement ajustée.



Elle fera l'objet de nouveaux ajustements durant ce projet d'établissement puisque l'association IRSAM travaille sur une trame commune à tous ses établissements.

Cette trame intégrera la dynamique PASS-PAR : Parcours d'Actualisation Sociale de Soi par l'Adaptation et la Réadaptation.



Pour 2026, 100% des usagers doivent détenir un PPA à jour ; en réponse également à un objectif du CPOM.

Cette approche, centrée sur les compétences et le développement de la personne se veut complémentaire aux concepts déjà en place dans la co-construction des projets personnalisés des personnes accompagnées. Elle met l'accent notamment sur le pouvoir de la personne à faire la différence dans sa vie, sur le principe de l'auto-détermination.

Le PPA à lui seul ne garantit pas le partage exhaustif et sécurisé des informations concernant le jeune tout au long de son parcours : L'intégralité des informations se trouvent dans le dossier de l'enfant. Le CMPP L'HORIZON s'est doté du Dossier de l'Usager Médico-Social (DUMS) qui contribue à améliorer et sécuriser le partage des informations entre les professionnels et valorisera le projet de soins dont aura bénéficié le jeune et ceux en attente de prise en charge.

A ce jour, le DUMS est progressivement intégré aux pratiques. Il n'est pas complètement exploité par l'équipe et l'est de manière hétérogène en fonction des étapes du parcours où des professionnels qu'ils l'utilisent.



L'ensemble des professionnels intervenant dans le parcours du jeune travaillent actuellement à s'approprier et utiliser les différentes fonctionnalités du DUMS.

Ainsi, les transmissions seront centralisées, les pratiques seront homogénéisées, la liste d'attente sera réaliste et efficace, le dossier sera structuré et la collecte des informations pour le rapport d'activité simplifié.

4) L'approche inclusive

L'accompagnement de l'enfant ne se limite pas aux séances et autres ateliers thérapeutiques au sein du CMPP. Dans les missions de ce type de structure, il est convenu de favoriser l'inclusion dans les milieux de vie et d'apprentissage habituels; et donc de limiter le nombre d'enfants en échec en milieu scolaire ou devant le quitter.

Grâce aux partenariats établis avec l'Education Nationale, l'accompagnement se poursuit également au sein de son établissement scolaire.

L'une des concrétisations de ce principe d'inclusion est le dispositif d'Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire (Ulis). Un enfant orienté sur un dispositif Ulis Troubles Spécifiques du Langage et des Apprentissages (TSLA) bénéficie de différents soins en réponse à ses besoins :

- Au sein de l'école: il est pris en charge, en complément de l'enseignement scolaire et de l'aide d'un Accompagnant d'Elève en Situation de Handicap (AESH), par les professionnels du CMPP à savoir, un l'orthophoniste (référente), un ergothérapeute et/ou un neuropsychologue en fonction des besoins,
- Lors de ses venues à IRSAM l'HORIZON, il peut bénéficier des séances de psychomotricité, de rendez-vous médicaux et psychologiques. Ses parents bénéficient également d'entretiens avec les thérapeutes du CMPP,
- Son accompagnement inclut également, si besoin, un suivi en libéral avec de l'orthoptie par exemple et par son médecin traitant.

Après l'école élémentaire, le dispositif peut se poursuivre si nécessaire au collège, en classe de la Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA) ou Ulis.

La clé d'un accompagnement réussi est le partenariat entre l'école, le CMPP et les parents visant l'autonomie de l'enfant.

Comme déjà indiqué plus tôt dans ce projet d'établissement, IRSAM l'HORIZON souhaite aller plus loin et permettre aux enfants le nécessitant de bénéficier de leur accompagnement de qualité. Parmi les enfants inclus à la file active du CMPP, certains vivent dans les localités difficiles d'accès et / ou mal desservies par les transports en commun :



L'approche inclusive souhaitée se développera à travers des interventions hors les murs, appuyée par le CPOM signé avec l'ARS Réunion. Les professionnels ont dénommé ce futur type d'intervention «dan l'somin», traduction créole de « dans les sentiers, les chemins »

V. LE RESPECT DE LEURS DROITS ET LEUR IMPLICATION

1) Le respect des droits selon la charte

Dans leur position de soignant et plus largement en tant que professionnels d'une structure médico-sociale, les membres de l'équipe de IRSAM L'HORIZON respectent les droits et les libertés du jeune accompagné.

Ils ont d'ailleurs écrit le respect des droits dans leurs valeurs (chapitre 2).

En s'appuyant sur la charte des droits et des libertés de la loi 2002-2, ces professionnels évaluent et questionnent régulièrement leurs pratiques.

Elle sert également de guide lors de la mise en place de nouveaux projets afin de déterminer si ceux-ci respecteront les 12 articles.

Au regard du type d'activité et du public accueilli, les 12 articles ne sont pas déclinables en l'état au sein de la structure.



