

Cerep Phymentin

Pédopsychiatrie Soins Formation

Rapport d'activité 2019

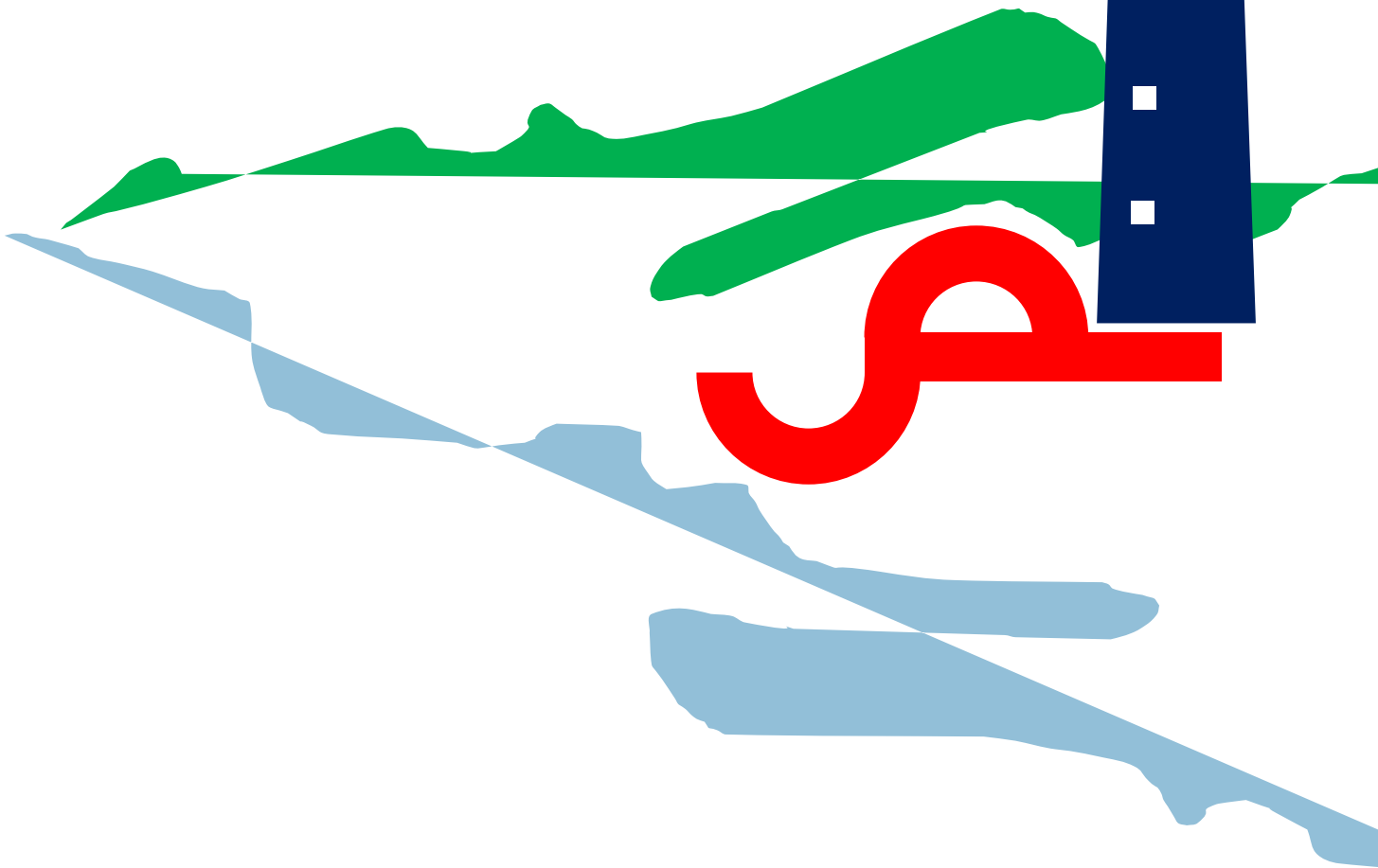
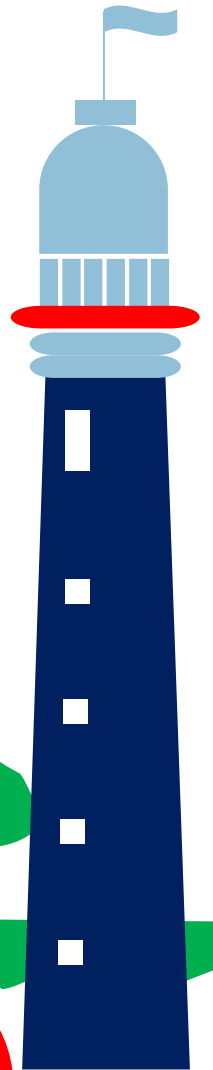


SIÈGE SOCIAL DE L'ASSOCIATION : 31, RUE DU FAUBOURG POISSONNIÈRE - 75009 PARIS - TÉL. : 01 45 23 01 32

COURRIEL : SECRETARIAT.SIEGE@CEREP-PHYMENTIN.ORG - SITE INTERNET : WWW.CEREP-PHYMENTIN.ORG - [PAGE ASSOCIATIVE LINKEDIN](#)



Contre vents et marées



**ÉTABLISSEMENTS
METTANT EN ŒUVRE
LES MISSIONS DE
L'ASSOCIATION**

Reconnue d'utilité publique

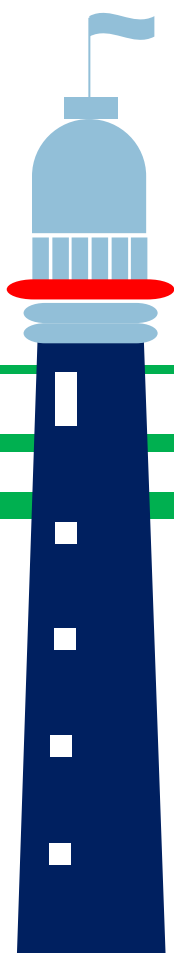
- **HÔPITAL DE JOUR ANDRÉ BOULLOCHE** : 56, rue du Faubourg Poissonnière -
75010 Paris - Tél. : 01 42 46 08 60 - Fax : 01 42 46 46 54 - Courriel : hjp@cerep-phymentin.org
- **HÔPITAL DE JOUR EPI** : 3, rue de Ridder - 75014 Paris
Tél. : 01 45 45 46 79 - Fax : 01 45 45 13 42 - Courriel : epi@cerep-phymentin.org
- **HÔPITAL DE JOUR DU PARC MONTSOURIS** : 20, boulevard Jourdan - 75014 Paris
Tél. : 01 45 88 89 54 - Fax : 01 45 81 27 10 - Courriel : hjm@cerep-phymentin.org
- **HÔPITAL DE JOUR USIS** : 3, rue de Ridder - 75014 Paris
Tél. : 01 45 45 46 91 - Fax : 01 45 45 68 19 - Courriel : usis@cerep-phymentin.org
- **CMPP DENISE WEILL** : 25, rue d'Alsace - 75010 Paris
Tél. : 01 48 24 76 14 - Fax : 01 48 00 90 32 - Courriel : cmpp@cerep-phymentin.org
- **CMPP SAINT-MICHEL** : 6, allée Joseph Recamier - 75015 Paris
Tél. : 01 45 30 03 06 - Fax : 01 45 30 03 07 - Courriel : cmpp.saintmichel@cerep-phymentin.org
- **COFI-CMP** : 68, rue des Plantes - 75014 Paris
Tél. : 01 53 68 93 46 - Fax : 01 53 68 93 55 - Courriel : coficmp@cerep-phymentin.org
- **IME** : 11, rue Adolphe Mille - 75019 Paris
Tél. : 01 42 00 53 15 - Courriel : ime@cerep-phymentin.org
- **COPES** : 26, boulevard Brune - 75014 Paris
Tél. : 01 40 44 12 27 - Fax : 01 40 44 12 24 - Courriel : formation@copes.fr



TABLE DES MATIÈRES

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	6
MOT DU PRÉSIDENT.....	7
ÉDITORIAL DE LA DIRECTION GÉNÉRALE	9
HÔPITAL DE JOUR POUR ENFANTS CENTRE ANDRÉ BOULLOCHE.....	11
HÔPITAL DE JOUR EPI	31
HÔPITAL DE JOUR DU PARC MONTSOURIS.....	43
HÔPITAL DE JOUR USIS	55
COFI CMP.....	63
CMPP DENISE WEILL	73
CMPP SAINT-MICHEL.....	87
IME	97
COPES	113
HSCT.....	129
BILAN SOCIAL CEREP-PHYMENTIN.....	137
COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE	147
ASSOCIATION DE PARENTS APACEP.....	155
ASSOCIATION DE PARENTS APACM	159
HOMMAGE À RAYMOND CAHN	163

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



- **PRÉSIDENT : Professeur Bernard Golse**
- **VICE-PRÉSIDENT ET SECRÉTAIRE : Docteur Jacques Angelergues**
- **TRÉSORIÈRE : Mme Odile Naudin**
- **SECRÉTAIRE ADJOINTE : Docteur Martine Agman**
- **MEMBRE : Mme Dominique Girodet**
- **MEMBRE : Docteur Françoise Moggio**
- **MEMBRE : Docteur Denys Ribas**

MOT DU PRÉSIDENT

Comme chaque année, la rédaction de ce « Mot du président » m'importe au plus haut point.

Sur le plan de la forme, ce rapport d'activité 2019 se présente comme un très beau document, sous le signe du phare et des bateaux, ce qui me fait me souvenir du fait que Donald MELTZER aimait bien dire que pour l'enfant, « la première météo se lit dans les yeux de la mère », soit de la mer(e) calme mais à tendance parfois... agitée !

Merci donc à Véronique M. et à ses collaborateurs pour cette réalisation véritablement très esthétique.

Plus profondément, à l'heure où j'écris ces quelques lignes, la situation en France et dans le monde - du fait de la pandémie virale - n'a plus rien à voir avec celle que nous avons vécue en 2019.

Je reviendrai en conclusion sur l'impact de cette pandémie, mais il est vrai qu'il est difficile de penser 2019 en faisant totalement abstraction de 2020...

Quoi qu'il en soit, l'année 2019 a été une belle et bonne année pour Cerep-Phymontin, non seulement sur le plan budgétaire mais aussi, et surtout, sur le plan de notre activité de soin et de formation, et ceci en dépit des grèves qui ont tout de même pesé en fin d'année sur le fonctionnement des différents établissements.

Ces événements sociaux ont sollicité de tous un engagement professionnel sans faille et un sens de la responsabilité que je tiens à saluer publiquement ici.

Ceci témoigne à mon sens d'une authentique vitalité de notre association et d'une identité associative de plus en plus partagée, vécue et ressentie.

Mes félicitations vont aussi au siège et à l'équipe de direction - Grégory M. et Jennifer M. - dont la rigueur ne se déploie jamais au détriment de notre tâche primaire qui est évidemment celle du soin psychique et de la formation que je viens d'évoquer.

J'ai aussi à cœur de souligner l'importance à mes yeux de l'accueil par Cerep-Phymontin de nombreux stagiaires (plus d'une trentaine), ce qui s'inscrit dans une mission de transmission existant certes depuis longtemps mais de plus en plus clairement assumée, me semble-t-il.

Sans reprendre certains des éléments d'information qui sont contenus et détaillés dans ce rapport d'activité 2019, j'indiquerai seulement que la créativité (en termes de clinique ou de recherche) des équipes demeure impressionnante, que plusieurs binômes de direction ont pu soit retrouver leur structure (à l'USIS) soit la modifier (à l'IME), et que deux déménagements ont été effectués dans des conditions très satisfaisantes (celui du CMPP Denise WEILL et celui du COFI/CMP).

Pour l'hôpital de jour du Parc Montsouris, la disparition de Raymond CAHN est évidemment un événement important que le confinement nous a empêchés de marquer symboliquement comme nous l'aurions souhaité, ce que nous ferons bien entendu dans un temps second.

Le COPES dont les divers clignotants étaient au vert jusqu'à la fin de l'année a courageusement affronté l'impact d'une fin d'année difficile assez lourdement marquée par les grèves que l'on sait.

Ce à quoi j'ajoute, enfin, que l'année 2019 a également été consacrée au portage et au développement de deux projets importants (non encore aboutis) : celui de l'Ombrelle, future crèche (thérapeutique, si possible) dont les travaux de construction sont en cours sur les locaux de l'ancien hôpital Broussais, et celui de l'Institut Contemporain de l'Enfance qui sera dédié à l'enseignement, à la formation et à la recherche dans le champ de

l'enfance (bébés, enfants et adolescents) en référence claire aux trois piliers de la psychanalyse, de la psychopathologie et de la pédagogie.

Alors finalement, le phare !

Quel beau symbole à une époque où notre sextant relationnel se voit quelque peu déboussolé... si j'ose m'exprimer ainsi !

Au terme de ces quelques réflexions, j'aimerais en fait conclure sur la théorie de l'après-coup.

On le sait, cette théorisation joue comme la pierre angulaire de notre métapsychologie psychanalytique quant à la temporalité.

Jean Laplanche nous a montré à quel point il est important d'avoir une lecture à double sens de cette théorie freudienne, soit une lecture qui aille autant du passé vers le présent que du présent vers le passé.

Certes, notre passé rend compte, en partie, de ce que nous sommes aujourd'hui devenus, mais ce que nous sommes devenus aujourd'hui nous permet inlassablement - quand la vie psychique fonctionne - de repenser, de remanier, de transformer, de ré-écrire, de rétro-dire notre histoire passée.

Nous ne pouvons pas changer, bien entendu, les événements que nous avons vécus, mais nous pouvons toujours modifier le rapport que nous entretenons avec nos souvenirs, ce qui a pu faire dire à Tom Robbins :

« It's never too late to have a happy childhood ».

Pourquoi dis-je cela ?

Parce que les effets de la pandémie que nous vivons en 2020 - et qui sont très difficiles et douloureux tant pour nos patients et pour leurs familles que pour les soignants - nous permettent pourtant de voir à quel point tout ce que nous avons vécu ensemble chez Cerep-Phymontin au cours des années passées a contribué à forger une dynamique associative et un fonctionnement solidaire qui aujourd'hui nous permettent de tenir bon.

En même temps, la crise que nous traversons aujourd'hui nous permet de mieux appréhender la profondeur de toute cette construction préalable.

Il importe donc de poursuivre aujourd'hui, contre vents et marées, ai-je envie de dire, pour continuer à filer la métaphore marine.

Cerep-Phymontin serait-il alors une sorte de phare dans un monde professionnel difficile ?

À l'heure où nous vivons un indéniable déficit d'humanité par la distanciation sociale, par la difficulté d'enterrer dignement nos morts, par les disparités sociales que le confinement vient désormais révéler au grand jour, Cerep-Phymontin peut être fier de maintenir aussi vigoureusement son éthique du soin psychique et de la rencontre... même à distance.

Si François GONON¹ a parlé il y a quelques années de la psychiatrie biologique comme d'une « bulle spéculative », le vert et les bulles de savon (présents sur la photo illustrant l'une des pages du rapport d'activité) souhaitent symboliser l'espoir des enfants qui, lui, est une réalité tangible.

Alors vive Cerep-Phymontin, et vivent ses différentes équipes !

Bernard GOLSE, président de l'association Cerep-Phymontin

¹ F. GONON, La psychiatrie biologique : une bulle spéculative, Esprit, 2011, 11, 54-73

ÉDITORIAL DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Une histoire, un présent et des perspectives

Cette année 2019, comme d'autres, ne peut être considérée et racontée de manière isolée. Elle est une suite, un passage, une continuité, un préalable aux autres, et surtout rappelons que les équipes de l'association travaillent depuis plus de cinq décennies à l'accueil, à l'accompagnement et au soin des enfants, des adolescents et des familles.

À l'heure des légitimations médiatiques, des paradigmes clamés et autres réinventions de l'avenir, l'association a choisi depuis longtemps de s'inscrire dans un développement progressif, diversifié et « durable ». Depuis cinq ans l'association Cerep-Phymentin a choisi de consolider son socle institutionnel, social et économique : soutenir l'action des équipes des établissements, former les professionnels, accompagner les familles, s'appuyer sur ses instances associatives et représentatives du personnel, étayer son économie,...

Autant d'axes qui trouvent des réalisations importantes en 2019 dans les établissements et l'association et pour lesquels la diversité, le dynamisme, la solidarité ont été des critères importants :

- *Des approches sur-mesure pour plus de 700 enfants et adolescents accueillis dans les établissements d'accueil de jour ou les centres de consultation. À noter une nette augmentation des prises en charge partielles liée à l'inclusion scolaire et des départs en séjours thérapeutiques pour une cinquantaine d'entre eux.*
- *La collaboration avec les familles (APACEP et APACM) pour l'élaboration d'un livret de sensibilisation sur le handicap psychique.*
- *L'élaboration d'un livret d'accueil pour les 165 professionnels de l'association.*
- *La formation des équipes et l'accueil des stagiaires, avec 176 participations dans les actions de formation individuelles ou en groupe.*
- *Le développement des partenariats.*
- *L'achat de locaux et l'installation du CMPP Denise au 25 rue d'Alsace, dans le 10^e.*
- *...*

... des projets et des réalisations pour lesquels l'équipe du siège a aussi participé directement ou indirectement. Tout au long de l'année, à l'instar des autres équipes de l'association, celle du siège a su s'adapter et maintenir le cap dans les moments difficiles comme lors des mouvements sociaux de fin d'année... et une suite de confinement en 2020.

Osons l'inscription dans la philosophie du développement durable qui met aussi en avant l'avenir, l'ouverture, l'égalité, la solidarité, la diversité des approches,... et encore bien d'autres marqueurs présents dans les bases et les actions des professionnels de l'association.

Continuons de donner des perspectives d'avenir au Cerep-Phymentin !



HÔPITAL DE JOUR POUR ENFANTS CENTRE ANDRÉ BOULLOCHE

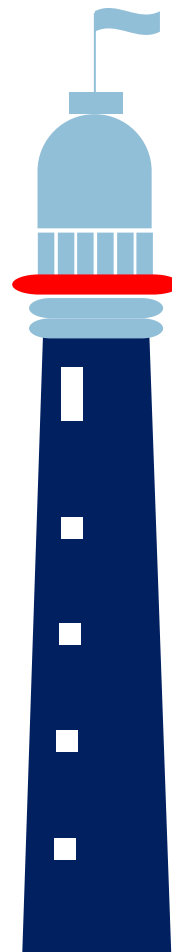
56, rue du Faubourg Poissonnière - 75010 Paris

Tél. : 01 42 46 08 60

Courriel : hjp@cerrep-phymentin.org

Médecin directeur : Marie-Noëlle CLÉMENT

Directrice adjointe : Véronique GESTIN



*L'HÔPITAL DE JOUR CENTRE ANDRÉ-BOULLOCHE
ACCUEILLE 35 ENFANTS, FILLES ET GARÇONS ÂGÉS DE 4 À
14 ANS, SOUFFRANT DE TROUBLES DE LA PERSONNALITÉ
ET DU DÉVELOPPEMENT COMPROMETTANT LEUR
SCOLARITÉ DANS DES CONDITIONS ORDINAIRES.*

L'année 2019 s'est terminée sur une période de grèves liées à la réforme gouvernementale sur les retraites. L'année 2020 démarre avec la crise du Coronavirus, pour laquelle nous mettons en place des mesures d'information, de vigilance et de prévention.

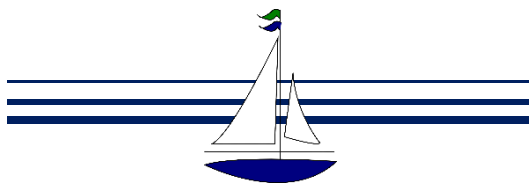
Deux situations qui viennent nous rappeler à quel point l'hôpital de jour est inscrit dans son époque et son environnement, traversé aussi par les crises sociétales, grandes ou petites, et impacté par elles de diverses manières : inquiétudes, baisse de l'activité, nécessaires adaptations...

Une occasion également de souligner la conscience professionnelle de l'équipe, qui durant les grèves de décembre 2019 a assuré une indéfectible présence auprès des enfants, et ce malgré les difficultés de transport majeures auxquelles chacun a eu à faire face. Période tout à fait particulière que cette fin d'année, avec un travail auprès d'un petit effectif d'enfants, des ateliers revisités et des repas pris en commun : la pénibilité liée aux perturbations des transports s'est trouvée adoucie par une ambiance de travail chaleureuse et le développement de solidarités diverses.

Il faut préciser qu'après une année 2018 particulièrement mouvementée sur le plan du bilan social, avec un renouvellement d'équipe important, nous avons progressivement retrouvé, en 2019, un cadre de travail plus serein. Parmi les nouveaux salariés arrivés en 2018, chacun a peu à peu trouvé sa place, de nouvelles alliances de travail se sont formées, et nous terminons l'année avec le sentiment d'un apaisement institutionnel laissant de la place pour réfléchir, penser et créer ensemble.

Faisons le pari qu'une année 2020 qui démarre sous ces auspices sera porteuse de beaux projets !

TEMPS FORTS 2019



△ CLÔTURE DU PROJET DANSE AVEC LA COMPAGNIE PM

RÉALISATION ET PROJECTION DU FILM « ÇA TOURNE ! » AU FORUM DES IMAGES

● Ateliers enfants et spectacles

Nous avons démarré en 2015 un vaste projet autour de la danse avec le chorégraphe Philippe Ménard et la Compagnie pm. Ce projet visait en particulier la valorisation du corps comme moyen d'expression et de communication, mais également la création d'un nouvel espace de connexion entre les enfants, leurs familles et l'équipe.

Nous avons été soutenus dans ce projet par divers mécènes : la DRAC et l'ARS Île-de-France dans le cadre du dispositif Culture à l'hôpital, la Ville de Paris, la Fondation Air France, la Mairie du 9^e arrondissement, la Fondation Deloitte, ainsi que la Fondation Banque Populaire Rives de Paris.

En 2019, nous avons poursuivi **les ateliers danse pour les enfants** sous forme de stages durant les périodes d'ouverture de l'établissement au moment des vacances scolaires.

Nous avons également continué de proposer aux enfants, parents et professionnels **des spectacles de danse contemporaine** présentés dans l'hôpital de jour, notamment sur les samedis d'ouverture ou de fête. Ces spectacles constituent de forts créateurs de liens entre l'équipe et les familles, et ont permis de développer pour chacun, enfants comme adultes, un véritable regard de spectateurs, quel que soit le bagage initial des uns et des autres. Le spectacle présenté lors de la fête de juillet 2019 a constitué un moment très fort : nous avons accueilli Magdalena Bahamondes, accompagnée à la harpe par Delphine Benhamou, qui a dansé dans le bel arbre de notre cour, fascinant les petits et les grands. Un moment de pure poésie !

● Réalisation du film « Ça tourne ! » et projection au Forum des Images

Ce travail autour de la danse et ce partenariat avec la Cie pm avait fait l'objet **d'un premier documentaire réalisé en 2016 par le vidéaste José-Miguel Carmona**, présenté aux familles et dans diverses rencontres professionnelles (notamment l'événement organisé par la CIPPA à l'Institut Imagine de Necker autour de « Autisme et créativité » et le séminaire animé par le Docteur Anne-Sylvie Pelloux sur la complémentarité des approches dans le champ de l'autisme).

Mais dans le cadre des ateliers conduits avec les enfants, Philippe Ménard a été particulièrement touché par le travail réalisé avec un enfant présentant un tableau autistique typique, et avec lequel l'entrée en communication par le dialogue corporel et sensoriel s'est avérée à la fois surprenante et prometteuse. L'idée a alors germé de rendre compte de cette rencontre à travers **un second film**. Les parents de Raphaël nous ont accordé une entière confiance dans ce projet et nous les en remercions vivement. Nous avons fait de nouvelles recherches de financement, et en particulier nous avons fait appel pour ce projet à un financement participatif sur la plateforme HelloAsso. La somme réunie a dépassé l'attente que nous avions, et à cette occasion nous avons été sensibles au soutien et à la confiance manifestés par ce biais par l'ensemble des donateurs.



Le film a été réalisé sur toute l'année 2019 dans le cadre d'ateliers individuels menés par **Philippe Ménard avec Raphaël**, en présence d'une éducatrice de l'hôpital de jour, devant la caméra discrète et attentive de **Laurent Czaczkes-Fontaine**.

« **Ça tourne !** » est un film documentaire de 35 mn, un dialogue chorégraphique entre un enfant souffrant de troubles autistiques, et un adulte atteint de troubles artistiques. Pour la première projection de ce film, le **Forum des Images** nous a ouvert ses portes et offert une très belle salle. Beau, fort et émouvant, ce film a bouleversé le public venu nombreux le découvrir le 18 décembre au soir, malgré le froid et les grèves. Un cocktail a démarré la soirée, et l'a également clôturée, chacun ayant du mal à quitter le lieu sans échanger ses impressions et ses émotions.

● Participation à la Rencontre régionale Culture & Santé en Ile-de-France

Le 14 novembre 2019, l'hôpital de jour a été invité à participer à la *Rencontre régionale Culture & Santé en Île-de-France*, qui s'est tenue à la Briqueterie-CDCN (Vitry-sur-Seine).

La thématique de cette journée d'échanges et de retours d'expériences avait pour thématique *Le corps en commun : la danse au cœur des milieux de soins*.

En effet, ces dernières années, un mouvement est à l'œuvre : de toutes les disciplines artistiques, la danse est celle qui s'invite de plus en plus visiblement dans les espaces de soins, et notamment dans les hôpitaux.

Lors de cette rencontre, professionnels de la danse et de la santé ont échangé sur les enjeux de cette présence et ont croisé leurs regards sur les nombreux projets menés.

Échanges, débats, présentations de projets, projections et installations, ont donné à chacun l'occasion de découvrir des initiatives et de partager leurs expériences, évoquant les réussites mais aussi les difficultés, dans le but de permettre à ces espaces de créativité partagée de se multiplier et de perdurer dans le temps.



Nous avons donc présenté le film « Ça tourne ! », à la suite duquel Philippe Ménard, Laurent Czaczkes-Fontaine et Hilda Guevara, éducatrice spécialisée à l'HJP, ont animé une table-ronde intitulée « Dépasser les frontières et les marges ». Ils se sont ensuite prêtés au jeu des questions/réponses avec la salle. Ce fut un moment d'échanges et de partage d'expériences très riche en émotion, lequel nous l'espérons vivement, essaimera parmi les établissements et les professionnels présents.

△ RECHERCHES AUTISME ET ROBOTIQUE : POURSUITE ET DÉVELOPPEMENT

● Convention Industrielle de Formation par la REcherche (CIFRE)

Pour la 1^{re} fois dans notre établissement, nous avons contractualisé début 2017 une CIFRE afin d'accueillir **pour 3 ans un doctorant en psychopathologie de l'Université Paris Diderot**. Il s'agit d'Olivier DURIS, déjà stagiaire en M2 de psychologie clinique en 2014-15, puis stagiaire en M2 Recherche en 2015-16.

Il prépare une **thèse de Psychologie et Psychopathologie sur l'introduction d'une médiation robotique au sein d'un groupe Conte à l'hôpital de jour** qui sera soutenue en 2020 (directeur de thèse : Dr Serge TISSERON, PARIS Diderot).

Rappelons que la CIFRE nous assure environ 30 % du salaire d'Olivier DURIS pour 3 ans.

Il partage son temps entre la conduite de son expérimentation à l'HJB, la poursuite des ateliers numériques mis en place lors de son stage de M2 clinique en 2014-15, et son travail de recherche et d'écriture. Un fort soutien de la Fondation Saint-Michel-Saint-Joseph nous permet de financer une autre partie de son salaire. Au total **la quasi-totalité du financement de ce projet passionnant a pu être réalisée grâce à des fondations privées** que nous avons sollicitées et que nous remercions vivement (Fondation Alberici, MMA, Fondation Saint-Michel-Saint-Joseph...).

2019 était la troisième et dernière année de cette CIFRE, expérience dont nous sommes extrêmement satisfaits en termes de dynamique institutionnelle, de bénéfices thérapeutiques pour les patients et d'intérêt clinique pour l'équipe.

● Colloques et articles

Dans le cadre de sa CIFRE, Olivier DURIS a fait plusieurs communications dans des colloques nationaux et internationaux en 2019 sur son travail de recherche :

- a. Colloque organisé par la revue Enfances et Psy : *"Les médiations : du concept aux applications"*
- b. Colloque national sur la robotique organisé par l'association Approche
- c. Colloque international organisé par la Chaire UNESCO "Pratiques émergentes en Technologies et communication pour le développement" et l'université Bordeaux Montaigne : *"COMTECDEV : données géospatiales, intelligence artificielle et développement"*
- d. Colloque organisé par l'IERHR, l'Université de Caen et le CRPMS : *"Robots et réalité virtuelle en santé mentale"* (Intervention avec Charlotte Labossière)
- e. Journée d'études organisée par SoftBank Robotics : *« Nao et l'éducation spécialisée »*

Des MOOC et vidéos ont également été réalisés :

- a. Mooc de l'IERHR (<https://www.youtube.com/watch?v=72DWu-pG3tk&t=551s>, bientôt hébergé sur la plateforme FunMooc, en partenariat avec l'Université Paris Diderot)
- b. Quelques vidéos "tutoriel" pour l'utilisation du Nao, pour aider les institutions intéressées pour démarrer ce type de médiation :
<https://www.youtube.com/watch?v=ASm3bbHJdvw&list=PLjBAa1rAmTSPjmhdEGQ8bF7x2w9xHpgQ>

● Développement

Le travail mené à l'HJB depuis 2014 sur les médiations numériques, et depuis 2017 sur les médiations robotiques nous permet d'être aujourd'hui **repérés comme un lieu de recherche et d'expérimentation sur ces nouvelles pratiques**. Nous sommes ainsi régulièrement sollicités pour être un lieu de stage pour des cliniciens intéressés par ces thématiques, ou un terrain expérimental pour des chercheurs dans les champs clinique, sociologique ou anthropologique. C'est une réflexion extrêmement riche qui s'offre à nous par ce biais.

△ POURSUITE DU PARTENARIAT AVEC L'UDAP PREAUT

En 2018, nous avons signé **une convention avec l'association PREAUT** selon les termes suivants :

- Chaque matin dans l'atelier-classe, outre 3 enfants et 3 professionnels de l'HJB, sont également accueillis un enfant et un professionnel de l'UDAP-PREAUT
- Graciela CRESPI, présidente de l'Association PREAUT, assure par ailleurs des temps de formation-supervision pour l'équipe intervenant sur l'atelier-classe

- L'infrastructure de l'atelier-classe de l'HJB bénéficie chaque jour à un enfant en soin à l'UDAP.
- Les professionnels du CEREP et de l'UDAP s'enrichissent mutuellement du croisement de leurs réflexions cliniques.

Ce partenariat s'est avéré très fructueux pour l'ensemble des parties, aussi avons-nous décidé de le proroger. Nous constatons que les enfants de l'UDAP-PREAUT qui bénéficient de l'atelier-classe au CEREP ont presque tous été proposés à l'admission à l'hôpital de jour, ce qui n'est pas sans poser question sur la possibilité d'honorer ces demandes eût égard à l'éloignement géographique fréquent de leur domicile.

△ SÉJOURS THÉRAPEUTIQUES 2019

Grâce au soutien indéfectible du Lions Club Paris Est, 4 séjours thérapeutiques ont pu avoir lieu en 2019.

Ces moments « hors les murs » offrent l'espace et le temps de poursuivre le travail entrepris tout au long de l'année au sein de l'hôpital de jour. Expérimenter un ailleurs, se tourner vers l'extérieur, les séjours thérapeutiques figurent un prolongement de notre travail. En outre, les familles ont appris à nous connaître l'année durant et les parents ont appris à se tranquilliser. Ils confient leur enfant au personnel soignant et éducatif avec davantage de sérénité.

Pour les familles les plus réticentes, c'est également l'occasion de développer et de renforcer le lien de confiance tissé peu à peu tout au long de l'année.

Dans le cadre des séjours thérapeutiques, les principaux axes de travail ont été :

1. **Penser en amont le projet de départ** en séjour thérapeutique : préparer, anticiper et décider avec les enfants, regarder les photos des séjours précédents, prévoir ce que l'on va emmener, ce dont on aura besoin en fonction du lieu et des activités, échanger et partager sur ce que l'on a envie de faire ou de ne pas faire, se projeter...
2. **Vivre l'expérience de la séparation** : certains enfants ne sont pas ou que très rarement partis sans leurs parents. Le séjour est donc l'occasion pour la famille et les enfants de vivre une expérience de séparation ... partir et se retrouver.
3. **Prolonger le travail quotidien** expérimenté tout au long de l'année dans un nouveau cadre
4. Travailler l'autonomie de l'enfant : gestes de la vie quotidienne, habillage, toilette, repas, endormissement...
5. **Partager le quotidien et vivre en groupe**, dans le plaisir d'être ensemble, comme support à l'émergence de demandes, d'envies et de motivations, ce qui demeure un axe important de notre travail.

En 2019, les quatre séjours thérapeutiques ont été les suivants :

- Pour **l'Unité Bleue**, 5 enfants, accompagnés de 3 professionnels et d'1 stagiaire, sont partis du 26 au 28 juin au Centre de vacances Les Tamaris, situé à Asnelles dans le Calvados.
- Pour **l'Unité Lilas**, 5 enfants, accompagnés de 2 professionnels et d'1 stagiaire, sont partis du 26 au 28 juin à la Résidence Pierre & Vacances Belle Dune, situé à Fort-Mahon Plage en baie de Somme.
- Pour **l'Unité Verte**, 11 enfants, accompagnés de 4 professionnels et d'1 stagiaire, sont partis du 12 au 14 juin au Camping La Vallée, situé à Houlgate dans le Calvados.
- Pour **l'Unité Jaune**, 11 enfants, accompagnés de 4 professionnels et d'1 stagiaire, sont partis du 3 au 5 juillet au Village club Pierre & Vacances Normandy, situé à Branville dans le Calvados.

△ ATELIERS MÉDIATISÉS : PARTAGE DE QUELQUES EXPÉRIENCES

Les ateliers médiatisés constituent un axe important de notre activité soignante pluridisciplinaire auprès des enfants. Proposés selon les besoins des enfants accueillis, ils sont aussi une occasion pour l'équipe de mettre en œuvre sa créativité, d'éprouver des pratiques auxquelles les professionnels sont formés, ou de se former pour expérimenter de nouvelles pratiques.

Nous avons choisi de mettre en lumière quelques-unes de ces expériences dans le rapport d'activité 2019 de l'HJB.

● Création d'un atelier Théâtre

Projet en germe depuis quelques temps, l'atelier théâtre est un atelier thérapeutique mis en place par un éducateur spécialisé de l'hôpital de Jour ayant une grande expérience dans l'animation d'ateliers théâtraux avec les enfants, avec autre éducateur et un psychologue clinicien. Cet atelier se déroule à l'extérieur de l'hôpital de Jour, dans une salle prêtée par le Studio Bleu, ce qui permet à la fois de travailler dans le calme, tout en recherchant la contenance d'un lieu extérieur, et l'intérêt thérapeutique de l'accompagnement dans la rue pour un groupe d'enfants.

Les enfants participant à cet atelier présentent tous des tableaux cliniques différents, mais ont des capacités de verbalisation et d'écoute des consignes. L'atelier repose sur des temps de travail corporel, de relaxation-respiration, et d'improvisation. La préparation d'un spectacle est également prévue, qui pourrait être joué en fin d'année scolaire devant l'équipe et les enfants de l'hôpital de jour.

● Atelier Filles et Atelier Garçons : discuter, informer, lutter contre les stéréotypes de genre

Ces ateliers qui réunissent filles ou garçons préadolescents et adolescents dans deux groupes séparés existent de longue date à l'hôpital de jour. Devant le constat d'une nécessité croissante, nous avons souhaité en 2019 leur réserver une place importante : confrontés à des images et à des discours multiples sur la sexualité, les jeunes que nous accueillons, avec leurs pathologies et leurs difficultés propres, subissent ces contenus, s'en saisissent ou les agissent, et il devient plus que jamais important que des adultes formés accueillent leurs questionnements et y apportent des réponses apaisées et circonstanciées.

2 groupes Garçons animés par un psychologue, un éducateur spécialisé et une infirmière se tiennent donc chaque semaine, et 1 groupe Filles animé par une infirmière, une éducatrice.

Inlassablement, les professionnels travaillent à déconstruire les stéréotypes en informant de façon adaptée, sans éluder la complexité des choses. Ils rétablissent la place de la parole là où trop souvent il n'y a que des images. Un atelier salubre pour les enfants qui le fréquentent.

● Gagner en confiance en soi : démarrage d'une activité Escalade

Cette activité est proposée aux enfants lors des périodes de vacances, en partenariat avec l'association Arkose, au sein de salles dédiées se trouvant à Montreuil ou Pantin.

Un groupe d'une dizaine d'enfants y participe. Ils sont encadrés par un animateur diplômé d'un brevet d'état et 3 éducateurs accompagnants.

L'escalade renforce les muscles, l'endurance et la souplesse. Mais c'est bien plus que cela... L'action de grimper nécessite une grande conscience du corps et d'analyse de l'environnement, des compétences de résolution de problèmes, des capacités de concentration, de mémorisation, d'anticipation, et même une certaine forme de créativité. L'escalade aide à l'apprentissage de la détermination, augmente la confiance en soi comme en l'autre, apprend à surpasser ses peurs et à contrôler ses émotions.

● Le tour du monde en 80 saveurs

Lectures des recettes, courses, mise en œuvre et dégustation : c'est un atelier cuisine comme tant d'autres, avec tous les bénéfices que l'on connaît à ce type de travail. Mais celui-ci donne aussi l'occasion aux jeunes de parler de leur pays d'origine à travers sa cuisine. Là encore, dans le plaisir partagé, il s'agit de cultiver un art du bien vivre ensemble, de connaître l'autre, de l'accepter, de le respecter. Russie, Australie, Canada, Sénégal, Japon, Algérie, Suisse, Royaume-Uni, Thaïlande, Portugal, Ethiopie, Brésil... c'est un véritable tour du monde en 80 saveurs qui s'est déroulé en 2019 ! Les 5 continents ont été explorés, avec des recettes originales, traditionnelles, savoureuses qui ont permis de proposer aux enfants la découverte de nouvelles cultures au travers de nouveaux mets.

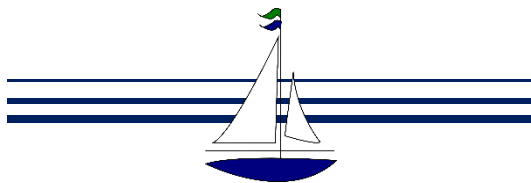
△ DÉCEPTION AUTOUR DU PROJET DE MATERNELLE THÉRAPEUTIQUE

Perspective phare du projet d'établissement 2011, le projet de maternelle thérapeutique avait fait naître de nouveaux espoirs en 2016 grâce à l'intérêt et au soutien de la Mairie du 9.

En janvier 2017, le projet - administrativement rattaché à l'IME - avait ainsi été à nouveau présenté à l'ARS / pôle médico-social dans le cadre d'un appel à projets visant à utiliser les fonds du 3^{ème} plan autisme laissés disponibles. Malgré l'accueil très favorable qui nous avait été réservé, le projet n'a finalement pas été retenu.

La Mairie du 9 a relancé les démarches fin 2018, avec cette fois le soutien de l'Académie qui s'est déclarée prête à attribuer un temps plein d'enseignant(e) sur cette unité. Une école maternelle rue de Rochechouart avait été fléchée par la Mairie, et à nouveau en 2019 nous avons répondu à un « appel à manifestation d'intérêt » en vue de l'ouverture de 4 unités sur Paris. Les choses nous semblaient cette fois très bien engagées, y compris du côté des contacts et soutiens que nous avons pu avoir à l'ARS. Mais encore une fois le projet n'a pas été retenu. Les associations qui se sont vu confier la création d'une UEMA sur Paris ont été : Le Moulin Vert, Vivre et Devenir, Maia Autisme et ABPIEH. Nous avons demandé à pouvoir rencontrer l'ARS pour comprendre les raisons de ce refus. Nous sommes toujours dans l'attente.