En complément du document officiel d'ores et déjà affiché et mis à disposition du public, les professionnels souhaitent se l'approprier davantage en établissant leur propre charte en collaboration avec les jeunes. Elle constituera ainsi un support d'échanges et d'information auprès des patients et de leur entourage ; mais aussi d'outil de sensibilisation auprès des professionnels, en particulier les nouveaux arrivants.

Afin de préparer cette adaptation les professionnels ont réfléchi à ce que chaque article fait résonner en eux, ce que l'utilisateur en attend, ce qui est en place et qu'il faut garder et ce qui peut être amélioré :

- Même s'ils considèrent que cet outil peut être amélioré, ils placent le PPA au cœur de leurs pratiques et du respect des droits. C'est leur outil de référence. Il leur permet de répondre aux besoins et aux attentes du jeune après une phase d'évaluation et de co-construction avec l'enfant et ses parents.
- Ils mettent une information claire, adaptée et répétée comme un élément clé de la relation de confiance avec le jeune, tout au long de son parcours ; mais aussi avec son entourage et leurs partenaires.

Les professionnels sont de véritables équilibristes entre le respect de l'ensemble des droits et la mise en œuvre d'un projet de soins qui répond en tout point aux besoins des jeunes et qui répond aux 4 composantes de l'autodétermination.

En écho à l'article 7 « Droit à la protection », les professionnels ont placé en priorité la garantie de la confidentialité et de la protection des informations et données relatives au jeune.

L'association IRSAM est organisée sur ce point et informe les usagers que tout au long de son accompagnement, des données à caractère personnel sont collectées et traitées par les professionnels de l'établissement dans le but d'assurer les soins et les prestations.

Dans les documents remis, il est précisé que ces traitements de données sont réalisés conformément aux différentes bases légales dans le strict respect de la réglementation en vigueur notamment la Loi Informatique et Liberté modifiée (LIL n° 78-17 du 16 janvier 1978) et du Règlement Général sur la Protection des données. (Règlement UE 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016).

Les usagers sont également informés que les données personnelles sont traitées en toute confidentialité par les personnels dûment habilités de l'établissement et de ses sous-traitants dans la limite de leurs attributions. Les données médicales sont transmises au médecin, responsable de l'information médicale, et sont protégées par le secret médical.

La communication des documents et données s'effectue dans le respect des lois et réglementations en vigueur, des préconisations prévues par la charte des droits et libertés de la personne et selon les cas dans le respect des mesures prises par l'autorité judiciaire. Ces données ne sont en aucun cas cédées à des tiers à des fins commerciales et conservées par le CMPP L'HORIZON de manière sécurisée jusqu'au 28^{ème} anniversaire de l'enfant ou 20 ans après son accompagnement.

L'association IRSAM et par extension le CMPP, a pris toutes les précautions utiles au regard des risques présentés par leur traitement pour préserver la sécurité des données à caractère personnel.

Conformément à la réglementation, il est également rappelé que chaque personne, bénéficiaire ou salarié dispose d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation, de portabilité et d'opposition pour motif légitime.

Ce droit peut être exercé par courrier auprès de la Direction de nom de l'établissement ou par mail à dpo-etablissement@irsam.fr en justifiant de son identité. Il est également possible d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle en s'adressant à la CNIL.

2) La promotion de la Bienveillance et la lutte contre la Maltraitance

La promotion de la bienveillance et la prévention à la maltraitance reposent sur un contexte législatif dense. L'Association IRSAM peut recourir aux Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles et autres références pour développer sa démarche.

Il s'agit d'un enjeu central : cette démarche est un levier essentiel à l'amélioration des pratiques. Elle est également au cœur des préoccupations des accompagnés, de leur famille et des professionnels.

Elle est également étroitement liée à la démarche éthique : se questionner sur ses pratiques permet de se mettre en réflexivité sur sa capacité à agir avec la bienveillance.

Il existe également une forme d'interdépendance avec la démarche de qualité de vie et des conditions de travail : un professionnel travaillant dans un environnement de travail sécurisé et serein assurera un accompagnement bienveillant.

Il s'agit donc d'une démarche individuelle qui doit être accompagnée par la structure. L'association IRSAM a établi sa stratégie ainsi :

« Nous entendons la recommandation bienveillance comme le socle à partir duquel nous pouvons, à la croisée des chemins, observer, repérer, distinguer, comprendre, les tensions qui apparaissent dans les familles, dans les pratiques professionnelles, dans la société.

L'éthique serait alors un chemin pour aider à libérer et/ou apaiser ces tensions et les conflits de valeurs, au plus juste d'une situation singulière contingente à son environnement de vie. »

Cette stratégie se déclinera sous plusieurs angles tout au long de la vie du projet d'établissement :



- Sensibilisation à la démarche de bienveillance : mise à disposition d'un Kit bienveillance, inscription du thème aux journées d'équipe...