BILAN DE L'ACTIVITÉ 2019



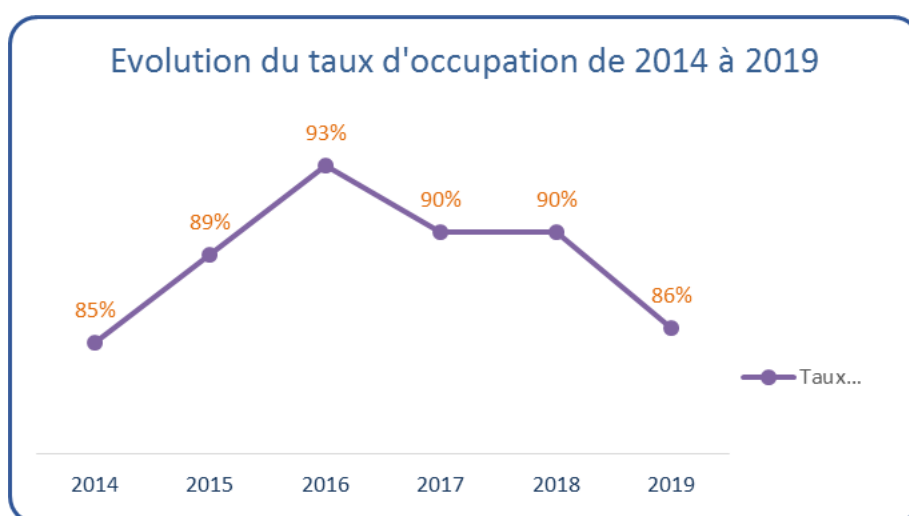
△ ACTIVITÉ GLOBALE

Nous avons réalisé **5 979 journées de soins en 2019**, se décomposant comme suit :

- 5 879 journées d'hospitalisation,
- 72 journées de séjours thérapeutiques
- 28 actes ambulatoires, dans le cadre de pré-admissions

La baisse de l'activité et du taux d'occupation par rapport aux trois dernières années s'explique de plusieurs manières :

1. Grève des transports du mois de décembre 2019
2. Suspension de la prise en charge d'une patiente de janvier à juillet 2019, sans toutefois qu'elle ne soit sortante de notre établissement. Il s'agissait d'une patiente dont la violence en milieu institutionnel mettait en danger les autres enfants et le personnel, mais que nous avons accompagnée par des rencontres régulières avec ses parents jusqu'à ses 14 ans afin de tenter de trouver des solutions plus adaptées.
3. Enfin le gros renouvellement d'équipe de septembre 2018 nous avait alors incités à ne pas surcharger les groupes, afin de donner à l'équipe nouvellement constituée le temps de trouver ses marques.



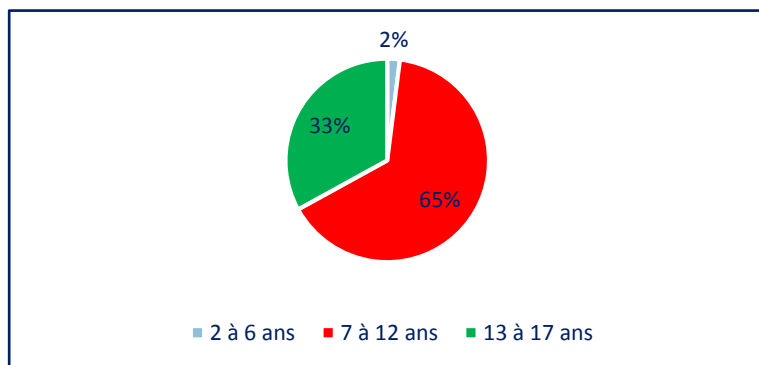
△ LA POPULATION DES ENFANTS PRIS EN CHARGE EN 2019 À L'HJB

● File active

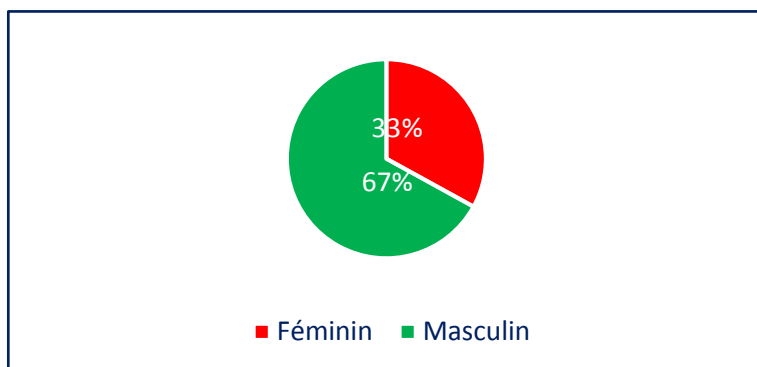
Notre file active est stable, avec **46 enfants sur l'année 2019**, dont :

- 43 enfants en traitement régulier
- 3 enfants reçus en visites de pré admission non suivies d'une admission effective

● Répartition par âge



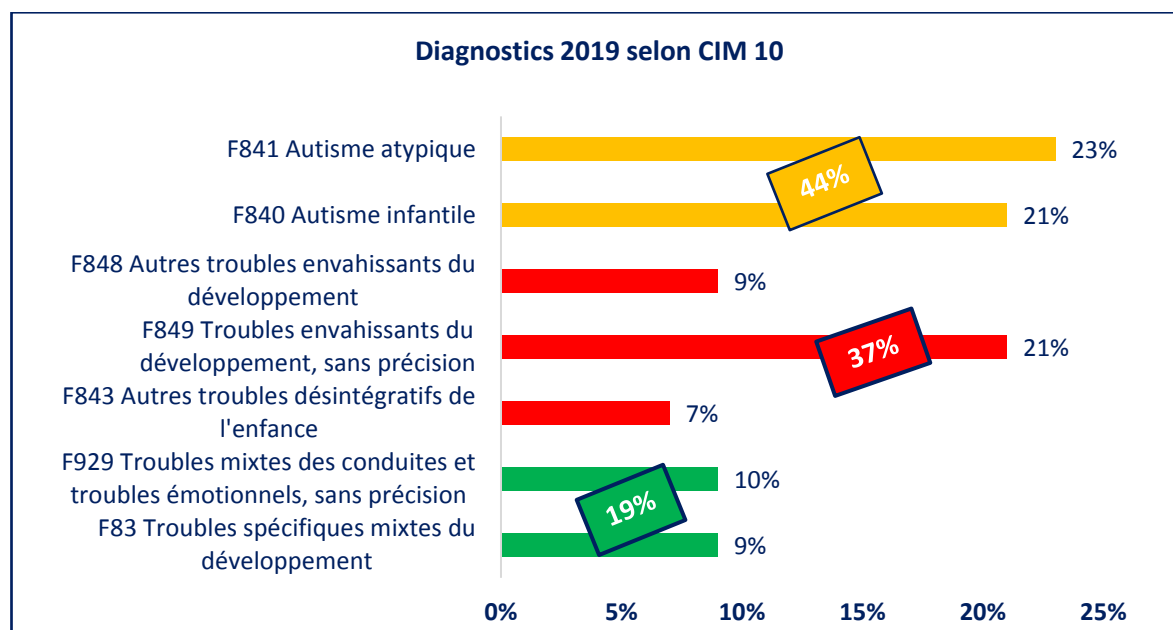
● Répartition par sexe



Comme cela est habituel pour la population prise en charge en psychiatrie infanto juvénile, il existe une très nette **surreprésentation des garçons par rapport à la population générale**. Cela constitue bien sûr une difficulté pour constituer des groupes éducatifs équilibrés en termes de mixité.

Toutefois, notre politique d'admission tend à essayer d'équilibrer les proportions de garçons et de filles, ce dont témoigne une augmentation régulière du pourcentage de filles, qui a passé le seuil des 20 % en 2011, et celui des 30 % en 2014.

○ Répartition par diagnostic

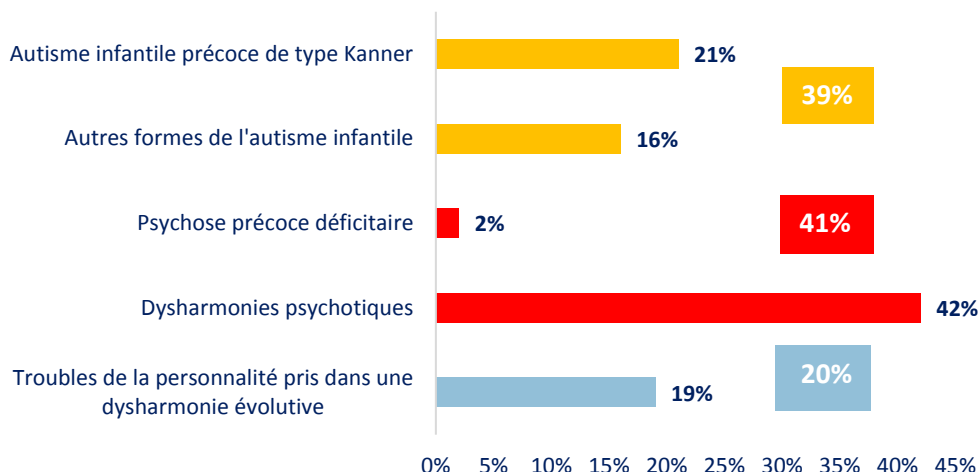


Le recueil des diagnostics selon la classification française montre que la population de l'HJB se répartit entre les différentes formes de l'autisme et les autres formes de troubles envahissants du développement (qui dans la classification française s'apparentent aux troubles de nature psychotique). Les différentes formes d'autisme sont toutefois en forte augmentation ces dernières années (elles représentent 40 % à 50 % des diagnostics en moyenne depuis 2010, pour moins du quart des diagnostics auparavant).

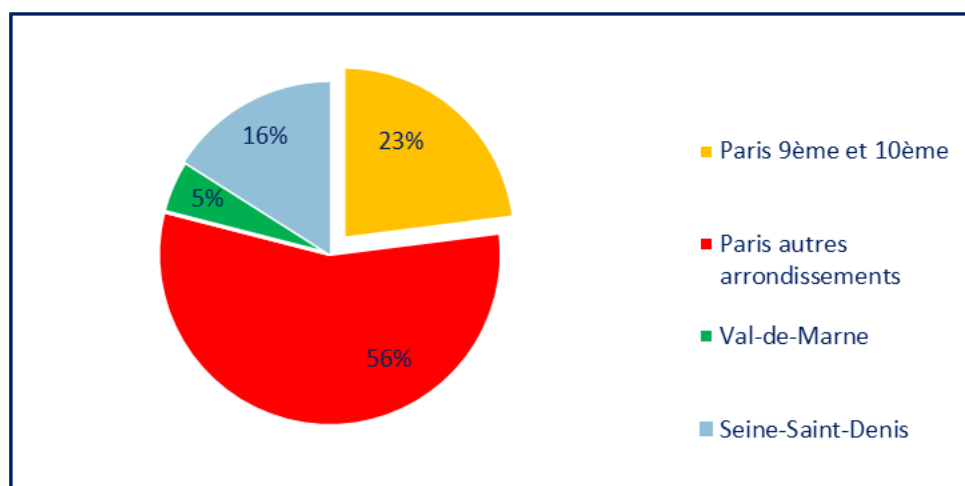
Ceci nous inspire plusieurs réflexions :

1. Les hôpitaux de jour demeurent très sollicités dans la prise en charge de ces troubles
2. La progression des différentes formes de l'autisme nous conduit à mener depuis 2011 (date du dernier projet d'établissement) une réflexion de fond pour mieux spécifier leurs modalités de prise en charge
3. Ce travail en perpétuelle progression et les évolutions d'importance qui en ont découlé ont probablement eu aussi pour effet d'augmenter la demande qui nous est adressée par nos partenaires pour la prise en charge d'enfants souffrant des différentes formes d'autisme.
4. Toutefois, pour les enfants souffrant d'un tableau d'autisme typique avec de fortes particularités sensorielles, nous faisons le constat que l'atmosphère, notamment sonore, de l'hôpital de jour peut être source de souffrance pour eux. Nous avons acquis du matériel Snoezelen pour pouvoir l'utiliser dans nos murs dans de petits ateliers (alors qu'auparavant nous nous rendions en salle Snoezelen à la MAS des 2 Marronniers). Mais une réflexion sur un aménagement plus propice de nos locaux serait nécessaire.
5. L'HJB s'est engagée dans une réflexion active sur la mise en place d'outils de communication facilitée. Malgré une formation de plusieurs salariés au PECS il y a 3 ans, cet outil très codifié nous est apparu comme difficilement utilisable en l'état dans notre fonctionnement. L'orthophoniste, coordonne une application pertinente de ces outils dans notre cadre.

Diagnostics 2019 selon la classification française



● Répartition par lieu de résidence de la file active 2019 et Convention avec l'Intersecteur de Psychiatrie Infanto-Juvénile des 9^e et 10^e arrondissements de Paris



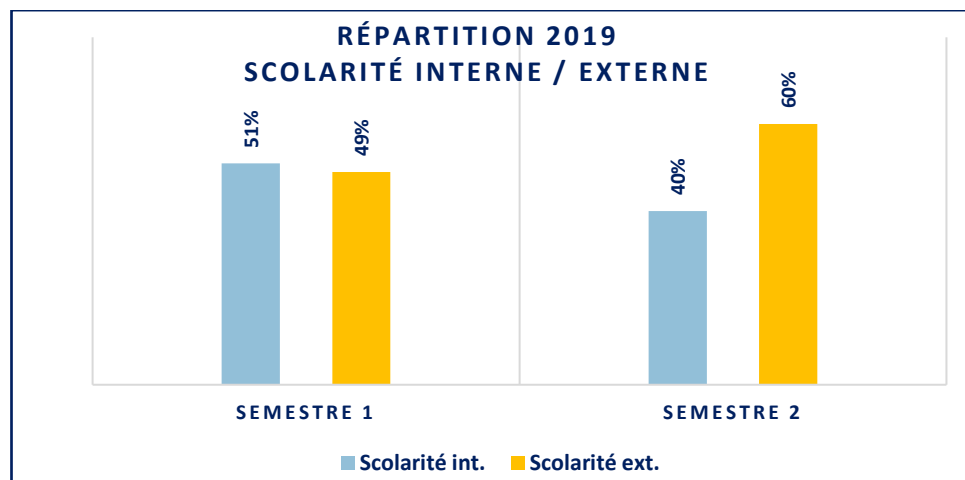
Liés depuis 1979 par une convention avec l'Intersecteur de psychiatrie infanto juvénile des 9^e et 10^e arrondissements de Paris, nous réservons une priorité d'examen des dossiers aux enfants adressés par l'intersecteur. En 2019, ces enfants ont représenté **23 % de notre file active**, soit moins qu'en 2017 (33 %).

Au changement de médecin responsable (départ en retraite du Dr BRENGARD et prise de fonction du Dr Laure GONTARD en 2016), nous avons exprimé le souhait que se tienne au moins une rencontre annuelle des équipes médicales afin de tisser une collaboration de confiance réciproque.

Cette régularité peine à se mettre en place, notamment aucune rencontre ne s'est tenue en 2019. Or ces échanges nous paraîtraient indispensables au bon fonctionnement de ce partenariat.

△ DONNÉES SUR LES PRISES EN CHARGE À L'HJB EN 2019

● Répartition entre prises en charge à temps plein et à temps séquentiel



Le ratio scolarité externe / scolarité interne a basculé en septembre 2019 à 60 % en faveur de la scolarité externe, chiffre que nous n'avions pas connu depuis quelques années. Il est dû à la rescolarisation de deux de nos patients d'une part, et d'autre part au fait que nous avons admis des enfants souffrant de TSA qui n'auraient pas été admis à l'école il y a quelques années du fait de l'importance de leurs troubles. Mais la création des UEMA et UEEA spécialisées pour les enfants autistes d'âge maternel et élémentaire change la donne. Ce sont typiquement des patients que nous aurions précédemment admis à temps plein et qui se retrouvent en prise en charge séquentielle.

ENFANTS SCOLARISÉS : RÉPARTITION PAR NIVEAU ET TYPE DE CLASSE		
	1 ^{ER} SEMESTRE 2019	2 ^E SEMESTRE 2019
Classe maternelle ordinaire	0	0
Classe élémentaire ordinaire	3	4
Classe Collège ordinaire	0	0
UEEA élémentaire / ULIS TSA	0	5
ULIS élémentaire	8	7
ULIS Collège	6	8
Total	17	24

À partir de septembre 2019 :

- **2 enfants** ont été re-scolarisés :
 - 1 enfant en Ulis collège - 4^e
 - 1 enfant en classe élémentaire ordinaire - CM1
- **5 enfants** ont été scolarisés en classe élémentaire spécialisée pour autisme.

● **Nombre de demandes d'admission enregistrées en 2019 et taux de réponse de l'HJB**

NOMBRE DE DOSSIERS REÇUS	59
dont nombre de dossiers adressés par l'intersecteur des 9^e et 10^e arrondissements	4
NOMBRE DE DOSSIERS TRAITÉS EN PRÉADMISSION	12
dont nombre de dossiers adressés par l'intersecteur des 9^e et 10^e arrondissements	1
NOMBRE DE DOSSIERS AYANT CONDUIT À UNE ADMISSION	9
dont nombre de dossiers adressés par l'intersecteur des 9^e et 10^e arrondissements	1
REFUS DES FAMILLES SUITE PRÉADMISSION	2
Nombre de dossiers mis en liste d'attente suite préadmission	1
Nombre de familles non reçues mises en liste d'attente	47
NOMBRE TOTAL DE DOSSIERS MIS EN ATTENTE	48

● **Sorties 2019 : après quelle durée d'hospitalisation et vers quelle orientation ?**

8 enfants ont quitté l'HJB en 2019. Leur durée moyenne de séjour à l'HJB a été de **5 ans et 10 mois**.

SORTANTS 2019	ENFANT 1	ENFANT 2	ENFANT 3	ENFANT 4	ENFANT 5	ENFANT 6	ENFANT 7	ENFANT 8
DURÉE DU SÉJOUR	3 ans et 10 mois	4 ans et 1 mois	4 ans et 5 mois	6 ans et 7 mois	6 ans et 7 mois	6 ans et 8 mois	6 ans et 10 mois	7 ans et 11 mois
ORIENTATION	Scolarité + HDJ	Scolarité milieu ordinaire + Sessad	IME	Scolarité + HDJ	IME	IME	Au domicile sans solution	Scolarité + HDJ
ÂGE	11 ans	10 ans	14 ans	14 ans	13 ans	15 ans	13 ans	14 ans

À noter la sortie d'une patiente sans solution, ce qui est rarissime à l'HJB : nous gardons en effet toujours les patients, même au-delà de la limite d'âge, jusqu'à ce qu'un relais soit effectif. Il s'agissait d'une situation tout à fait particulière ayant fait l'objet de la remontée d'un événement indésirable grave auprès de l'ARS. Cette jeune de 13 ans présentait un autisme sans langage avec des épisodes d'agitation et de violence pluriquotidiens mettant en danger les autres enfants et le personnel. De multiples acteurs avaient été sollicités depuis deux ans : UMI Est, MDPH du 93, demande d'une hospitalisation à l'USIDATU (Pitié-Salpêtrière). Aucun relais sous aucune forme n'avait pu être proposé. Nous avons pris la décision de suspendre sa prise en charge 6 mois avant sa date théorique de sortie, devant le risque encouru par les autres enfants et par l'équipe. Nous avons continué d'accompagner la famille pour trouver une solution de relais. La MDPH du 93 n'avait pas de place à proposer en institution. La famille refusait la seule proposition tangible que nous ayons, à savoir un départ en internat en Belgique. Nous avons mis fin à sa prise en charge en juillet 2019.

△ BILAN SOCIAL 2019

Après un bilan social 2018 particulièrement mouvementé et un renouvellement d'équipe important, y compris sur des postes majeurs tels que ceux de la directrice adjointe et de la secrétaire, **2019 s'est avérée être une année d'apaisement et de consolidation**, au terme de laquelle nous connaissons une situation institutionnelle agréable et propice au travail et à la réflexion.

○ Mouvements de personnel en 2019

FONCTION	MOTIF DÉPART	ARRIVÉE
Psychologue	Démission (février)	
Plasticienne	Rupture conventionnelle (mai)	
Éducatrice spécialisée	Rupture conventionnelle (septembre)	
Médecin psychiatre remplaçant	Démission (décembre)	
Éducatrice spécialisée		Décembre

○ Accueil de stagiaires

Sur chaque année scolaire sont accueillis **4 stagiaires en formation d'éducateur spécialisé**, et **2 stagiaires en formation de psychologue clinicien**.

○ Formations en 2019

- Plusieurs salariés en formation longue

Depuis 5 ans, plusieurs membres de l'équipe sont partis en formation longue :

- 2 formations d'éducateur spécialisé pour 2 moniteurs-éducateurs (2015-17 et 2017-19).
- 1 formation DEIS pour une éducatrice spécialisée (2018-20).
- 1 Master 2 Recherche en psychologie pour une salariée occupant un poste d'éducatrice spécialisée (2018-19).
- 1 Master 2 Psychologie clinique pour un éducateur spécialisé (2019-20).

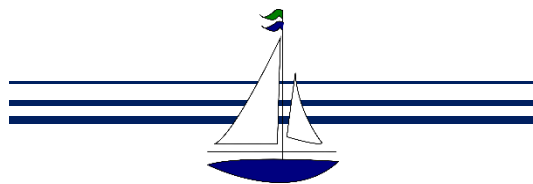
Ces formations longues sont l'occasion pour les salariés concernée, d'accéder à de nouvelles qualifications, de développer de nouvelles compétences et de faire évoluer leur carrière professionnelle. Ces mouvements nous paraissent importants à encourager et à soutenir, malgré la complexité qui en découle en termes de remplacement et de continuité auprès des enfants.

- Les formations collectives

L'évolution des connaissances dans le domaine des soins et de l'accompagnement des enfants porteurs de Troubles du Spectre Autistique nécessitent des formations régulières et des approfondissements des connaissances de l'équipe. L'importance de construire une approche pluridisciplinaire cohérente des enfants nous a amenés à mettre en place depuis quelques années des formations régulières à caractère collectif.

Depuis juillet 2018, c'est le Pr Pierre DELION qui intervient régulièrement (1 à 2 fois par trimestre) auprès de l'équipe pour un travail sur la prise en compte la dimension de dynamique institutionnelle dans les prises en charge conduites.

PROJETS 2020



△ CLASSE DÉCOUVERTE À LA NEIGE

Pour 2020, nous avons élaboré **un projet de départ en classe de neige, pour les 15 enfants scolarisés au sein des 2 Unités d'Enseignement Spécialisé.**

Le projet que nous avons proposé a été retenu par l'inspection académique et la Ville de Paris. Les enfants concernés, accompagnés des 2 enseignantes et de 2 éducateurs spécialisés, partiront dans un village de vacances, Les Etables, en Haute-Loire.

Les objectifs de ce type de séjour sont à la fois **éducatifs et pédagogiques** :

- Découvrir un milieu différent du milieu de vie urbain : la montagne ;
- Donner du sens aux apprentissages en développant l'autonomie, la curiosité, la réflexion, la communication ;
- Utiliser des savoirs et des savoir-faire complémentaires pour comprendre des situations complexes. Partager une démarche expérimentale et l'analyser ;
- Découvrir un sport de glisse ;
- Apprendre de nouvelles techniques ;
- Calculer et gérer la prise de risque ;
- Faire l'expérience de la vie collective, se confronter et s'enrichir des autres ;

△ LA DANSE : ÇA CONTINUE !

Après **la clôture du partenariat avec la Compagnie pm** au bout de cinq années d'un travail très fructueux, nous ne tournons pas pour autant la page de ce travail capital sur le corps et les sensations. Nous démarrons donc un nouveau volet avec deux artistes danseuses et chorégraphes : Sandrine Bonnet et Sophie Daviet. La passation de relais avec Philippe Ménard s'est déroulée dans la continuité, puisque ces artistes se connaissent, et Sandrine Bonnet était d'ailleurs déjà intervenue dans le cadre du partenariat précédent.

Nous poursuivons un travail selon trois axes : 1) stages de danse contemporaine pour les enfants 2) spectacles de danse et de théâtre à découvrir à l'extérieur 3) programmation de spectacles de danse dans l'hôpital de jour pour les enfants, les familles et l'équipe.

△ PÔLE RECHERCHE AUTISME ET ROBOTIQUE

Désormais repéré comme un acteur institutionnel pionnier dans ce champ expérimental, l'HJB souhaite poursuivre sa réflexion et ses recherches cliniques dans ce domaine.

● Fin de la CIFRE d'Olivier DURIS en janvier 2020

La soutenance de la thèse d'Olivier Duris, « *Le robot NAO comme support relationnel et de dynamique groupale auprès d'enfants porteurs de troubles du spectre autistique* » (titre provisoire), est prévue courant 2020.

Plusieurs publications devraient également voir le jour (publications acceptées ou soumises) :

- Un article sur les résultats quantitatifs de la recherche portant sur la conduite d'un groupe conte avec un robot NAO (article en phase de peer-reviewing, revue *Frontiers in Psychiatry*)
- Un article sur les robots sociaux, et l'usage des robots dans la thérapie des TSA (revue *Techniques de l'ingénieur*)
- Un article sur l'intérêt du robot NAO dans le travail autour des écholalias chez les enfants autistes, (numéro spécial *Cyberpsychologie* de la revue *Psychologie Clinique*)
- Un article sur la recherche portant sur l'intérêt du robot NAO dans l'apprentissage et la reconnaissance des émotions chez les enfants autistes, co-écrit avec Charlotte Labossière

Enfin un poste vacant nous permettra d'embaucher Olivier Duris en CDI en tant que psychologue clinicien après la fin de sa CIFRE (0,39 ETP).

● Accueil de nouveaux stagiaires et/ou doctorants : un nouveau projet de CIFRE ?

Nous sommes à présent contactés par des étudiants en psychologie clinique souhaitant effectuer leur stage à l'HJB sur les médiations numériques.

Par ailleurs nous réaccueillons en 2019-2020 Charlotte LABOSSIÈRE : tout d'abord en stage de M1 puis de M2 de psychologie clinique (2017-19), elle a validé son mémoire sur les « *Effets de l'utilisation d'un robot comme outil thérapeutique : Compétences émotionnelles et sociales des enfants porteurs de troubles du spectre autistique* », obtenant brillamment son diplôme de psychologue clinicienne. De retour parmi nous en septembre 2019 en tant que stagiaire bénévole en M2 Recherche (PARIS Diderot/C. LHEUREUX-DAVIDSE), elle effectue un travail sur « *Les processus de socialisation des enfants autistes par la médiation robotique : construction et mise en place d'une grille d'observation dans des ateliers thérapeutiques à médiation robotique* ». Charlotte LABOSSIÈRE souhaite poursuivre son travail par une thèse de doctorat. Nous pourrions donc repartir sur un dispositif CIFRE en fonction de la faisabilité.

△ PROJET D'ÉTABLISSEMENT

En 2020 est prévue la réécriture du projet d'établissement de l'HJB. Il va nous falloir définir une méthodologie de travail, vraisemblablement par groupes thématiques.

Le dernier projet d'établissement, présenté en 2011, était porteur de plusieurs nouveaux axes de travail : implantation des ateliers-classes (approche pédagogique structurée destinée aux enfants porteurs de TSA), engagement dans des projets de recherche, introduction d'outils d'évaluation de l'évolution des enfants, développement d'un travail autour du corps et des sensorialités, partenariat avec le service de génétique du Pr A. MÜNNICH (Necker), et bien sûr projet de Maternelle Thérapeutique.

Ces axes nouveaux se sont dépliés au fil des années, ils sont aujourd'hui bien ancrés dans notre pratique, et le socle de notre travail s'est solidifié. Sur cette base, nous pouvons donc affiner et poursuivre : notamment au niveau de l'évaluation, des outils de communication facilitée autour desquels nous ouvrons une réflexion, du pôle recherche robotique et autisme, du travail sur les sensorialités.

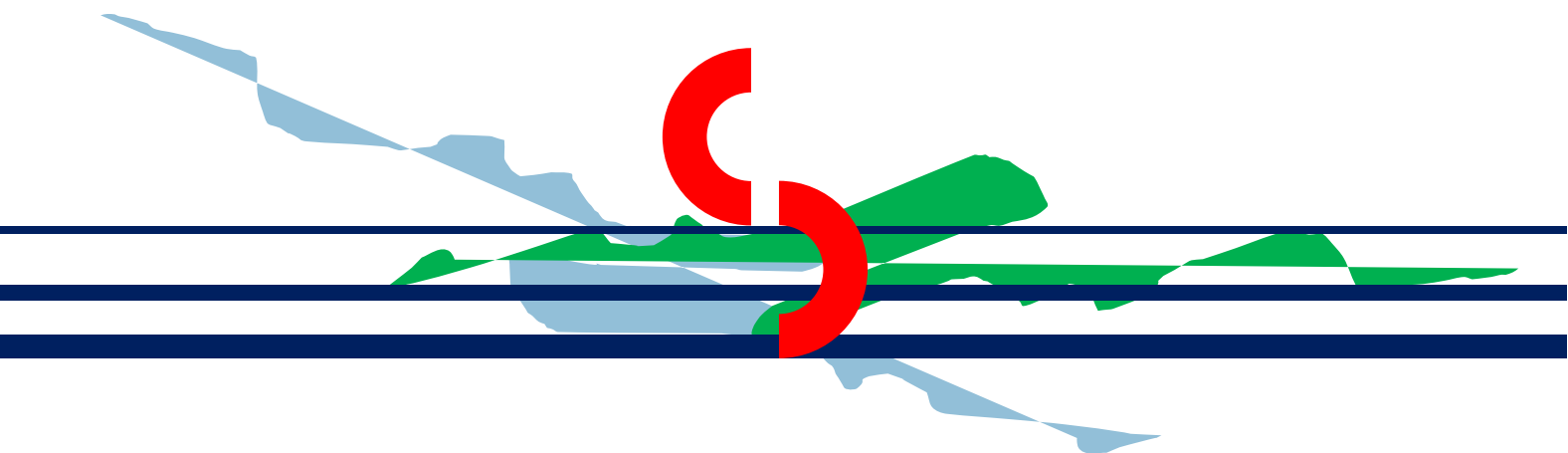
LES PETITS MARCHÉS DES ENFANTS

Pour 2020 et à l'initiative des enfants, nous avons imaginé le projet « Les petits marchés des enfants ».

Il s'agira de **mettre en œuvre des activités à but thérapeutique de conception/fabrication/vente d'objets, de gâteaux et autres gourmandises faits maison.**

Ce projet, à destination de l'ensemble des enfants accueillis et impliquant nombre de professionnels encadrants, permet de **mobiliser de nombreuses compétences transposables** : créer, imaginer, anticiper, fabriquer, proposer, partager, expliquer, échanger, fédérer...

« Les petits marchés des enfants » permettront en outre de récolter des fonds permettant de financer des projets d'activités supplémentaires lors des séjours thérapeutiques 2020.



HÔPITAL DE JOUR EPI

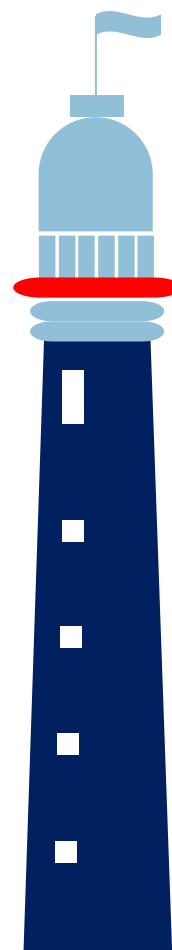
3, rue de Ridder - 75014 Paris

Tél. : 01 45 45 46 79 - Fax : 01 45 45 13 42

Courriel : epi@cerep-phymontin.org

Médecin directeur : Olivier GINOUX

Directrice administrative et technique : Céline CARDON



L'EPI A ÉTÉ OUVERT EN AVRIL 1981 À L'INITIATIVE DU
PROFESSEUR SOULÉ POUR ACCUEILLIR EN JOURNÉE UNE
VINGTAIN D'ENFANTS ÂGÉS DE 5 À 16 ANS PRÉSENTANT DES
TROUBLES DU DÉVELOPPEMENT PSYCHIQUE, DES
APPRENTISSAGES OU D'ADAPTATION
À LA VIE SCOLAIRE ET SOCIALE.

L'année 2019 a été une année de transition à beaucoup d'égards : le départ de cinq collègues dont le directeur administratif et technique, présent depuis plus de 20 ans, s'est ajouté aux départs en retraite de l'année précédente, amenant la nécessité de retravailler profondément le cadre.

Dans le même temps, quatre jeunes ont quitté l'hôpital de jour, avec des situations contrastées qui témoignent des difficultés actuelles de ces orientations. Deux d'entre eux avaient dû être maintenus l'an dernier en raison d'un refus tardif d'une place en hôpital de jour adolescent par les parents.

En ce qui concerne les admissions, un enfant a été vu en observation dans le groupe des plus jeunes. Ses parents ont cependant changé d'avis et préféré un maintien en classe ordinaire, malgré notre proposition d'un accueil coordonné entre l'école et l'hôpital de jour. Le départ d'une des deux éducatrices du groupe des jeunes a fait reporter les observations suivantes début 2020.

En septembre, il n'a pas été facile de reprendre le fil du travail d'élaboration engagé l'année d'avant autour des comportements agités et parfois violents de certains enfants, et des répercussions institutionnelles qui en découlent. Plusieurs absences, maladies voire accidents du travail -et finalement la grève des transports- ont contribué à un climat d'urgence où l'adaptation de chacun s'est faite au prix d'un sentiment d'isolement. Une journée de travail a été mise en place début janvier 2020.

Par rapport au personnel, deux membres de l'équipe sont donc partis à la retraite en juillet 2019 : Réjane Laurence, infirmière, remplacée par Clémence Iturria et Xavier Moya-Plana, directeur administratif et technique remplacé par Céline Cardon. Par ailleurs Pauline Chastaing enseignante a quitté son poste pour aller travailler en collège. Elle sera remplacée par Béatrice Penciollelli, en formation, en alternance avec Renaud Momento. Enfin Christine Gaucher, psychothérapeute, arrivée à l'EPI en 2018 souhaite retrouver une structure type CMP ; ses fonctions ont été reprises en septembre par Marie Trastour qui travaillait déjà à mi-temps dans la structure CEREP voisine, l'USIS.

En fin d'année, c'est Marina Obron Vattaire, éducatrice du groupe des jeunes, qui a réalisé son projet annoncé depuis un an de changer de cadre après 10 ans d'Epi. Elle est remplacée temporairement par Séverine Gavazzi, psychologue, qui connaît bien l'Épi et le groupe des jeunes, dans l'attente d'un recrutement.

La transition est enfin représentée par l'obtention d'une date d'édition pour le livre collectif sur le soin institutionnel à l'EPI avec la coordination de Jean Michel Carbutar. Préfacé par Bernard Golse avec un épilogue de Pierre Delion, il sera publié aux éditions ERES en février 2020. En racontant l'Epi, nous espérons permettre des discussions extérieures, mais aussi jalonner et soutenir notre évolution interne.

TEMPS FORTS 2019



La poursuite de la réflexion indispensable engagée sur les prises en charge à l'hôpital de jour avec une problématique très hétérogène qui comporte des difficultés d'ordre somatique, psychique et social. Ces difficultés s'expriment majoritairement avec une expression de la souffrance qui passe par une extrême violence à l'égard des autres enfants accueillis, des accueillants ainsi que du matériel et des locaux. Ceci pèse sur l'alliance thérapeutique avec les familles, et tend à figer les résistances individuelles et groupales. Ce travail de réflexion se fonde sur des temps de formation collective et individuelle sur la pathologie de l'agi et l'approche transculturelle.

Par ailleurs, dans le cadre de notre partenariat avec l'Éducation nationale, Madame Cressiot, enseignante à l'EPI et le directeur de l'EPI ont poursuivi un travail de réflexion avec les enseignants et les directeurs d'école primaire de la circonscription du 14^e arrondissement à propos de l'accueil en inclusion des enfants avec des troubles importants du comportement.

Ce lien a pris aussi la forme pour Mme Cressiot d'un accueil et d'un tutorat pour des stagiaires enseignants en CAPPEI, avec une participation aux jurys.

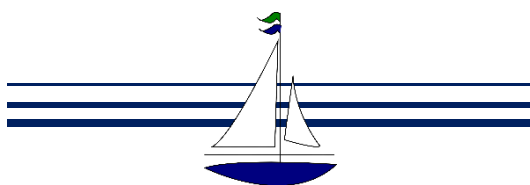
Enfin en septembre 2019, nous avons rencontré l'équipe de l'école Maurice Rouvier pour relancer le partenariat avec cette école primaire voisine, et mettre en place un temps d'inclusion en CP pour deux enfants du groupe des jeunes.

En 2019 ont eu lieu deux séjours thérapeutiques de première séparation, et nous avons ainsi proposé un séjour en deux temps pour quatre enfants du groupe des jeunes, dont deux en instance de passage dans le groupe des plus grands : la présence d'un éducateur de chacun des groupes a contribué à travailler ce passage. Par ailleurs, revenir à un endroit connu quelques mois auparavant permet de travailler sur différents registres la capacité des enfants à garder des traces et à les utiliser d'une fois sur l'autre pour apprendre à se situer dans le temps et dans des situations aussi délicates de séparation d'avec leurs familles et leur quotidien habituel.

Nous constatons à nouveau en 2019 la nécessité d'installer ou réinstaller la fonction de consultant extérieur. Le délitement de nombreux cadres, et les difficultés sur plusieurs registres (social, psychiatrique, culturel,...) des familles des enfants accueillis pointent plus que jamais l'importance de cette fonction tierce pour l'hôpital de jour : continuité des soins, réappropriation des indications par les familles, orientation sans rupture ni abandon.

Plus largement apparaît la nécessité de développer ou relancer des actions de partenariat interinstitutionnel, incluant évidemment la protection de l'enfance.

BILAN DE L'ACTIVITÉ 2019



△ TABLEAU DE L'ACTIVITÉ

DÉSIGNATION	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ENTRÉES	4	2	3	6	4	0
SORTIES	2	1	6	3	3	4
DOSSIERS PRÉSENTÉS	22 dossiers + 40 téléphones	29 dossiers + 432 téléphones	31 dossiers + 36 téléphones	37 dossiers + 37 téléphones	37 dossiers + 36 téléphones	35 Dossiers + 37 téléphones
CONSULTATIONS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION	1	2	1	0	2	4
FILE ACTIVE	39	37	38	39	33	33
PASSAGES AUTORISÉS	4 380	4 380	4 380	4 380	4 380	4 380
JOURNÉES PROPOSÉES	3 810	3 810	3 810	3 810	3 810	3 810
JOURNÉES RÉALISÉES	3 693	3 751	3 463	3 540 10 temps plein (séjours)	4 058 + 12 temps plein (séjours)	4 004 + 24 temps plein (séjours)
DEMI-JOURNÉES RÉALISÉES	402	450	328	165	91	75
ACTES AMBULATOIRES	-	-	-	264	249	330
PLACES	12	12	12	12	12	12

Le nombre de journées effectuées est de 4 004 journées et 75 demi-journées (présences aux samedis d'ouverture des sortants et intégrations scolaires) plus 24 journées à temps plein qui correspondent aux séjours thérapeutiques de juin et octobre 2019.

330 actes ambulatoires correspondent aux psychothérapies, aux présences des enfants sortis aux samedis service de suite et aux consultations antérieures à l'admission des futurs patients.

△ LES ADMISSIONS

2 enfants âgés de 10 ans sont passés dans le groupe des plus de 10 ans.

Aucun nouvel enfant n'a été admis dans le groupe des moins de 10 ans : l'absence de plusieurs fonctions soignantes et notamment l'arrêt maladie prolongé puis le départ d'une éducatrice du groupe des plus jeunes, ont fait reporter les admissions au début 2020. Cependant 3 observations ont eu lieu, avec la proposition d'accueillir 2 garçons âgés de 7 ans, admissions prévues au 2^e trimestre 2020.

Tous deux sont adressés par des CMPP du secteur (15^e), et présentent une dysharmonie évolutive avec des éléments autistiques et psychotiques.

L'un d'eux poursuivra sa psychothérapie, déjà en cours, dans le cadre du CMPP.

△ CARACTÉRISTIQUES DES ADMISSIONS DES 6 DERNIÈRES ANNÉES : 19 ADMISSIONS EN 6 ANS

ANNÉES	ÂGE À L'ADMISSION								
	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	TOTAL
2014	0	1	2	1	0	0	0	0	4
2015	0	0	0	2	0	0	0	0	2
2016	1	1	0	1	0	0	0	0	3
2017	0	5	1	0	0	0	0	0	6
2018	1	1	0	0	1	1	0	0	4
2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2	8	3	4	1	1	0	0	19

△ LIEUX D'HABITATION DES ENFANTS À L'ADMISSION

ANNÉES	PARIS 14 ^E	PARIS 15 ^E	PARIS 16 ^E	PARIS 19 ^E	VANVES	MALAKOFF	CLAMART	ISSY-LES-MOULINEAUX	CHÂTILLON
2014	3	0	0	0	0	0	1	0	0
2015	1	0	0	1	0	0	0	0	0
2016	1	1	0	0	1	0	0	0	0
2017	0	3	0	0	0	1	1	0	1
2018	2	2	0	0	0	0	0	0	0
2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	7	6	0	1	1	1	2	0	1

● Provenances des enfants admis sur 7 ans

- 3 de l'hôpital de jour Boulevard Brune ;
- 3 de l'UPJE Brune ;
- 1 de l'hôpital de jour Marie-Abadie ;
- 1 de l'hôpital de jour Grenelle ;
- 1 de l'hôpital de jour Compoint ;
- 3 de l'hôpital de jour USIS ;
- 1 du CAMSP le Moulin Vert (Paris 15^e) ;
- 1 de l'Institut de Puériculture et de Périnatalogie (boulevard Brune) ;
- 1 du CMP du 15^e ;
- 2 du COFI-CMP du 15^e ;
- 1 du CMP du 14^e ;
- 2 du CMP Clamart ;
- 1 du CMP Bagneux.

Comme les dernières années, les origines des dossiers adressés à l'EPI sont bien réparties entre institutions et ambulatoires, et sur tout le réseau sud.

△ LES SORTIES ET LES POST-CURES

● Les sorties et les orientations

Quatre jeunes ont quitté l'EPI en 2019.

Deux sont sortis après l'arrêt d'un processus d'admission en hôpital de jour pour adolescents à la demande des parents. Dans un cas, la consultation et le service de suite ont permis de maintenir un travail soutenu avec la famille qui a pu être accompagnée dans la recherche d'un établissement médico-social, intégré par le jeune dans de bonnes conditions.

Pour l'autre, une demande scolaire exclusive a amené la sortie de l'Epi, mais également la rupture avec le CMP de secteur, pour s'adresser aux commissions de recours, ce que nous avons soutenu à la demande de la famille, alors que ce jeune était à domicile sans soin. Un projet d'IMpro a été finalement révoqué.

Une troisième a pu bénéficier d'une place dans un hôpital de jour pour adolescents, avec inclusion partielle en ULIS collège et un projet d'ULIS lycée.

Tous trois poursuivent leur thérapie dans le cadre de notre service de suite, dont ils peuvent bénéficier jusqu'à leurs 20 ans.

Enfin, une enfant du groupe des jeunes a quitté l'EPI avec un projet familial de scolarité en ULIS ou à domicile ; les soins pourraient être poursuivis au CMPP.

● Le service de suite en 2019

Le service de suite en 2019 a fonctionné de manière régulière, avec une difficulté d'organisation de la synthèse trimestrielle, laquelle n'a pu avoir lieu au dernier trimestre.

L'accueil du samedi a été assez variable au long de l'année 2019, étonnamment concernant surtout la fréquentation des parents et de ces jeunes en train de préparer leur sortie de l'hôpital de jour. La rencontre avec jeunes et familles déjà sortis leur apporte une information et une transmission précieuse, et nous avons continué à plus particulièrement la solliciter une fois par an, lors de l'accueil de novembre.

Le petit nombre de futurs sortants (3) et les difficultés spécifiques de ces familles expliquent qu'ils n'aient guère participé à ces accueils du samedi avec un impact clinique et institutionnel, que nous avons travaillé en équipe.

À l'inverse, les « nouveaux anciens » ont été particulièrement assidus, nous prenant à témoin de leurs progrès parfois remarquables, et montrant tout l'intérêt du transfert sur ce lieu intermédiaire qu'est le service de suite une fois travaillée la séparation.

En 2019 (au 31 décembre), 14 jeunes sortis et 3 jeunes sortants ont été concernés régulièrement par le travail du service de suite. Paradoxalement cette année, les familles de sortants ont eu plus de difficulté à venir les samedis. Cependant l'une d'entre elles a pu utiliser ce cadre pour travailler et résoudre une situation d'anxiété et de désarroi sur les orientations proposées.

Six ont bénéficié d'une poursuite de leur psychothérapie, une ou deux séances hebdomadaires avec leur ancien psychothérapeute de l'EPI.

Pour les jeunes en psychothérapie ou en consultation après leur sortie de l'EPI, nous avons continué à organiser des synthèses avec les structures de suite, qu'elles soient sanitaires, médico-sociales ou scolaires.

△ ÉVOLUTION DE LA PRISE EN CHARGE, SOINS, ORGANISATION

En 2019, nous avons toujours une majorité de dossiers de candidatures concernant des garçons.

Les tableaux cliniques concernés impliquent un travail de consultation et de réseau préalable à ces admissions assez systématiques, les indications relevant parfois d'un travail de soin de longue haleine. Il nous apparaît indispensable de veiller dès cette étape à (re)mettre en place un médecin consultant extérieur, (par exemple enfants issus du CAMSP dont la prise en charge se termine à 6 ans).

Il se confirme aussi que sont adressés des enfants et des familles en difficultés multiples, souvent marginalisés, et que tous diagnostics confondus la prévalence des troubles du comportement voire des violences est de plus en plus marquée.

Ainsi nous continuons à travailler avec les équipes AED et AEMO (pour 6 enfants), avec un foyer de vie (pour 1 enfant et 1 en projet), et les assistantes maternelles (1 enfant). Ces intervenants sont eux même souvent en difficulté du fait de la précarité matérielle ou psychique des familles

● Groupe des plus jeunes (groupe « d'entrants »)

Nous continuons à élaborer la fonction plus spécifique du groupe des plus jeunes dans la constitution des enveloppes psychiques individuelles et groupales. La réunion du matin a retrouvé toute sa place, avec des aménagements : accueil (organisé) hors du groupe proposé après un temps pour un enfant qui n'y restait pas du tout.

Les repas de groupe sont toujours le lundi et le vendredi.

L'activité pâtisserie, destinée aux jeunes, est l'occasion d'un travail institutionnel sur l'inscription et le volontariat. En raison du départ en retraite de l'agent de service, c'est une enseignante qui y participe aux côtés de l'infirmière. Il est supervisé lors des synthèses d'équipe.

Le départ d'une éducatrice a évidemment perturbé ce travail. La suppléance par l'infirmière ou par une « remplaçante » n'a pas pu prendre la même valeur de cadre. En revanche, la décision d'un remplacement long, et le statut de référente éducative ont permis à cette collègue temporaire de trouver sa place.

● Groupe des plus de 10 ans

Le passage depuis le groupe des plus jeunes, quasi simultané, de 2 jeunes de 10 ans, faisait craindre un travail particulier en raison des difficultés et de l'immaturité de l'un d'eux. Dans les 2 cas, le groupe a parfaitement joué son rôle et a permis pour chacun des gains de comportement et d'autonomie importants.

● Activités partagées

- L'activité jardinage reste encore limitée à un bac dans la cour de l'immeuble.
- L'activité bibliothèque est toujours animée par les deux enseignantes et la secrétaire de l'EPI avec l'équipe de la bibliothèque Plaisance.
- Une activité cinéma en alternance pour chacun des groupes a été organisée par les enseignants et les éducateurs, avec une élaboration ensuite en groupe éducatif et en classe.

● Les rencontres du samedi

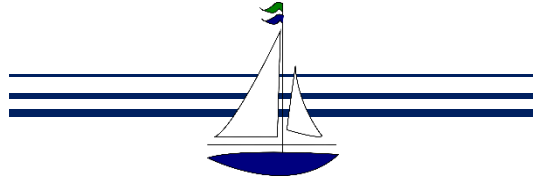
L'échange d'informations avec les jeunes sortis qui viennent nous parler de leur vie après l'EPI dans les différentes institutions qu'ils fréquentent (HJ pour adolescents, IME, sections U.L.I.S., S.E.G.P.A. et collèges...) est toujours un aspect majeur. Les échanges tendent à se faire de plus en plus entre le groupe de parents d'un côté, et les jeunes de l'autre

● Les séjours

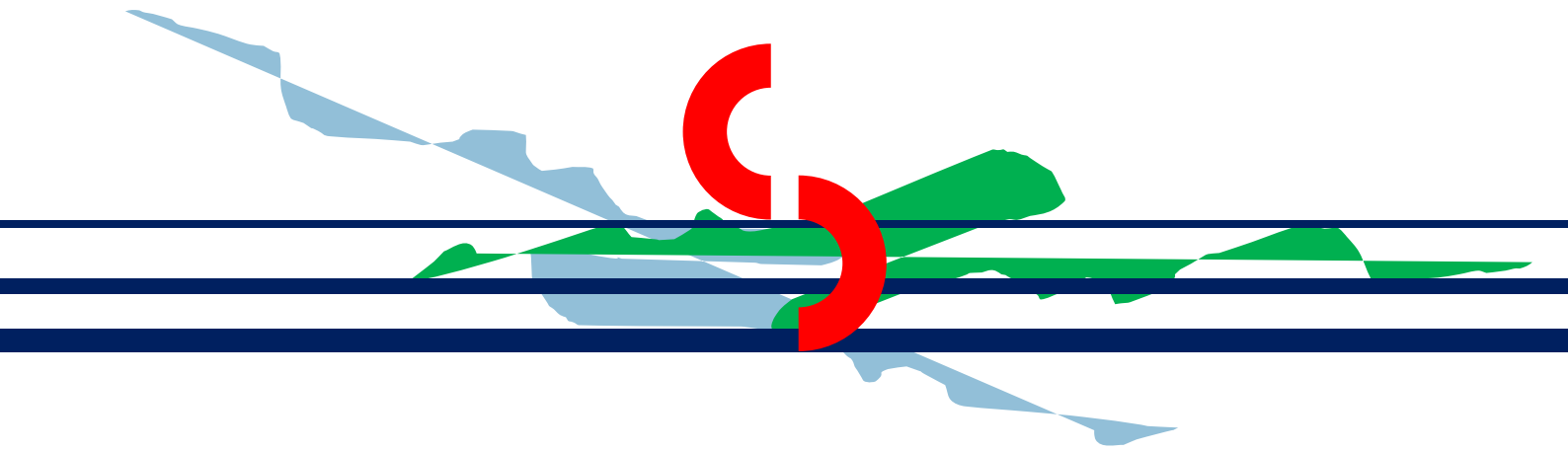
En 2019 nous avons pu reprendre les séjours de première séparation : deux séjours de 3 jours et 2 nuits ont pu avoir lieu. Ils ont concerné quatre garçons du groupe des plus jeunes.

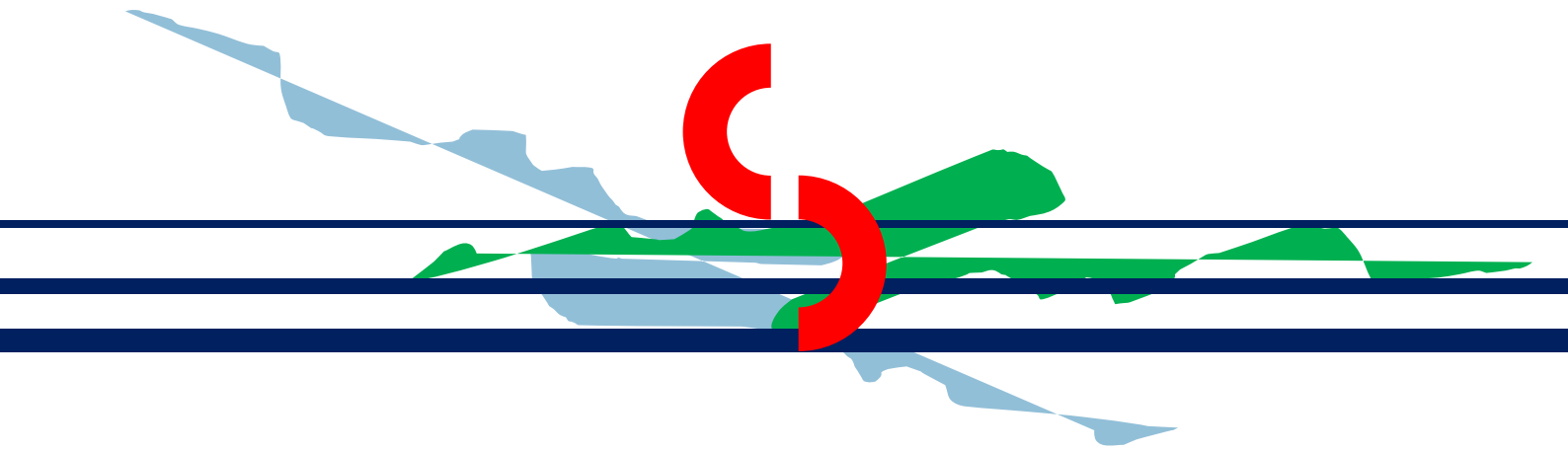
Ils se sont déroulés au bord de la mer en Normandie autour d'activités sportives et de découvertes, et surtout d'une expérience d'autonomie partagée. Pour 2020, nous souhaitons poursuivre les séjours de première séparation, mais aussi réfléchir à d'autres modalités possibles selon les enfants concernés.

PROJETS 2020



- Maintenir en 2020 notre vocation d'hôpital de jour en tant que lieu de soins institutionnels où chaque enfant accueilli et sa famille puissent trouver les soins pluridisciplinaires nécessaires pour affronter et surmonter leur souffrance, et retrouver le sentiment que la vie vaut la peine d'être vécue, but de tout travail soignant selon Winnicott.
- Pour cela, continuer le travail sur le cadre, lieu de tous les symptômes (Oury) et toutes les résistances ! (Lacan).
Quelques pistes : redéploiement du demi-poste de « permanent » éducatif avec la création d'un demi-poste éducatif supplémentaire, réflexion sur l'organisation du temps interstitiel, question sur l'intégration institutionnelle des stagiaires,...
- Maintenir, voire enrichir notre partenariat avec l'Éducation nationale : ré-activer le lien de travail avec les établissements scolaires de proximité et repenser la place et les projets possibles en partenariat avec les professeurs de la Ville de Paris.
- Participer à la diffusion du livre dans le cadre d'une journée associative, occasion de croiser les expériences avec d'autres équipes dans et hors de l'association.





HÔPITAL DE JOUR DU PARC MONTSOURIS

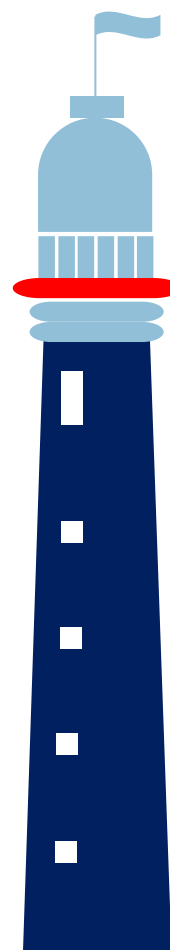
20, boulevard Jourdan - 75014 Paris

Tél. : 01 45 88 89 54 - Fax : 01 45 81 27 10

Courriel : hjm@cerp-phymontin.org

Médecin directeur : Bénédicte CHAMOUN

Directrice adjointe : Fabienne BEDMINSTER



*L'HÔPITAL DE JOUR DU PARC MONTSOURIS ACCUEILLE
DES ADOLESCENTS, DE 12 À 20 ANS, PRÉSENTANT
DES TROUBLES IMPORTANTS DE LA PERSONNALITÉ SANS
DÉFICIT INTELLECTUEL. LIEU DE SOINS ET
D'APPRENTISSAGE, L'HÔPITAL ACCOMPAGNE LES JEUNES À
TRAVERS UN PROJET D'INTÉGRATION SCOLAIRE ET
SOCIALE.*

L'année 2019 a permis la concrétisation ou la mise au travail de bon nombre des projets présentés dans le précédent rapport d'activité.

Sur le plan de l'activité elle-même, l'augmentation de la proportion de filles se poursuit et permet un rééquilibrage des effectifs, autour d'1/3 de filles pour 2/3 de garçons.

Cependant, l'augmentation significative du nombre de jeunes en inclusion scolaire, partielle ou totale, à la rentrée 2019 (une dizaine environ), tant dans les lycées généraux que techniques ou professionnels, entraîne une réduction sensible de leur temps de présence à l'HDJ et ce faisant du nombre de journées réalisées.

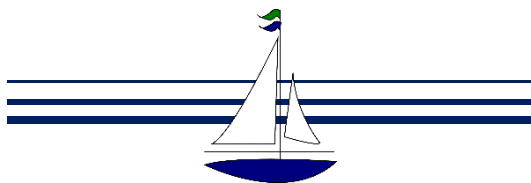
Cela pose à terme la question d'une augmentation de la file active des patients accueillis, avec un chevauchement, au niveau des groupes, de patients se préparant à la sortie et d'entrants. Cette problématique qui s'inscrit dans le droit fil du projet GOPPS mis en place depuis quelques années nécessite une poursuite de la réflexion d'équipe dans le cadre du projet d'établissement.

La fin de l'année 2019 est marquée par deux événements importants :

- la grève des transports début décembre générant un absentéisme massif de certains jeunes confinés chez eux ;*
- le décès du docteur Raymond Cahn, fondateur de l'hôpital de jour en 1972, et figure majeure de l'association CEREP.*

Enfin, l'année se termine sur un plan institutionnel mieux qu'elle n'a commencé, avec la résolution progressive d'un conflit opposant l'équipe à la direction locale.

TEMPS FORTS 2019



- Nouveau séjour thérapeutique à Lille et Bruges (mai 2019) : 11 patients et 5 accompagnants
- Réforme du Bac ayant pour conséquences une nécessité de repenser les inclusions scolaires et de diversifier les partenariats avec les lycées en fonction des spécialités proposées
- Début du travail de réécriture du projet d'établissement
- Réécriture du projet pédagogique
- Nouvel atelier autour de l'écriture poétique animé par une écrivaine en résidence
- Grève des transports en décembre 2019 générant un très important absentéisme des patients, certains n'ayant pu venir à l'HDJ pendant plus d'un mois.
- Expérimentation tout au long de l'année de petits groupes allant déjeuner deux fois par semaine à la Cité Universitaire, générant une amélioration du bien-être général sur les temps de repas
- Nouveaux dégâts des eaux à répétition retardant les travaux de rénovation de l'espace accueil du rez-de-chaussée et de l'espace bibliothèque à l'étage.

BILAN DE L'ACTIVITÉ 2019



△ FILE ACTIVE

En 2019, la file active globale de l'hôpital de jour a été de 63 patients (dont 14 entretiens de pré-admission sans suite et 1 jour d'observation sans suite pour 1 adolescent).

Le nombre de patients effectivement pris en charge s'établit à 48.

5 339 passages ont été enregistrés contre 5 810 l'année précédente.

L'activité est en baisse par rapport à 2018 pour deux raisons principales :

- l'augmentation des temps d'inclusion scolaire touchant à la rentrée 2019 une dizaine d'adolescents auparavant à temps plein ;
- la grève des transports au mois de décembre 2019 générant une baisse d'activité d'environ 60 %.

À ces 5 339 passages s'ajoutent :

- 10 entretiens préalables ayant fait l'objet d'une admission ;
 - 14 entretiens préalables d'admission sans suite ;
 - 70 passages aux réunions groupes parents des samedis ;
 - 49 passages aux réunions groupes parents des mardis (GOPPS) ;
 - 280 entretiens mensuels de famille
 - 37 passages d'anciens patients qui rendent visite après leur sortie de l'HDJ et sont accueillis par certains membres de l'équipe soignante ;
- soit 460 passages complémentaires.

Cette activité émanant principalement des groupes destinés aux parents ainsi qu'aux patients récemment sortis ne donne lieu pour le moment à aucune facturation auprès des caisses d'assurance maladie.

Elle concerne principalement 4 professionnels (médecins psychiatres, directrice adjointe, assistante sociale) qui effectuent des heures supplémentaires ou complémentaires dont un faible nombre est récupéré, et aucune rémunérée.

Le taux de présence des patients est de 81,20 % sur l'année, qu'il faut distinguer comme suit :

de janvier à novembre 2019 le taux de présence est de 84,40 % et en décembre 2019 le taux de présence est de 46,18 %, taux anormalement bas s'expliquant par l'ampleur des grèves ayant touché les transports.

△ DEMANDES D'ADMISSION

Elles s'élèvent à 85 demandes (contre 64 demandes en 2018) et concernent essentiellement des garçons et filles âgés de 10 à 17 ans. (33 demandes pour des filles et 52 demandes pour des garçons).

Sur ces demandes :

31 ont été jugées recevables sur dossier.

10 ont été suivies d'une admission.

1 patient a fait une période d'observation (1 jour) non suivie d'admission (refus de la part de l'adolescent).

14 premiers EPA (entretiens de préadmission) sont restés sans suite.

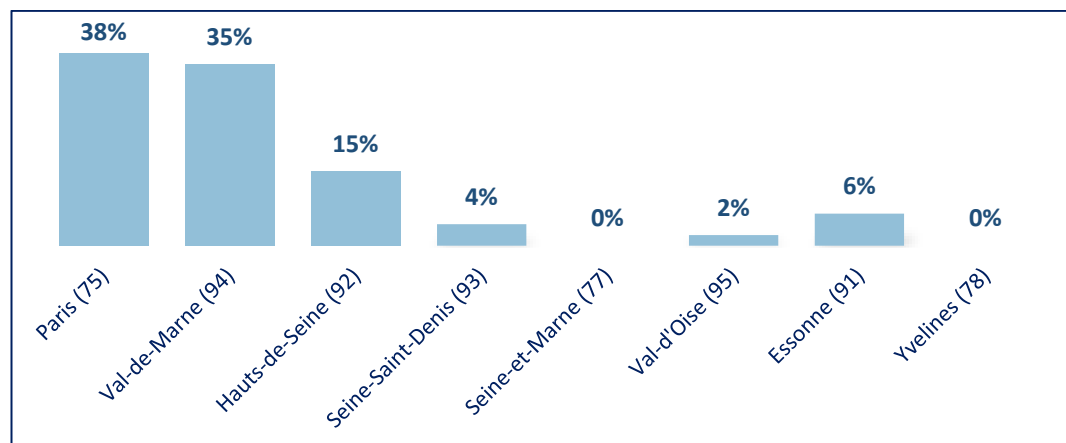
La provenance de ces demandes est essentiellement Paris (52,95 %), le Val-de-Marne (15,30 %), les Hauts-de-Seine (17,65 %) et la Seine-Saint-Denis (7,06 %), le Val-d'Oise (3,52 %) les 3,52 % restant étant représentés par les départements de la Seine-et-Marne, l'Essonne et la province.

Elles émanent pour 48,23 % de CMP/CMPP, 30,59 % de centres hospitaliers, le reste (21,18 %) se partageant entre Maison d'accueil, associations, cliniques et médecins libéraux.

△ ANALYSE DE LA FILE ACTIVE

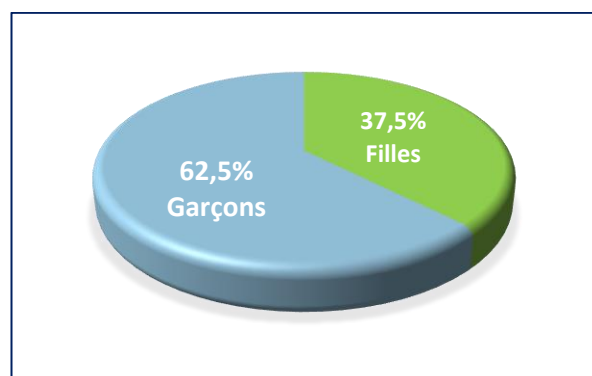
La file active de l'hôpital de jour est calculée à partir des 48 patients effectivement pris en charge sous deux modalités, temps plein (81,25 %) et temps partiel (18,75 %).

La provenance géographique des patients

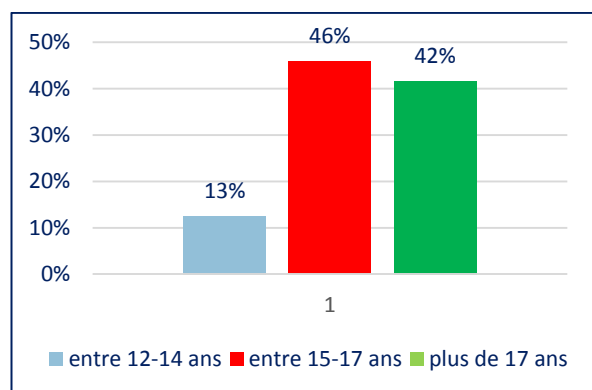


La part des patients provenant de banlieue dépasse maintenant les 50 %.

● Répartition filles/garçons



● Répartition des âges



△ DIAGNOSTICS

L'essentiel des diagnostics est représenté par les dysharmonies psychotiques.

DIAGNOSTICS DES 48 PATIENTS PRIS EN CHARGE	GARÇONS	FILLES	TOTAL	% 2018	% 2019
PSYCHOSES INFANTILES	1	2	3	6,25 %	6,25 %
DYSHARMONIES ÉVOLUTIVES	21	7	28	58,33 %	58,33 %
DÉCOMPENSATIONS À L'ADOLESCENCE	0	2	2	2,08 %	4,17 %
SCHIZOPHRÉNIE, TROUBLES SCHIZOTYPIQUES	4	2	6	14,58 %	12,50 %
ÉTATS-LIMITES, TROUBLES DE LA PERSONNALITÉ	2	4	6	12,50 %	12,50 %
NÉVROSES, TROUBLES ANXIEUX PHOBQUES	2	1	3	6,25 %	6,25 %
TOTAUX	30	18	48	100 %	100 %

△ SORTIES DÉFINITIVES

14 adolescents sont sortis cette année de l'hôpital de jour.

Ces sortants se répartissent comme suit :

- 13 du service temps plein.
- 1 du temps partiel.

● Orientation à leur sortie

ÉTUDES OU FORMATION EN MILIEU ORDINAIRE	RUPTURE DE SOINS	SUIVI EN PSYCHIATRIE ADULTE	HOSPITALISATION PLEIN TEMPS
64,29 %	7,14 %	28,57 %	0,00 %

On peut considérer que sur les 14 sortants de 2019, 11 ont poursuivi un projet en accord avec leur prise en charge à l'hôpital de jour. Pour tous, un relai avec le secteur psychiatrique s'est mis en place.

● État clinique des 14 adolescents sortis en 2019

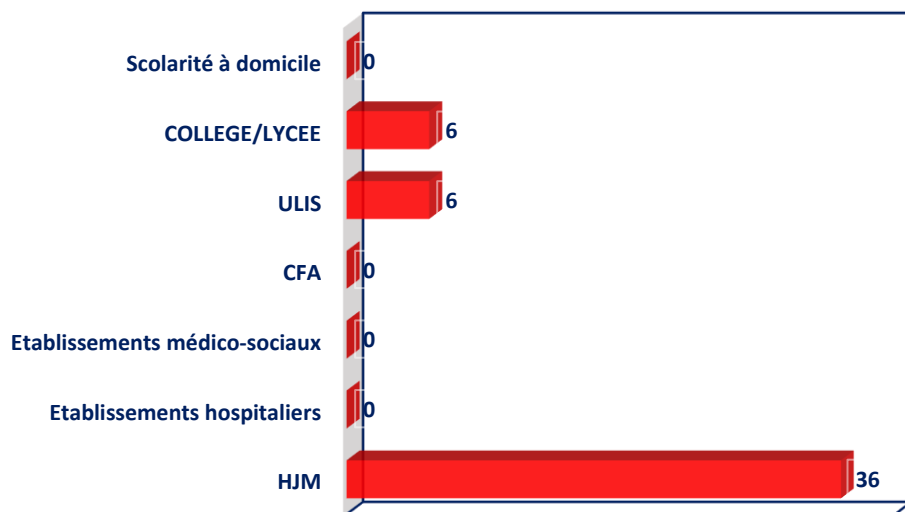
ÉTAT CLINIQUE DES ADOLESCENTS SORTIS EN 2019	NOMBRE	POURCENTAGE	RAPPEL 2018
TRÈS AMÉLIORÉ	5	35,71 %	22,22 %
AMÉLIORÉ	6	42,86 %	22,22 %
INCHANGÉ	3	21,43 %	55,56 %
AGGRAVÉ	0	0 %	0 %
TOTAUX	14	100 %	100 %

△ DISPOSITIF PÉDAGOGIQUE À L'HÔPITAL DE JOUR DU PARC MONTSOURIS

À la rentrée scolaire de 2019, la dotation horaire globale de l'Unité d'enseignement est de 141h/semaine. L'équipe enseignante affectée par l'Éducation nationale continue de représenter 8 ETP.

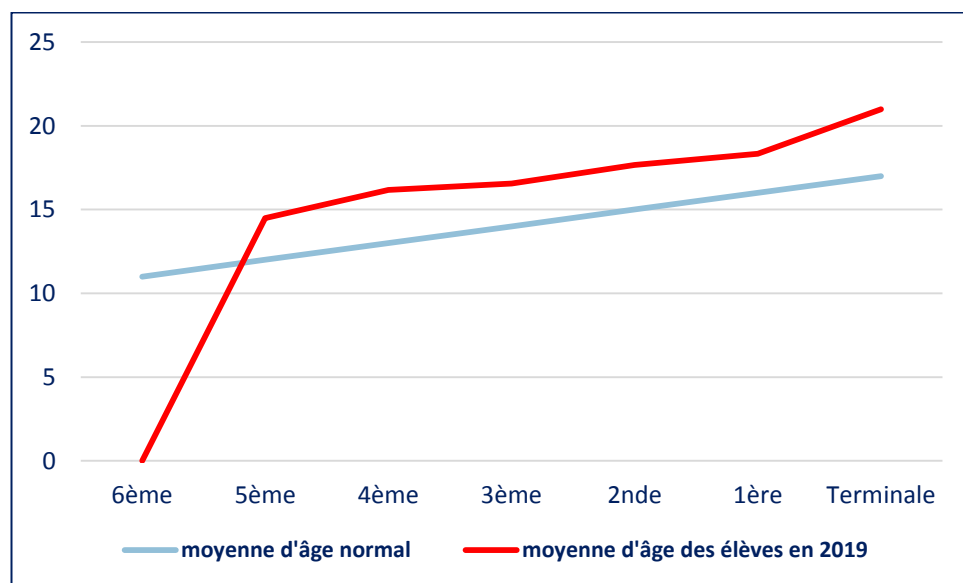
● Le bilan chiffré :

- L'origine scolaire des élèves : établissements fréquentés l'année précédente



- 75 % des élèves de la file active étaient déjà scolarisés à l'hôpital de jour du Parc Montsouris l'année précédente.
- 13 % des élèves proviennent des ULIS.
- 12 % arrivent du collège ou du lycée.

- Moyenne d'âge des élèves par niveau scolaire



- La prise en charge scolaire à l'HJM ne permet pas de rattraper le retard scolaire du patient. Cependant, **elle réussit à maintenir les patients dans une scolarité ou à les faire raccrocher.**
- Les élèves ne réalisent pas une année scolaire en une seule et unique année.
- Systématiquement, une évaluation du niveau scolaire est réalisée par l'équipe enseignante au moment de l'admission d'un élève. Cette évaluation peut être amenée à réajuster le niveau scolaire en l'abaissant.
- En outre, dans le milieu ordinaire, ces jeunes ont été maintenus* dans un niveau (* = redoublement) sur décision soit d'une équipe enseignante soit à cause d'hospitalisations impliquant une absence prolongée ou une présence en pointillée.

Dans un hôpital de jour, l'enseignement pratiqué est dit « souple et adapté » du fait de l'état de santé de l'élève. Aussi, **l'enseignement tient compte des entraves de l'élève** : lenteur, fatigabilité, difficultés massives d'apprentissage, besoins pédagogiques spécifiques. À l'HJM, il est possible d'étaler sur deux ans une année scolaire, pour travailler scolairement et dans une temporalité suffisante ces entraves, respectueuse de l'évolution de l'élève. À ce titre, l'emploi du temps du patient est partagé avec les soins et reste soumis à l'appréciation du médecin psychiatre référent du projet thérapeutique de l'élève.

L'un des enjeux du projet pédagogique institutionnel est de proposer un cadre adapté tout en enseignant le programme scolaire de l'élève. En ce sens, l'Unité d'enseignement reste un lieu d'acquisition de compétences et de connaissances, régulièrement évaluées et travaillant une reprise scolaire ou préparant à une poursuite du cursus scolaire.

- Moyenne des retards par niveau scolaire

Retard moyen en 2019 : 2,8 ans

6 ^E	5 ^E	4 ^E	3 ^E	2 ^{NDE}	1 ^{RE}	TERMINALE
-	2,5	3,17	2,56	2,67	2,33	4

- Examens nationaux

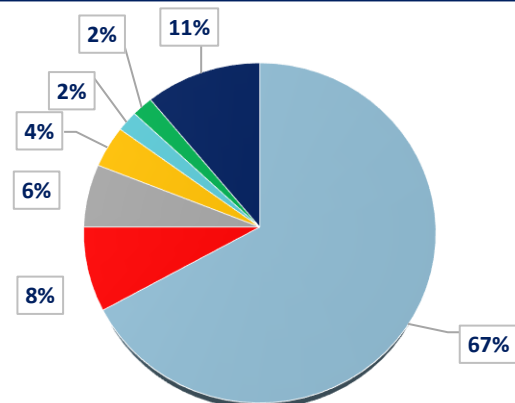
	BACCALAURÉAT	ÉPREUVES ANTICIPÉES	DNB	CFG
NOMBRE DE CANDIDATS INSCRITS	1	-	7	3
NOMBRE DE RÉUSSITES	1	-	6	2

Les élèves de l'hôpital de jour ayant passé les divers examens nationaux ont tous bénéficié d'aménagements conformément aux dispositions prévues par le décret du 21 décembre 2005.

△ LES DIFFÉRENTS MODES DE SCOLARISATION DES ÉLÈVES EN 2019

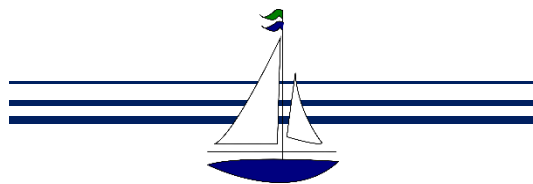
Les besoins éducatifs très hétérogènes des patients-élèves de l'HJM, impliquent des parcours scolaires diversifiés. Aussi, l'un des axes du projet pédagogique de l'Unité d'enseignement est d'être résolument ouvert sur le dispositif d'inclusion. Il en découle que son projet d'organisation et de fonctionnement engage l'ensemble de l'équipe pédagogique et soignante à accompagner des patients-élèves dans des projets inclusifs individualisés (PAI ou PPS).

Mode de scolarisation au second trimestre 2019



- Scolarité U.E/HJM = 32 adolescents
- Inclusion totale = 3 adolescents
- Scolarité externe en CFA = 1 adolescents
- Sortie = 5 adolescents
- Inclusion partielle = 4 adolescents
- ULIS = 2 adolescents
- Centre de formation adulte = 1 adolescent

PROJETS 2020



- Rénovation du rez-de-chaussée : peintures du hall, du secrétariat et de la salle d'attente, mobilier neuf pour la salle d'attente.
- Réaménagement de la bibliothèque/salle de musique et de la salle de convivialité, avec utilisation de la donation de la Fondation des Hôpitaux de Paris.
- Finalisation du projet d'établissement.
- Organisation d'un hommage à Raymond Cahn.
- Séjour thérapeutique au Futuroscope et à Poitiers.
- Poursuite des repas en petits groupes à la Cité Universitaire, avec l'aide financière de l'APACM.
- Projet d'atelier danse et cinéma en partenariat avec l'association *Cinécorps*, sur l'année scolaire 2020-2021, couronné par un spectacle et un film réalisés avec et par les adolescents.



HÔPITAL DE JOUR USIS

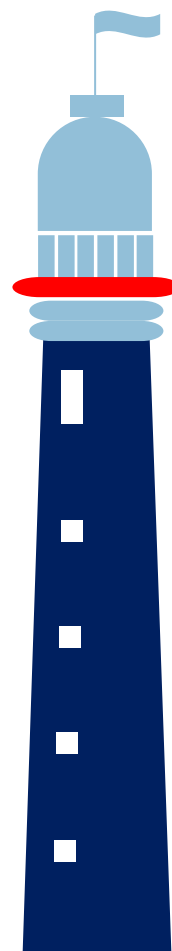
3 rue de Ridder - 75014 Paris

Tél. : 01 45 45 46 91

Courriel : usis@cerep-phymontin.org

Médecin directeur : Philippe METELLO

Directrice clinique et institutionnelle : Elsa WAYSFELD-STORA

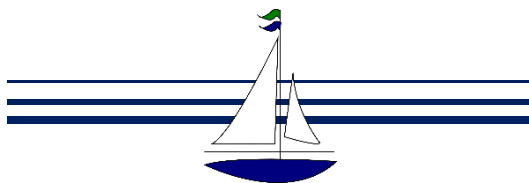


*L'USIS A ÉTÉ OUVERT EN AVRIL 1981 À L'INITIATIVE DU
PROFESSEUR MICHEL SOULÉ POUR ACCUEILLIR 30
ENFANTS ÂGÉS DE 4 À 16 ANS SOUFFRANT DE TROUBLES
DU COMPORTEMENT OU DES CONDUITES.
CET ÉTABLISSEMENT EST CONVENTIONNÉ AVEC
LES ORGANISMES D'ASSURANCE MALADIE.*

Après la crise institutionnelle de l'année 2018, 2019 marque un tournant qui a permis, à partir de la réflexion initiée l'année précédente, de poursuivre un mouvement pour repenser et consolider le cadre institutionnel :

- *Les réunions avec le bureau et la direction générale ont permis de préciser la fiche de poste de la directrice institutionnelle et la manière dont sa fonction s'articule avec celle du médecin directeur. Une procédure pour son recrutement a été repensée et a débouché sur l'embauche d'Elsa-Waysfeld qui a pris ses fonctions en septembre 2019.*
- *La direction générale est venue présenter le futur projet d'aménagement du temps de travail à l'USIS. Des entretiens individuels, avec chaque salarié, en présence du médecin directeur et d'un représentant de la direction générale, ont suivi cette réunion. Ils ont permis d'aborder la situation individuelle de chaque salarié et de leur proposer de nouveaux plannings qui seront mis en place lorsque les négociations associatives sur l'aménagement du temps de travail aboutiront. Ce temps de concertation a été conclu par une nouvelle réunion en présence de la direction générale.*
- *Deux supervisions ont fonctionné durant cette année : une première, en place depuis 2017, destinée aux seuls membres de l'équipe, animée par Brigitte Courré, et une seconde, mise en place après les difficultés traversées par l'institution en 2018, animé par le Professeur Pierre Delion, qui a réuni direction de l'établissement et équipe. Ce travail est en cours et ouvre des perspectives pour repenser l'accueil des enfants à l'USIS.*

TEMPS FORTS 2019



Il apparaît que les conséquences de la crise institutionnelle traversée depuis l'année 2017 et qui a notamment touché le fonctionnement de la direction a eu des conséquences sur le travail clinique, les admissions et suivi des familles. Sachant que ce travail reste lourd par ses aspects cliniques et psychopathologiques, malgré un travail de réseau continu et solide avec les partenaires (écoles, institutions pédopsychiatriques).

La reconstitution du binôme de direction effectif depuis septembre 2019 va permettre de relancer la réflexion autour du cadre institutionnel en s'appuyant entre autre sur le travail débuté en 2018 avec Pierre Delion et qui se poursuivra en 2020 pour retrouver un l'équilibre nécessaire à la reprise de l'activité.

BILAN DE L'ACTIVITÉ 2019



△ FILE ACTIVE

	FILE ACTIVE	DEMI-JOURNÉES	JOURNÉES ENTIÈRES	AMBULATOIRE	ENTRÉES	SORTIES
2017	40	2 389	468	-	5	11
2018	34	2 065	379	-	7	11
2019	34	2 066	331	8	9	7

En 2019, la chute de l'activité, observée 2 années consécutives, s'est stabilisée et pour la première fois depuis 2 ans, le nombre de sorties est inférieur aux admissions. Le nombre de sorties se répartit de la manière suivante :

- 2 orientations (internat éducatif et hospitalisation temps plein) ;
- Une fin de prise en charge ;
- 1 déménagement ;
- 3 arrêts de soins.

Il faut noter que, même si elles sont en recul (3 contre 6 l'an passé), le nombre de ruptures de soins reste la première cause de sortie de l'USIS. Dans 2 cas, les parents ont également fait rupture avec les services adresseurs. Nous attribuons ce fait à une clinique ou carence et psychopathologie parentale faisant souvent obstacle à l'adhésion aux soins. Parmi ces trois sorties contre avis médical, une a fait l'objet d'une note au juge pour un refus de soins.

Nous avons reçu 12 demandes en 2019, 2 n'ont pas été retenues (éloignement trop important et âge de l'enfant supérieur à 11 ans), pour la troisième les parents n'ont pas souhaité donner suite à la proposition d'orientation en hôpital de jour. Neuf enfants ont été admis, il s'agit d'un chiffre bien supérieur à la moyenne des autres années, l'équipe s'est fortement mobilisée. Ces admissions se répartissent de la manière suivante :

- 5 à l'unité du soir ;
- 4 dans les Petits Groupes Thérapeutiques sur le temps scolaire.

Nous observons en 2019 une baisse des demandes de prise en charge pour des enfants de moins de 6 ans. Cette tendance se confirme au premier trimestre 2020, sans que l'on puisse encore l'interpréter. Elle n'impacte pas encore la file active, qui est de 16 pour les Petits Groupes Thérapeutiques, 14 pour le soir et 4 pour le service de suite. Le total de 34 est stable par rapport à 2019, mais il faut s'attendre en 2020 à une inversion du rapport entre enfant pris en charge dans les Petits Groupes Thérapeutiques et ceux pris en charge à l'USIS du soir.

Deux diagnostics principaux se détachent, troubles mixtes des conduites et troubles émotionnels (22 soit 64,7%) et troubles envahissants du développement (12 soit 35,3%). Il faut leur ajouter de nombreux diagnostics associés qui reflètent la complexité de la psychopathologie des enfants accueillis à l'USIS.