- Formation des professionnels dans le cadre de leur DPC dont les objectifs sont d'identifier les risques spécifiques à l'activité à travers une cartographie des risques ; et de définir un plan d'actions afin de maîtriser ces risques.



- Elaboration d'une procédure d'aide au repérage, signalement et traitement des situations de maltraitance



- Evaluation de la perception des jeunes de la bienveillance

3) La réflexion et le questionnement éthique

La réflexion et le questionnement éthique constituent un élément fondamental dans les valeurs d'accompagnement de tous les établissements de l'Association IRSAM.

La démarche éthique est positionnée comme étant une démarche de résolution de situations complexes.



L'association procède actuellement à un état des lieux concernant le questionnement éthique, auprès de l'ensemble des établissements, y compris IRSAM L'HORIZON.

L'objectif est d'identifier les souhaits pour animer le programme des instances. IRSAM L'HORIZON participera à l'instance inter-établissements récemment mise en place pour les établissements de IRSAM sur l'Île de La Réunion, prenant en charge des enfants.

4) L'implication des accompagnés

Le jeune accompagné est au cœur de son parcours de soins mais aussi dans le fonctionnement et l'organisation d'IRSAM L'Horizon. Son entourage et lui-même sont impliqués dans la vie de la structure.



La représentation des usagers doit être pérennisée : des « k'fés parents » ont été réactivés en 2024 sur le site de Ste Suzanne. Ils permettent d'échanger avec les parents sur leurs attentes, les projets à venir et d'écouter leurs suggestions.

Afin d'impliquer les jeunes et leurs parents dans la vie de leur structure, l'Association IRSAM utilise également les enquêtes de satisfaction.

A l'échelle associative, les usagers ont été sollicités juste après la période du COVID.



IRSAM L'HORIZON a déployé également une enquête spécifique courant 2024 qui alimentera le plan d'amélioration de la qualité.

L'avis des usagers est également recueilli lors des consultations, séances de rééducation et bilans mais aussi à travers les plaintes et les réclamations qui peuvent être adressées directement à la Direction.

Elles sont alors centralisées dans le logiciel AGEVAL, font l'objet d'une analyse et enquête. Elles sont clôturées par une réponse au réclamant.

VI. LE BIEN ETRE AU TRAVAIL ET LE SENTIMENT D'APPARTENANCE DES PROFESSIONNELS

En lien avec son projet associatif, IRSAM a établi son projet social pour 5 ans à compter de 2023.

Le Projet Social 2023/2028 de l'Association IRSAM s'articule autour d'une thématique centrale, à savoir l'amélioration des conditions d'emploi et de l'exercice des métiers des professionnels au service de la transformation de l'offre et de la qualité de l'accompagnement des personnes.

Ce projet prend appui sur deux convictions :

- Au quotidien, chacun des professionnels est une personne clé, quels que soient sa fonction et le niveau de ses responsabilités.
- La qualité du dialogue social, à tous les niveaux de l'association, constitue la colonne vertébrale de ce projet et chaque membre des directions, d'encadrement et des ressources humaines favorisent le dialogue interne et l'expression des personnels.

Travailler sur ces thématiques présente un impact à tous les niveaux, et notamment :

- Préserver l'intégrité physique et psychique des professionnels,
- Améliorer notre attractivité sur les métiers en pénurie et concurrentiel,
- Agir sur la qualité de vie et des conditions de travail
- Garantir l'adéquation des organisations et des compétences des professionnels aux besoins et maintenir un climat social de qualité.

Les 3 axes du projet social déclinés au sein de l'établissement IRSAM L'HORIZON :

Axe 1 : Garantir l'adéquation des compétences professionnelles de IRSAM au service de l'offre et favoriser l'attractivité

➤ Objectif 1 : Maintenir et développer le niveau de compétences et d'expertise des professionnels

IRSAM L'HORIZON souhaite mettre à jour de façon continue son référentiel des postes et des compétences en prenant appui sur les fiches de poste existantes et ainsi identifier les métiers émergents et déployés au sein des organisations.

Ces travaux ont pour objectif de recenser l'ensemble des ressources dont les nouveaux métiers et compétences qui peuvent être mutualisables sur la structure afin de proposer aux professionnels d'élargir leur champ d'intervention, tout en capitalisant sur le partage de bonnes pratiques au bénéfice des personnes accompagnées. Ce référentiel métier exhaustif permet d'identifier clairement ses besoins.



Les fiches de postes ont été revues durant l'année 2024, en collaboration avec l'équipe d'encadrement, le service des ressources humaines et les professionnels de manière collaborative.

L'ensemble de ces fiches de postes sont en cours de validation par la Direction pour un déploiement définitif en janvier 2025.

➤ Objectif 2 : Favoriser l'attractivité des métiers et la fidélisation des professionnels

IRSAM l'Horizon s'est engagé et a entrepris les actions suivantes :



- 1) Améliorer la visibilité d'IRSAM L'HORIZON sur son secteur et développer sa marque employeur, son image en interne et en externe.