△ **DIAGNOSTICS**

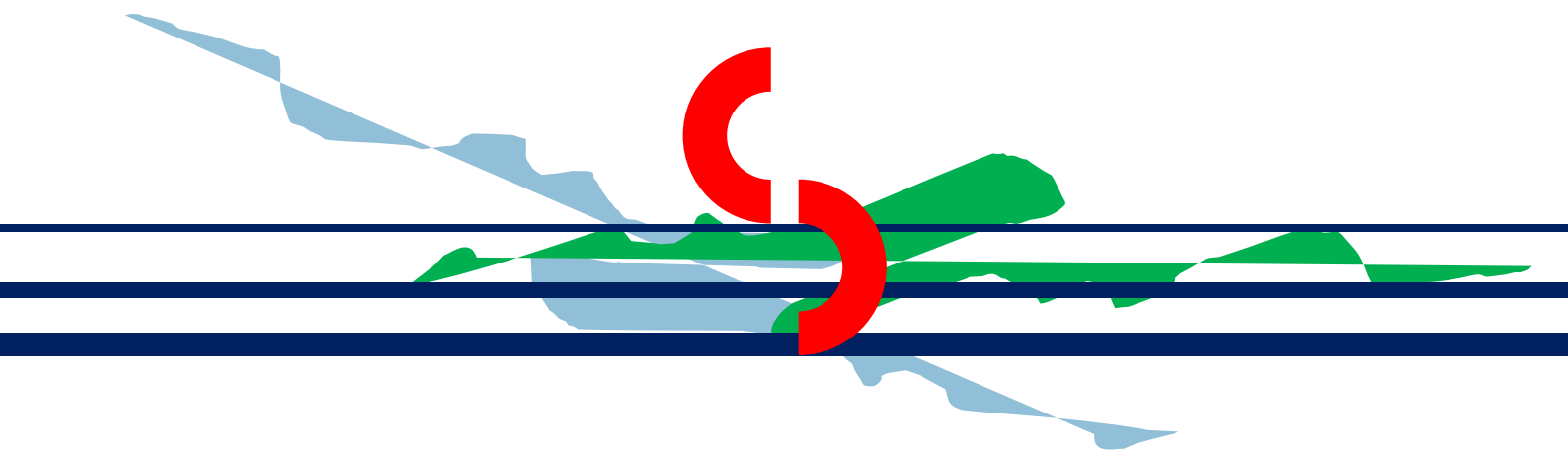
	2018		2019	
DIAGNOSTICS ASSOCIÉS	NOMBRE	% DE LA FILE ACTIVE	NOMBRE	% DE LA FILE ACTIVE
F700 RETARD MENTAL LÉGER	3	8,8	3	8,8
F801 TROUBLE DE L'ACQUISITION DU LANGAGE EXPRESSIF	3	8,8	1	2,9
F808 AUTRES TROUBLES DU DÉVELOPPEMENT DE LA PAROLE ET DU LANGAGE	1	2,9	1	2,9
F813 TROUBLE MIXTE DES ACQUISITIONS SCOLAIRES	13	38,2	6	17,6
F819 AUTRES TROUBLES DU DÉVELOPPEMENT DES ACQUISITIONS SCOLAIRES	3	8,8	13	38,2
F82 TROUBLE SPÉCIFIQUE DU DÉVELOPPEMENT SCOLAIRE	1	2,9	1	2,9
F901 TROUBLE HYPERKINÉTIQUE ET TROUBLE DES CONDUITES	11	32,4	4	11,8
F911 TROUBLE DES CONDUITES MAL SOCIALISÉ	8	23,5	3	8,8
AUTRES	2	6	2	6

PROJETS 2020



Après trois années d'intenses réflexions institutionnelles, de nombreuses idées nous ont donné envie de reprendre certains aspects de la vie de l'USIS comme :

- l'organisation des réunions de synthèses, les modalités d'admission et de sortie, le travail avec les parents et les écoles, nous continuerons pour cela à nous appuyer sur les espaces de supervision.
- l'aménagement des locaux en lien avec l'accueil des enfants. Pour cela, nous avons d'ores et déjà rencontré une architecte et engagé un travail de réflexion pluridisciplinaire pour penser une réorganisation des salles dédiées aux groupes.



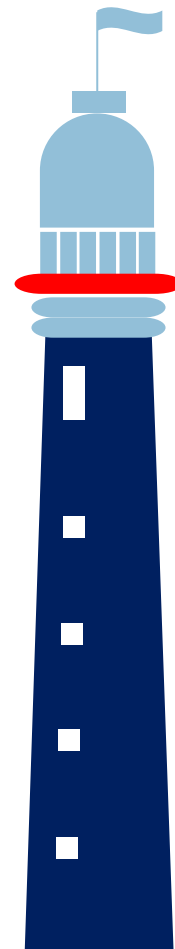
COFI CMP

68 rue des plantes - 75014 Paris

Tél. : 01 53 68 93 46

Courriel : coficmp@cerep-phymontin.org

Médecin directeur : Pierre LÉVY-SOUSSAN



*LE CENTRE, CONSULTATION FILIATIONS-CONSULTATION
MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE POUR L'ENFANT ET LA FAMILLE
EST DEVENU EN 2000 COFI-CMP, ASSOCIANT AINSI
LA CONSULTATION MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE ET
LA CONSULTATION FILIATIONS.*

La consultation COFI-CMP a déménagé au 1^{er} janvier 2019 sur le site Notre Dame de Bon Secours (NDBS) dans le 14^e arrondissement, dans des locaux tout à fait satisfaisants pour l'activité clinique pour l'enfant et la famille.

Ce déménagement s'est inscrit dans la poursuite de l'objectif de réduction du déficit budgétaire structurel du COFI-CMP. Dans ce nouveau cadre d'activité, une secrétaire médicale et administrative à mi-temps a débuté son travail au premier trimestre 2019, Maud Boyer.

L'année 2019 a été marquée par les suites du déménagement dans un autre arrondissement que le 15^e, ce qui a impliqué une diminution de la file active du secteur avec insertion progressive dans le nouveau tissu sectoriel du 14^e.

L'année a été consacrée à la connaissance par les autres acteurs du 14^e du COFI-CMP : opération portes ouvertes, visites des autres structures de l'arrondissement, contacts avec la mairie, avec les PMI, les écoles...

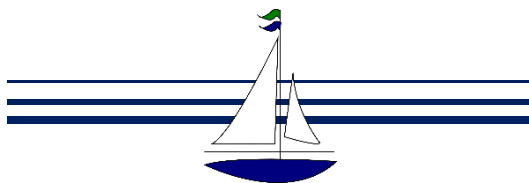
Le travail en lien avec les autres structures du Cerep-Phymontin permet de réaliser des consultations spécialisées concernant la filiation ou des bilans psychologiques lorsque nécessaire, en lien avec les consultants extérieurs au COFI-CMP.

De plus, un nouveau champ, plus étendu concernant la filiation, a été réfléchi pour accueillir aussi les problématiques familiales générées par les enfants issus d'Aide médicale à la procréation, en concertation avec les CECOS, les maternités, et les CMP.

La pérennisation de la consultation au sein du site NDBS est encore incertaine, en raison des projets de rachat et de nouveaux projets immobiliers non encore finalisés ou effectifs. Le contrat actuel a été signé jusqu'à fin 2020, avec les propriétaires actuels du site NDBS qui devraient faire une nouvelle proposition locative par la suite.

Les interventions extérieures ont été marquées par l'implication du COFI-CMP au sein des instances législatives et éthiques concernant les propositions de lois concernant la révision des lois bioéthiques.

TEMPS FORTS 2019



- Déménagement du COFI-CMP dans le 14^e arrondissement en décembre 2018, pour redébuter l'activité au plus vite début janvier 2019.
- En janvier 2019, une nouvelle secrétaire médicale et administrative a commencé à travailler à mi-temps sur la structure à NDBS.
- Concernant l'activité clinique, on note une baisse de 7 % du nombre total des actes (747 contre 807 en 2018) en raison de la baisse massive de la file active depuis juin 2018 en raison du déménagement, de la perte d'une partie de la file active du 15^e arrondissement et du début d'insertion dans le 14^e arrondissement en 2019.
- Cette faible baisse malgré la perte de la file active du 15^e, est le reflet du travail de réseau attestant du début d'implantation dans le 14^e, ainsi que la poursuite du travail avec certaines familles du 15^e et sur la Filiation pour toutes les familles non sectorisées.
- Pour les suites d'adoption, on note une nette augmentation de l'activité adoption au sein du COFI-CMP, témoignant de l'effort poursuivi de la mobilisation de l'équipe, des activités de colloques, de contacts avec les OAA et les partenaires dans le monde de l'adoption.

BILAN DE L'ACTIVITÉ 2019

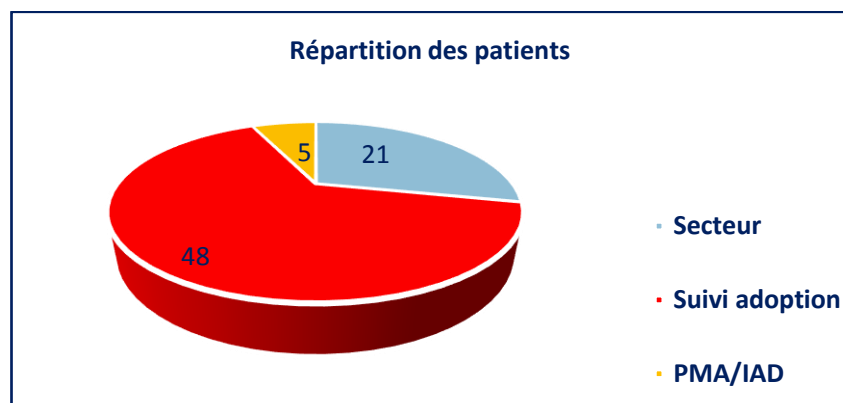


△ ANALYSE DE LA FILE ACTIVE 2019

En 2019, la file active a évolué :

- **Nombre de nouveaux dossiers ouverts pendant l'année : 25**
- **Nombre d'actes sur la période : 747**
- **Nombre de familles/patients : 72**

Le nombre de dossiers ouverts est comparable à celui de l'année 2018, malgré la nouvelle arrivée dans l'arrondissement.



Concernant l'activité clinique, l'activité secteur est d'environ 30 % et l'activité Filiation de 70 %. On note une baisse seulement de 7 % du nombre total des actes par rapport à 2018, ce qui reflète à la fois :

- L'absence de suivi de beaucoup de familles du 15^e.
- L'importance du travail de réseau effectué par la rencontre active des partenaires du 14^e arrondissement.
- La relance de l'activité filiation spécialisée.

De plus cette activité ne tient pas compte :

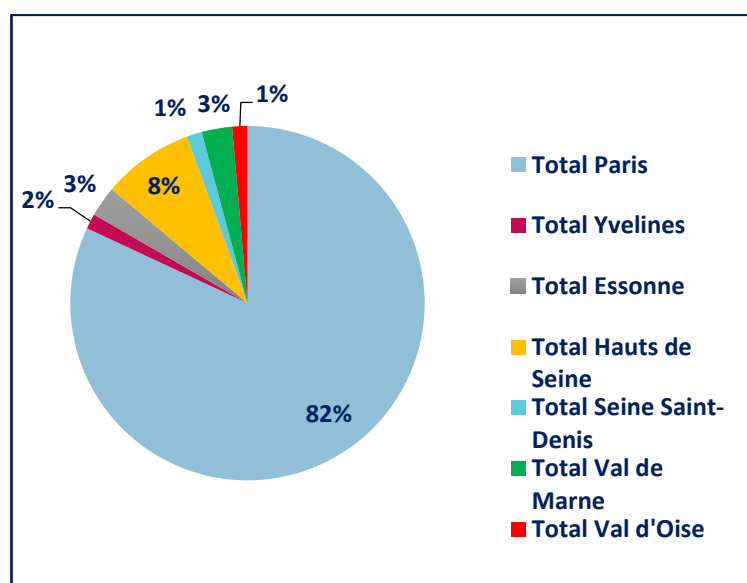
- des actes non réalisés par absence de l'enfant ou de la famille sans remplacement possible car non prévenu à temps (plus de 250 consultations non venues, non prévenues) ;
- des actes pour une famille entière reçue en consultation thérapeutique : un acte pour 3 personnes reçues sur un temps plus long ;
- des matinées ou des après-midi en milieu scolaire pour les équipes éducatives, les rencontres à l'extérieur ;
- du temps passé pour une consultation plus longue, complexe ;
- du temps passé par le médecin directeur à l'extérieur pour émailler, consolider le réseau et dans des interventions, colloques dans le champ de la parentalité et de l'adoption (moins d'actes médicaux) ;
- du temps passé pour un bilan psychologique qui dépasse largement le temps d'un acte ;
- du temps des contacts téléphoniques auprès des correspondants, dans les écoles, auprès des AEMO, de la MDPH.

L'âge moyen des enfants est de 11 ans, avec une prédominance de garçons.

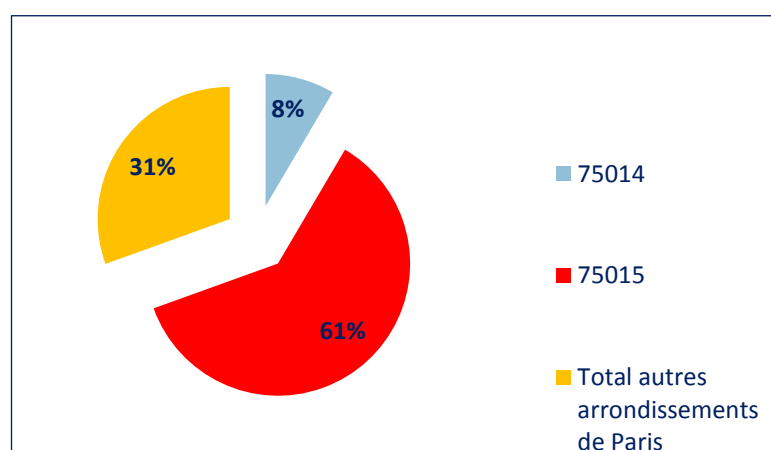
Les problématiques rencontrées sont les problématiques comportementales et relationnelles avec les parents, ce qui inscrit bien la consultation dans les problématiques familiales :

- F848 Troubles envahissants du développement
- F412 Troubles anxieux et dépression mixte
- F510 Insomnies et troubles du sommeil
- F988 Troubles précoces du comportement et troubles émotionnelles, enfance et adolescence
- F432 Troubles de l'adaptation
- F913 Troubles oppositionnels, avec provocation et des conduites et troubles mixtes des conduites et troubles émotionnels.
- F941 Troubles réactionnels et de l'attachement de l'enfance et avec désinhibition

△ RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DE LA FILE ACTIVE EN ÎLE-DE-FRANCE



△ RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DE LA FILE ACTIVE DE PARIS INTRA-MUROS



Concernant l'activité des suites d'adoption, l'augmentation signalée de la proportion de dossiers reflète l'augmentation globale de l'activité adoption conformément à la relance du réseau d'adoption auprès des professionnels et des associations. Cette augmentation s'est effectuée malgré la disparition de l'activité « agrément d'adoption » (suppression du hors tutelle), qui fournissait une grande part de la file active des suites d'adoption.

Les familles viennent des départements 77-78-91-92-93-94-95, de Paris et du reste de la France. Ces familles nous sont adressées en grande partie par les professionnels travaillant autour de l'adoption (Conseils généraux, DASS, ASE, associations d'adoption, EFA, Médecin du monde...).

Ces chiffres confirment tout à fait l'orientation de la consultation filiations que nous développons.

Cette constatation justifie le besoin de ce type de consultation pour les problèmes de filiations.

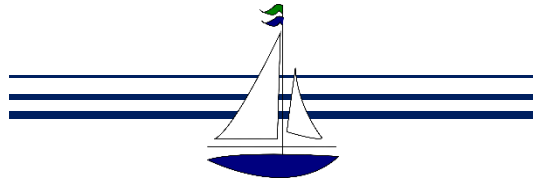
Au sein de la file active « adoption » nous avons le démarrage d'une file active « suite AMP » qui reflète déjà l'orientation initialisée en 2019.

Depuis la création du COFI-CMP, sous l'impulsion du Pr Soulé, les activités extérieures ont toujours été réalisées afin qu'une visibilité de la consultation dans sa spécificité dans le champ filiatif soit effective. Les interventions extérieures ont permis de mettre en place une politique d'information, de communication, d'orientation afin de faire venir au COFI-CMP les personnes relevant des problèmes de filiation et de parentalité.

Depuis le déménagement sur le site NDBS, cette activité extérieure s'est poursuivie à la fois sur le temps du COFI-CMP et sur le temps personnel des intervenants du COFI-CMP, en particulier du médecin directeur.

L'année 2019 a été marquée par la révision des lois bioéthiques et de l'intervention du médecin directeur au sein de l'Assemblée nationale, du conseil d'État, auprès de l'ENM, du Sénat et auprès du secrétaire d'État à la protection de l'enfance ainsi que dans les médias.

PROJETS 2020



Le déficit structurel de la consultation depuis 17 ans a été pris en charge et en compte par l'ensemble des structures Cerep-Phymmentin à partir de 2016 avec un plan global de redressement qui se poursuit à ce jour.

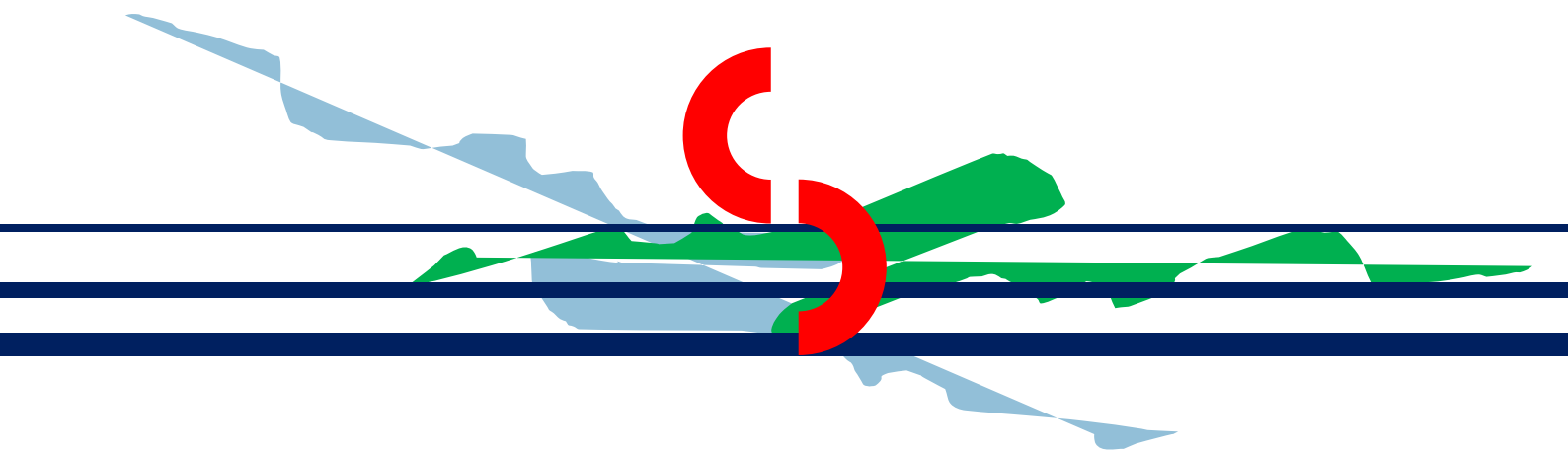
Le déménagement fin 2018 du COFI-CMP au sein de l'espace NDBS correspond ainsi au budget locatif du COFI-CMP.

Le COFI-CMP n'a pas été rattaché à une autre structure de consultation, mais au siège, concernant son fonctionnement administratif.

Le changement d'arrondissement et l'arrêt des activités hors tutelle dans le champ de la protection de l'enfance ainsi que la nécessité d'inscrire le COFI-CMP dans des projets innovateurs nous ont fait imaginer plusieurs possibilités quant à l'avenir que nous développons :

- Le développement d'un réseau de « consultations de proximité » pour le 14^e, sur le même modèle que ce qui avait été fait pour la consultation dans le 14^e puis le 15^e, à deux reprises : rencontre avec les acteurs de la santé du 14^e, directrices d'école, crèches, PMI...
- La poursuite de l'activité « Filiations » dans le champ de l'adoption nationale et internationale ;
- L'extension de l'activité « Filiations » dans le champ de l'Aide Médicale à la Procréation à la fois pour des consultations avant et après l'arrivée de l'enfant : développement du réseau maternité, PMI, CAMPS, réseau petite enfance, Centre Alfred Binet, CECOS ;
- Le travail sur la parentalité empêchée, difficile d'accès : endométriose, infertilité d'origine psychique ou somatique. Ce qui suppose un réseau avec les centres d'infertilité, CECOS et les consultations hospitalières et les cabinets de gynécologie ;
- La collaboration avec les autres unités de Cerep-Phymmentin pour les bilans psychologiques que nous pourrions réaliser, ainsi que sous forme de consultations dans le champ de la parentalité adoptive ou procréatique dans une intervention spécifique et complémentaire à leur approche ;
- L'accueil de stagiaires psychologues, en partage avec d'autres établissements de Cerep-Phymmentin pour anticiper les vacances à venir de postes de psychologues.





CMPP DENISE WEILL

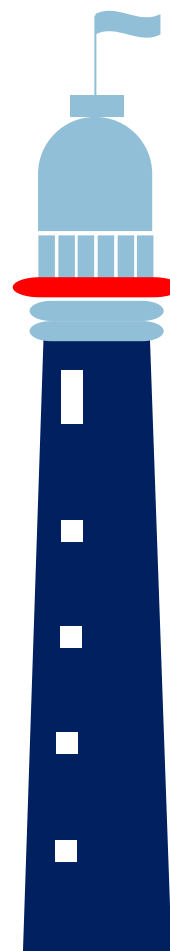
25, rue d'Alsace - 75010 Paris

Tél. : 01 48 24 76 14

Courriel : cmpp@cerep-phymontin.org

Médecin directeur : Marie CARTIER

Directeur adjoint : Nicolas RAMBOURG



*LIEU DE CONSULTATIONS, DE DIAGNOSTICS ET DE SOINS,
LE CENTRE MÉDICO-PSYCHO-PÉDAGOGIQUE REÇOIT DES
ENFANTS, DES ADOLESCENTS ET DE JEUNES ADULTES, DE 2
À 24 ANS, PRÉSENTANT DES DIFFICULTÉS
PSYCHOLOGIQUES ET D'APPRENTISSAGE. LE CMPP
ASSURE DES PRISES EN CHARGE ADAPTÉES ET IMPLIQUE LES
PARENTS DANS LE SUIVI PROPOSÉ.*

Cette année aura été marquée par le déménagement du CMPP.

Depuis sa création dans les années 60, le CMPP était localisé dans le quartier de la rue du Faubourg Poissonnière. Depuis la rentrée 2019, il est installé rue d'Alsace dans le 10^e arrondissement. Après plusieurs années de recherche, nous sommes satisfaits que nos nouveaux locaux soient situés à proximité des anciens, permettant d'assurer une continuité pour les familles et de conserver les liens avec nos partenaires. Les familles ont suivi à quelques exceptions près.

Ce changement a quand même eu un impact sur notre activité. Nous avons fermé quelques jours pour permettre le déménagement. Par leur participation active cette période a aussi permis d'impliquer toute l'équipe dans ce changement.

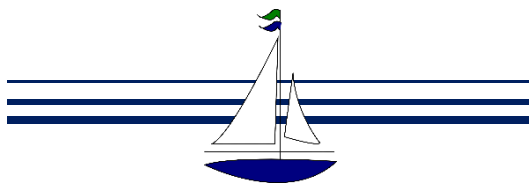
L'ensemble des professionnels a su rapidement s'adapter et s'approprier les nouveaux lieux.

La fin de l'année marquée par les grèves contre la réforme des retraites nous a également impactés, d'une part par la présence de manifestations à proximité mais aussi par les absences de patients ou de professionnels. Les deux dernières semaines de décembre ont été particulièrement perturbées.

Pour conclure je dirais que les changements sont propices à la nouveauté.

La topographie des locaux permet une bonne communication et dynamique dans l'équipe. Nous sommes aussi sollicités par de nouveaux partenaires. L'inauguration de nos locaux a permis d'en rencontrer certains. Nous avons par ailleurs été bien accueillis par les élus de la mairie du 10^e qui font leur possible pour faciliter notre installation dans le quartier.

TEMPS FORTS 2019



△ PROJET IMMOBILIER

Après six années de recherche intensive, des locaux adaptés à notre activité et aux normes réglementaires ont été trouvés. Occupé précédemment par une agence d'architectes, ce nouvel espace a nécessité des travaux qui ont permis de réaménager les bureaux pour nos besoins.

Pour donner une idée de la temporalité de ce projet il est nécessaire de rappeler quelques dates :

En 2012, l'ARS représentée par madame Laure Le Coat a été à l'initiative de la proposition d'acheter nos locaux afin de pallier les aléas des loyers parisiens et stabiliser notre budget. Les recherches ont commencé rapidement mais se sont heurtées aux difficultés du marché immobilier : rareté des offres, espaces inappropriés, normes pour l'accueil du public ou PMR non réglementaires.

Finalement après six années de recherche, un compromis de vente est signé le 10 juillet 2018 pour des locaux situés au 25 rue d'Alsace dans la 10^e arrondissement. Après les démarches administratives nécessaires et l'autorisation de nos tutelles, la vente est signée le 4 mars 2019. S'enchaîne alors une période de travaux. Le déménagement a lieu au mois de juillet 2019 avant même la finalisation du chantier qui se terminera courant octobre mais n'empêchera pas l'ouverture du CMPP début septembre.

Malgré une surface réduite de 50 m² et un nombre diminué de bureaux, sept au lieu de neuf, ces nouveaux locaux ont été bien accueillis et chacun a pu y trouver ses marques.

Les bureaux restent partagés et moins nombreux, difficulté supplémentaire pour organiser les emplois du temps. Les recrutements récents nous ont confrontés à cette nouvelle contrainte.

Du côté des patients le changement a été bien reçu dans l'ensemble. Les familles ont suivi, ont apprécié d'être reçues dans des locaux rénovés. La proximité géographique a, entre autres, permis une continuité des soins mais également de maintenir nos liens avec nos partenaires.

Certaines familles nous ont fait part de nuisances (toujours actuelles) dans la rue d'Alsace et de craintes d'envoyer leurs enfants sans surveillance. Conscients de ce problème autant pour les familles que pour les professionnels nous avons pris contact avec les services municipaux concernés afin de chercher des solutions. Nous sommes aussi en lien avec les services de l'urbanisme afin de permettre certains aménagements pour mieux sécuriser l'entrée du CMPP.

Nous avons été bien accueillis par les élus du quartier qui ont su nous faire part de leur intérêt que s'installe dans le 10^e un établissement comme le nôtre.

Pour ancrer ce changement, une inauguration a eu lieu le 13 janvier 2020.

△ MOUVEMENTS DU PERSONNEL

Des mouvements du personnel ont eu lieu cette année. Nous avons recruté un psychologue au mois de février 2019. Une psychomotricienne est partie au mois de juin souhaitant s'impliquer davantage dans ses fonctions d'enseignement et de recherche ; une deuxième psychomotricienne est partie à la retraite fin décembre. Une orthophoniste a également mis fin à son contrat après avoir trouvé un emploi à plein temps plutôt qu'à temps partiel. Enfin une pédopsychiatre est partie en congé maternité au mois d'octobre 2019.

Malgré une anticipation, les recrutements restent difficiles concernant les médecins et les orthophonistes. Le poste de médecin a été remplacé à partir de janvier 2020 mais le poste d'orthophonie est toujours vacant.

Ces mouvements ont eu un retentissement sur l'activité, chaque poste vacant provoquant une diminution des actes en **conséquence**.

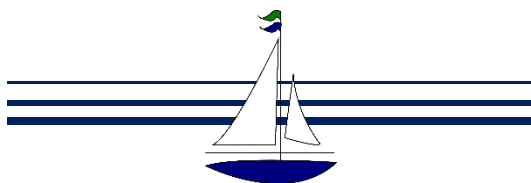
△ GRÈVE

La grève pour la réforme des retraites qui a débuté au mois de décembre a eu un fort impact sur l'absentéisme des patients provoquant une baisse de presque la moitié de nos actes du mois.

L'ensemble des professionnels s'est mobilisé, parfois au prix de temps de trajets beaucoup plus longs pour assurer le mieux possible la continuité des soins.

Nous avons également été contraints de fermer le CMPP le jeudi 5 décembre, pour des raisons de sécurité en lien avec des manifestations au départ de la gare de l'Est.

BILAN DE L'ACTIVITÉ 2019



Au cours de l'année 2019, 5 202 actes ont été réalisés pour une file active de 298 patients.

Ce nombre d'actes est inférieur à l'activité des années précédentes pour plusieurs raisons :

- Des mouvements du personnel, avec le départ d'une psychomotricienne en juin, d'une orthophoniste en octobre, et le congé maternité d'un médecin à partir d'octobre. Ces absences correspondent à environ 300 actes non effectués.
- Par ailleurs, l'organisation du déménagement nous a contraints à suspendre notre activité la première semaine de juillet. À ces raisons, s'ajoute la période de grève des transports du mois de décembre qui a occasionné un absentéisme des patients d'environ 50 %. Nous avons également dû par mesure de sécurité pour les patients, fermer l'établissement une journée du fait d'une importante manifestation dans le secteur du CMPP. Enfin 2 collègues ont suivi une formation professionnelle sur leur temps de travail (18 jours dans l'année).

Concernant notre file active, contrairement à nos inquiétudes, nous avons pu constater que presque tous nos patients nous avaient suivis à notre nouvelle adresse permettant une continuité des soins, reflet de leur engagement auprès de notre établissement.

● Activité pour l'ensemble des enfants de la file active sur la totalité de l'année

1 - NOMBRE D'ENFANTS DE LA FILE ACTIVE ET MOBILITÉ	Nombre	Taux/file active
Nombre total d'enfants de la file active	298	100 %
<i>dont nombre d'enfants reçus pour la 1^{re} fois</i>	75	25,2 %
Nombre total d'enfants sortis dans l'année	23	7,7 %
- <i>dont nombre d'enfants sortis pendant ou après un diagnostic</i>	1	0,03 %
- <i>dont nombre d'enfants sortis pendant ou après une période de traitement</i>	21	7 %
2 - NOMBRE D'ENFANTS DE LA FILE ACTIVE QUI ONT BÉNÉFICIÉ AU MOINS UNE FOIS DES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT SUIVANTES AU COURS DE L'ANNÉE 2019 (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES PAR ENFANT)	Nombre	Taux/file active
Nombre d'enfants ayant bénéficié d'un diagnostic	118	39,6 %
Nombre d'enfants ayant bénéficié d'un traitement	228	76,5 %
Nombre d'enfants ayant bénéficié de soins complémentaires hors CMPP financés par le CMPP	0	0,0 %
Nombre d'enfants ayant bénéficié de soins complémentaires hors CMPP non financés par le CMPP	0	0,0%
3 - NOMBRE TOTAL D'ENFANTS DE LA FILE ACTIVE AYANT BÉNÉFICIÉ D'AU MOINS UNE SYNTHÈSE EFFECTUÉE DANS L'ANNÉE	Nombre	Taux/file active
Nombre total d'enfants ayant bénéficié d'au moins une synthèse	128	43 %
Nombre total de synthèses individuelles effectuées	187	63 %

Comme chaque année, notre activité clinique s'articule autour de différentes réunions de synthèse, axe central de notre fonctionnement institutionnel.

Les temps d'élaboration à plusieurs font partie intégrante de la prise en charge du patient. Ils peuvent se dérouler entre différents intervenants auprès de l'enfant, mais également auprès d'autres collègues dont l'écoute distanciée apporte un éclairage indispensable.

La réunion de synthèse est aussi l'occasion de la confrontation des différents avis cliniques. Il s'agit d'approcher la singularité de la problématique du patient afin d'ajuster au mieux l'aide proposée et tendre vers une prise en charge qui soit véritablement du « sur-mesure » pour le patient et sa famille.

Le nombre de cliniciens et les compétences multiples de chaque professionnel du CMPP nous permettent de proposer une offre de soins riche et variée, adaptée à chaque situation.

Pour l'année 2019, nous avons organisé :

- 31 réunions de synthèse avec toute l'équipe ;
- 11 réunions réunissant les consultants et les psychothérapeutes ;
- 9 réunions réunissant les consultants et les rééducateurs ;
- 7 réunions réunissant les consultants ;
- 3 réunions réunissant les psychothérapeutes.

L'ensemble de ces réunions ont permis d'évoquer plus de 187 situations. Des réunions spécifiques sont également organisées autour de thématiques précises : le fonctionnement institutionnel, les bilans, les groupes, le psychodrame, le suivi des stagiaires ainsi que des temps de formation dont un a été consacré cette année à la thématique du transsexualisme abordé avec l'ensemble de l'équipe.

En complément de ces réunions de synthèses, de nombreuses « mini synthèses » informelles ont lieu entre les professionnels ou partenaires concernés par le suivi d'un enfant. Ces temps-là ne sont pas comptabilisés. Mais ils nous permettent de réévaluer le projet de tous les enfants accueillis au CMPP une fois dans l'année.

● Nombre d'enfants entrés dans l'année, selon le délai entre la demande de rendez-vous et le 1^{er} rendez-vous

	NOMBRE D'ENFANTS SELON L'ATTENTE ENTRE LA DEMANDE DE RDV ET LE 1^{ER} RDV	POURCENTAGE
Moins de 15 jours	8	11 %
Entre 15 jours et moins d'un 1 mois	10	13 %
Entre 1 mois et moins de 3 mois	31	41 %
Entre 3 mois et moins de 6 mois	17	23 %
Entre 6 mois et moins de 12 mois	6	8 %
12 mois ou plus	3	4 %

En 2019, nous avons pu accueillir 61 nouveaux patients sur 134 nouvelles demandes. Nous souhaitons recevoir les patients dans les 3 mois suivant le premier appel téléphonique, ce qui a été possible pour environ deux tiers des demandes. Mais l'absence d'un médecin consultant pour un congé maternité n'a pas permis d'accueillir autant de nouveaux patients que l'année précédente.

Au début de la prise en charge, la plupart des familles sont reçues de façon rapprochée ; nous ne pouvons donc pas toujours « absorber » l’afflux des premières demandes ; il faut noter ici que nous sommes parfois amenés à répondre à un déficit de place d’autres territoires ; nous sommes vigilants à réorienter des patients pour mener à bien notre mission pour l’accueil des familles parisiennes. Par ailleurs, concernant la clinique, des trajets trop longs viennent souvent empêcher un suivi régulier. Il arrive parfois que des situations urgentes nous amènent à rencontrer des familles domiciliées en dehors de Paris.

● La répartition par âge et par sexe des enfants et des adolescents

TRANCHE D'ÂGE	GARÇONS	FILLES	TOUS	%
0 à 3 ans inclus	-	-	-	-
4 à 5 ans inclus	12	6	18	6
6 à 10 ans inclus	57	37	94	31,6
11+ à 15 ans inclus	77	48	125	41
16+ à 17 ans inclus	17	15	32	10,7
18 à 20 ans inclus	10	13	23	7,7
21 ans et plus	4	2	6	2
Totaux	177	121	298	100

La répartition par âge et par sexe est sensiblement la même que l’année précédente et concerne essentiellement des enfants en période de latence et des adolescents.

Cette année, nous n’avons pas reçu d’enfant entre 2 et 3 ans, probablement pour les mêmes raisons constatées les années précédentes :

- L’agrément démarre à l’âge de 2 ans.
- Un territoire bien équipé de structures « Petite Enfance ».

● Origine géographique des familles

PARIS			ÎLE-DE-FRANCE		
PAR ARRONDISSEMENTS	EN NOMBRE	EN %	PAR DÉPARTEMENTS	EN NOMBRE	EN %
1 ^{er}	1	0,3	77	1	0,3
2 ^e	8	2,7	78	-	-
3 ^e	5	1,7	91	-	-
4 ^e	1	0,3	92	1	0,3
5 ^e	-	-	93	23	7,7
6 ^e	-	-	94	5	1,7
7 ^e	-	-	95	7	2,3
8 ^e	3	1	PROVINCE		
9 ^e	49	16,4	60	1	0,3
10 ^e	99	33,2			
11 ^e	13	4,3			
12 ^e	9	3			
13 ^e	3	1			
14 ^e	3	1			
15 ^e	4	1,3			
16 ^e	1	0,3			
17 ^e	1	0,3			
18 ^e	19	6,4			
19 ^e	26	8,7			
20 ^e	15	5			
Totaux	260	86,9		38	12,6

Les familles reçues restent domiciliées majoritairement à proximité géographique du CMPP, pour l'essentiel dans les 9^e et 10^e arrondissements. Notre nouvelle adresse dans le 10^e laisse penser que cette répartition pourrait évoluer dans l'avenir.

● Les correspondants

ORIGINE DE LA DEMANDE	EN NOMBRE	EN %
HDJ/HOPITAUX/PMI	6	2
EDUCATION NATIONALE, MDPH	76	25,5
ACCES DIRECT (<i>famille suivie, même fratrie et connaissances</i>)	82	27,5
REPRISE DE CONTACT	20	6,7
MEDECINS & PARAMEDICAUX LIBERAUX	36	12,1
ETABLISSEMENTS & SERVICES MEDICO-SOCIAUX	14	4,7
SERVICES SOCIAUX (ASE...)	2	0,7
EQUIPE DU CEREP	30	10,1
PRESSE/INTERNET	17	5,7
NON RENSEIGNE	15	5
TOTAUX	298	100

Les orientations vers le CMPP viennent essentiellement de l'Éducation nationale et du « bouche-à-oreille ». Suivent les médecins et les acteurs paramédicaux exerçant en libéral.

Nous notons également que fréquemment des patients antérieurement suivis reprennent contact avec le CMPP. Ces demandes, grâce à la confiance établie avec le CMPP, interviennent le plus souvent lors de nouvelles étapes de vie et donnent lieu à une réactualisation de la prise en charge. Nous constatons d'années en années une stabilité et une confiance dans les relations avec nos partenaires.

△ ÉVOLUTION DE LA PRISE EN CHARGE, SOIN ET ORGANISATION

● Types d'actes réalisés

TYPE D'ACTES	2017	2018	2019
Consultation de dépistage	110	99	65
Consultation de guidance	847	996	908
Bilan psychologique	104	71	70
Bilan orthophonique	60	60	30
Bilan psychomoteur	51	65	38
Thérapie individuelle	1 680	1 743	1 629
Thérapie de groupe	747	819	674
Rééducation orthophonique	1 000	924	736
Psychopédagogie	268	264	223
Rééducation psychomotrice	491	424	436
Reprise de contact	15	17	11
Fin de bilan	39	31	17
Rééducation de groupe	-	36	71
Bilan d'observation	4	-	-
Réunion d'école	10	7	8
Réunion structure/foyer	3	7	5
Psychodrame	246	275	281
Total des actes réalisés	5 675	5 838	5 202

À nouveau, ce tableau montre que l'absence de certains professionnels impacte le nombre d'actes en particulier pour la rééducation orthophonique, les bilans psychomoteurs et les premiers rendez-vous de dépistage.

● Profil médico-sociaux des enfants

FACTEURS ORGANIQUES		
CATÉGORIE	NOMBRE	%
Aucun	136	45,6
Facteurs anténataux d'origine maternelle	3	1
Facteurs périnataux	5	1,7
Atteintes cérébrales postnatales	-	-
Maladies génétiques ou congénitales	1	0,3
Infirmités et affections somatiques invalidantes	1	0,3
Convulsions et épilepsies	-	-
Antécédents de maladies somatiques	4	1,3
Autres	3	1
Pas de réponse possible/défaut d'information	7	2,3
Total	160	53,5

DIAGNOSTICS		
CATÉGORIE	NOMBRE	%
TED, schizophrénie, troubles psychotiques	9	3
Troubles névrotiques	65	21,8
Pathologies limites	28	9,4
Troubles réactionnels	7	2,3
Déficiences mentales	1	0,3
Troubles du développement et des fonctions instrumentales	36	12,1
Trouble des conduites et du comportement	13	4,3
Troubles à expression somatique	-	-
Anxiété, phobie, compulsion, conversion	14	4,7
Aucun de ces troubles	2	0,7
Total	175	58,7

FACTEURS ET CONDITIONS D'ENVIRONNEMENT		
CATÉGORIE	NOMBRE	%
Aucun	30	10,1
Troubles mentaux/Perturbations psychologiques dans la famille	28	9,4
Carences affectives, éducatives, sociales, culturelles	21	7
Maltraitance et négligences graves	-	-
Rupture des liens affectifs	10	3,4
Contexte socio-familial particulier	48	16,1
Autres	23	7,7
Pas de réponse possible/Défaut d'information	138	46,3
Total	298	100

D'années en années, nous améliorons le recueil des données statistiques concernant le profil des patients. Le tableau des chiffres de diagnostic est à lire avec réserve puisqu'il ne concerne encore qu'une partie de notre file active.

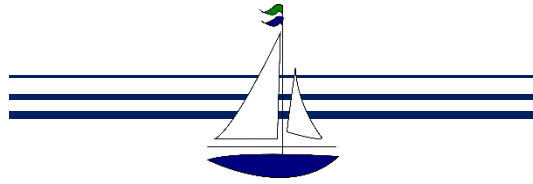
● Travail social, travail de liaison

	2018	2019
Réunions scolaires au CMPP/an	15	10
Équipes éducatives dans les établissements scolaires/an	10	7
Nombre de réunions PPS (Projet Personnalisé de Scolarisation)/an	30	35
Rendez-vous avec les familles/an	36	33
Réunions avec l'ASE et les Maisons d'enfants + synthèses professionnelles/an	2	7
Nombre de dossiers faits pour une reconnaissance de handicap/an	20	18
Nombre de dossiers d'orientation en institutions spécialisées/an	1	0
Nombre de visites d'institutions spécialisées/an	1	1
Réunions de coordination avec les services sociaux de CMPP et d'établissements spécialisés (8 par an)	1	0

Confrontée à des situations complexes, en particulier pour des adolescents, l'intervention de l'assistance sociale auprès des familles met en avant, une nouvelle fois, le travail de lien nécessaire avec nos partenaires. Véritable interface entre les différents professionnels du CMPP et les partenaires extérieurs, l'assistance sociale permet les échanges indispensables à la coordination des soins.