- 2) Mettre en place un processus de recrutement et d'intégration qui vise à sécuriser le professionnel et à faciliter sa compréhension de la culture de l'association, de l'établissement et des besoins de l'activité de son service.

Dès son arrivée, le nouveau professionnel suit un parcours d'accueil et d'intégration qui inclut la remise d'un livret d'accueil, une journée dédiée aux nouveaux arrivants, du tutorat et des entretiens de suivi.

- **Objectif 3 : Mettre au service des personnes accompagnées une équipe de professionnels formés et qualifiés et s'assurer de la mise à jour de leurs compétences et de leur formation**

IRSAM a mis en place les principales orientations de la formation professionnelle à trois ans au sein de l'Association en lien avec les orientations stratégiques.

IRSAM L'HORIZON définit chaque année ses orientations stratégiques d'établissement en lien avec les besoins de développement des compétences des professionnels.

Au décours des entretiens professionnels bisannuels, les supérieurs hiérarchiques sont à leur écoute pour identifier les besoins en formations.

Le plan de développement de compétences est alors alimenté. Celui-ci tient également compte de l'évolution des pratiques, des orientations stratégiques associatives et des formations à caractère obligatoire dont doivent bénéficier les salariés. Une vigilance est accordée au Développement Professionnel Continu (DPC) pour les professionnels concernés.

IRSAM possède par ailleurs son propre centre de formation (IREF) qui constitue un acteur historique de la formation dans le domaine du handicap sensoriel sur le territoire de La Réunion.

AXE 2 : Accompagner la compréhension et favoriser l'adhésion des professionnels aux évolutions du secteur médico-social et des pratiques

Depuis quelques années, divers éléments de contexte impactent les organisations et les compétences, dont l'orientation prise par les pouvoirs publics, répondant aux demandes des personnes en situation de handicap et de leur famille, d'accompagner les publics dans le milieu ordinaire quel que soit le handicap et quel que soit l'âge.

Afin de s'adapter à ce contexte, un des enjeux majeurs d'IRSAM L'HORIZON est de créer les conditions d'une adhésion et d'un consensus fort de tous les professionnels pour accepter ces évolutions et s'approprier les pratiques professionnelles inclusives.

IRSAM L'HORIZON s'engage par conséquent à favoriser toutes les actions visant à améliorer le développement de nouvelles aptitudes professionnelles et à favoriser tous les apports des nouvelles technologies disponibles pour les professionnels pouvant porter un bénéfice à l'autonomie des personnes accompagnées.

- **Objectif 1 : Garantir et organiser la formation des professionnels aux bonnes pratiques (RBPP)**



Pour atteindre cet objectif, l'établissement s'engage à entreprendre les actions de formations spécifiques et / ou de réunions de fonctionnement dédiées.

- **Objectif 2 : Définir des modalités de travail permettant de garantir la qualité de l'accompagnement et la mise en œuvre des bonnes pratiques**



Pour atteindre cet objectif, l'établissement s'est engagé à entreprendre un travail collaboratif pour la refonte du parcours de soin au sein de IRSAM L'HORIZON et déployer des nouveaux dispositifs tel que les partenariats avec l'Education Nationale, dispositif Ulis.

AXE 3 : Promouvoir la qualité de vie et les conditions de travail des professionnels

La qualité de vie au travail et les conditions de travail (QVCT) constituent un enjeu essentiel pour l'établissement et pour les salariés.

Les démarches en vue de favoriser et garantir la qualité de vie au travail et des conditions d'exercice du travail satisfaisantes sont primordiales pour favoriser le sens donné au travail, l'épanouissement des salariés au travail et au sein de leur collectif de travail, au bénéfice de la qualité de l'accompagnement des personnes.

L'Association IRSAM a déployé une démarche de prévention des risques professionnels qui dispose de plusieurs comités de prévention.

IRSAM L'HORIZON bénéficie au sein du pôle Enfant de la Réunion d'un comité de prévention regroupant deux établissements (CAMSPS et CMPP).

L'ensemble des professionnels sont impliqués dans cette démarche, des salariés volontaires d'IRSAM L'HORIZON CMPP, des chefs de service, des élus du CSE ainsi que des représentants de la Direction des Ressources Humaines.

Ils se réunissent une fois par trimestre.

Le Document Unique des Risques Professionnels (DUERP) est actualisé tous les ans et à chaque nouvelle situation à risque identifiée.

En complément de la dynamique du DUERP qui a permis d'identifier et de prioriser certains risques, le Comité de Prévention analyse les indicateurs en lien avec la politique de prévention des risques professionnels.

Une fois par an, le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) est actualisé au regard de l'évolution du contexte des établissements et des risques professionnels et de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).