Le poste d'assistante sociale, à mi-temps actuellement, n'est toujours pas suffisant pour répondre à ces nombreuses situations, par manque de temps certaines missions ne peuvent pas être honorées comme par exemple, les visites d'établissement, les temps de coordination entre services sociaux ainsi que des temps de formation.

PROJETS 2020



△ POURSUITE DE L'AMÉNAGEMENT DES LOCAUX

Nous avons déménagé début juillet. Nous avons anticipé au maximum l'aménagement des locaux. Dans une deuxième phase nous prévoyons d'améliorer cet aménagement par des travaux de menuiserie, d'amélioration de l'acoustique des grands bureaux, d'achats de nouveaux mobiliers, stores, etc...

△ GROUPE DE PARENTS

Un groupe thérapeutique d'enfants d'âge de maternelle fonctionne depuis plusieurs années. Pendant le temps du groupe d'enfants, nous souhaitons pouvoir proposer un groupe aux parents qui accompagnent leurs enfants. En effet nous avons fait le constat d'un désir d'échanges des parents entre eux. Ces échanges pourraient être médiatisés par un ou plusieurs professionnels dans le but d'apporter une aide supplémentaire aux parents concernés.

△ FORMATION

Une formation en interne est prévue au mois de mars 2019 sur le thème des jeux vidéo chez les adolescents, sujet concernant de nombreux patients.

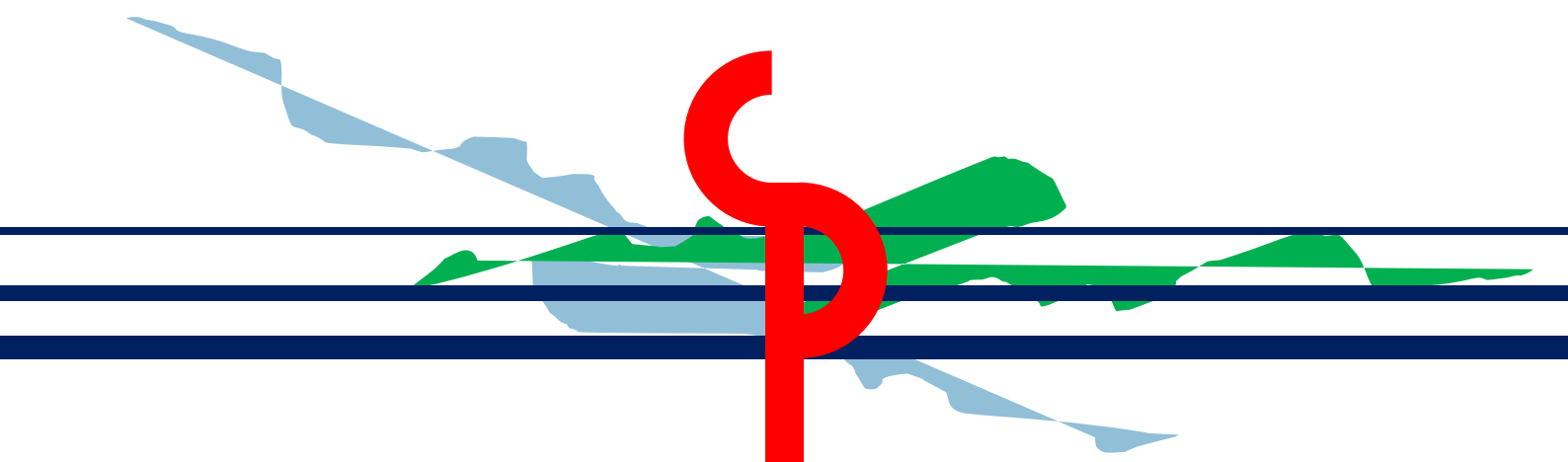
La formation en externe de deux thérapeutes à la thérapie familiale, commencée au début de l'année 2019, se poursuivra en 2020 avec pour objectif d'améliorer encore nos outils thérapeutiques et d'étoffer l'offre de soins du CMPP.

△ PROJET DE RECHERCHE

Ce projet a pour objectif l'évaluation de l'effet thérapeutique individuel des thérapies de groupe. Il mobilise le groupe des psychologues sur quelques réunions par an.

△ NOUVEAU LOGICIEL

En 2015, nous avons changé de logiciel « métier » ; ce logiciel est devenu obsolète et notre éditeur nous propose une nouvelle version qui devrait nous permettre d'améliorer le suivi quantitatif de notre file active et de mieux rendre compte de toute notre activité.



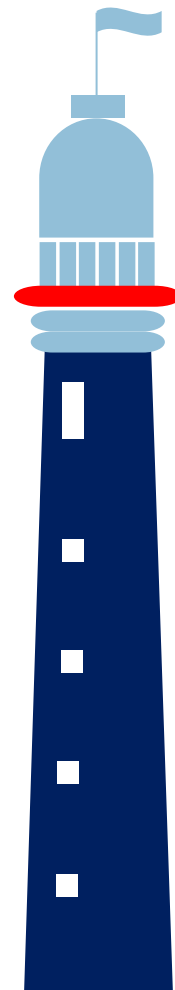
CMPP SAINT-MICHEL

6 allée Joseph Recamier - 75015 Paris

Tél. : 01 45 30 03 06

Courriel : cmpp.saintmichel@cerep-phymontin.org

Médecin directeur : Philippe METELLO

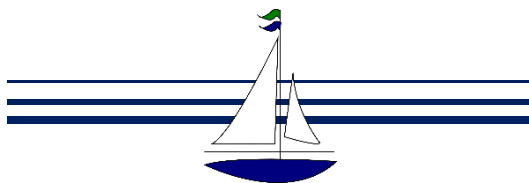


*LIEU DE CONSULTATIONS, DE DIAGNOSTICS ET DE SOINS,
LE CENTRE MÉDICO-PSYCHO-PÉDAGOGIQUE SAINT-
MICHEL REÇOIT DES ENFANTS, DES ADOLESCENTS ET DE
JEUNES ADULTES, DE 0 À 20 ANS, EN TRAITEMENT
PSYCHOLOGIQUE ET/OU INSTRUMENTAL. LE CMPP
ASSURE DES PRISES EN CHARGE ADAPTÉES ET IMPLIQUE LES
PARENTS DANS LE SUIVI PROPOSÉ.*

L'année 2019 aura été une année de relative stabilité quant aux chiffres, file active, et nombre d'actes. La tendance qui se dessinait depuis quelques années se confirme. Nous observons, parmi les familles accueillies au CMPP Saint-Michel, des intrications chaque fois plus complexes entre psychopathologie, troubles des apprentissages et difficultés sociales. En témoigne le nombre de réunions organisées en 2019 où la part, toujours croissante, du travail de l'assistante sociale (toujours non comptabilisé dans les actes). Les diagnostics sont eux aussi le reflet de la complexité des pathologies que présentent les enfants, mais aussi pointent, par leur diversité, la dimension généraliste du CMPP.

Ce fonctionnement au carrefour de la prévention, du dépistage, du diagnostic et du soin ne peut exister que parce que le CMPP renforce chaque année plus des partenariats : en premier lieu avec les écoles qui restent la première source d'adresse, mais aussi avec les associations de protection de l'enfance (en particulier l'association Olga Spitzer et le centre Émile Zola) ; les structures médico-sociales (en particulier l'ITEP et le SESSAD l'Éveil) ; les structures de soins (service de psychopathologie de l'enfant et de l'adolescent de Necker, CMP adulte et infanto-juvénile de l'arrondissement, hôpitaux de jour de l'association Cerep-Phymentin, hôpital de jour de la Grange Batelière...) ; enfin les rencontres trimestrielles avec la PMI des Périchaux.

TEMPS FORTS 2019



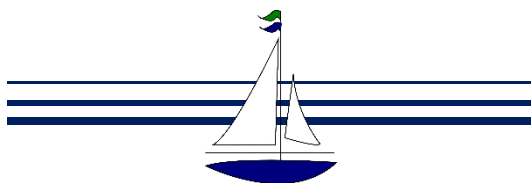
Du côté de l'équipe une embauche, le Dr Rondeau pédopsychiatre consultante est arrivée en mars 2019. Le poste, vacant depuis un an, avait entraîné en 2018 une baisse relative du nombre d'actes.

La psychomotricienne, Mme Champain, en congé maternité, puis en congé parental, a repris le travail en septembre 2019 à 80 %. Elle reprendra son activité à 100 % en avril 2020. M. Manec, qui l'avait remplacée jusque-là, a accepté de poursuivre son activité sur les 20 % de temps laissé, ce qui a permis de maintenir l'offre de soin en psychomotricité.

Il faut souligner qu'il n'y a pas eu, comme en 2018, de longs arrêts maladie dans l'équipe, un facteur supplémentaire qui nous a permis de retrouver notre pleine capacité d'accueil et de soin.

Pour la première fois depuis l'emménagement dans nos locaux du Village Saint-Michel des travaux ont été entrepris pour améliorer l'accueil des familles. La salle d'attente et le secrétariat ont été aménagés de façon à ce que les deux pièces communiquent mieux grâce à la pose d'une baie vitrée en remplacement d'un mur de la salle d'attente. Les familles patientent dorénavant dans une pièce plus ouverte sur l'institution, plus conviviale et cela permet aux secrétaires d'avoir une vue sur les enfants qui s'y trouvent. La pièce commune, sans fenêtre sur l'extérieur, où se déroulent les réunions et où l'équipe peut prendre ses pauses a été repensée : sa capacité de rangement rationalisée, la rend moins oppressante, plus colorée et accueillante.

BILAN DE L'ACTIVITÉ 2019



Le CMPP Saint-Michel a effectué 4 468 actes durant l'année 2019, chiffre très légèrement supérieur aux 4 450 attendus (+ 0,4 %).

La file active du CMPP est de 263, la même qu'en 2018. Cette variable qui diminuait depuis 3 ans semble s'être stabilisée. Elle est le reflet des pathologies soignées au CMPP qui sont de plus en plus lourdes et qui nécessitent des prises en charge multiples de plus en plus longues dans le temps. Sur les 203 enfants actuellement en cours de traitement, 136 (soit 67 %) viennent une fois ou plus par semaine.

FRÉQUENCE DES RENDEZ-VOUS DES ENFANTS EN COURS DE TRAITEMENT	NOMBRE D'ENFANTS SELON LA FRÉQUENCE DES RENDEZ-VOUS	POURCENTAGE SELON LA FRÉQUENCE DES RENDEZ-VOUS
3 par semaine ou plus	2	1 %
2 par semaine	30	14,8 %
1 par semaine	104	51,2 %
Plus d'1 par mois et moins d'1 par semaine	21	10,3 %
1 par mois ou moins	46	22,7 %
Total	203	100 %

Deux autres marqueurs reflètent le fait que le CMPP accueille de plus en plus d'enfants qui nécessitent des soins importants et complexes sont :

- Le nombre d'enfants ayant une reconnaissance de handicap ou pris en charge à l'ASE est constante augmentation. C'est un bon marqueur des conséquences sur les apprentissages de la psychopathologie des enfants et des intrications psycho-sociales.

	2016	SOIT % FA	2017	SOIT % FA	2018	SOIT % FA	2019	SOIT % FA
Dossier MDPH	47	17,70	44	16,20	54	20,50	58	22
AEMO	19	7,20	16	5,90	21	7,90	31	11,70
AED	21	7,90	26	9,60	23	8,70	33	12,50
Placements ASE	4	1,50	3	1,10	3	1,10	8	3

- L'indispensable travail de partenariat avec les écoles et les services de protection de l'enfance, est chaque année plus important. Il peut trouver une traduction dans le nombre de réunions qui découlent de ces prises en charge : 88 pour l'équipe ; 98 pour la seule assistante sociale.

Réunions auxquelles il faut ajouter l'activité téléphonique de liaison de l'assistante sociale (406 appels) et les rencontres avec les familles (531). Il faut rappeler que toute cette activité n'est pas comptabilisée dans les actes et que le temps de travail de l'assistante sociale (0,5ETP) en limite forcément le nombre.

Nous avons vu 84 nouveaux enfants en 2019, nombre constant par rapport à 2018 (83). Le nombre d'enfants en attente de rendez-vous au 31 décembre continue de diminuer. La baisse s'est nettement accentuée grâce à l'arrivée de la nouvelle médecin consultante en mars 2019.

	2016	2017	2018	2019
Nombre d'enfant en attente de rendez-vous au 31 décembre	98	75	72	44

Le délai d'attente moyen entre la prise de contact téléphonique et le premier rendez-vous a augmenté en 2019, alors que celui de l'attente entre le premier rendez-vous et le début des soins a, lui, diminué.

Le rapport s'est inversé entre 2019 et 2018. Il ne peut en être autrement, car plus les consultants voient les enfants rapidement, plus le délai avant le début des soins augmente et inversement. À moyens constants, le nombre de places de soins est, lui aussi, constant. Le flux des demandes bloque, soit en amont du premier rendez-vous, soit au niveau du début des soins.

On ne peut pas réguler autrement cette attente, à moins d'augmenter notre capacité d'accueil en disposant de plus de temps de travail pour les professionnelles.

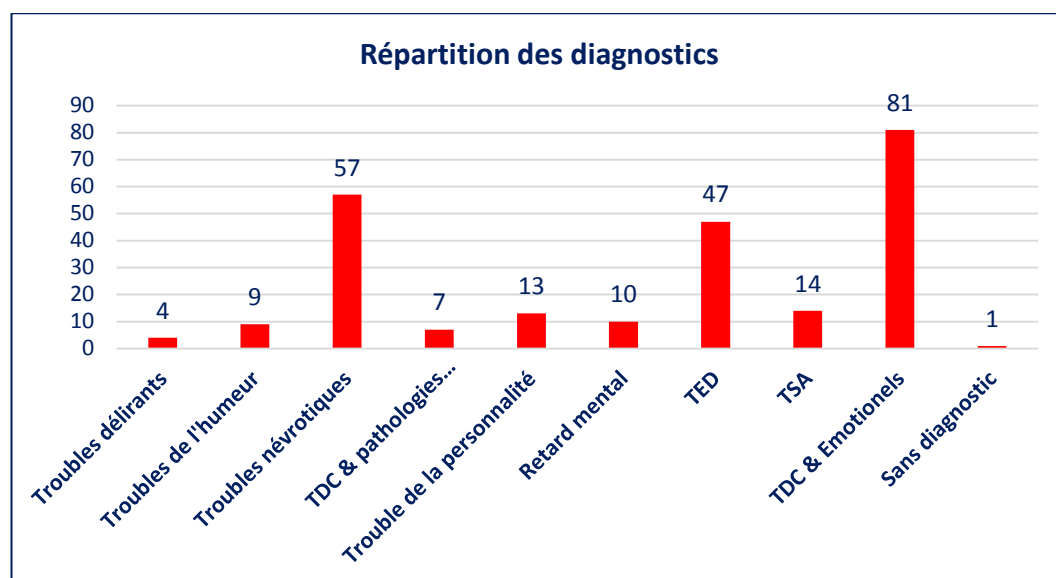
DÉLAI MOYEN D'ATTENTE ENTRE LA PRISE DE CONTACT ET LE PREMIER RENDEZ-VOUS EN 2018	DÉLAI MOYEN D'ATTENTE ENTRE LA PRISE DU PREMIER RENDEZ-VOUS ET LE DÉBUT DES SOINS EN 2018	DÉLAI MOYEN D'ATTENTE ENTRE LA PRISE DE CONTACT ET LE PREMIER RENDEZ-VOUS EN 2019	DÉLAI MOYEN D'ATTENTE ENTRE LA PRISE DU PREMIER RENDEZ-VOUS ET LE DÉBUT DES SOINS EN 2019
4 mois	5,5 mois	5 mois	4,8 mois

Le taux d'absentéisme est de 24,6 % en légère augmentation par rapport à l'année précédente, 22,4 %.

L'effort pour poser des diagnostics se poursuit : 229 enfants en 2019 contre 125 en 2018, soit plus de 86 % des enfants pris en charge.

Les comparaisons sont difficiles d'une année sur l'autre encore, mais des tendances continuent de se dessiner, troubles névrotiques et troubles du comportement représentent toujours la majorité pathologies observées (49,3 %). La part des troubles envahissants du développement est conséquente (21,8 % dont 5 % TSA). Cette répartition confirme le large spectre de la psychopathologie rencontré au CMPP et confirme la vocation généraliste de son accueil.

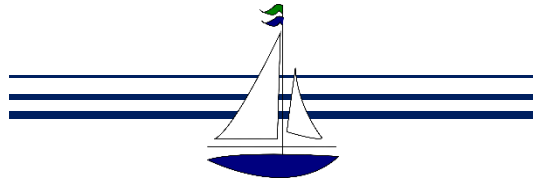
Le profil des enfants accueillis en termes de répartition géographique et de sex-ratio est comparable d'années en années.



RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LE SEXE	FÉMININ 2018	MASCULIN 2018	FÉMININ 2019	MASCULIN 2019
<3 ans	1	0	1	0
3 à 5 ans	7	18	5	18
6 à 10 ans	37	85	38	104
11 à 15 ans	26	65	24	65
16 à 17 ans	3	8	4	13
>18 ans	3	10	3	7
Total	77	186	75	207

ORIGINE GÉOGRAPHIQUE	2018	2019
75005	2	1
75008	1	1
75011	1	1
75013	3	2
75014	6	7
75015	241	261
75016	2	1
75020	1	1
TOTAL PARIS	257	275
CHATILLON	1	2
CLAMART	0	1
ISSY-LES-MOULINEAUX	1	1
VANVES	1	1
VAL-DE-MARNE	1	2
TOTAL BANLIEUE	4	7

PROJETS 2020



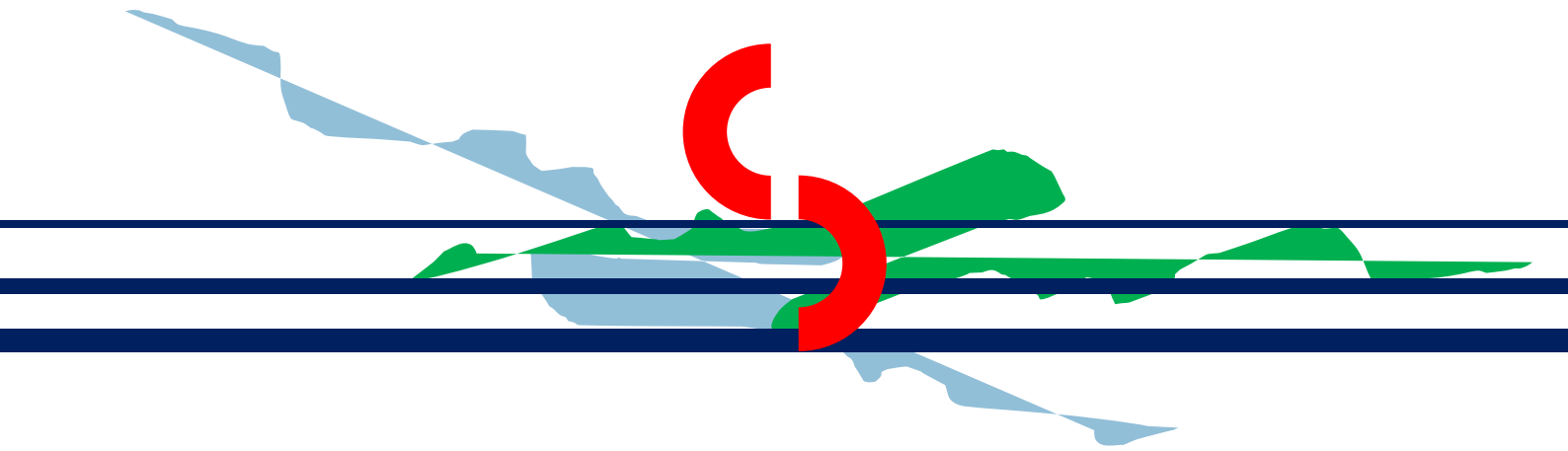
● Au niveau de l'équipe :

- Développer de nouveaux temps de synthèse pour renforcer le travail d'élaboration autour des situations difficiles.
- Organiser la formation collective « culture et parentalité qui n'a pas pu être faite en 2020

● Continuer de développer les partenariats :

- Vers le Centre Émile Zola, association de protection de l'enfance, en charge de beaucoup d'AED du 15^e arrondissement, qui souhaiterait formaliser un travail conjoint ancien.
- Poursuite des rencontres avec les CMPP, CMP Tiphaine et le CAPP (Centre d'adaptation psychopédagogique) pour faciliter la répartition des demandes, améliorer les parcours de soins.
- Organiser des réunions « cas difficiles » avec les médecins scolaires, psychologues scolaires, assistants sociaux des écoles élémentaires du quartier.





IME

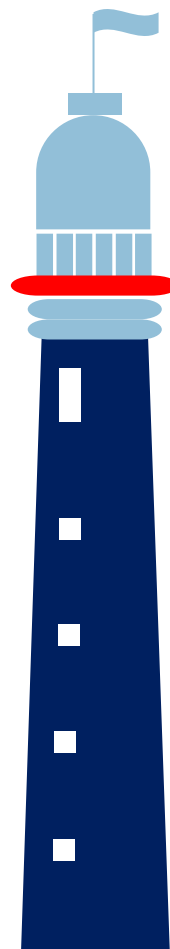
11 rue Adolphe Mille - 75019 Paris

Tél. : 01 42 00 53 15

Courriel : secretariat.ime@cerep-phymentin.org

Médecin directeur : Armelle CADORET

Chef de service : Chrystèle BOUIX-ESNARD

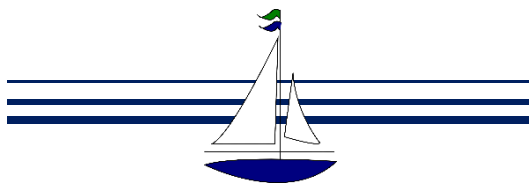


L'INSTITUT MÉDICO-ÉDUCATIF ACCUEILLE 35 ADOLESCENTS, DE 12 À 20 ANS, PRÉSENTANT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE AVEC OU SANS TROUBLES ASSOCIÉS. L'AUTONOMIE SOCIALE ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE SONT LES AXES MAJEURS DES PRISES EN CHARGE PROPOSÉES PAR L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE.

Suite au changement d'agrément des IME en 2016 (accueil des déficients avec ou sans troubles associés) puis à la signature du CPOM (2018-2022) avec la demande de la MDPH de prendre en charge un minimum de « situations complexes » et de rajeunir la population, l'association Cerep-Phymentin a réfléchi à modifier le fonctionnement de l'IME. Un comité de suivi s'est réuni depuis 2017 afin de proposer des aménagements plus contenant (salle d'accueil, unité dédiée). La direction de l'établissement s'est renouvelée suite au départ de la directrice et de la chef de service éducative en juillet 2018.

Ainsi, pour continuer de modifier le fonctionnement de l'établissement vers un travail de soin institutionnel, le binôme de direction a été modifié avec le recrutement d'une cheffe de service en septembre 2018 puis d'une médecin directrice en janvier 2019 ainsi que la création d'un poste de psychologue institutionnelle recrutée en avril 2019.

TEMPS FORTS 2019



△ OUVERTURE CULTURELLE

Participation à l'inauguration du Forum des dynamiques culturelles du territoire au CENTQUATRE-PARIS

Pour la troisième année consécutive, nous avons participé à un service hôtelier artistique clôturant le spectacle d'inauguration du Forum des dynamiques culturelles du territoire le 15 mai 2019. Nous avons proposé des créations culinaires élaborées grâce à un travail entre les jeunes de l'établissement, notre chef cuisinier et l'artiste plasticienne Héloïse Guyard. L'intervention de l'artiste a été financée par une subvention obtenue à la commission culture de la mairie du 19^e arrondissement et le 104.

Des visites d'expositions, accompagnées par l'équipe des relations avec les publics du 104 ont été également intégrées au projet.

Une restitution collective en interne avec nos partenaires a été organisée avec projection des images et la prestation d'un violoncelliste sur les suites pour violoncelle de J.S BACH.

Participation au Tour Chaumont organisé par l'IMPRO « Faites des couleurs » de l'APAJH en juillet 2019. Cette journée a permis une rencontre intergénérationnelle entre différents établissements : usagers et professionnels. Cette 5^e édition a été une grande réussite : 19 établissements étaient présents pour 515 participants et s'est déroulée dans une superbe ambiance.

Réalisation de buffets les samedis d'ouverture pour les familles, participation de certains jeunes et professionnels à la préparation et au service d'un buffet pour les 5 ans d'ouverture de notre partenaire de la crèche.

△ OUVERTURE AUX FAMILLES

Les modalités de rencontres avec les familles se sont affinées. La nouvelle direction a priorisé les rencontres en rendez-vous individuels avant de remettre en place l'accueil des familles en octobre 2019. Ces rendez-vous familiaux ont permis à la médecin directrice et à la psychologue institutionnelle de mieux cerner chaque problématique psychologique afin de remettre en place des suivis psychiatriques extérieurs et de réorienter le travail autour du projet personnalisé. Le samedi matin pendant lequel nous avons accueilli les familles, nous a permis de présenter les nouvelles lignes du fonctionnement de l'établissement avec les emplois du temps de leur enfant, et, une présentation des travaux réalisés en ateliers a été réalisée sous forme d'exposition : chaque atelier éducatif a construit des supports affichés dans les couloirs de l'IME pour expliciter le contenu et le projet de chaque médiation. Les familles sont reparties avec des sacs réalisés par les adolescents. Ils comportaient la première édition de la Gazette (journal interne sur des questions occupant la vie de l'établissement), des savons à la lavande *made in IME*, des marque-pages.

△ DÉVELOPPEMENT ET ÉVOLUTION DES PRATIQUES

Élaboration du projet d'établissement

La construction institutionnelle d'unités et de pôles dans le cadre du nouveau projet d'établissement est en cours d'élaboration.

Ainsi, ont vu leur mise en place courant 2019 :

- **Une unité d'admission**, composée de la médecin directrice, de la psychologue institutionnelle, de la cheffe de service. Elle étudie la Demande Unique d'Admission faite par les représentants légaux. La médecin directrice prend contact avec les suivis psychiatriques en cours afin de mieux comprendre le projet d'admission à l'IME et peut proposer des rendez-vous de préadmission puis d'admission en présence d'un éducateur spécialisé.
- **Une unité jeune majeur**, composée de la médecin directrice, d'une psychologue, de l'infirmière, d'un éducateur spécialisé et de la chargée d'orientation. Elle permet aux jeunes de partager les angoisses communes liées à la séparation et d'échanger sur l'avancée de leur projet de sortie devant leurs camarades afin de ne pas sentir seuls dans ce moment de transition.
- **Une unité de soin**, composée de la psychiatre médecin directrice, de deux psychologues, d'une infirmière, d'une psychomotricienne. Jusqu'à son départ en septembre 2019, une orthophoniste était associée à cette unité. Des groupes thérapeutiques ont été créés pour accueillir et soulager les symptômes des adolescents afin de leur permettre de se rendre plus disponibles en ateliers éducatifs ou en scolarité.
- **Une unité éducative** s'est formalisée autour de différents pôles avec la création de nouvelles médiations. Elle fonctionne dans l'alternance de petits et grands groupes. Le référent est un éducateur (éducateur spécialisé ou moniteur éducateur ou éducateur technique). Il assure un accompagnement quotidien des adolescents, la construction, la coordination et le suivi des projets personnalisés, en lien avec l'équipe pluri-professionnelle. Une trentaine de médiations éducatives hebdomadaires sont proposées et réparties autour des pôles suivants : culturel, environnement et bien-être, restauration, construction, informatique.

La meilleure définition des unités et leur articulation a pu être suffisamment contenante pour que nous puissions supprimer cette année le temps d'accueil en répartissant le personnel alloué à cet accueil sur l'unité de soin (petit groupe), les ateliers éducatifs ou la réinstauration d'un temps d'écriture et de préparation ou de remplacement hebdomadaire pour les éducateurs.

Chacune de ces unités se rencontre régulièrement dans le cadre de réunions hebdomadaires ou bimensuelles avec les professionnels concernés. Des entretiens individuels sont également proposés avec le médecin psychiatre et une psychologue en cas de difficultés comportementales et/ou affectives entravant les apprentissages en ateliers ou les relations avec les autres jeunes ou les membres de l'équipe.

△ TRAVAIL SUR LA RÉFÉRENCE ÉDUCATIVE ET SUR LE PROJET PERSONNALISÉ

L'éducateur spécialisé en tant que référent est le garant et le coordinateur du projet personnalisé. Il est accompagné par la médecin directrice et la cheffe de service tout au long du suivi. Aujourd'hui, le partenariat avec les familles se trouve renforcé par leur participation à l'élaboration du projet personnalisé avec l'éducateur référent et la cheffe de service.

△ LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE

Suite aux élections de fin 2018, trois rencontres ont eu lieu en 2019. Le directeur général de l'association est venu à chaque conseil.

Ces trois réunions ont permis :

- **Un nouveau règlement intérieur du CVS** qui a été validé.
- **Un changement de prestataire en restauration collective.** Les questions posées par beaucoup (adolescents et salariés) sur la qualité des repas ont encouragé une réflexion institutionnelle et l'invitation du responsable de la restauration collective au CVS. Des remarques lui ont été adressées sur le manque de variété et la répétition des repas. Ces questions ont conduit l'IME à une recherche de nouveaux prestataires. Des visites ont été organisées sur différents sites en présence d'adolescents et de professionnels. Notre choix s'est arrêté sur un prestataire développant une restauration en circuit court, offrant la variété attendue des menus, et la possibilité d'assouplissement des menus proposés. La dynamique institutionnelle a permis de créer un temps de réflexion partagée avec les adolescents sur le choix et l'équilibre des menus dans l'atelier Soins de soi, animé par l'infirmière et un éducateur.
- **Une présentation et une remise des documents du travail mené en COPIL sur :**
 - la démarche globale et la fonction du référent ;
 - les différentes étapes et entretiens de co-constructions du projet personnalisé ainsi que la grille d'observation et d'évaluation des compétences.

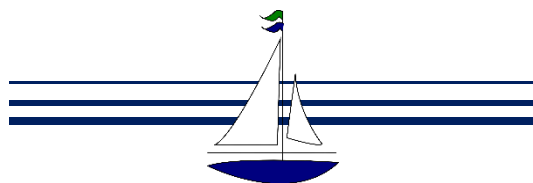
Une information sur la mise en place de séjours éducatifs et thérapeutiques pour 2020 :

Une proposition et une validation de leur appellation a été faite au CVS. Les adolescents partiront en voyage éducatif.

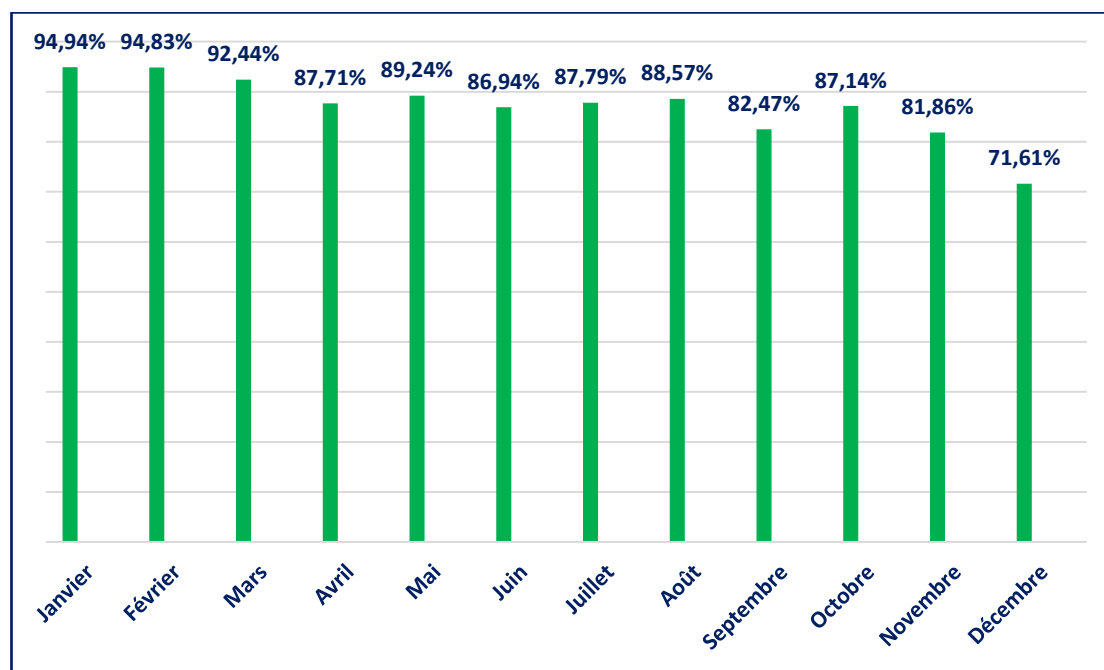
△ LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Elle a permis encore cette année de financer l'intervention d'un chef cuisinier sur 4 demi-journées. Son apport théorique et technique a permis à certains adolescents de se diriger vers les métiers de la restauration. L'articulation du soin de l'éducatif et de la technique permet aux adolescents de « se savoir être pour savoir faire ».

BILAN DE L'ACTIVITÉ 2019



△ ACTIVITÉ GLOBALE DE L'ANNÉE



Le taux d'occupation de 2019 est de 87 %, soient 6 429 journées réalisées sur 210 jours d'ouverture.

Certains mois ont été marqués par l'absentéisme de certains adolescents du fait de leur pathologie, la rupture de prise en charge. Le mois de décembre a été impacté par la grève dans les transports.

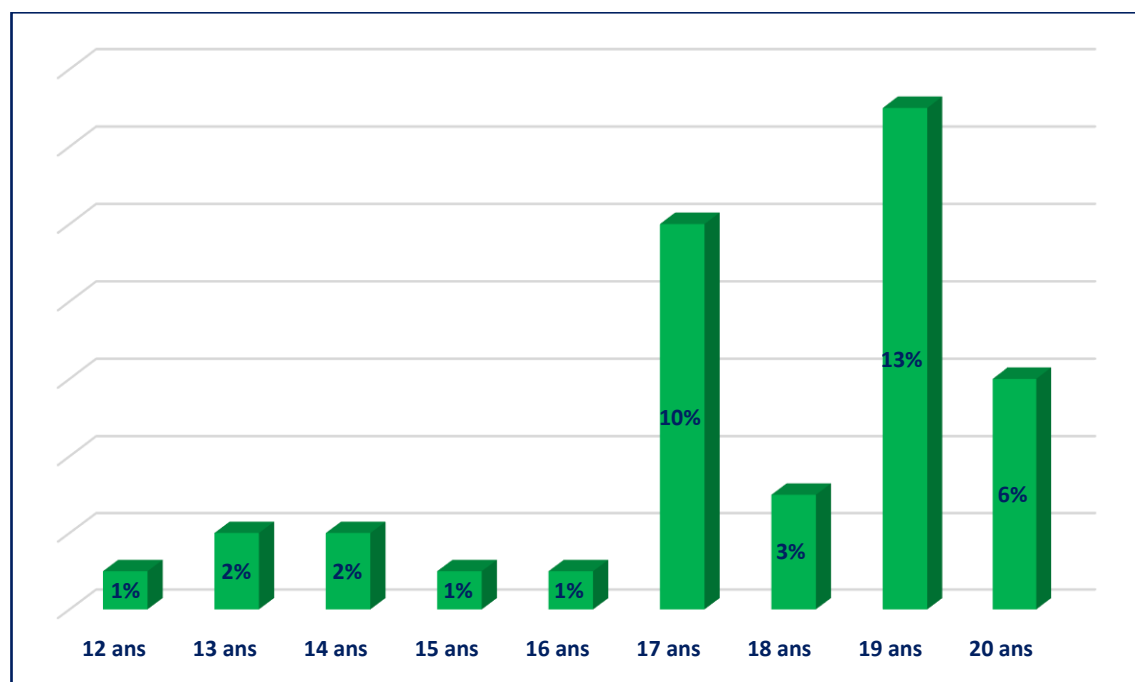
○ Admissions

L'IME a reçu 95 demandes d'admissions en 2019, 5 % ont été admis.

ADMISSIONS 2019		
SEXE	ÂGE	ORIGINE DE LA DEMANDE
M	14	CMPP
M	14	EMP
M	16	SESSAD
M	15	ITEP
F	13	ITEP

L'IME a répondu à la demande faite par la MDPH de rajeunir l'âge des adolescents et a admis 5 adolescents.

● Répartition par tranche d'âge

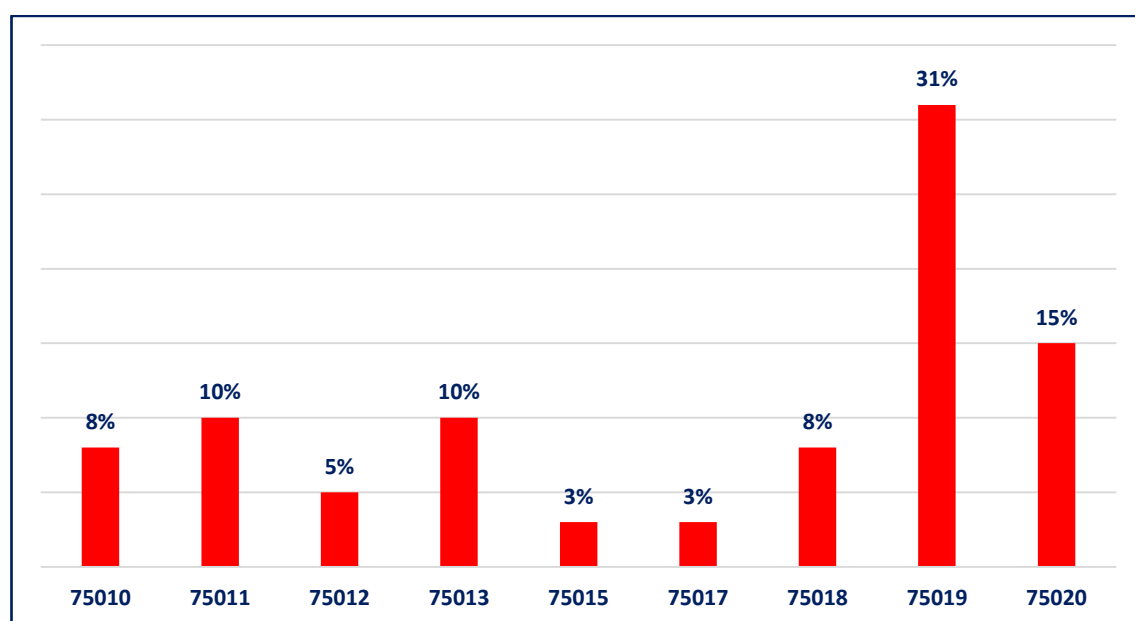


Malgré un fort taux d'accueil de jeunes âgés de 19 à 20 ans, pour lesquels le travail d'orientation est en cours, l'IME rajeunit au fur et à mesure, ses admissions permettant ainsi un travail éducatif, pédagogique et de soin sur du plus long terme.

● Domiciliation géographique des adolescents et jeunes majeurs

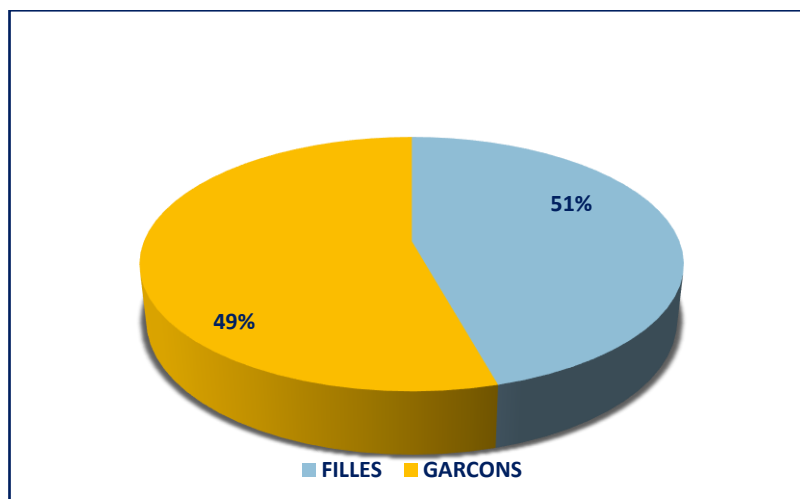
L'ensemble des adolescents accueillis résident dans Paris.

Arrondissements concernés



Comme les années précédentes, la proximité de résidence des adolescents facilite leur venue en autonomie sur l'établissement. Certains sont toujours accompagnés par leur famille.

● Répartitions par sexe



La parité a encore été maintenue cette année, même si l'on note une augmentation de demandes d'admissions pour les garçons.

● Sorties et orientations

SORTIES ET ORIENTATIONS			
SEXE	ÂGE	ANNÉE/SÉJOUR	ORIENTATIONS
F	19	3,3	ESAT
M	19	3,3	Rupture de soins et demande de sauvegarde de justice
F	20	2,8	SAVS
F	19	1,5	Milieu ordinaire
F	17	1,7	Réorientation MDPH
F	20	3,4	SAVS
M	19	3,6	Milieu ordinaire
F	19	2,8	Réorientation MDPH
M	17	2	Rupture de prise en charge à la demande de la famille
M	20	3,5	ESAT
M	19	3,2	ESAT
F	20	4,2	SAVS

Douze adolescents et jeunes majeurs ont quitté l'établissement en 2019.

Il est à déplorer deux sorties consécutives à une rupture de soins et actées par les jeunes majeurs et leur famille : un jeune majeur, malgré notre souci de maintien des contacts téléphoniques, partenariaux et par courriers a quitté l'établissement et n'a répondu à aucune de nos tentatives de reprises de contact pour accompagner son orientation. Nous avons demandé une sauvegarde de justice en urgence.

Un autre jeune majeur a quitté soudainement l'IME à la demande de sa famille malgré les avancées réalisées dans son projet d'orientation. L'IME l'avait accompagné dans le passage du C.F.G, qu'il a obtenu. Des stages en ESAT étaient en cours de construction dans le cadre de son projet professionnel.

Deux jeunes ont été réorientés par la MDPH suite à une décision de justice : pour l'un, il s'agissait d'une interdiction de séjour dans l'arrondissement et pour le second la sortie s'est faite à la demande de la mère dans le cadre de l'enquête de police.

Trois jeunes majeurs ont abouti leur projet professionnel avec un recrutement en ESAT.

Trois ont eu besoin de consolider la construction de leur projet avec le soutien d'un autre dispositif médico-social. Nous avons donc accompagné un passage de relais avec un SAVS.

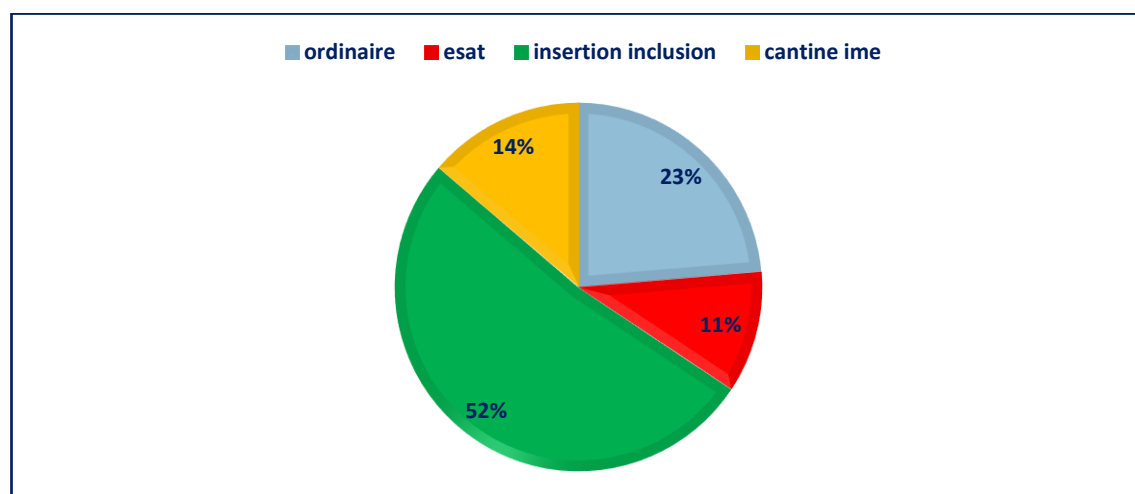
Deux autres jeunes majeurs sont sortis de l'IME vers un travail en milieu ordinaire (restauration et vente) et ont maintenu leur prise en charge en CMP pour soutenir leur projet.

△ STAGES, INSERTIONS, INCLUSIONS

STAGES DES ADOLESCENTS	SEMAINES
ESAT	31
MILIEU ORDINAIRE	14
IME CANTINE ET ENTRETIEN	18
INSERTION INCLUSION	68

En 2019, 22 jeunes, 9 garçons et 13 filles ont effectué 131 semaines des stages et/ou bénéficié d'une inclusion ou d'insertion en dispositifs passerelles.

○ Stages de l'année 2019



L'IME a accompagné la découverte du milieu professionnel en interne (cuisine et entretien) pour 6 jeunes pour sur 18 semaines, permettant ainsi à des certains adolescents de poursuivre leur projet en externe sur des ESAT.

L'IME a développé l'insertion et inclusion professionnelle pour 4 adolescents. L'IME et son Unité d'enseignement ont :

- **accompagné** deux jeunes majeurs sur la passerelle handicap de l'École hôtelière Médéric (cuisine et pâtisserie).
- **construit et accompagné** l'inclusion en formation professionnelle d'une jeune majeure en CAP : Accompagnement Éducatif Petite Enfance (AEPE). La prise en compte des difficultés de l'adolescente et l'adaptation de sa scolarité sont difficiles à mettre en place au lycée privé, seul établissement ayant accepté ce travail d'inclusion visant à délivrer des attestations de compétences.

- **accompagné** des adolescents au Forum des métiers organisé par l'association ARPEJEH. Une rencontre avec Bérangère Lopes (ARPEJEH) a été organisée à l'IME afin de présenter l'association et ses actions de découverte d'entreprises et de métiers avec l'objectif d'accompagner les adolescents vers la découverte de métiers.

△ **L'UNITÉ D'ENSEIGNEMENT**

En 2019, le travail de l'unité d'enseignement (UE) au sein de l'IME s'est poursuivi en articulant son action avec la direction et l'ensemble des professionnels. Ce travail s'est effectué par des échanges en réunion sur des temps définis dans l'emploi du temps mais également sur des nombreux échanges informels, chaque fois que cela a été nécessaire.

Cette année, la rédaction du projet pédagogique de l'UE a été validée par l'IME et l'inspection ASH1 de l'académie de Paris. Ce nouveau projet s'inscrit dans la continuité du précédent. Néanmoins la place du travail pour l'inclusion scolaire y a pris toute sa mesure.

Le travail des compétences scolaires du socle commun de connaissances, de compétences et de culture

Un groupe de « français » a travaillé l'apprentissage de la lecture avec un travail d'automatisation du décodage et de compréhension de textes lus ou entendus.

Des élèves qui peuvent valider des compétences au niveau du palier 2 du socle commun ont préparé l'examen du CFG. Deux adolescents l'ont validé. La note de l'écrit s'est obtenue grâce à la validation des compétences en contrôle continu. La passation de l'épreuve orale a été organisée avec le collège Pilâtre de Rozier. L'enseignant de l'UE a fait partie des jurys de l'examen alors que les candidats de l'IME ont été intégrés aux candidats du collège.

Les Équipes de Suivi de Scolarisation (ESS) ont été organisées à l'IME pour les élèves scolarisés dans l'UE avec l'enseignante référente de secteur, les représentants légaux, l'enseignant spécialisé de l'IME, l'éducateur référent et la direction.

L'enseignant et l'éducatrice référente de l'élève incluse en CAP petite enfance ont participé aux ESS organisées dans le lycée professionnel.

△ **LES PARTENARIATS**

L'année 2019 a contribué au développement et à la signature de conventions de partenariat et/ou de coopération avec :

- **Le comité départemental du Sport adapté de Paris** et l'intervention d'une éducatrice sportive spécialisée (conseillère technique fédérale). La découverte de nouveaux sports a été proposée en collectif et en individuel.
- **L'École hôtelière CFA Médéric** : une convention de partenariat et de coopération a été signée avec les deux établissements et l'Éducation nationale. L'enseignant et la chef de service participent aux réunions de bilan de la passerelle qui se déroulent au CFA et sont les référents de ce projet.
- **La crèche sur un air de POLKA**

Elle implique l'unité d'enseignement et la crèche sur 3 axes :

- 1) « Jardinons ensemble » 2 fois par semaine autour des arbres de notre rue grâce à un permis de végétaliser obtenu à la Mairie de Paris. L'articulation de ce projet avec d'autres ateliers de l'IME continue à se développer ;
- 2) Des élèves de l'UE vont à la crèche pour faire des lectures d'albums préparées sur leur temps de scolarisation ;

- 3) La crèche est également partenaire de projets d'inclusion en formation professionnelle. La crèche est le terrain de stage d'une élève aujourd'hui en inclusion CAP petite enfance. Une autre élève a été accueillie en observation pour découvrir le secteur de la petite enfance.

L'atelier maintenance de l'IME participe à de petites réparations d'objets, de peinture sur la crèche permettant aux adolescents d'intervenir sur l'extérieur et de créer des liens sociaux autour de la dimension préprofessionnelle.

L'articulation de ces différents projets se fait par des échanges réguliers ainsi que par des réunions qui se déroulent en alternance à l'IME ou à la crèche.

- **Les Centres médico-psychologiques**

L'IME a encouragé la reprise ou la mise en place d'un d'accompagnement psychiatrique de secteur. En effet, un référent extérieur pour soutenir le parcours des adolescents et leur famille pendant et après l'IME est indispensable. Des réunions ont régulièrement eu lieu tout au long de l'année.

- Un lycée professionnel privé avec lequel une convention de coopération a été signée pour l'inclusion de la jeune en CAP petite enfance.

△ ÉVOLUTION DES MISSIONS DE CERTAINS POSTES

Les familles engagées dans la reprise d'un suivi en CMP ont effectué les démarches administratives liées au parcours de leur enfant avec les référents CMP.

Le poste d'assistante de service social de l'IME a pu évoluer vers des missions d'orientation : recherche de stage, construction d'un réseau partenarial adapté aux besoins des adolescents dans la perspective de leur sortie soit en milieu protégé, soit en milieu ordinaire, soit en inclusion.

Le poste de l'infirmière s'est transformé dans le cadre de la création de l'unité de soin. Elle co-anime aujourd'hui des ateliers thérapeutiques avec les deux psychologues de l'institution dont celui du groupe jeune majeur.

Elle poursuit le travail en binôme avec des éducateurs en atelier et le temps alloué à la prise en charge des jeunes en individuel (suivi du traitement médical, soins somatiques).

Le recrutement d'une psychologue institutionnelle à mi-temps est venu renforcer le travail et le soin institutionnel. Elle participe aux entretiens de préadmissions, aux entretiens de familles, à des entretiens cliniques avec le médecin directeur. Elle participe également à des ateliers thérapeutiques.

La psychologue déjà en poste a vu également ses missions évoluer. Elle fait partie de l'unité de soin, participe au groupe jeune majeur et à des ateliers thérapeutiques. Elle a également pour mission le tissage du réseau des partenaires du soin dans le travail avec les parents. Elle ne fait plus d'entretiens psychologiques individuels ni de bilans psychologiques.

△ SENSIBILISATION AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

L'IME a amorcé une réflexion sur l'importance du développement durable.

- Un travail de réflexion et de rédaction a été mené dans le cadre d'un atelier : la gazette de l'IME. Le texte d'un jeune majeur a facilité des discussions sur le tri des déchets. Un travail de collecte, de tri des plastiques et cartons a pu alors débiter dans les ateliers.
- Toutes les imprimantes individuelles ont été retirées au bénéfice d'un photocopieur unique disponible pour tous depuis chaque poste informatique.
- Des dons d'objets et de mobiliers ont été faits à une association d'économie solidaire et sociale dans le but de leur offrir une seconde vie.

△ SÉCURISATION DU PARCOURS ET DE LA PRISE EN CHARGE AU-DELÀ DES 20 ANS DES JEUNES ACCUEILLIS DANS À L'IME

Pour éviter des fins de prise en charge aux 20 ans des jeunes et consolider leur projet d'orientation l'IME a fait 3 demandes d'amendement Creton :

- 1 dans l'attente de place CAJ ou SAS.
- 1 pour consolider l'inclusion scolaire en lycée professionnel (CAP petite enfance) et le passage de relais en SAVS.
- 1 dans l'attente d'un deuxième stage prévu en ESAT en vue d'une embauche.

△ FORMATION COLLECTIVE

Consécutivement aux évolutions des textes législatifs et à la demande faite à notre IME d'accueillir les situations complexes, de rajeunir la population (la moyenne d'âge était de 18 ans en 2018) et de s'inscrire dans la démarche de la Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT), les professionnels ont demandé à être davantage formés sur leurs compétences.

Ainsi l'IME a pu fournir à toute l'équipe pluridisciplinaire une formation adaptée à l'accueil, l'écoute et la transformation des troubles de ces nouvelles situations. Toute une réflexion a été menée pour soutenir la posture des professionnels et améliorer les prises en charge.

△ ACCUEIL DES STAGIAIRES

L'IME a cette année accueilli deux stagiaires en formation d'éducateur spécialisé et pour la première fois gratifiés.

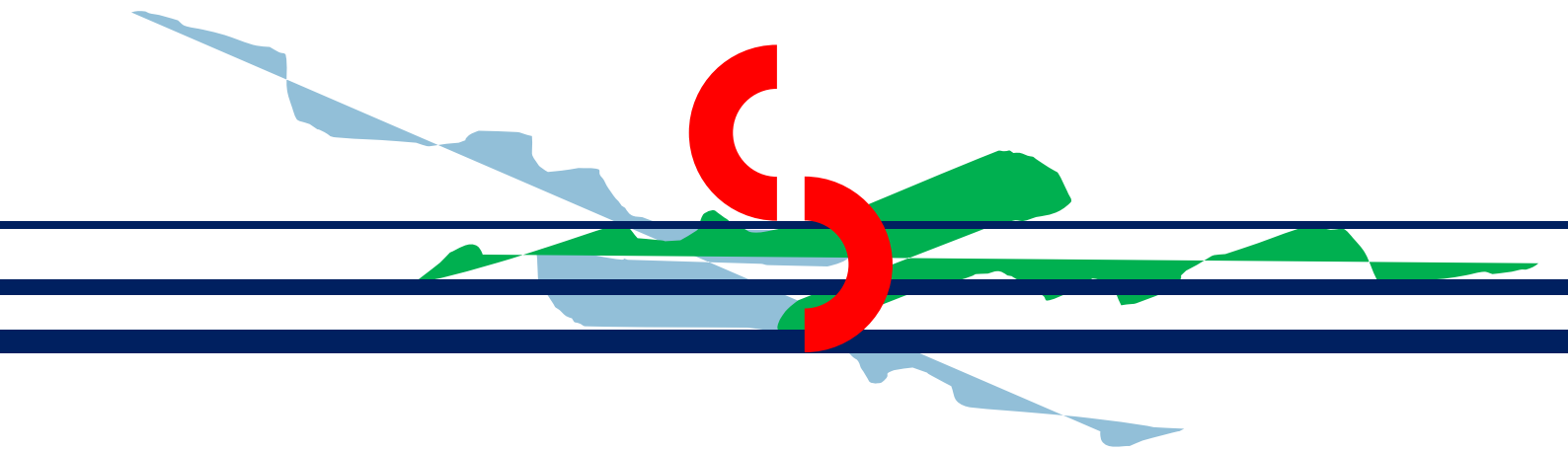
PROJETS 2020



L'année 2020 finalisera la réécriture du projet d'établissement dans la ligne droite des modifications de l'organisation de l'établissement déjà mises en œuvre depuis septembre 2019.

En parallèle, nous effectuerons la 3^e évaluation interne. Compte tenu des nombreuses sorties/orientations prévues de jeunes majeurs de 20 ans, nous poursuivrons les admissions tout au long de l'année à un rythme le plus soutenu possible. L'équipe s'est en partie renouvelée après le départ d'éducateurs techniques et spécialisés. Nous espérons maintenir cette nouvelle équipe afin de pérenniser un travail institutionnel pour mettre la différence au travail.





COPES

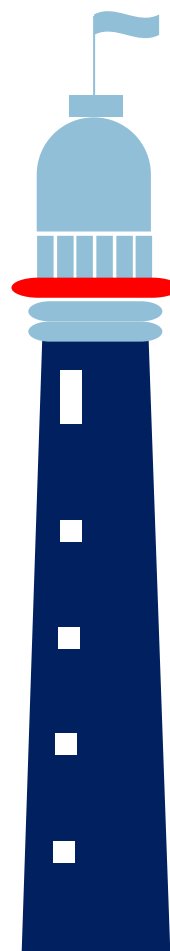
26 Boulevard Brune - 75014 Paris

Tél. : 01 40 44 12 27

Courriel : formation@copes.fr

Directrice : Christine ASCOLI-BOUIN

Directrice adjointe : Emmanuelle SUCHAUD



CRÉÉ EN 1971, LE CENTRE D'OUVERTURE
PSYCHOLOGIQUE ET SOCIAL EST UN ORGANISME DE
FORMATION CONTINUE QUI S'ADRESSE AUX
PROFESSIONNELS CONCERNÉS PAR LES ASPECTS
PSYCHO-SOCIAUX DE LA PSYCHIATRIE DE L'ENFANT,
DE L'ADOLESCENT ET DE LA FAMILLE. UNE ÉQUIPE DE
SALARIÉS PERMANENT ASSURE LE FONCTIONNEMENT
DU CENTRE, LA CONCEPTION ET LE SUIVI DES STAGES
AVEC LES FORMATEURS.

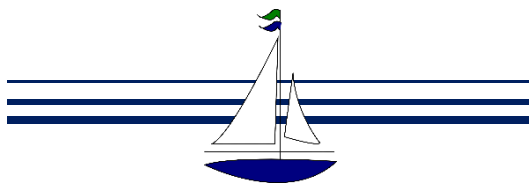
Les années se suivent dans leur cohérence et dans ce qu'elles racontent de l'évolution des idées, des représentations que l'on a dû savoir, de la clinique et de leur transmission.

Par exemple, le poids des normes et autres outils de suivi, d'évaluation et de qualité sont de plus en plus contraignants, dans ce qui ressemble à un désir idéologique de privilégier la forme sur le fond ! Cette contrainte à laquelle bien évidemment, les organismes de formation ne sont les seuls à être soumis, est impérative non plus pour des raisons commerciales comme il y a quelques temps, mais pour continuer à exister et pouvoir faire encore du Copes un lieu de pensée créative. Cette partie incontournable de l'activité mobilise forces et énergie d'une façon assez exponentielle au sein de l'équipe, ce qui ne va pas sans poser de nombreuses questions pour préserver ce qu'il est de bon ton d'appeler maintenant le « cœur de métier » !

2019 au Copes était sous le signe du mouvement, de la danse... peut-être dans une volonté affichée et revendiquée de lutter contre l'immobilisme mortifère de tous ces dispositifs légaux. Avons-nous bien dansé ? Ma foi, nous avons fait valser les dossiers, avons démêlé des situations rock'n'roll, fait du hip hop dans nos espoirs et contrariétés, fait des pointes dans nos idées et le grand écart dans nos relations diplomatiques, et dansé la salsa de plaisir lors de nos réussites ! Alors oui, nous avons dansé, mis du mouvement psychique, émotionnel, intellectuel dans nos pratiques : nous sommes au Copes fatigués mais si heureux de continuer à bouger, à ressentir ce plaisir fort et irremplaçable d'être vivants dans nos pratiques.

Nous avons maintenant le virus de la danse physique, psychique et comptons bien continuer à virevolter au milieu des impasses et autres menaces.

TEMPS FORTS 2019



Bien qu'il y ait eu l'arrivée en mars 2019 d'une nouvelle personne pour prendre le poste de chargée de mission administrative (en charge du suivi de la qualité), l'équipe du Copes a enfin connu une certaine stabilité en termes de recrutement. Le Copes a toutefois été, encore cette année, très embolisé par des dossiers liés aux exigences qualité et par le développement complexe de ses outils internes, tout cela dans un contexte de réforme professionnelle particulièrement difficile.

△ STABILITÉ DE L'ÉQUIPE DEPUIS 2018

Pour rappel, elle est constituée de 7 personnes :

Un binôme d'assistantes de formation (2 ETP), un binôme de chargés de mission psychologues (1 ETP), une personne chargée de mission administrative (0,5 ETP), un binôme de direction (1,6 ETP).

La chargée de mission administrative partie fin 2018 a été remplacée par une nouvelle professionnelle qui est arrivée le 1^{er} mars 2019. Il est évident que la fonction de responsable qualité n'est plus à défendre au vu des nombreuses exigences actuelles mais aussi des démarches engagées par le Copes pour être repéré comme organisme de formation de qualité (Datadock, OPQF, DPC, RGPD...).

Cette prise de poste s'est très bien passée et l'organisation du travail en interne a pu connaître un relatif apaisement, assez court malgré tout du fait de l'arrêt maladie de cette personne 4 mois et demi après son embauche et pour une durée de 8 mois (retour prévu en mars 2020).

Une remplaçante a pu reprendre cette fonction en octobre 2019 et permettre au Copes de suivre les développements nécessaires des démarches qualité et cela, dans un contexte d'audit et de réforme professionnelle. Elle sera présente sur tout le temps d'absence de la personne titulaire du poste.

△ LES CONFÉRENCES DU SOIR

Quatrième année de ce format original (6 soirées) et accessible (20 €), qui a eu lieu pour la troisième année dans le théâtre de la Comédie Saint-Michel à Paris.

Ce cycle annuel de conférences n'a pas réussi à percer et le public, qu'on espérait plus nombreux et ne comptant pas dans les habitués du Copes, n'a pas été au rendez-vous. Le thème sur l'engagement des professionnels du champ médico-psycho-social, passionnant et abordé selon des points de vue différents (pédopsychiatre, philosophe, psychanalyste... engagés publiquement ou politiquement) n'a pas attiré suffisamment de monde. Il est difficile de connaître l'ensemble des raisons de ce constat : horaire proposé, accessibilité du lieu, communication... Les facteurs sont probablement croisés et interdépendants. Il en reste néanmoins pour le Copes, les intervenants et le public de très bons souvenirs d'échanges et de rencontres.

△ DEUX COLLOQUES EN PARTENARIAT

Le Copes a toujours à cœur de travailler un sujet ou une question clinique sous la forme de journées organisées en conférences permettant des espaces de rencontres pour un plus grand nombre de professionnels.

L'intérêt est aussi de penser et de construire ces journées avec des partenaires qui, en plus d'apporter leurs expériences et regards sur le sujet, engagent le Copes à soutenir sa démarche d'ouverture (contre le repli rassurant sur soi) en réinterrogeant toujours son identité. Ces moments permettent à la fois au Copes de renforcer son expérience, ses valeurs cliniques tout en expérimentant une ouverture vers de nouveaux horizons.

Deux journées ont été proposées en 2019 :

- Le 14 février, à l'espace Reuilly dans le 12^e à Paris, l'Ermitage (pouponnière et accueil de jour, centre maternel et centre parental, formations, Mulhouse) et le Copes ont organisé une journée sur le thème « Honte et culpabilité : entrave du lien avec les familles ». Ce thème abordait une question transversale mais peu évoquée dans la pratique quotidienne : quid des sentiments de honte, de culpabilité dans l'expérience des professionnels que l'on parle de leur vécu ou de celui des familles ?
- Le 3 juin, à l'espace Sèvres dans le 6^e à Paris, l'Afirem (Association française d'information et de recherche sur l'enfance maltraitée) et le Copes ont proposé une journée sur le thème « Où sont les parents ? Possibilités et limites de l'alliance parents professionnels en protection de l'enfant ». Cette journée, riche, ponctuée d'interventions issues de champ d'expériences variées, a été un grand succès. De nombreux professionnels, quelles que soient leurs formations et pratiques dans le champ de la protection de l'enfant, s'y sont rendus.

Dans les deux situations, le travail avec l'Ermitage et l'Afirem a été fructueux et porteur d'intérêt mutuel.

- Une troisième journée a été proposée le 21 juin à Limoges par l'association Gaïa (approches et ressources transculturelles) sur le thème « Passeurs de langues pour partager les mondes : les interprètes dans le secteur socio-éducatif, médical et judiciaire. ». Pour la seconde année, le Copes a soutenu cette association dans l'organisation et la communication de cette journée en prêtant main forte à la préparation, au suivi logistique et de secrétariat ainsi qu'à l'accompagnement des intervenants.

Δ L'OUTIL DE GESTION INTERNE : ARMILIA

2019 aura été l'année où l'ancien logiciel de formation interne, Forwin, aura été définitivement abandonné. Des inscriptions aux facturations, en passant par la gestion de toutes les formations ainsi que de tous les contacts (clients et formateurs), c'est dorénavant l'outil Armilia, créé sur-mesure et en développement permanent en interface avec le site du Copes, qui assure cette fonction centrale et vitale. La migration, le rangement des contacts (doublons, catégorisation) ainsi que le développement de nombreuses prestations étaient prévus pour cette année. L'aspect chronophage de la réalisation de ces tâches et leur coût a empêché leur entière réalisation, ce que déplore le Copes.

Δ ANNÉE DE TRANSITION EN TERMES DE PROCÉDURES « QUALITÉ »

Le Copes n'a cessé d'améliorer ses prestations selon les critères de la qualification « OPQF » (label ISQ de qualification pour les organismes de formation leur permettant de faire reconnaître leurs compétences et leur professionnalisme) ce qui a généré un gros travail de suivi et d'amélioration de ses outils et de ses procédures. Pour certaines actions (comme la formation des formateurs), le travail pour répondre aux exigences, en restant au plus près des besoins des stagiaires et des formateurs, est long, complexe et minutieux (et demande une parfaite connaissance du Copes).

Le Copes, datadocké depuis juin 2017, a été audité par l'organisme collecteur UNIFAF en juillet. Ce travail venait auditer les procédures afin de vérifier la conformité du Copes au registre Datadock. Il a demandé une phase de préparation et a entraîné bien évidemment des pistes d'améliorations qui, certes se croisent avec les exigences OPQF, mais qui ont exigé aussi beaucoup de temps et d'investissement.

Dans le même temps, la réforme de la formation professionnelle (Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel) est entrée en application au 1^{er} janvier. Elle a mobilisé beaucoup le Copes (réunions, suivi de web

séminaires...) pour trouver, analyser et enfin se préparer face aux obligations et aux incontournables que cette réforme engendre. Elle dépasse largement la question des budgets alloués à la formation professionnelle continue et exige des OF des adaptations. Les partenaires et interlocuteurs publics évoluent, se réorganisent, les procédures changent... (les professionnels auront la possibilité de s'inscrire via leur compte CPF...). Le Copes a donc débuté une réflexion, concernant son adaptation à ce nouveau paysage de la formation professionnelle.

Il a été engagé en même temps l'entrée dans le RGPD (règlement général sur la protection des données), obligatoire depuis mai 2018. Ce très gros chantier a été initié par une journée de formation collective et des ateliers regroupant les salariés par fonction. Ce travail n'a pas été mené à terme en 2019 en raison de l'ampleur des démarches, des nécessités de dégager du temps et pour des raisons de coûts tels que précisés dans le propos sur le logiciel Armilia.

Enfin, les quelques demandes de programme DPC (développement professionnel continu pour les médicaux et paramédicaux) ont encore cette année beaucoup mobilisé les personnes en charge de cette démarche au Copes. L'agence nationale du DPC a considérablement évolué dans ses exigences de dépôt de programme demandant une anticipation et des conditions de déroulement de plus en plus compliqués à suivre dans la réalité de la formation continue.

Pour conclure, 2019 est une année qui a fortement mobilisée les membres de l'équipe du Copes sur le maintien, le suivi et le développement de la qualité et des évolutions indispensables à la continuité du Copes dans le paysage de la formation professionnelle.

△ GRÈVES CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES

Comme pour beaucoup d'institutions, d'entreprises ou de particuliers, le Copes a été très impacté par le mouvement de grève qui a démarré début décembre.

L'équipe dans son ensemble a réussi à venir, bon gré mal gré, travailler mais les conditions de déplacement ont rendu cette fin d'année particulièrement éprouvante pour les salariés du Copes et pour les formateurs. L'activité de formation *stricto sensu* s'en est trouvée très largement impactée. La très grande majorité des formations *intra* a dû être reportée, engendrant un travail administratif et de logistique supplémentaire. Le Copes a estimé une perte de 20 000 euros de chiffre d'affaires sur l'exercice 2019.

BILAN DE L'ACTIVITÉ 2019



△ OUTILS ET PROCÉDURES

L'activité *inter* du Copes s'inscrit dans la tendance connue depuis plusieurs années maintenant. Le nombre de stagiaires diminue, les financements étant privilégiés pour les actions *intra*, moins coûteuses pour les institutions. La réforme « Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel » a probablement mis les décideurs dans une situation incertaine qui a eu comme effet de rendre assez frileux les exécutions de formations à destination des professionnels.

En 2019, 63 formations *inter* sont proposées dans la brochure (contre 50 en 2018). Le débat est interminable entre moins de formations pour un remplissage plus conséquent ou plus de formations pour toucher plus de profils et attirer plus d'inscriptions.

Le taux d'annulation augmente encore en 2019 : 74,6 % des formations sont réalisées (= 16 formations annulées) pour un nombre moyen de stagiaires par action de 10,08, quasi équivalent à 2008 (10,8 en 2018). À noter un nombre global de stagiaires qui évolue légèrement : + 6,6% soit + 31 stagiaires.

Le chiffre d'affaires, bien que le nombre de formation proposées ait augmenté (+13) mais que le nombre de stagiaires sur l'année soit quasi le même, reste équivalent (-1 %). L'engagement moyen par stagiaire baisse de manière régulière d'une année sur l'autre : (969 €/stagiaire en 2017, 952 €/stagiaire en 2018 et 881 €/stagiaire en 2019).

Le nombre de formations en partenariat *inter* (dans les locaux du Copes) est exactement le même que l'année précédente (20). Le suivi des inscriptions et des facturations à ces formations en partenariat a été géré par le Copes pour 6 d'entre elles. Concernant les 14 autres, ce sont les partenaires qui ont effectué ces suivis administratifs. Dans ces cas, le nombre de stagiaires et le nombre de jours ne sont pas disponibles.

ANNÉE	FORMATIONS RÉALISÉES/PRÉVUES		JOURS DE FORMATION	STAGIAIRES	PRODUITS DE L'ACTIVITÉ INTER
2015 (Partenariat inclus)	69/81	85,18 %	273	1357	672 949
STAGES ET CYCLES 2016	60/83	72,28 %	222	527	450 326
Conférences	6			136	3 460
Total 2016	453 786				
STAGES ET CYCLES 2017	63/70	90 %	223	550	533 409
Conférences	5/5	100 %	5	326	6 102
Partenariats	5/10	50 %		10	6 630
Total 2017	546 141				
FORMATIONS 2018	41/50	82 %	237	443	421 557,75
Conférences	6/6	100 %	6	305	4 870
Partenariats	11/20	55 %	29	246	27 235
Total 2018	69	73,91 %	272	994	453 663
FORMATIONS 2019	47/63	74,6 %	251	474	417 637
Conférences	5 /6	83,3 %	5	170	2 680
Partenariats	11/20	55 %	-	-	41 060
Total 2019	89	70,9 %	-	-	461 377

Nombre de formations programmées en 2015 : **77**

Nombre de formations programmées en 2016 : **83**

Nombre de formations programmées en 2017 : **70**

+5 conférences et 10 partenariats

Nombre de formations programmées en 2018 : **50**

+ 6 conférences et 20 partenariats

Nombre de formations programmées en 2019 : **63**

+ 6 conférences et 20 partenariats

△ LES CONFÉRENCES DU SOIR

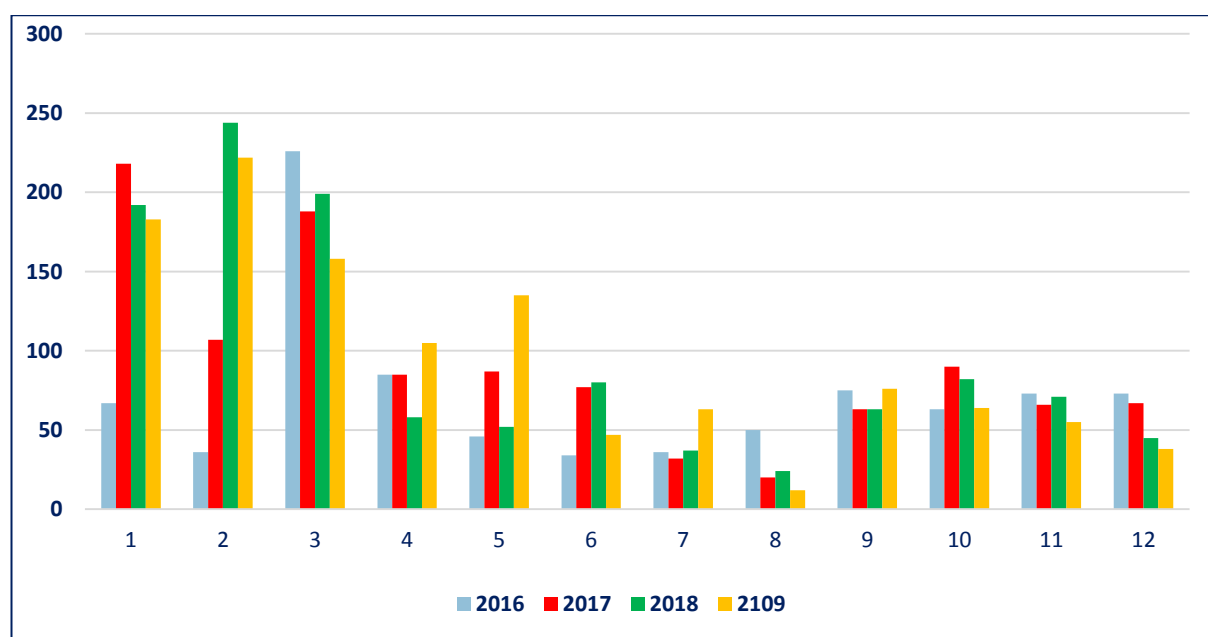
La thématique de travail proposée en 2019 était ***L'engagement des professionnels : nostalgie, utopie ou impératif ?*** Étaient prévus des cliniciens psychologues, pédopsychiatres, psychanalystes, un philosophe et une réalisatrice. Cette dernière n'a pu faire sa conférence et 5 séances au lieu de 6 ont eu lieu.

Dans la continuité des années précédentes, les conférences se sont déroulées au sein du théâtre de la Comédie Saint-Michel (Paris 5^e). Il était important pour le Copes de sortir de ses locaux et de se faire connaître à un public plus large via un format plus original.

Toutefois, **le nombre de stagiaires a drastiquement diminué** (-44 % et une moyenne de 34 professionnels par conférence contre 50 en 2018 et 65 en 2017) et **par conséquent le chiffre d'affaires également** (-45 %). Dans la continuité des remarques des années précédentes, et malgré une communication continue (newsletter, site, blog, flyers, invitations...) le Copes ne peut que se désoler de cette fréquentation insuffisante.

Ce constat n'a pu que navrer le Copes qui a à cœur de proposer des formats d'espaces de rencontres et d'échanges différents que les stages *stricto sensu*. Les temps sont difficiles pour les professionnels qui, épuisés par les problématiques institutionnelles dans lesquelles ils baignent (problématiques renforcées par les décisions politiques de gestions et de prévention) sont sans doute de moins en moins disponibles à ces temps de travail. Résister et continuer à s'engager au-delà du quotidien est peut-être un acte trop coûteux dans un monde qui engendre perte de motivation et espoir plutôt qu'obstination. Difficile de tenir bon dans sa fonction de soignant quand on est soi-même assez malmené... Ceci est particulièrement à souligner du fait que le thème de l'engagement venait justement interroger ce qui chez chaque professionnel, tenait encore bon (ou non) aujourd'hui... peut-être le sujet était-il trop d'actualité...

△ STATISTIQUES CONCERNANT LES INSCRIPTIONS



Ce graphique prend en compte toutes les inscriptions, colloques y compris. Globalement le plus fort des inscriptions a lieu en début d'année entre janvier (en 2017) et mars (en 2016). On observe en 2019 que les trois premiers mois de l'année sont très repérables avec un rebond en mai probablement dû aux colloques de juin. Les inscriptions à l'automne sont au même rythme chaque année.

Une réflexion sur une communication « musclée » et ciblée à l'automne est en cours au Copes, afin de se faire encore mieux connaître dans cette période décisive de demandes de formations au sein des institutions.

△ LES PARTENARIATS

Les partenariats entre des structures de recherche, de formation et de soins et le Copes continuent de se poursuivre, tant leur raison d'être sont évidentes : espaces de pensée partagée, rencontres... préservant le Copes et ses partenaires d'un enfermement stérile et improductif.

Chaque situation de partenariat est unique : programme coconstruit ou apporté par une partie, gestion administrative partagée ou prise en charge par l'un des deux partenaires, communication ciblée ou étendue... chaque partenariat est pensé, conçu et organisé selon les attentes de chaque partie. Le Copes a pour seule véritable exigence que les contenus cliniques, scientifiques et pédagogiques soient ouverts, récents et non dogmatiques. Il s'agit de proposer des actions en commun qui s'inscrivent prioritairement dans la recherche et le soin et dans le refus du dogmatisme.

Huit « partenaires » en 2019 ont travaillé avec le Copes :

Au fil de l'enfance, dans le cadre de groupes sur l'observation selon la méthode d'Esther Bick.

L'Afirem, dans le cadre d'un colloque (cf. temps forts).

Alföldi évaluations, pour des formations sur un outil pratique d'évaluation et de soin en protection de l'enfance.

Babel formation, dans le cadre de formations mêlant les aspects transculturels à la clinique.

L'approche théorique et clinique sensorimotrice de Bullinger via les deux associations **ABSM et IFAB**.

La Cippa dans le cadre de formations sur l'autisme abordé *via* des questions précises (émergence du langage, les adolescents, une grille de travail...)

L'Ermitage, dans le cadre d'un colloque (cf temps forts).

Gaïa, dans le cadre d'un colloque (cf temps forts).

Préaut, dans la cadre de formations proposées aux professionnels qui travaillent avec des personnes souffrant d'autisme et de troubles du développement.

Le ratio formations réalisées/formations prévues n'a pas de signification étant donné que seule une partie est gérée administrativement par le Copes. Pour celles qui ont été annoncées dans la brochure 2019 -Babel, ABSM et IFAB, elles ont bien fonctionné et le plaisir de rencontrer des professionnels (intervenants et stagiaires) en lien avec un autre organisme est toujours pour l'équipe du Copes une expérience enrichissante et intéressante.

Le chiffre d'affaires est de 41 060 € pour le Copes selon les règles de répartition établies contractuellement et singulièrement avec chaque partenaire.

△ L'ACTIVITÉ INTRA

ANNÉE	FORMATIONS RÉALISÉES/PRÉVUES		JOURS DE FORMATION	PRODUITS DE L'ACTIVITÉ INTRA
2013	112/190	58,95 %	348,5	456 662
2014	111/190	58,42 %	346	497 370
2015	120/224	53,57 %	348	467 896
2016	133/217	61,29 %	372	520 413
2017	127/235	54,04 %	339	472 731
2018	143/256	55,85 %	395	550 207
Dont partenariats	1/1	100 %	8	10 400
2019	148/297	49,8 %	385	521 805

Nombre de dossiers ouverts en 2015 : 224

Nombre de dossiers ouverts en 2016 : 217

Nombre de dossiers ouverts en 2017 : 235

Nombre de dossiers ouverts en 2018 : 256

Nombre de dossiers ouverts en 2019 : 297

Cette année encore, *l'intra* a battu tous les records : de 256 dossiers ouverts en 2018, **297 ont été ouverts en 2019**, soit une augmentation de 16 %. En moyenne, cela correspond à **27 dossiers ouverts** chaque mois (1 à 2 dossiers ouverts par jour par les assistantes) pour lesquels le Copes, par le biais des chargés de missions psychologues essentiellement, répond à chaque demande par une proposition unique et ciblée (pas de réponses automatiques). **Le taux de réalisation est de 49,8 % (148 projets réalisés) soit un projet sur deux.** Ce chiffre est en baisse et est pour la première fois en dessous du ratio 1/2.

Deux explications : la première concerne le marché de la formation et les exigences et contraintes que subissent les institutions pour pouvoir réaliser leurs projets de formations. Il n'est pas rare qu'un projet monté, ficelé, tombe à l'eau pour des raisons de financement, de temps et d'organisation d'équipe. La seconde concerne la disponibilité du Copes à suivre de près chaque projet : la multitude de projets reçus et la charge exponentielle de travail en dehors de *l'intra* (construction et suivi des formations *inter*, des partenariats, suivi qualité, brochure...) entraîne mathématiquement (l'ETP de chargé de mission n'évolue pas) un volume dédié au suivi de chaque dossier *intra* en constante diminution.

Il est rappelé ici l'exigence pédagogique et administrative de *l'intra* en une organisation des tâches « en cascade » : travail pédagogique avec les formateurs (impliqués dès l'envoi d'une proposition pédagogique et commerciale), préparation des déplacements (logistique) et du dossier formateurs (paquetage) voire des documents contractuels (appels d'offre), suivi de la formation, bilan et facturation... **Toute l'équipe est mobilisée** et à chaque étape de cette procédure *intra*.

Le chiffre d'affaires de 521 805 € est très satisfaisant malgré une baisse observée en fin d'année due aux reports des formations de décembre (grèves des transports). Le chiffre d'affaires a donc baissé de 5,2 % par rapport à 2018. La perte estimée due au report des formations en 2020 est de **20 000 euros**. Ce chiffre correspond à une baisse du chiffre d'affaires de 3,7 %. On peut donc estimer que le chiffre d'affaires aurait été quasi équivalent à celui de 2018 avec un nombre supérieur de dossiers ouverts et un ratio de réalisation un peu plus bas. **Le nombre de jour par formation** vient appuyer cette tendance : **il est en 2019 de 2,6 jours** pour 2,7 en 2018. Globalement au vu des baisses de budget dans la formation, le temps de formation *intra* ne cesse de réduire, en moyenne de 1 à 4 jours.