De manière pratico-pratique, les professionnels disposent également d'une cellule d'écoute accessible 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 de manière anonyme. Ce dispositif vient compléter les Groupes d'Analyse de Pratique (GAP) et contribue au sentiment de bien-être au travail.

L'Association IRSAM en est convaincue : des professionnels évoluant dans un environnement de travail sécurisé et de qualité délivrent un accompagnement de qualité.

Pour permettre la mise en place d'actions permettant de concilier l'amélioration des conditions de travail des salariés et avec celle de la qualité de l'accompagnement, la Direction des Ressources Humaines s'est appuyée sur les 6 dimensions identifiées par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

Ces 6 dimensions sont illustrées à travers une marguerite qui sert également de support de sensibilisation des professionnels.



VII. LA DEMARCHE QUALITE – GESTION DES RISQUES ET L'EVALUATION

Le terme « qualité » questionne : qu'est-ce que la Qualité ?

En résumé, la qualité est de répondre à des exigences.

Pour les établissements médico-sociaux, la loi 2002-2 est venue clarifier ce qu'était l'exigence dans le cadre d'un accompagnement : il s'agit de lutter contre la maltraitance et de respecter les droits les libertés. C'est donc la valeur fondamentale de la qualité en ESSMS.

En rendant obligatoire les évaluations internes puis externes et désormais grâce aux évaluations HAS sur la base du référentiel commun, l'évaluation de la qualité de l'accompagnement a été standardisée entre tous les ESSMS tout en prenant en compte les particularités de prise en charge d'une part et des spécificités des personnes d'autres part.

Cette évaluation doit permettre de mettre en évidence la capacité du CMPP à organiser l'accompagnement des jeunes en répondant à leurs attentes et à leurs besoins. Ainsi, la HAS incite à une certaine prise de hauteur et invite les professionnels à aller plus loin que l'exigence de lutter contre la maltraitance et de respecter les droits et les libertés.

1) La Politique Qualité

L'association IRSAM a structuré une organisation qualité associative et publié sa politique qualité et gestion des risques dans un manuel qualité accessible à tous. Sa volonté est de maintenir une cohérence associative tout en prenant en compte la singularité des établissements et services.

La direction du CMPP décline cette politique dans une lettre d'engagement reprenant à la fois les directives de l'association et les spécificités de sa structure et du public accueilli.

2) Le pilotage et l'animation

La démarche qualité – gestion des risques est l'affaire de tous !

Pour autant, le pilotage et l'animation de la dynamique qualité reposent en premier lieu sur le référent qualité, soutenu par le cadre garant qu'est la Cheffe de service.

Le référent et le cadre garant participent par ailleurs une fois par trimestre aux réunions qualité inter établissement pour l'île de La Réunion, pilotée par l'adjointe à la direction générale en charge de la qualité, qui permettent de maintenir la dynamique des acteurs qualité, par le partage d'expériences, la réflexion et la co-construction de documents cadres.

L'année 2024 a été d'ailleurs consacrée à l'état des lieux du questionnement éthique afin de développer un dispositif de réflexion éthique sur l'ensemble des établissements et services de l'Association IRSAM, et à la promotion de la bientraitance.

L'ensemble des établissements de IRSAM sont équipés du logiciel AGEVAL, outil de gestion de la qualité et de la gestion des risques permettant un pilotage au niveau de chaque établissement et à l'échelle associative.



Sur les prochaines années, l'objectif est de positionner AGEVAL comme un outil qualité du quotidien.

3) Le plan d'actions

Le plan d'action est l'outil d'aide au pilotage de la démarche qualité.

Il compile tous les éléments d'évaluation et d'analyse internes et externes : il se nourrit des actions issues du présent projet d'établissement, de l'analyse des événements indésirables, des réclamations, des enquêtes, des audits dont les auto-évaluations.

Il est accessible à tous les professionnels sur le logiciel AGEVAL.

Son suivi est assuré régulièrement en réunion de service.

4) La gestion documentaire

Le logiciel AGEVAL héberge les bibliothèques de documents. L'arborescence est définie à l'échelle de l'association et a été établie selon les référentiels d'évaluation.

Les professionnels ont à leur disposition les procédures associatives et celles qui s'appliquent spécifiquement à leur établissement.

Une procédure de gestion documentaire définit la structure des procédures et leur cycle de vie.

Le CMPP a initié un travail de formalisation et d'actualisation des procédures internes en réponse à 3 grands fondements :



- Maîtriser un risque, éviter son apparition,
- Homogénéiser les pratiques,
- Conserver une connaissance, un fonctionnement clé qui pourrait être perdus lors du départ d'une personne.

5) Les audits et la préparation aux évaluations

A l'échelle de l'association des audits sont initiés et mis en place pour des thèmes identifiés en amont à partir d'une lettre de cadrage et d'un kit d'audit.

Le CMPP initie également des audits en fonction des priorités qu'il a établi.