Ces conclusions sur l'activité *intra* viennent encore et toujours conforter le Copes dans son cœur de métier : tenir bon sur ce secteur afin de proposer aux professionnels de l'enfance et de la famille du champ psycho-médico-social des **contenus théorico-cliniques et des espaces de pensées de qualité adaptés à leurs besoins.**

△ ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES GLOBAL EN EUROS

	2015	2016	2017	2018	2019	PROGRESSION
Conférences	0	3 460	6 102	4 870	2 680	-45 %
Stages	393 839	314 198	405 797	421 558	417 637	-1%
Cycles	222 100	128 198	127 612	-	-	-
Partenariats	57 010	7 930	6 630	27 235	41 060	+50 %
TOTAL INTER	672 949	453 786	546 141	453 663	461 377	+1 %
Formations intra	467 896	520 413	471 595	539 807	521 805	-
Partenariats	-	-	1136	10 400	-	-
TOTAL INTRA	467 896	520 413	472 731	550 207	521 805	-3,4 %
TOTAL	1 140 845	974 199	1 018 872	1 003 870	983 182	-2,1 %

En 2019, l'écart continue de se creuser entre le secteur *inter* et *intra*. Le premier garde une certaine stabilité plutôt rassurante en termes d'inscriptions et compte de meilleurs produits dans les actions de partenariats (colloques et actions inter). Toutefois, le secteur *inter* se situe pour la deuxième année en dessous du chiffre d'affaires de 500 000 euros.

Le secteur *intra* en revanche se porte bien malgré une arrivée des demandes qui s'amplifie et met l'équipe du Copes (et les formateurs) en situation de surcharge.

Le chiffre d'affaires total du Copes connaît par répercussion une baisse de 2 %, se situant ainsi en dessous du million d'euros. Ce qui peut s'expliquer par une fin d'année difficile due aux grèves (perte d'environ 20 000 €).

△ ÉVOLUTION DES OUTILS ET DES PROCÉDURES

2018 avait été une année de passage entre les outils Forwin et Armilia (les deux étant utilisés parallèlement pour une transition sécurisée), 2019 est l'année de l'abandon de Forwin.

Ce passage à Armilia en utilisation unique, n'a pas posé de problèmes majeurs au sein du Copes malgré quelques réajustements de la part du développeur pour prendre en compte des événements ou des besoins qui n'avaient pas été anticipés (formations *intra* non réalisées, facturation à plusieurs prescripteurs, convention à taux exceptionnel, recherche de certains indicateurs de suivi...) et pour communiquer avec le logiciel de comptabilité et de paie du siège de l'association.

Le deuxième temps consistait à migrer l'ensemble des données de Forwin à Armilia afin de récupérer l'ensemble des contacts (entre 8000 et 10 000), de les nettoyer puis de les catégoriser.

Du fait de la brochure et de la nécessité de temps pour travailler sur un fichier propre destinée à celle-ci, ce travail, qui nécessite plusieurs mois, a été reporté à après l'été. Le manque de personnel disponible au sein de l'équipe du Copes et l'impossibilité d'allonger le temps de travail du développeur n'ont pas permis de terminer cette tâche.

Ceci est d'autant plus regrettable que d'autres fonctionnalités concernant le développement des fonctions de cet outil Armilia, en lien direct avec le site, sont donc aussi en stand-by : espaces membres sur le site, suivi et envoi des documents sous forme numérique aux formateurs et aux stagiaires, espace de stockage et de consultations de documents pédagogiques... etc.

Concernant les suivis des agréments qualité, le travail sur le PAQ a été mené en continu (OPQF) et le Copes a été audité par Unifaf dans le cadre de son référencement au Datadock. L'arrivée d'une personne dédiée a permis un début de réorganisation de ce travail, qui a été repris à l'automne par une remplaçante, lors de son congé maladie.

Concernant le DPC, les procédures sont toujours très longues et complexes pour obtenir une validation de programme « DPC » par l'agence nationale du DPC. La charge de travail reste toujours très invalidante au regard des bénéficiaires (nombre de stagiaires souhaitant valider leur obligation DPC).

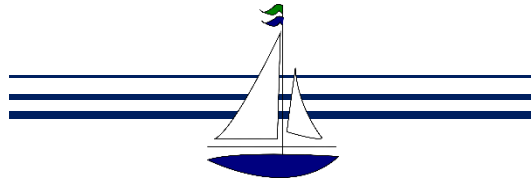
La brochure annuelle du Copes, catalogue de formations « historique », est construite et diffusée selon le même modèle chaque année (10 000 ex). Elle mobilise l'ensemble de l'équipe tout au cours du processus. Elle reste l'outil de communication « vitrine » premier sous forme papier (également téléchargeable en PDF). Fabriquée de janvier à fin mai de l'année N-1, elle est distribuée (routage) fin juin avant que les institutions ne ferment pour les congés estivaux.

De la même manière qu'en 2018, **les réunions de communication mensuelles**, temps de prises de décisions stratégiques ou commerciales et de suivi de gestion des outils de communication, se sont déroulées selon un calendrier mensuel. Y participent la direction du Copes, le webmaster, une personne prestataire communication, la chargée du blog ainsi que la chargée de mission administrative (pour des missions liées aux réseaux sociaux). Ces réunions permettent de recentrer la réflexion sur la diffusion des formations (ou plus largement sur l'image du Copes) en exploitant différents outils ou canaux (chaîne YouTube, réseaux professionnels, réseaux sociaux, etc). Ces réunions sont aussi un temps d'analyse sur les faiblesses ou les points forts du Copes en termes de communication.

Les réunions dites de « stratégies » n'ont pas eu lieu en 2019, l'équipe de la direction générale ayant été réduite pendant 6 mois.

Le blog du Copes reste un lieu de ressources et de diffusions (d'informations riches et variées sélectionnées par le Copes) et est très bien repéré par le public.

PROJETS 2020



2019 aura été une année avec beaucoup de mobilisation en interne (arrivées dans l'équipe, outil de gestion, déploiement de la qualité), une charge de travail qui n'a fait qu'augmenter et des perspectives de développement non atteintes. Ces points doivent impérativement faire partie des objectifs en 2020 :

Concernant l'organisation du Copes :

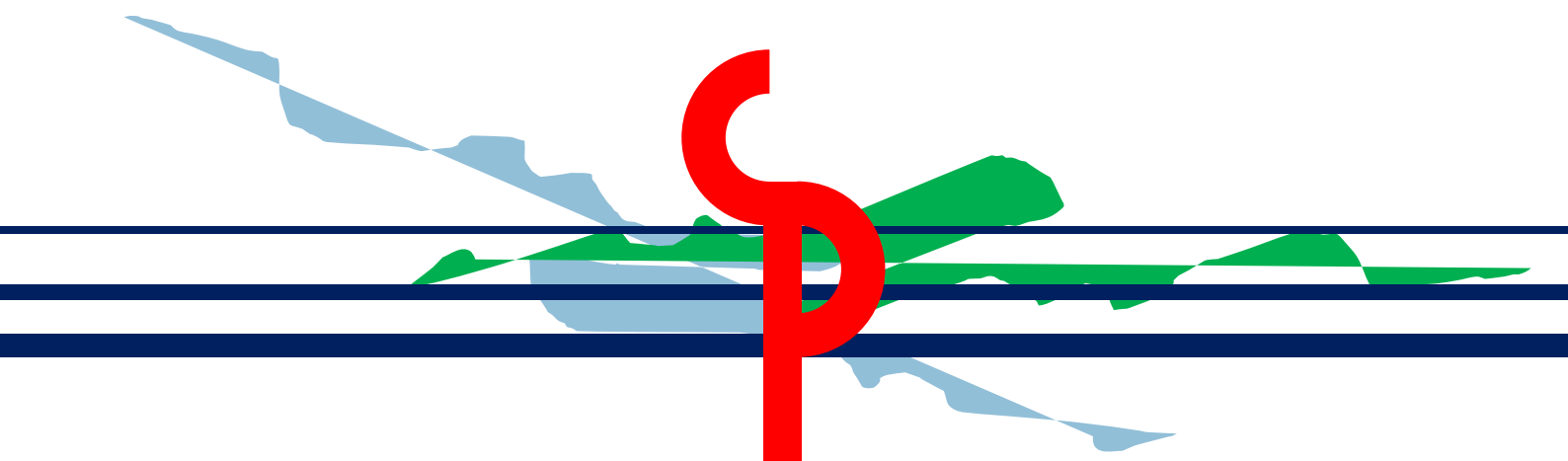
- Le poste de chargée de mission administrative devra se consolider par le retour de la personne titulaire du poste. 2020 s'annonce chargée : l'obligation à la qualité « qualiopi » (janvier 2021) va demander au Copes de répondre à cette nouvelle exigence qualité sans perdre de vue le très grand travail déjà amorcé dans le cadre de l'OPQF. Il ne s'agira plus d'un atout commercial mais d'une nouvelle obligation à laquelle seront soumis les organismes de formation. Dans le même temps, et dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle « Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel », il est plus qu'urgent que le Copes propose des formations certifiantes. Les professionnels souhaitant utiliser leur compte CPF pourront le faire au Copes. Cette démarche est complexe, longue et coûteuse et devra être envisagée avec le soutien d'un organisme conseil.
- Reprendre et terminer le développement de l'outil Armilia. Pour des raisons très concrètes d'efficacité du travail en interne mais aussi pour répondre à de nombreuses exigences qualité (suivi des stagiaires, formation des formateurs, mises à jour des données... pour n'en citer que quelques-uns), la suite du développement d'Armilia n'est plus une option. Cela exigera du temps pour les membres de l'équipe mais aussi du développeur dont les coûts sont à évaluer au plus vite.

Cette démarche garantit la possibilité pour le Copes de cibler au mieux des nouveaux professionnels avec des outils adaptés, rapides et répondant aux besoins actuels.

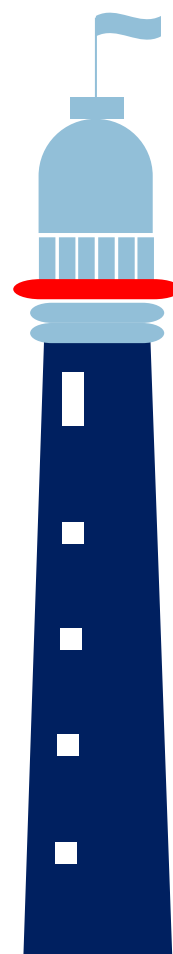
Concernant l'impérieuse nécessité pour le Copes de continuer à se tourner vers l'extérieur :

- Les partenariats resteront pour le Copes aussi investis que les années précédentes. Ils sont essentiels à tous niveaux, ce qui n'a plus besoin d'être démontré. Chaque demande de futur partenaire est prise en considération, le Copes étant également aussi très actif pour aller à la rencontre d'associations ou de centres de soins pour proposer de nouveaux projets. Une part du travail de la direction est tournée vers cet aspect. Ces développements de propositions novatrices et partagées à deux partenaires ou plus, va dans le sens de la création de l'Institut contemporain de l'enfance qui a pour vocation, grâce à la réunion de plusieurs centres, associations ou organismes, de constituer un espace d'enseignement, de formation, de recherche et d'expertise dans le champ de la santé mentale de la périnatalité, de la petite enfance, de l'enfance et de l'adolescence.
- En cette fin d'année 2019, deux journées sont en construction pour 2020 : le 18 septembre, l'Afirem et le Copes proposent une journée de travail sur la carence : « Le silence assourdissant de la carence », à Paris, le 18 septembre. Le 2 octobre, le Copes, en lien étroit avec Didier Houzel, déroule une journée sur son travail, intitulée « Soigner l'esprit : quel processus ? Une journée avec Didier Houzel », à Paris également.

- La réalisation de conférences en fonction des intérêts du moment, de questions qui traversent les cliniciens... Le Copes souhaite être au plus près des professionnels et être ainsi réactif en organisant des conférences (environ 2 heures) quand cela s'impose. Pas de programme à l'avance ni trop anticipé mais un souhait de réactivité et d'adaptation maximales !
- Enfin et toujours, la participation à des actions, colloques, expositions, événements de toutes sortes non directement liées à la formation *stricto sensu* par les cadres du Copes afin de rester attentifs aux propositions existantes. Malgré le manque patent de temps, le Copes doit être présent sur la « scène » de la prévention et du soin dans les champs de l'enfance et de la famille.
-



HSCT



HYGIÈNE, SÉCURITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL

Bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail 2019

Depuis juillet 2018, les élections professionnelles ont mis en place le nouveau Comité Social et Économique. Le CHSCT n'existant plus, le CSE, du fait de ces nouvelles attributions, a pour mission de veiller à la santé, la sécurité et aux conditions de travail (SSCT). Le CSE est central à l'association Cerep-Phymontin qui gère dix établissements (dont le siège) agissant dans les domaines sanitaire et médico-social : quatre hôpitaux de jour, deux Centre Médico-Psycho-Pédagogique (CMPP), un Institut Médico-Éducatif (IME), un Centre Médico-Psychologique (COFI-CMP), un centre de formation (COPES).

△ PRINCIPAUX INDICATEURS

Ces données sont fournies pour l'année concernée (2019) et les trois années précédentes (2016, 2017, 2018).

ACCIDENTS DU TRAVAIL	2016	2017	2018	2019
Nombre d'accidents avec arrêt de travail	4	4	5	9
Nombre d'accidents de trajet	0	1	2	5
Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées dans l'année	0	0	0	0
Nombre de jours d'arrêt suite aux accidents du travail	373 jours (dont un arrêt de 365)	323 (dont un arrêt de 247)	159 (dont un arrêt de 120)	656 (dont 3 arrêts de 627 jours)
Nombre d'accidents mortels (total), dont :	0	0	0	0
- nombre d'accidents de trajet	0	0	0	0
- nombre d'accidents du travail	0	0	0	0
- nombre d'accidents de déplacement	0	0	0	0

MALADIES PROFESSIONNELLES OU À CARACTÈRE PROFESSIONNEL	2016	2017	2018	2019
Nombre et nature des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année	0	0	0	0
Nombre de salariés atteints par des maladies à caractère professionnel, l'art. L. 500 de la Sécurité sociale, et nature de celles-ci, au cours de l'année	0	0	0	0

TAUX ET MONTANT DE LA COTISATION « ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES » VERSÉ À L'ORGANISME DE SÉCURITÉ SOCIALE COMPÉTENT	2016	2017	2018	2019
CMPP Denise Weill	3,30	2,50	1,7	1,14
CMPP Saint-Michel	-	2,40	2,3	2,30
Hôpital de jour Montsouris	1,16	2,16	2,62	2,67
Hôpital de jour André Bouulloche	1,15	1,03	1,08	1,34
IME	3,30	2,50	1,7	1,22
Siège	1,07	1,08	0,89	0,94
Hôpitaux de jour EPI et USIS	1,19	1,01	1,02	1,15
COFI-CMP	1,70	0,97	0,99	1,14
COPEs	1,50	1,50	1,40	1,30

△ ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

Effectif travaillant en équipe : 0

Effectif travaillant en tout ou partie la nuit : 0

Effectif dont la rémunération est liée au rendement : 0

Personnel utilisé à des tâches répétitives (travail à la chaîne) : 0

△ FAITS SAILLANTS

Les événements significatifs survenus dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail des salariés durant l'année écoulée :

Cadre des réunions plénières dédiées aux questions de Santé, Sécurité et aux Conditions de Travail (SSCT).

Comme prévu par la loi et inscrit dans l'accord d'entreprise, le président a rappelé que quatre réunions doivent être dédiées tout ou partie à ces questions, étant donné que l'instance CHSCT n'existe plus.

Il a rappelé aussi qu'à cette réunion est conviée la Médecine du Travail (M.T.) et l'Inspection du Travail (I.T.). Le document de base de travail est le PAPRIACT et les questions s'y référant doivent apparaître à l'ordre du jour. Ce dernier doit être transmis à la M.T. et l'I.T. quinze jours avant la réunion.

Enquête conjointe suite à l'altercation violente de deux adolescentes suivies au sein de l'IME, un droit d'alerte des salariés a été déclenché.

Une réunion des enquêteurs a eu lieu au siège afin de déterminer les modalités et la méthodologie de l'enquête. Il a été notamment transmis la nouvelle autorisation de fonctionnement de l'IME et les comptes rendus des comités de suivi. Un questionnaire à destination des salariés témoins a été élaboré. Les auditions se dérouleront sur 3 demi-journées en coordination avec la chef de service. La direction de l'établissement a été entendue en premier (médecin directeur et chef de service) puis chaque salarié individuellement. Si le salarié le souhaitait, il avait la possibilité d'être entendu sans la présence de la direction générale.

L'enquête conclut qu'effectivement il y a eu danger grave et imminent.

Le président a indiqué que l'ARSIF a été informée verbalement du déclenchement du droit d'alerte le 7 janvier. Dix postes de travail ont été affectés par les changements récents. Le rapport a été diffusé pour information aux directeurs des établissements du CEREP.

La délégation du personnel approuve la méthodologie, la conduite de l'enquête qui a été menée avec la rigueur nécessaire ainsi que ses conclusions.

Des mesures ont été par ailleurs prises :

- L'une des deux jeunes filles à l'origine du conflit n'a pas été réadmise à l'IME, étant de toute façon sortante. L'autre a vu ses modalités de prise en charge modifiées.
- Une formation de psychopathologie est en cours, au COPES (en intra) ;
- Deux nouveaux éducateurs arrivants ;
- Une psychologue institutionnelle est arrivée courant mai ;
- Discussion avec la MDPH sur le profil des patients ;
- Élaboration du projet d'établissement courant 2020 afin de renforcer le sens du travail de l'IME, d'autant plus avec les changements de profils des usagers qui s'est produit ces dernières années.

AVIS CSE : Le droit d'alerte a été déclenché dans un contexte de remaniement profond de l'équipe de professionnels. Le CSE s'interroge sur le changement dans la diversité professionnelle : les départs d'un éducateur technique spécialisé, de l'assistante sociale et d'une éducatrice scolaire n'ont pas donné lieu à remplacement mais à embauche d'éducateurs spécialisés par redéploiement des moyens.

Réorganisation et changement de locaux pour le COFI-CMP

Le COFI-CMP a déménagé en début d'année. La surface est de 145 m² et chaque professionnel occupe un bureau séparé. Les locaux n'ont nécessité ni réhabilitation ni réaménagement. La direction générale a informé le CSE qu'elle continue de rencontrer l'équipe régulièrement et qu'à l'occasion de la réunion « droit d'expression » cette dernière s'est montrée plutôt satisfaite, moins inquiète de sa situation et l'équipe serait plus apaisée.

La priorité pour la direction générale est de faire en sorte que le COFI-CMP reste dans le 14^e arrondissement afin de reprendre un travail de lien avec les écoles et de garder sa patientèle.

Concernant le lieu, la direction générale a estimé qu'il est souhaitable de rester dans les locaux actuels de Notre-Dame de Bon Secours. Ces locaux appartiennent à une congrégation de sœurs - le PLU (Plan Local d'Urbanisme) pose la condition que l'activité inscrite sur le site soit dans le secteur sanitaire et médico-social.

AVIS CSE : le maintien dans les lieux n'est pas acquis à échéance de deux ans : il subsiste une incertitude à moyen terme.

ATT (Aménagement du temps de travail) : la négociation sur l'aménagement du temps de travail s'est poursuivie en 2019 entre la direction générale et la délégation syndicale.

La question s'est posée sur la mise en place d'une inspection CSE suite à des accidents de travail à l'hôpital de jour du Parc Montsouris.

Le représentant de proximité d'HJM a exprimé son insatisfaction quant à l'accompagnement de deux professionnels suite à des accidents de travail avec risque d'exposition au sang. Il considère que l'impact psychologique n'a pas été pris en compte ni par les directions ni par la médecine du travail.

Les circonstances de l'accident de travail ont été rappelées par le président, en indiquant que les deux situations étaient différentes. Il reconnaît néanmoins que les deux professionnels ont pu être affectés.

L'inspection n'a pas eu lieu.

Rédaction et finalisation de l'accord QVT

La rédaction de l'accord a démarré en 2018 et s'est poursuivi en 2019. Le document a été discuté lors des différentes réunions NAO. Des actions ont ainsi pu être dégagées sur les différentes thématiques suivantes :

- Prévention de la désinsertion professionnelle
- Risques psycho-sociaux
- Égalité femme/homme et équilibre des temps
- Plan sénior
- Concilier vie privée et vie professionnelle
- Parcours professionnel : entretien et formation
- Relations sociales et communication
- Mise en place d'un observatoire de la Qualité de vie au travail

AVIS CSE : certains points restent à discuter afin de pouvoir conclure.

△ MOYENS ET ACTIONS

Les réunions du CSE dédiées, tout ou partie

Le CSE est unique aux dix établissements du CEREP-PHYMENTIN.

● Composition :

- Grégory MAGNERON - directeur général de l'association/siège - président du CSE
- Docteur PENSADO - médecin du travail
- Catherine HERVÉ - infirmière Santé au travail
- Inspection du travail - responsable unité en fonction du secteur
- Jennifer METZ - directrice générale adjointe/siège - invitée permanente
- Farida MESSIF - assistante de direction/siège - invitée permanente

● Pour la délégation du personnel au CSE :

- Patrick LONGO - éducateur technique - IME - secrétaire CSE
- Slimane BOUKERMA - éducateur technique - HJ USIS - secrétaire adjoint CSE
- Émeline Herman - secrétaire médicale - HJ EPI - trésorière CSE
- Sophie MASSOULLIÉ - Éducatrice spécialisée - HJ Boulloche - trésorière adjointe CSE
- Georges MELIZ - psychologue - HJ Montsouris - membre CSE
- Samira ZAHROU - psychologue - IME - membre CSE
- Clara NEZICK - psychologue - HJ USIS et COPES - membre CSE

● Nombre de réunions :

- **Nombre de réunions ordinaires :** 1 réunion consacrée entièrement aux questions relatives à la Santé sécurité et Condition de Travail (SSCT) et 6 réunions qui l'ont été en partie sur ces questions SSCT.
- **Nombre de réunions préparatoires :** 7
- **Nombre de réunions extraordinaires :** 0

● Sujets abordés lors des réunions :

- Programmation et méthodologie pour la révision des DUERP sur chaque établissement ;
- Information au CSE du PAPRIACT et présentation de la méthodologie, en présence du médecin du travail et de l'infirmière ;
- Procédure pour les accidents d'exposition au sang (A.E.S) ;

- Déménagement du CMPP Denise WEILL ;
- Mouvement sociaux prévisionnels : quelles modalités adaptatives pour les salariés ;
- Calendrier prévisionnel des périodes de fermeture des établissements du CEREP ;
- Rapprochement avec le CMPP Claude Bernard ;
- Désignation de représentants de proximité dans certains établissements du CEREP ;
- Information au CSE : modalités d'information de la délégation du personnel au CSE concernant les accidents du travail donnant lieu à arrêt de travail, point déjà évoqué dans un précédent CSE.

- **Nombre d'enquêtes menées par les membres CSE : 1**
- **Nombre de consultations du CSE avant une décision d'aménagement important : 2**
- **Nombre de visite dans le cadre de la révision des documents uniques : 10**
- **Nombre de cas de mise en œuvre de la procédure prévue en cas de danger grave et imminent : 1**
- **Nombre de membres CSE formés au cours de l'année : 5 en 2019.**

Une action de formation dans les domaines hygiène, santé, sécurité, conditions de travail pour la délégation du personnel au CSE a eu lieu en *intra* dans une salle de formation du COPEs. L'organisme prestataire retenu est ORSEU CE-SERVICES. Elle a été financée par le CEREP et s'adresse à l'ensemble de la délégation élue du personnel au CSE.

● Les groupes d'expression

Un accord d'entreprise relatif aux droits d'expression directe et collective des salariés a été signé en septembre 2015. Les réunions se déroulent dans tous les établissements sur deux périodes : entre le 15 septembre et le 15 octobre, et entre le 15 mars et le 15 avril. Les réunions donnent lieu à un PV (transmis à la direction générale, direction locale, au CSE et aux RP), avec la possibilité de convier la direction générale pour répondre et échanger oralement sur certains sujets.

● La direction

- **Moyens spécialisés en prévention et amélioration des conditions de travail :**

Programmation et méthodologie pour la révision des DUERP sur chaque établissement

À partir de la dernière version du document unique d'évaluation des risques professionnels de l'établissement, l'objectif est :

- d'identifier éventuellement de nouveaux risques professionnels dans l'établissement (à partir des déclarations d'accidents du travail, des fiches d'événements indésirables, et du quotidien) ;
- de visiter les locaux pour identifier et écarter certains risques dans chaque pièce ;
- de faire le bilan des actions de prévention fixées précédemment ;
- de définir de nouvelles actions préventives à mettre en œuvre.

La délégation du personnel a approuvé la méthodologie. Elle sera requestionnée en 2020.

- Les documents uniques des 10 structures ont été révisés en 2019. L'avancement du PAPRIACT est suivi trimestriellement.
- La dernière enquête sur la qualité de vie au travail, englobant l'évaluation des risques psychosociaux a été réalisée en 2017. Les résultats ont été affichés dans les établissements et analysés par la direction générale, les directions locales, le Comité d'entreprise et le CHSCT. La prochaine enquête aura lieu en 2020, après une discussion avec le CSE sur la méthodologie et la forme que prendra cette enquête.
- Collaboration étroite avec la médecine du travail et l'infirmière de santé au travail (études préventives sur les conditions de travail, les fiches d'entreprise, le suivi du PAPRIACT).
- Possibilité d'enquête menée par les membres du CHSCT

● Autres moyens non spécialisés

Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des salariés sont une préoccupation quotidienne pour l'association. Les membres du CSE, le médecin du travail et l'inspecteur du travail sont associés, autant que possible et de besoin, dans les choix des bâtiments, installations, machines, produits, procédés de travail.

● Actions menées et mise en œuvre du programme

Actions de formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (tous les 2 ans) :

À partir de 2016, l'organisation des formations à la sécurité incendie et aux gestes premiers secours est coordonnée par le siège social. Entre deux et quatre sessions de formations collectives sont programmées chaque année, pour les professionnels de l'association.

△ COMMUNICATION DU BILAN ANNUEL

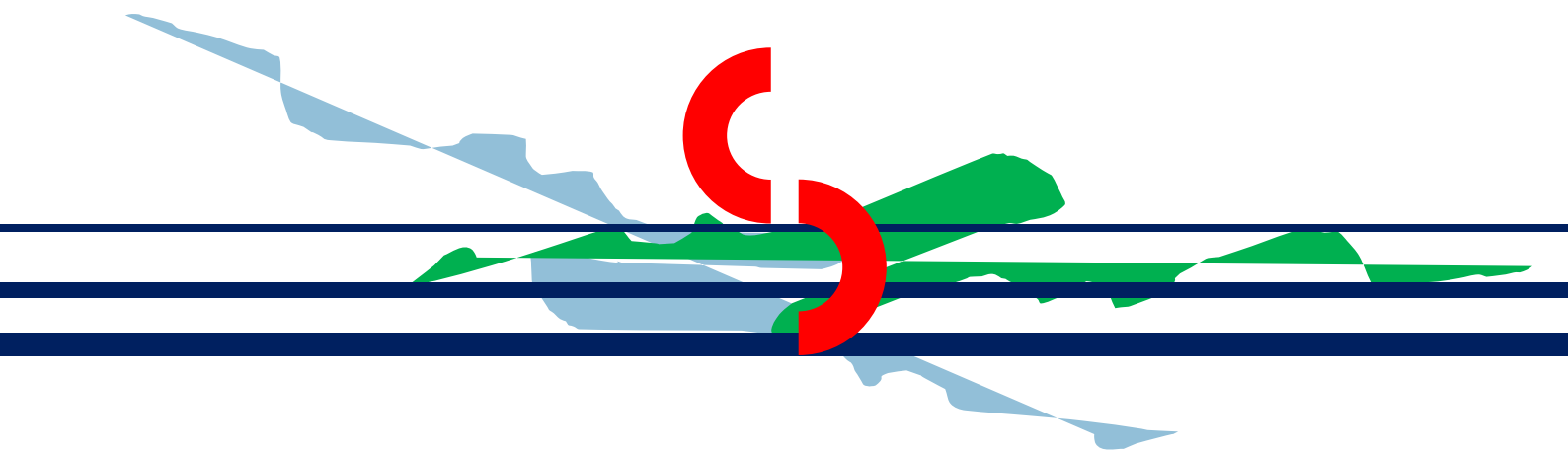
Le bilan annuel de la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) seront soumis pour avis au CSE.

Ces documents sont laissés dans chaque établissement et au siège, à la disposition :

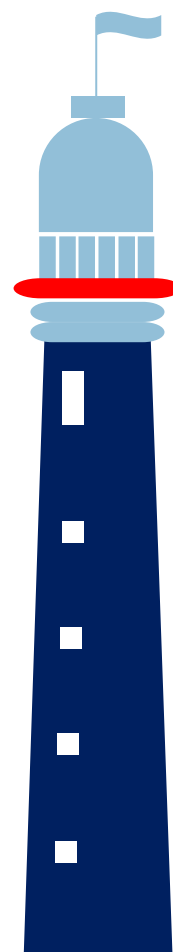
- de l'inspecteur du travail ;
- du médecin de l'inspection du travail ;
- du médecin du travail ;
- de l'agent des services de prévention de la caisse primaire d'assurance maladie.

● Textes en vigueur et notes

- *Code du travail : Art. L.4523-3, Art. L.4612-16 ; et arrêté du 12.12.1985 sur informations figurant dans le rapport annuel.*
- *Accidents lors des déplacements pendant les heures de travail pour le compte de l'employeur (bien qu'il s'agisse le plus souvent d'accidents de la circulation, comme dans le cas des accidents de trajet, il faut les distinguer de ces derniers, qui ne concernent que les accidents survenus lors des trajets aller-retour entre le domicile et le lieu de travail).*
- *Travail de nuit par référence à l'article L.3122-29 du Code du Travail, tout travail effectué entre 21 h-6h.*
- *Enquêtes menées en application des art. L.4132-2, L.4612-4, L.4612-5, L.4614-9, R.4612-2 et R.4216-33 du code du travail.*
- *En application de l'article L.4131-2 du Code du Travail.*



BILAN SOCIAL CEREP-PHYMENTIN



Données structurelles de composition des effectifs : des équipes stables et des réajustements dans les missions

Il n'y a pas eu de changement notable sur la constitution des effectifs. On notera cependant des difficultés de recrutement sur certains types de poste : médecin, orthophoniste, éducateur technique spécialisé, assistant social. De ce fait, et pour être au plus près du projet d'établissement et des besoins de prise en charge, nous avons repensé les missions de certains professionnels. Le nombre de salariés reste stable, 165 salariés pour 110 ETP en 2019 contre 166 en 2018 et un turn-over assez faible.

Les entretiens professionnels : le 3^e entretien

En 2019, une grande partie des salariés ont passé leur 3^e entretien professionnel prévu par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Pour rappel, ces entretiens professionnels sont obligatoires et permettent d'anticiper et de prévoir les formations susceptibles d'être demandées ou proposées pour développer les compétences ou adapter le salarié à son poste.

À la suite des trois entretiens, qui ont lieu tous les deux ans, un bilan professionnel sera fait pour chaque salarié de l'association. Ce bilan des 6 ans, dont l'échéance était prévue initialement pour mars 2020, a été repoussé à la fin de l'année 2020. Il sera alors question de faire le point sur la réalisation de ces trois entretiens et le suivi d'une formation dite « non-obligatoire (toute action de formation qui ne conditionne pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction, qui n'est pas en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires) » pour chaque salarié.

La formation professionnelle : Plan de Développement des Compétences (PDC) et l'effectivité du Compte Personnel de Formation (CPF)

L'adoption de la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, du 1^{er} août 2018, a modifié le sens de la formation professionnelle, l'action de formation est alors définie comme suit : « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel et pouvant être réalisé en tout ou partie à distance ou en situation de travail ». Cette loi qui bouleverse le système de formation s'est appliquée en 2019, comme par exemple :

- *La co-construction d'un parcours professionnel entre l'employeur avec son Plan de Développement des Compétences (PDC) et le salarié avec son Compte Personnel de Formation (CPF).*
- *Faciliter l'utilisation du CPF pour rendre le salarié plus autonome et responsable vis-à-vis de son parcours professionnel...*

Chaque salarié a été, de nouveau, informé de son compteur DIF afin de mettre à jour son compte CPF. Il a également été informé de l'utilisation de ce compte CPF ainsi que des nouvelles modalités de formation : PDC, budget établissement, CPF, PRO A, CPF de Transition..., par tous les moyens (site Internet, lettre d'information, CSE).

Notre plan de formation est donc devenu le plan de développement des compétences. Nous avons organisé une formation sur deux jours pour appréhender et comprendre les enjeux et l'impact de cette nouvelle réforme aussi bien pour les salariés de l'association que pour notre organisme de formation, le COPES.

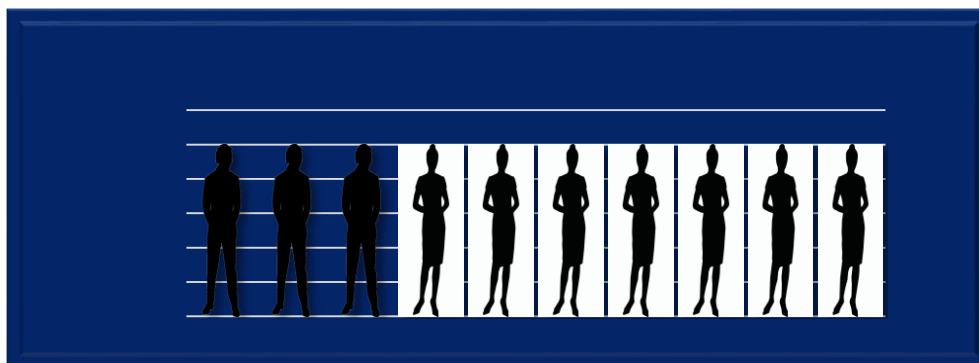
L'OPCO Santé continue de nous accompagner et de nous conseiller pour répondre aux besoins de l'association en termes de compétence et d'évolution des salariés.

En 2019, l'association a encore augmenté le budget alloué à la formation, en préservant toujours une enveloppe dédiée pour chaque établissement et en favorisant l'accès aux formations de son centre de formation, le COPES.

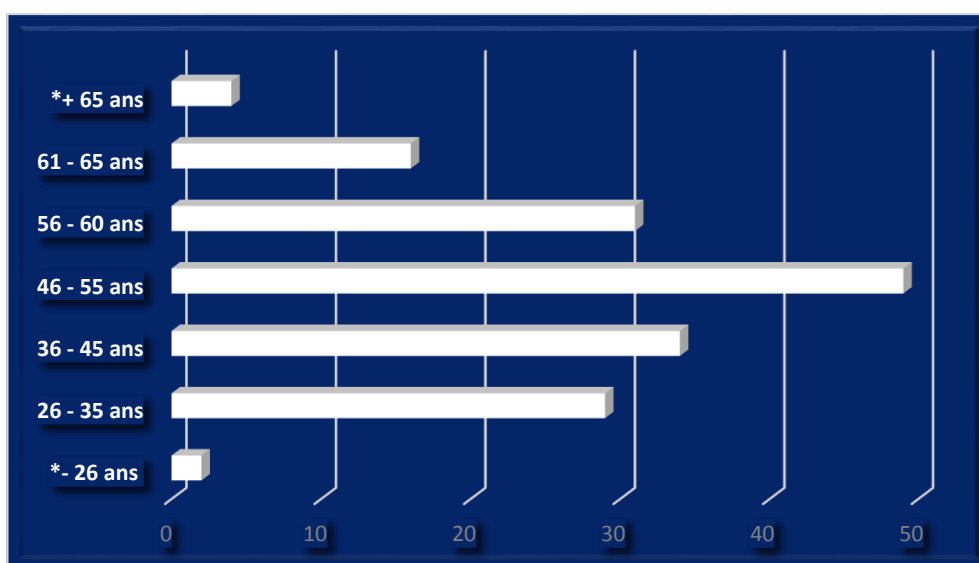
170 salariés ont été formés en 2019 contre 109 en 2018 (un même salarié pouvant suivre plusieurs formations dans l'année).

HOMME /FEMME - ÂGE - PROFESSION

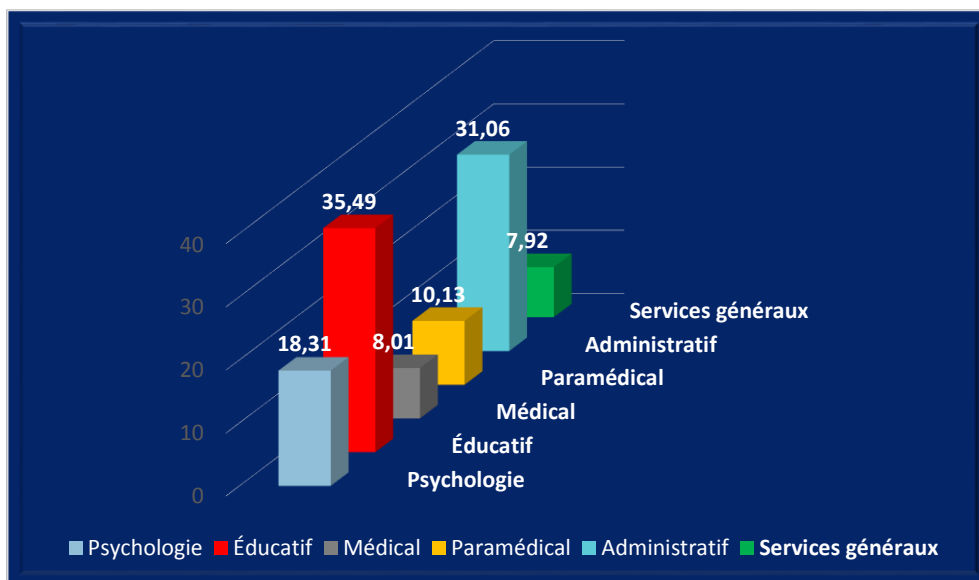
△ RÉPARTITION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES : 72 % DE FEMMES CONTRE 28 % D'HOMMES



△ RÉPARTITION PAR ÂGE AVEC UNE MOYENNE DE 48 ANS

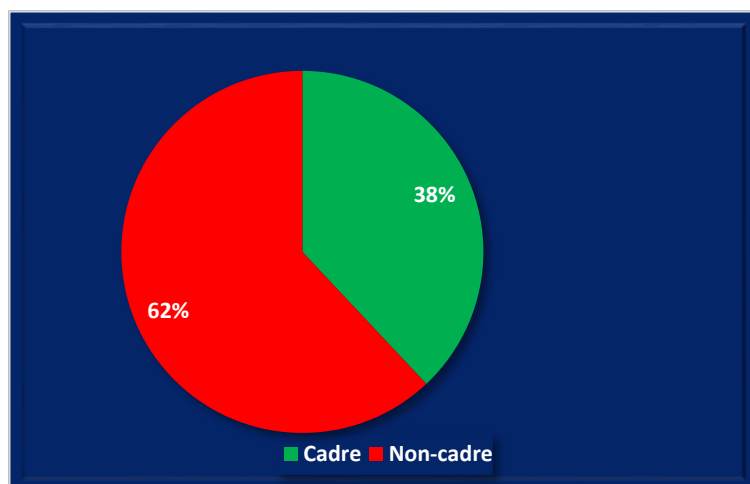


△ RÉPARTITION PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE EN %

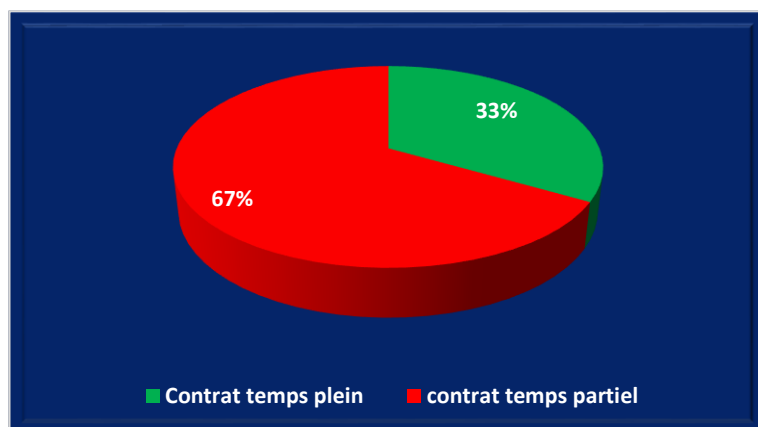


COLLÈGE - CONTRAT - ABSENTÉISME

△ RÉPARTITION PAR COLLÈGE



△ RÉPARTITION PAR CONTRAT



Au 31 décembre 2019



Un effectif global de 165 salariés pour 110,92 ETP.