Sur cette période, il procède à une auto-évaluation du référentiel HAS en vue de l'évaluation prévue au second semestre 2025.



L'ambition associative est de mener des audits inter-établissements afin de nourrir la communauté d'échange de pratiques.

6) La gestion des risques

Soutenue par le questionnement éthique et la promotion de la bientraitance, l'association IRSAM décline dans tous les établissements, y compris le CMPP, la culture juste et positive de l'erreur.

Elle a établi une charte associative de la culture positive de l'erreur incitant ainsi les professionnels à signaler les événements indésirables auxquels ils sont confrontés sur le logiciel AGEVAL. Le traitement et l'analyse de ces EI est définis dans un guide qui promeut l'analyse interdisciplinaire et rapide.

Ces analyses alimentent le plan d'action du CMPP.

Les professionnels ont accès à l'entièreté du circuit de traitement de la FEI par l'option AGERISK du logiciel AGEVAL.

IRSAM complète sa démarche de gestion des risques par le versant a priori.



La bientraitance étant la dimension cadre de l'accompagnement, le CMPP disposera au 1^{er} semestre 2025 d'une cartographie des risques de maltraitance à réaliser de manière pluridisciplinaire, en fonction de son activité et de la vulnérabilité des personnes accompagnées. L'objectif est d'établir un plan de prévention du risque de maltraitance.

Parmi les autres risques prioritaires à maîtriser au cours de l'accompagnement réalisé au sein du CMPP, on identifie :

- **Le risque infectieux :**

Le CMPP fonctionne principalement en ambulatoire par le biais de consultations médicales, de réalisation de bilans et de séances de rééducation.

Les usagers et les professionnels sont faiblement exposés au risque infectieux en lien avec une prise en soins.

Ils peuvent se référer aux procédures présentes sur AGEVAL et aux affiches présentes dans la structure, comme par exemple, celle en lien avec l'hygiène des mains et les précautions d'usage pour limiter le risque d'épidémie (port du masque, maintien des distances, limitation du nombre de personnes présentes dans une même salle...)

- **La sécurisation du circuit du médicament :**

Dans le cadre de l'accompagnement réalisé en ambulatoire au CMPP, il n'y a pas d'administration de médicaments.

Les rares prescriptions sont réalisées sur une ordonnance sécurisée.

- **Le risque numérique et la protection des données :**

Le CMPP bénéficie de la structuration associative pour la mise en place de la stratégie de gestion du risque numérique.



La Direction des Services de l'Information et de l'Organisation (DSIO) finalise sa Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) coordonnée par son Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI) avec l'appui du Groupement de Coopération Sanitaire TESIS.

La rédaction de la PSSI a permis de valoriser et de projeter des actions phares comme :

- La réalisation des sauvegardes régulières et leur méthode de vérification
- La sécurisation des accès par une modification régulière des mots de passe rendus complexes.

Les professionnels seront destinataires de cette PSSI. Celle-ci sera également présente sur le logiciel AGEVAL.

Concrètement, les professionnels sont sensibilisés à la sécurité numérique par :

- Des campagnes d'affichage sur la configuration des mots de passe,
- Des campagnes de mails de sensibilisation couplés à un quizz d'évaluation des connaissances. Cette action a lieu 3 à 4 fois par an,
- La réalisation de faux phishing.

L'accès aux données est également sécurisé par une vigilance accrue autour des tentatives d'usurpation des identifiants et mot de passe des professionnels. Le RSSI procède actuellement à une identification des métiers les plus à risques avant d'engager une campagne de sensibilisation personnalisée et étendue à tous les profils.



Pour la gestion et le partage des données sensibles au sein de la structure et en externe, le CMPP s'attelle à la mise en application des services socles :

- L'Identité Nationale de Santé (INS) est en place au sein du CMPP,
- L'alimentation et la consultation du Dossier Médical Partagé (DMP),
- La mise en place et l'utilisation optimale de la messagerie sécurisée MSSanté,
- Le déploiement d'une authentification forte avec PRO SANTE CONNECT.

L'avancement de cet objectif est dépendant de la mise à disposition à l'ensemble des professionnels de leur numéro RPPS.

En parallèle et en complément, l'Association IRSAM assure la protection des données. Elle a cartographié son stockage et sa conservation des données pour ainsi définir sa politique de protection des données. Elle a également établi son registre de traitement RGPD dont la gestion des données des usagers.

Elle a recours à des solutions logicielles qui sont référencées SEGUR ce qui implique le respect des règles d'utilisation de l'INS. La durée de conversation des données est définie.

L'association IRSAM a externalisé la fonction de délégué à la protection des données (DPO). Ceci lui permet de se mettre en conformité et de maintenir ce niveau de conformité. Il représente également l'association à la CNIL.

Les professionnels sont sensibilisés et leurs obligations sont stipulées dans leur contrat de travail qui intègre un engagement de confidentialité afin de protéger les informations auxquelles ils ont accès tout au long de leurs missions.

Ils s'engagent en particulier à :

- Ne pas utiliser les données auxquelles ils peuvent accéder à des fins autres que celles prévues par leurs attributions ;
- Ne divulguer ces données qu'aux personnes dûment autorisées, en raison de leurs fonctions, à en recevoir communication, qu'il s'agisse de personnes privées, publiques, physiques ou morales ;
- Ne faire aucune copie de ces données sauf à ce que cela soit nécessaire à l'exécution de leurs fonctions ;
- Prendre toutes les mesures conformes aux usages et à l'état de l'art dans le cadre de leurs attributions afin d'éviter l'utilisation détournée ou frauduleuse de ces données ;
- Prendre toutes précautions conformes aux usages et à l'état de l'art pour préserver la sécurité physique et logique de ces données ;
- S'assurer, dans la limite de leurs attributions, que seuls des moyens de communication sécurisés seront utilisés pour transférer ces données ;
- En cas de cessation de leurs fonctions, restituer intégralement les données, fichiers informatiques et tout support d'information relatif à ces données.

Ils sont informés que toute violation de cet engagement les expose à des sanctions disciplinaires et pénales conformément à la réglementation en vigueur, notamment au regard des articles 226-16 à 226-24 du code pénal.

Les bénévoles, stagiaires et prestataires extérieurs sont soumis aux mêmes règles de confidentialité afin d'assurer une protection complète des données à caractère personnel des personnes accompagnées au sein des établissements.

7) La gestion de crise et la continuité d'activité

Par définition, la crise est un événement inattendu qui impacte de façon très importante les activités et qui dure dans le temps.

Les équipes ne se souviennent que trop bien de l'épidémie de COVID-19 qui a bousculé les accompagnements et a également permis de les appréhender autrement (ex : téléconsultations/télésuivis).

Pour ne pas être déstabilisés et risquer de rompre les accompagnements, les professionnels doivent pouvoir se référer à un plan de gestion de crise leur permettant de garder sang-froid, confiance, calme et poursuivre l'activité dans la collaboration jusqu'à son retour à la normale.



Depuis le mois de mai 2024, IRSAM s'est engagée dans une démarche de structuration et de formalisation de son plan de continuité et de reprise d'activité en réponse à son projet associatif.

Elle se fait accompagner par un prestataire extérieur qui lui permettra d'obtenir le livrable en fin d'année. Des points réguliers sont communiqués en Comités de Direction.

Avant cette démarche de formalisation du PCRA, IRSAM procédait déjà à des exercices de crise.

Une cyberattaque de niveau 1 a d'ailleurs été simulée en 2023. Sur l'année 2024, c'est le niveau 2 qui sera testé.

Les équipes concernées procèdent ensuite systématiquement à un RETEX et établissent un plan de communication ad hoc.

Un travail conjoint entre la Direction des Services de l'Information et de l'Organisation, l'adjointe à la Direction Générale et la responsable de la communication aboutira d'ailleurs à la formalisation d'un plan de communication type en cas de gestion de crise.

L'Horizon a formalisé son Plan Bleu en réponse aux événements inhabituels ou graves qui lui permet de garantir la continuité et la qualité des prises en charge par la mobilisation au plus juste de ses ressources, de manière adaptée aux besoins des populations accueillies et à l'ampleur de la situation. On y retrouve les consignes en cas de :

- Inondation, crues torrentielles (fortes pluies),
- Incendie, feu de forêt
- Séismes, glissement de terrain, tsunami,
- Vents violents, cyclone,
- Fortes chaleurs,
- Attentat, menace d'intrusion,
- Mouvement social.

Il est actualisé tous les ans.

IRSAM L'HORIZON a également établi un état des lieux de son Plan de Sécurisation de l'Etablissement (PSE) pour chaque site en juin 2024 qui a conduit à un plan d'actions.



La Direction s'est rapprochée de la référente sécurité de la Gendarmerie Nationale en aout 2024 afin de s'assurer de l'adéquation des moyens déjà mis en œuvre. Les conclusions ne sont pas encore parvenues.

Des procédures ont été rédigées. Le PSE formalisé en tant que tel est en cours de rédaction, il sera finalisé en 2025.

8) Les indicateurs

Le plan d'actions prévoit le suivi d'indicateurs permettant de mesurer la mise en œuvre et l'efficacité de l'action.

Par ailleurs, le CMPP suit les indicateurs d'activité, de performance et en lien avec le CPOM.

VIII. LE DEVELOPPEMENT DURABLE ET LA RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES

Dans un contexte réglementaire de plus en plus contraignant, les actions singulières et isolées menées par les établissements de l'Association IRSAM dont IRSAM L'HORIZON ne sont plus suffisantes.

En inscrivant dans son projet associatif une dimension transversale autour de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), IRSAM s'engage depuis le début de l'année 2024 à mettre en place et déployer une culture du développement durable, d'optimisation des achats et de lutte contre le gaspillage.



A cet effet, la Direction Générale a établi une lettre d'engagement et a dédié un demi-poste de Directeur à la RSE et au Développement Durable. Cette personne a établi un état des lieux des démarches déjà en place dans certains établissements et formalisé un plan d'actions intégré au logiciel AGEVAL.

Au sein du CMPP, des actions comme l'incitation au tri des déchets, la sensibilisation au juste usage de la climatisation et des éclairages seront renouvelées sur l'année 2025.



L'action autour du jardin thérapeutique sera quant à elle poursuivie. Elle concrétise l'engagement sociétal du CMPP tout en respectant l'environnement, est directement en lien avec le Projet Régional de Santé dans son volet Nutrition et aussi (et surtout) crée un véritable lien entre les enfants et leur entourage autour d'une activité commune transposable à la maison.



PROJET D'ÉTABLISSEMENT CMPP L'HORIZON 2024-2029

- Le CMPP propose un **parcours unique** simplifié sur **3 ans**



- Le CMPP rédige un **Projet d'Accompagnement Personnalisé (PPA)** avec chaque jeune accompagné



- Le CMPP met en place des mesures pour **garantir la bientraitance** et **prévenir la maltraitance**

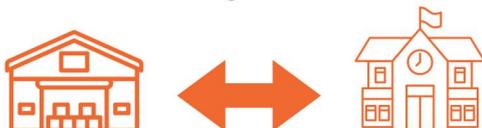


Page 1 sur 4



PROJET D'ÉTABLISSEMENT CMPP L'HORIZON 2024-2029

- Le CMPP renforce ses échanges avec **l'Éducation Nationale**



- Le CMPP **sécurise les données** des jeunes accompagnés



- Le CMPP propose **des rencontres avec les familles** et les inclus dans la vie de l'établissement



Page 2 sur 4

PROJET D'ÉTABLISSEMENT CMPP L'HORIZON 2024-2029

- Le CMPP accompagne les jeunes avec une **équipe pluridisciplinaire**



- Le CMPP organise des **groupes d'analyse des pratiques professionnelles**



- Le CMPP **informe et sensibilise** ses partenaires sur le parcours de l'enfant



Page 3 sur 4

PROJET D'ÉTABLISSEMENT CMPP L'HORIZON 2024-2029

- Le CMPP réduit la **liste d'attente** pour les RDV de pré-admission



- Le CMPP suit son **plan d'actions qualité** depuis le logiciel **AGEVAL** et le communique aux familles



- Le CMPP communique les **résultats** de son **évaluation externe**



Page 4 sur 4

X. CONCLUSION

Le projet d'établissement 2024-2029 d'IRSAM L'Horizon marque une étape clé dans l'évolution de l'accompagnement des jeunes et de leurs familles. Il ne s'agit pas seulement d'un document, mais d'un véritable engagement collectif en faveur d'un accompagnement personnalisé, inclusif et ancré dans les valeurs que les professionnels ont redéfinies collectivement : Communication Bienveillante, Collaboration, Humanisme, Mobilisation et Engagement.

En adoptant une approche interdisciplinaire et en s'appuyant sur une expertise partagée, l'équipe de IRSAM L'HORIZON réaffirme sa mission : répondre de manière adaptée aux besoins complexes des enfants et adolescents ayant des troubles du langage et des apprentissages scolaires. Ce projet pose les bases d'un parcours fluide et cohérent, où la collaboration avec les familles et les partenaires devient le moteur d'une co-construction réussie.

Les défis que les professionnels se sont fixés pour les cinq années à venir sont ambitieux mais essentiels. Certains ont déjà abouti grâce au travail en équipe.

Les professionnels continueront à travailler à renforcer la fluidité des parcours, en particulier les délais d'attente, et en s'appuyant sur des partenariats solides, tout en innovant grâce à des solutions comme les interventions hors les murs. Ces initiatives, pensées dans un souci constant de simplification et de proximité, visent à rendre leurs services accessibles à tous, même dans les zones les plus difficiles d'accès de l'île.

Le cadre de l'action repose également sur une vigilance accrue envers la bientraitance, l'implication des usagers et le respect de leurs droits. IRSAM L'HORIZON souhaite qu'enfants et familles se sentent pleinement acteurs de leur parcours, en accord avec sa vision d'un accompagnement éthique et bienveillant.

Enfin, ce projet d'établissement est une aventure collective, portée par l'engagement et la complémentarité de chaque professionnel, ainsi que par le soutien indéfectible des partenaires institutionnels et locaux. En osant sortir de leur zone de confort, les professionnels bâtissent ensemble une dynamique forte et porteuse d'espoir pour l'avenir.

Ils regardent l'Horizon avec confiance, résolus à faire de cette vision une réalité partagée, pour le bien-être et l'épanouissement de chaque jeune accompagné.