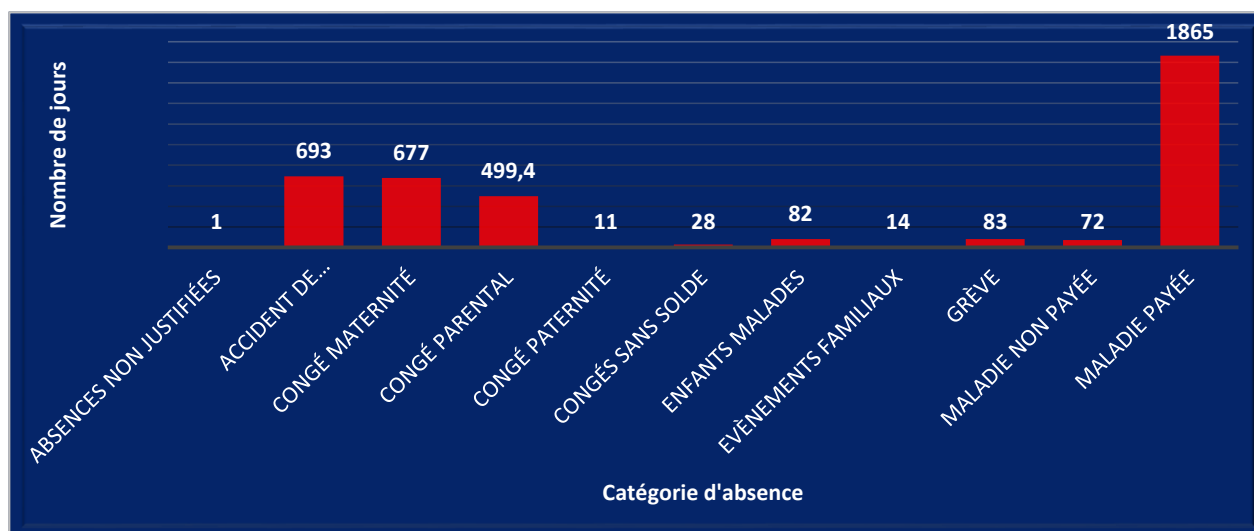
Une masse salariale de 4 266 665 € dont 243 385 € pour les formateurs occasionnels du centre de formation COPES.

Un turn-over représentant 8 % sur les CDI.

Du 01/01/2019 au 31/12/2019, 13 CDI et 35 CDD ont été signés.

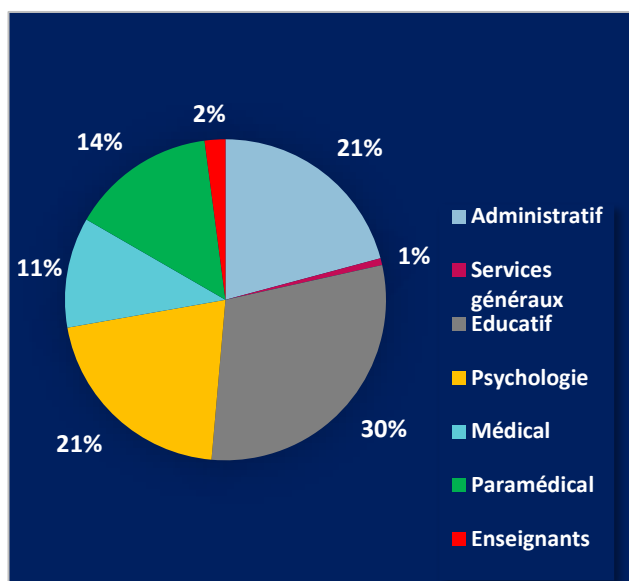
48 départs ont eu lieu dont : 32 fins de contrat CDD, 2 départs à la retraite, 5 ruptures

△ ABSENTÉISME : NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE PAR CATÉGORIE D'ABSENCE

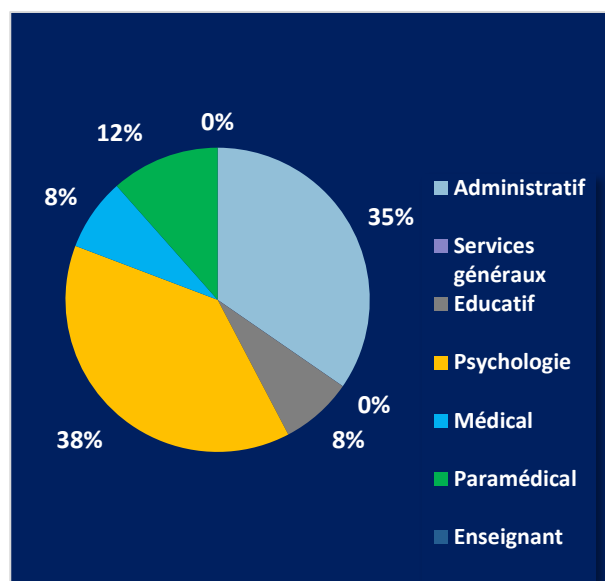


FORMATION PROFESSIONNELLE

Le budget formation est de **111 417 euros** dont **98 081 euros** euros sur des dispositifs de notre Plan de formation.

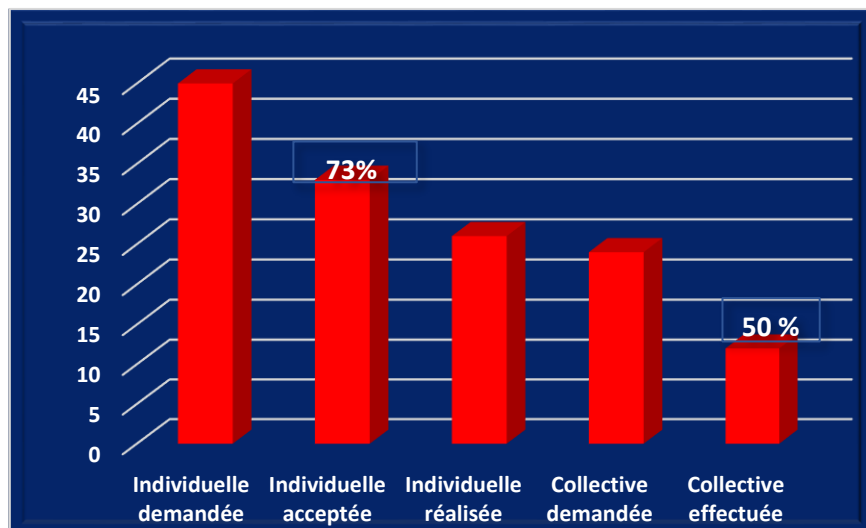


Répartition des formations collectives selon la catégorie professionnelle



Répartition des formations individuelles selon la catégorie professionnelle

△ DE LA DEMANDE À LA RÉALISATION



170 salariés formés en 2019 dont :

- 3 formations diplômantes de niveau I
- 2 formations en cours
- 1 formation validée
- 1 formation diplômante de niveau III validée

Sur les 45 formations demandées en inter :

- 33 formations ont été acceptées.
- 26 formations ont été réalisées.

Sur les 24 formations demandées et acceptées en intra :

- 12 ont pu être réalisées.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

△ SOINS ET CLINIQUE

Formations collectives

Identifier le droit des patients en établissement pour les professionnels des établissements sanitaires (CCI Ille-et-Vilaines)

Formation RGPD pour les centres de formation : conformité RGPD mise en place opérationnelle (AMABIS)

Formation RGPD pour les services supports (RH, comptabilité, partenaires, communication ...) : la protection des données personnelles (RESSOURCIAL)

Soins institutionnels et travail avec les familles (COPES)

Le transculturel (COPES)

Supervision institutionnelle (COPES)

Autisme, psychose infantile et fonction contenante de l'institution (Dr Pierre DELION)

Formation classe PREAUT et atelier (PREAUT)

Troubles du spectre autistique : prise en charge pédagogique (PREAUT)

Psychopathologie de l'adolescent et accueil de l'expression des troubles (COPES)

Transsexualité (Dr Chanbry)

Formations Individuelles

L'haptothérapie (CIRDH)

La sophrologie de régulation (ARTEC)

Se séparé et être séparé (COPES)

Attachement, traumatisme et narrativité (COPES)

Master II Pro psychologie (Université Diderot)

Obtention du Master II Recherche Psychologie (Université Descartes)

Obtention du diplôme d'éducatrice spécialisée (CEMEA)

Bilan de compétence (Psychoform)

Training en thérapie familiale (APRTF)

Oralité, nourrisson, troubles alimentaires (COPES)

Bilan psychologique de l'enfant et de l'adolescent (COPES)

Les journées du numérique (COPES)

Le travail familial en institution : obstacles et leviers (COPES)

Δ MANAGEMENT, PILOTAGE, STRATÉGIE

Formation à des méthodes du management favorisant la dynamique au sein d'une équipe pluridisciplinaire (1 binôme de direction) (OPTEMIS)

Préparer et piloter la réécriture du projet d'établissement (1 binôme de direction) (OPTEMIS)

Diplôme d'État en Ingénierie Social (IRTS PARMENTIER) 2^e.

Élaboration du Document unique de délégation au sein d'une association (OPTEMIS)

Conduire et accompagner le changement au sein d'un établissement (1 binôme de direction) (OPTEMIS)

Utiliser l'analyse financière dans le secteur social et médico-social (NEXEM)

ADAPTATION AU POSTE

Δ Logiciel / bureautique

Paramétrage logiciel de paie EIG

Budget pluriannuel de comptabilité et de GRH (EIG)

Δ Qualité

Le référent qualité - gestion des risques (CNEH)

Manager la qualité en établissement de santé (CNEH) : formation certifiante

Cette année 29 stagiaires ont été accueillis et suivis par les professionnels.

- 15 psychologues en Master 1 ou 2
- 12 éducateurs spécialisés
- 1 psychomotricien et
- 1 infirmière

Cette année encore des stagiaires ont pu bénéficier gratuitement d'une formation au COPES.

FOCUS 2020

△ LES STAGIAIRES : DES PROFESSIONNELS EN DEVENIR AU CEREP

Toujours dans notre volonté de favoriser la formation et la recherche au bénéfice du soin et de la prise en charge, cette année encore nous continuons à accompagner les stagiaires dans nos établissements. Comme l'année précédente, tous les stagiaires qui le souhaitent ont la possibilité de bénéficier d'un stage de formation au COPES. Ils sont intégrés de plein droit aux œuvres sociales du CSE. Et pour la première fois, nous avons organisé une rencontre avec l'ensemble des stagiaires, l'équipe du siège, celle du COPES et des administrateurs : elle a eu lieu en janvier 2020. Cet échange a permis aux uns et aux autres de se connaître, de confronter les expériences et d'apporter une expertise. Ce retour d'expérience de ce qui se vit sur le terrain est important pour l'association.

△ LES BILANS PROFESSIONNELS : 1^{ER} BILAN DES 6 ANS

Les premiers bilans professionnels seront effectués en 2020. La Loi d'août 2018 a modifié l'obligation de l'employeur au terme des 6 ans :

« Tous les six ans, l'entretien professionnel [...] fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus [...] et d'apprécier s'il a suivi au moins une action de formation. »

L'employeur devra donc s'assurer que chaque salarié a bien suivi une formation et a bien réalisé ses trois entretiens. La progression et l'évolution professionnelle se déterminent dans notre convention collective par le passage d'échelons programmés dans la grille des salaires en fonction des postes et de l'ancienneté. Cette obligation n'est plus mentionnée dans la nouvelle loi.

Une première analyse a été faite dès 2019 et nous avons privilégié certaines formations sur le plan de développement des compétences de 2020 afin que tous les salariés puissent bénéficier d'une formation.

△ LE LIVRET D'ACCUEIL : L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION DU SALARIÉ

L'année 2019 nous a permis de tracer les contours du livret d'accueil pour le salarié, d'établir un sommaire et des fiches pour chaque thématique. Nous avons pu avancer au niveau du siège sur le contenu et la forme que prendra ce livret. Cependant, il ne pourra sortir qu'en 2020.

△ NOUVEL INDICATEUR : INDEX ÉGALITÉ FEMME HOMME

Toutes les associations et entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, chaque année au 1^{er} mars.

Le 1^{er} mars 2020 sera donc la première publication de notre index calculé sur l'année 2019. L'index se calcule sur 4 critères :

Écart de rémunération (en %)

Écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)

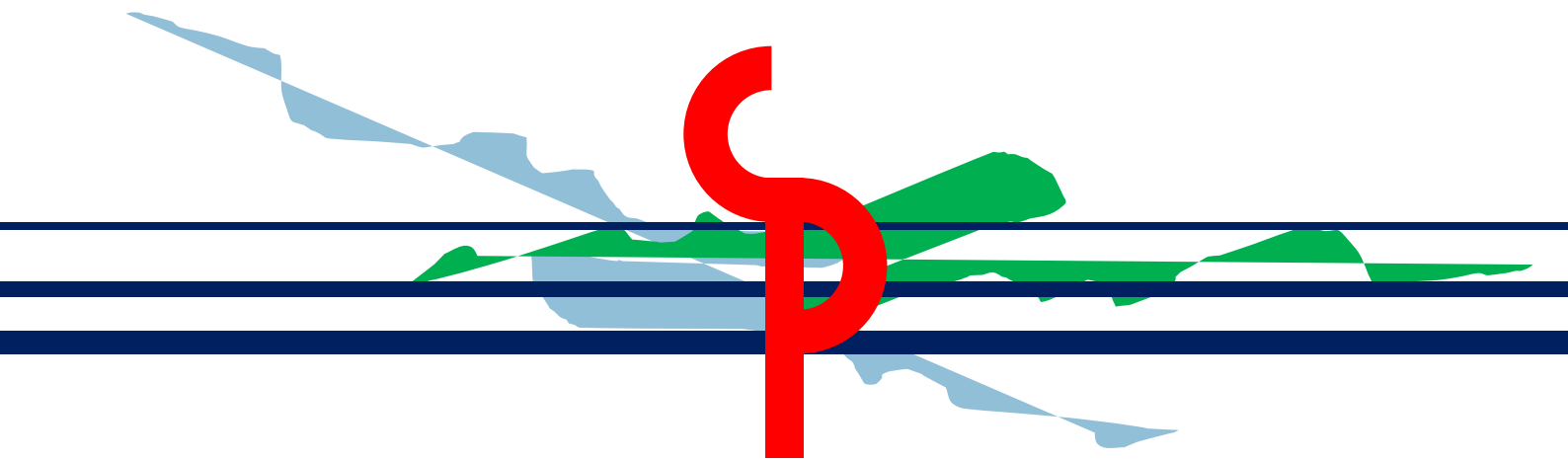
Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Pour ce qui nous concerne les critères 2 et 3 ne sont pas calculables, du fait d'une augmentation échelonnée par ancienneté et non individuelle.

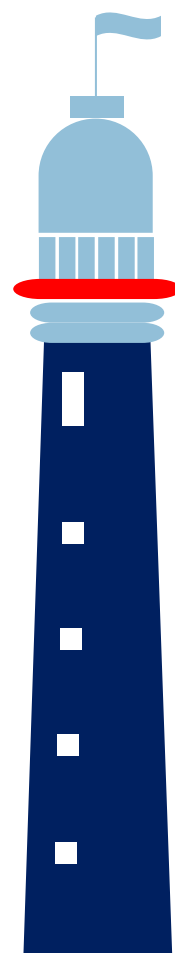
Nous avons donc obtenu la note de 96/100 (une note en dessous de 75 obligerait l'association à mettre en place des mesures, dans l'année qui suit, pour y remédier).

Toutes les associations et entreprises se doivent de communiquer cet index par tous les moyens mis à leur disposition (site Internet, site Extranet, rapport d'activité,...).





COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE



RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ ET DE GESTION 2019 DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU CEREP

Le présent rapport est établi en application de l'article L2315-69 alinéa 1 du Code du Travail : « *Le comité social et économique établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise* ».

△ FONCTIONNEMENT: ORGANISATION INTERNE DU CSE

Délégation du personnel. Rappel 2018.

Les élections professionnelles ont eu lieu en juin 2018. Un règlement intérieur a été adopté. En application de celui-ci, le CSE a désigné un secrétaire et un secrétaire adjoint. Il a également désigné une trésorière et une trésorière adjointe.

Le collège cadre comprend deux titulaires et un suppléant. Le collège ouvriers, employés, agents de maîtrise et assimilés, comprend quatre titulaires et aucun suppléant, ce dernier ayant quitté l'association en septembre 2019.

Représentants de proximité. En application de l'article 10 de l'accord du 22/05/2018 relatif à la mise en place du CSE, celui-ci a également procédé à la désignation de représentants de proximité dans les établissements à la suite des élections en 2018 puis dans deux établissements qui n'en disposaient pas en 2019.

Règlement général de la protection des données personnelles (RGPD) : il n'y a pas eu de décision relative au RGPD en 2019. En 2020, un DPO (Data Protection Officer : délégué à la protection des données personnelles) devra être désigné ainsi qu'un examen vérifiant la conformité du fonctionnement du CSE au RGPD réalisé.

Droit d'information du CSE.

- **Unités d'enseignement.** Communication des conventions et projets pédagogiques dans leur dernière mise à jour des unités d'enseignement des établissements du CEREP qui en sont pourvus.
- **Déménagements.** Suivi des conditions du changement de locaux du COFI-CMP et du CMPP DENISE WEIL
- **SCI.** Communication des statuts de la Société Civile Immobilière POMME D'API, concernant le CEREP et la FONDATION HÔPITAL SAINT-JOSEPH
- **DAF.** Le CSE consulte également les décisions ARSIF de dotations annuelles de financement des établissements médico-sociaux et des établissements sanitaires par la lecture du recueil des actes administratifs en ligne et/ou la BDES.
- **Activité.** Information en octobre 2019 sur le prévisionnel d'activité des établissements médico-sociaux pour 2020.
- Suivi d'un rapprochement envisagé avec le CMPP Claude Bernard
- **Formation professionnelle** : information sur l'évolution législative et réglementaire de la formation professionnelle donnée par le cabinet Paradoxes. Le CEREP consacre toujours 2.30 % de la masse salariale à la formation professionnelle dont 2.15 % par l'intermédiaire de l'opérateur de compétence (OPCO) UNIFAF et 0.15 % en gestion interne.
- Communication du **bilan social 2018** : un nombre important de ruptures conventionnelles est à relever.
- **1 % logement** : la situation reste inchangée, à savoir quasiment aucune offre de logement à la location sur Paris mais un octroi relativement aisé pour un prêt relatif à un achat immobilier ou à des travaux d'amélioration de l'habitat.

- **Document unique de délégation (DUD).** Le document est en cours d'élaboration et concerne les délégations de pouvoir dans l'association et donc les responsabilités qui en découlent. Il sera finalisé et présenté au CSE en 2020.
- **Assemblée générale du CEREP.** Deux membres de la délégation du personnel au CSE ont assisté à l'assemblée générale du CEREP de décembre 2019.

Droit de consultation du CSE

- **Transferts thérapeutiques.** Le CSE a rendu un avis favorable sur les projets de protocole relatifs à des transferts thérapeutiques dans trois établissements.
- **Plan de formation 2019.** Le CSE a effectué un suivi de l'exécution du plan de formation 2019 tout au long de l'année.
- **Plan de développement des compétences 2020 :** le CSE a été consulté sur chaque action de formation prévisionnelle et a donné un avis favorable sur l'ensemble du plan.
- **Calendrier prévisionnel de fermeture/ouverture des établissements en lien avec les congés payés et congés supplémentaires pour l'année 2020 :** après débat le CSE a donné un avis favorable.
- **Campagne budgétaire 2020.** Consultation sur les EPRD avec leurs annexes (Établissement Prévisionnel des Recettes & Dépenses) du sanitaire et du médico-social 2020, sur les budgets prévisionnels du COPES et du siège ainsi que sur les investissements : le CSE a donné un avis favorable assorti d'une réserve.

△ **PROBLÉMATIQUES EN MATIÈRE DE SANTÉ/SÉCURITÉ AU TRAVAIL QUI ONT ÉTÉ SOULEVÉES PAR LE CSE**

- **Formation Santé Sécurité Conditions de Travail des élus CSE :** elle s'est déroulée sur 3 jours et a été délivrée par un organisme habilité. L'apport pratique et juridique a été conséquent.
- Une **enquête** conjointe suite à un droit d'alerte déclenché fin 2018 s'est déroulée dans un établissement. Les recommandations préconisées par l'enquête ont été globalement suivies.
- **Information :** communication du bilan 2018 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (article L. 2312-27, alinéa 1^{er}, du Code du travail) et du PAPRI Pact 2019 (programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail). Le délai minimum d'un mois avant avis est requis par le CSE pour examiner les documents.
- **Visites inspections d'établissements en concomitance avec la réactualisation des DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) :** il y a eu une visite/inspection au COFI-CMP et une autre à l'hôpital de jour Montsouris, les autres ayant été repoussées à 2020.
- **Événements indésirables et AT.** Le CSE demande à être informé dans un délai court des accidents du travail donnant lieu à arrêt de travail ainsi qu'un accès aux fiches d'événements indésirables relatives à l'hygiène et la sécurité et à la suite qui leur ait donnée (analyse et mesures en découlant).

△ **EXÉCUTION DES BUDGETS**

a/ Évolution de la masse salariale

On constate depuis 2017 une diminution constante de la masse salariale et donc concomitamment de la subvention CSE : MS 2017 = 4 287 574 €, MS 2018 = 4 268 011 €, MS 2019 = 4 266 666 €.

b/ Compte fonctionnement

- Afin de se tenir au plus près des souhaits des salariés tout en respectant les règles comptables, il est apparu nécessaire de faire le point sur le régime social des activités sociales et culturelles proposées par le CSE. La trésorière du CSE a donc participé à une journée d'information/formation intitulée « faire face à un contrôle URSSAF ».
- Il n'y a pas de changement important par rapport aux dépenses des années précédentes : honoraires du cabinet comptable, documentation (abonnement à la RDSS revue de droit sanitaire et social et à un site en ligne des Éditions législatives (le Media social, guide du CSE), abonnement à un service juridique téléphonique et en ligne.
- Budget exécuté :

PRODUITS en euros		
SOLDE BANCAIRE AU 31 DÉCEMBRE 2018		20 240, 95
SOLDE BANCAIRE AU 31 DÉCEMBRE 2019		19 278, 51
COTISATION EMPLOYEUR 2019		8 536,00
CHARGES en euros		
FRAIS DE COMPTABILITÉ	HONORAIRES OPEN CONSEIL	4 116,00
FORMATION, EXPERTISE ET CONSEIL	CE SERVICES - GROUPE ORSEU 2019	1 980,00
	CE SERVICES - GROUPE ORSEU 2020	1 980,00
	FORMATION URSSAF	858,60
ÉDITIONS ET INFORMATIONS	ÉDITIONS LEGISLATIVES, URIOPSS ET DALLOZ	223,05
FRAIS DIVERS DE GESTION	ANTIVIRUS, TRANSPORT CHÈQUES VACANCES, REPAS, FRAIS DE RÉPARATION	340,79
FRAIS POSTAUX	AFFRANCHISSEMENTS	0
TOTAL DES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT		9 498,44

△ ASC. CRITÈRES D'OCTROI ET OU DE MODULATION DES DIFFÉRENTES ACTIVITÉS OU PRESTATIONS PROPOSÉES

a/ Caractéristiques d'une activité sociale et culturelle (ASC)

- Doit avoir un caractère facultatif. Tout ce qui est obligatoire pour l'employeur ne peut constituer une ASC
- Doit contribuer à améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail, de vie du personnel au sein de l'entreprise
- Doit être établie au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires
- Doit être attribuée sans discrimination

Les participations du CSE aux activités sociales et culturelles sont établies en fonction des catégories de salaires bruts selon le tableau suivant, à l'exception des chèques cadeaux pour événements exceptionnels :

b/ Catégories

CATÉGORIES	SALARIÉS ET STAGIAIRES
CAT 1	salairé min. à 2 500 € - taux horaire brut < ou = 16,48 €
CAT 2	DE 2 501 A 3 600 € - taux horaire brut de 16,49 € à 23,73 €
CAT 3	DE 3 601 A 5 000 € - taux horaire brut de 23,74 € à 32,96 €
CAT 4	DE 5 001 A 10 000 € - taux horaire de 32,97 € à 65,93€
CAT 5	≤ 46 h par mois
CAT 6	≤ 6 mois d'ancienneté

Afin de préserver le droit à la vie privée (protection des données personnelles), la répartition du personnel dans les différentes catégories est effectuée par le siège de l'association.

c/ Montant des aides

- **AIDE AUX VACANCES** du salarié et du stagiaire avec prise en compte des enfants de moins de 25 ans scolarisés, étudiants ou en apprentissage (vers juin), sous forme de chèques vacances.

Un certificat de scolarité pour les enfants de plus de 16 ans est demandé.

- **CAFÉTARIA.** Budget mutualisé à hauteur de 50 euros/an par salarié ou stagiaire.
- **CHÈQUES CADEAUX À L'OCCASION DE LA FÊTE DE NOËL**
- **SPORTS/CULTURE/LOISIRS.** Un chèque est l'ordre de l'organisme prestataire. La facture correspondante est remise au CSE. Il y a aussi la possibilité de l'utiliser grâce à la commande de chèques cinéma dont la liste et les tarifs mis à jour (2 commandes par an) sont affichés.

Difficultés d'ordre financier du salarié

- **CAISSE DE SECOURS** : une aide à hauteur de 540 euros maximum peut être attribuée en cas de difficulté financière exceptionnelle, remboursable en 6 mois.

Un courrier de demande du salarié devra être adressé à la trésorière avec les modalités prévisionnelles de remboursement et les chèques afférents.

Événements exceptionnels :

- **CHÈQUES CADEAUX POUR ÉVÉNEMENTS EXCEPTIONNELS** : naissance/adoption : 70 euros, mariage ou PACS : 70 euros, départ en retraite : 120 euros.

d/ Exécution du budget activités sociales et culturelles

PRODUITS en euros	
SOLDE BANCAIRE AU 31 DÉCEMBRE 2018	18 149,00
SOLDE BANCAIRE AU 31 DÉCEMBRE 2019	8 873,80
SUBVENTION 2019	55 484,00

Ces montants n'ont qu'une valeur indicative, les comptes définitifs étant réalisés par notre prestataire Open Conseil, selon les normes comptables en vigueur.

Le solde bancaire du 31.12.2019 de 8 873,80 €, ne tient donc pas compte des chèques émis en 2019 et non débités au 31 décembre 2019.

CHARGES 2019 En euros	HJP	HJM	CMPP Denise Weill	IME	Siège	Copes	COFI	EPI	USIS	CMPP Saint- Michel	TOTAL
Cafétéria											
Dépenses	966,32	1 649,67	1 118,95	1 470,91	277,86	216,03	250,14	1 307,69	152,01	760	8 169,58
Prévisionnel	2 287,52	1 650	1 441,44	1 442,69	412,95	664,08	486,57	1 322,29	1 135,76	1 152	11 995,30
Sport/Loisir											
Cinéma	Frais de gestion et d'expédition										154,96
Mars 2019	356,50	788,30	812,40	0	234	159,60	0	203	0	0	2 553,80
Novembre 2019	123,60	324,80	118	0	0	0	0	81	0	156,20	803,60
Total par structure	480,10	1 113,10	930,40	0	234	159,60	0	284	0	156,20	3 357,40
Total cinéma											3 512,36
Activités	1 304	470	199,90	972,10	160	180	180	649	640	390	5 145
Total Dépenses	1 784,10	1 583,10	1 130,30	972,10	394	339,60	180	933	640	546,20	8 502,40
Prévisionnel	2 490	1 760	1 390	1 370	470	370	160	1 380	1 070	940	11 400

Barème en vigueur en 2019						
Participation CSE	cat.1	cat.2	cat.3	cat.4	cat.5	cat.6
Cafétéria	50/salarié-stagiaire/an					
Vacances	160	130	90	40	50	50
Enfance	50	40	30	10	10	0
Sport & culture	100	80	50	20	20	0
Noël	150	120	80	60	50	40

Les salariés et les stagiaires ayant moins de 6 mois d'ancienneté font partie de la catégorie 6. Ils bénéficient de la cafétéria et des chèques cadeaux de Noël. Ils ont été pris également en compte dans l'aide aux vacances et ont bénéficié de 50 €.

Chèques vacances 2019 : comme l'année précédente, l'aide aux vacances et enfance a pris la forme de chèques vacances.

2019 en euros	Vacances des salariés	Enfance	Stagiaires
CMPP Denise Weill	2 360	510	100
HJM	2 950	860	300
IME	2 390	790	50
Siège	780	380	0
HJP	3 900	1 380	300
EPI	2 230	490	250
USIS	1 760	550	350
CMPP Saint-Michel	1640	470	100
Cofi-CMP	320	130	0
Copes	630	160	0
Total 1	18 960	5 720	1 450
Total 2	26 130		
Commission	258		
Frais d'envoi	36		
Totaux	26 424		

Chèques cadeaux 2019 en euros										
Naissances / adoptions	6 x 70									420
Mariages/ Pacs	2 x 70									140
Retraites	2 x 120									240
Noël	HJM	HJP	CMPP Denise Weill	EPI	USIS	IME	COFI CMP	COPES	Siège	CMPP Saint-Michel
Salariés	2 810	3 410	1 880	2 010	1 380	2 520	470	790	740	1 490
Stagiaires	240	180	120	120	320	80	0	0	0	120
Frais de livraison										28,80
Total par structure	3 050	3 590	2 000	2 130	1 700	2 600	470	790	740	1 610
Total										19 508,80

Le CSE a effectué 2 commandes de chèques cadeaux au cours de l'année 2019 pour différents événements : mariages/Pacs, naissances/adoption, retraites et Noël.

Pour chaque commande, des frais de port de 14,40 euros ont été retenus, soit 28,80 euros au total sur les commandes de 2019.

Le total de la dépense pour les chèques cadeaux de Noël 2019 est de : 19 508,80 €.

Les comptes définitifs normalisés seront établis prochainement par le cabinet comptable OPEN CONSEIL.

△ RÉCLAMATIONS PRÉSENTÉES PAR LE CSE À LA DIRECTION

- PEPA : prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (dite prime Macron) : les salariés ont demandé sans succès à pouvoir bénéficier de cette prime en raison du déficit budgétaire sur l'association.
- Mouvement social national de fin d'année en raison d'un projet de réforme des retraites : le CSE a été attentif à ce que les effets potentiellement négatifs pour les salariés soient aussi limités que possible du fait des difficultés de transport. Dans les rares cas de fermeture d'établissement au plus fort du mouvement, un ou des représentants du CSE ont été consultés préalablement.
- Le CSE ne dispose toujours pas de local dédié.

Rapport soumis à l'approbation du CSE du 12 mai 2020



ASSOCIATION DE PARENTS APACEP



Association des Parents et Amis du Cerep Poissonnière-APACEP
56 rue du Faubourg Poissonnière
75010 Paris
association.apacep@gmail.com

Chers adhérents,

Le présent rapport a pour objet de vous présenter les activités d'APACEP de l'année 2018-2019. Notre association compte à ce jour 9 adhérents et nous les remercions ici de leur soutien.

△ INFORMATION GÉNÉRALES AUX PARENTS

Depuis le 13 février 2016, l'assemblée a élu les membres dont les noms suivent comme membres du bureau conformément à l'article 9 des statuts :

- **Présidente : Laure Fabas**
- **Trésorière : Siav Lang Kaou**
- **Secrétaire : Pascale COMLAN**

△ ACTIONS MENÉES PAR L'ASSOCIATION

Mobilisation des familles et information des parents

À chaque samedi d'ouverture, la présidente est présente et donne lieu à une réunion avec une information préalable pour inciter les parents à venir.

L'association fait un bulletin d'information « quoi de neuf à l'APACEP ? » faisant l'objet d'un compte rendu des échanges et attentes des parents lors des réunions des samedis d'ouverture mais aussi d'informations concernant le CEREP ou l'actualité en santé mentale. Ce bulletin est envoyé par courrier via l'hôpital de jour et/ou par mail aux parents dans les jours suivants le samedi d'ouverture et est présent également sur le site Internet du groupe Cerep-phymentin à la page dédiée à l'association.

Une rubrique sur les principaux sites Internet pouvant intéresser les parents est toujours disponible sur le site du Cerep : https://www.cerep-phymentin.org/Liens/Associations_de_parents.

Nous avons fait le choix de rubriques pouvant aider les parents : information en santé mentale ; connaître les droits de mon enfant et de sa prise en charge ; soins adaptés pour mon enfant ; loisirs et culture ; séjours adaptés.

L'ARS a décidé de ne pas renouveler l'agrément de représentant d'utilisateur à l'APACEP en décembre 2018. Nous avons donc sollicité deux fois dans l'année les parents pour l'avenir de l'association. Voici les réunions de l'année :

- Réunion du 22 septembre 2018 : à l'occasion de la réunion de rentrée organisée par le Cerep-Phymentin, nous avons reçu les nouveaux parents.
- Réunion du 13 octobre 2018 : assemblée générale de l'association. À cette occasion, la présidente Laure Fabas a indiqué son souhait d'arrêter la présidence et la gestion de l'association pour la rentrée 2019.
- Réunion 16 février 2019 : suite à la décision de l'ARS, nous avons convoqué les parents du CEREP pour l'avenir de l'association en tenant compte du départ de Laure FABAS et des conditions d'agréments exigés par l'ARS. Cinq parents étaient présents.
- Réunion 6 avril 2019 : présentation avec l'assistante sociale du Cerep, Mme Le Ray du rôle de l'assistante sociale au Cerep-Phymentin et de l'action sociale en faveur des enfants en situation de handicap psychique.
- Réunion du 15 juin 2019 : convocation des parents de l'association pour préparer la rentrée 2019 et l'avenir du Cerep. Mme Avanesoff est d'accord pour reprendre la présidence de l'association avec la participation d'autres parents dans le conseil d'administration. Cela doit être déterminé lors l'assemblée générale du 12 octobre 2019.

Fête de fin d'année du Cerep

Grâce à la générosité des dons faits à l'association, nous avons pu offrir encore cette année à chaque enfant, pour la fête de fin d'année, une pochette avec des cadeaux. Nous tenons encore à remercier les parents pour leur soutien.

Collaboration entre l'association et le groupe Cerep Phymentin

Nous tenons à signaler l'écoute et l'intérêt de la direction générale du groupe Cerep-Phymentin pour l'association. Nous avons pu ainsi mettre rapidement à la disposition des parents de l'association le bulletin d'information « Quoi de neuf à l'APACEP ? » et l'accès à des sites Internet pouvant aider les parents comme cité plus haut.

L'association a également été conviée le 20 mai dernier à l'assemblée générale du groupe où a été évoquée avec la direction notre collaboration sur le projet du livret sur le handicap que nous devons terminer fin 2019.

Nous avons travaillé toute l'année 2019 avec la direction du groupe Cerep-Phymmentin et l'hôpital de jour à l'élaboration d'un livret à destination des parents pour les aider à parler du handicap psychique et du comportement de leurs enfants auprès de leur entourage. Nous devons le terminer en fin d'année.

△ PROJETS DE L'ASSOCIATION 2019-2020

Avenir de l'association

Il faut déterminer à l'assemblée générale du 12 octobre les parents qui souhaitent s'investir dans l'association. Nous devons dans un second temps prévoir une réunion dans ce sens le 16 novembre prochain pour les projets de l'année 2019-2020.

△ RAPPORT FINANCIER : EXERCICE 2019

Mme Kaou, trésorière soumet aux membres adhérents les comptes et bilan de l'exercice clos le 1^{er} septembre 2019 d'où il résulte que les comptes de l'association présentent un excédent de 631,55 euros.

RECETTE	MONTANTS
SOLDE 2018	435,40
DONS ET COTISATIONS	350

DÉPENSES	MONTANTS
ACHAT NOURRITURE-FRANPRIX	22,82
FOURNITURES ASSOCIATION-AMAZON	14,79
ADHÉSION FRANCE ASSO 2019	35
ACHAT JOUETS ENFANTS FÊTE FIN D'ANNÉE AMAZON	44,34
ACHAT BONBONS ENFANTS FÊTE FIN D'ANNÉE-AMAZON	36,90
TOTAL	153,85

RÉSULTAT	MONTANTS
EXCÉDENT AU 01/09/2019	631,55
RECETTE	785,40
DÉPENSES	153,85

Bien cordialement,

La présidente

La secrétaire



ASSOCIATION DE PARENTS APACM



APACM

Association des parents et amis du CEREP
Montsouris

20, Bd Jourdan - 75014 Paris

Cher(e)s adhérent(e)s,

Le présent rapport a pour objet de vous présenter les activités de l'APACM de l'année 2018/2019. Tout d'abord nous tenons à remercier les adhérents de notre association pour leur soutien.

△ INFORMATIONS GÉNÉRALES AUX PARENTS

Depuis le 13 octobre 2018, l'assemblée a élu les personnes suivantes en tant que membres du bureau conformément à l'article 9 des statuts :

- **Président : Mary Lamotte**
- **Trésorière : Christelle Soligoux**
- **Secrétaire : Antoinette Deyglun 2 - Actions menées par l'association**

Changement de logo de l'association

Cette année l'association a décidé de changer son logo afin de redynamiser son image auprès des parents et des amis du CEREP.

Collaboration entre l'association et le groupe Cerep-Phymontin

Nous tenons à signaler l'écoute et l'intérêt de la direction générale du groupe Cerep-Phymontin pour l'association. Ils nous ont aidés dans la création du nouveau logo.

À la réunion des parents en décembre 2018 en présence de Madame Jennifer Metz, directrice adjointe du Cerep-Phymontin et de Madame Odile Naudin, présidente de la CDU (Commission des Usagers), nous avons discuté de la nécessité d'un support en forme de livret pour les parents car il est parfois compliqué de savoir comment expliquer simplement et clairement à leur entourage que leur enfant souffre d'un handicap psychique et qu'il est pris en charge au sein d'un hôpital de jour.

En janvier nous avons transmis un questionnaire pour recueillir, de manière anonyme, les témoignages et les paroles des familles. Depuis ce moment nous travaillons en collaboration avec la direction du groupe Cerep-Phymontin et l'association APACEP (Association des Parents et Amis du Cerep Poissonnière) sur la réalisation du livret.

Projets de l'association 2019-2020

• Avenir de l'association

Au sein de l'association : Le fils de Madame Mary Lamotte, présidente est dans sa dernière année. Le fils de Madame Christelle Soligoux, trésorière a quitté le CEREP cette année. Malgré cela elles sont d'accord pour rester dans l'association.

• Aide financière pour les repas

L'association a pour projet d'apporter une aide financière pour les repas pris au RU de la Cité Universitaire. Nous sommes en discussion avec Madame Bedminster, directrice administrative du CEREP Montsouris.

• Moments conviviaux

Nous constatons que la participation des familles aux réunions mensuelles a baissé depuis quelques années. Pour inciter les familles à venir et à s'investir nous envisageons de créer des moments de partage autour d'un café, pique-nique...

• Newsletter

La création d'une newsletter pour informer et expliquer ce qui se fait au CEREP tout au long de l'année. Elle a été envoyée aux familles et est consultable sur le site du CEREP Phymontin.

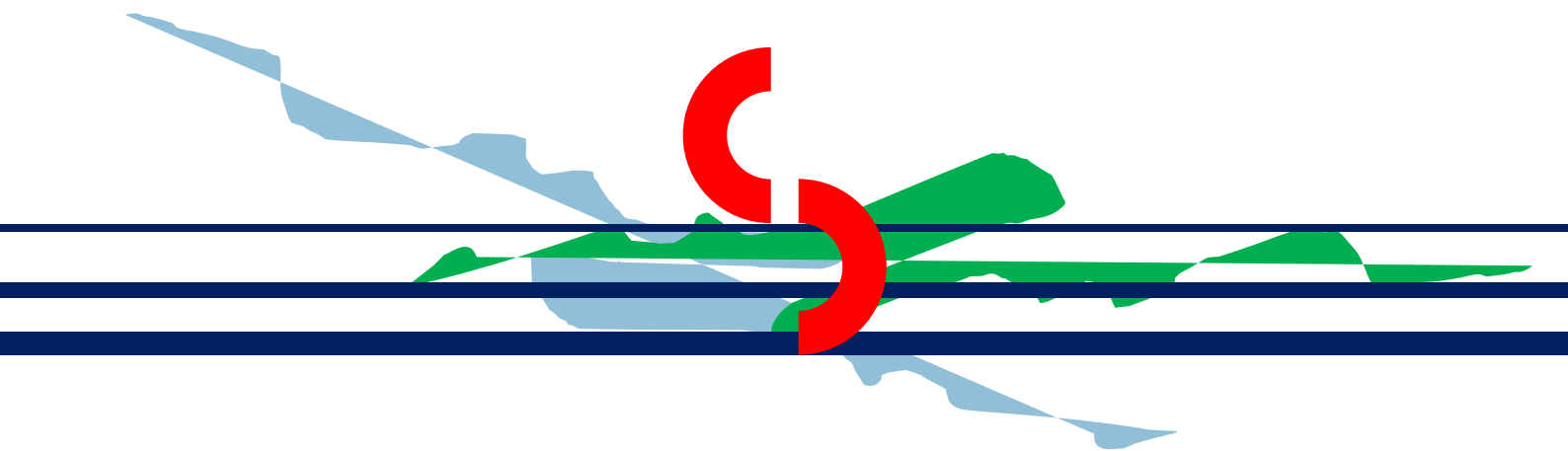
△ RAPPORT FINANCIER

Madame Soligoux, trésorière, présente le premier rapport financier depuis la création de l'association.

Le solde de la trésorerie du CEREP s'établit à 1766,14 € à fin janvier 2020.

En 2019 les recettes (adhésions) se sont élevées à 170 € et les dépenses (frais de tenue de compte de la banque Postale) à 60 €.





HOMMAGE À RAYMOND CAHN

Hommage

Décès, en 2019,
du Dr Raymond Cahn,
fondateur
de l'hôpital de jour du Parc Montsouris



Raymond Cahn

Psychiatre et psychanalyste, il a également dirigé l'hôpital de jour pour adolescents du Parc Montsouris.

Il existe une nostalgie des premiers temps où les gens venaient au CEREP. Cela a été pour eux à chaque fois une expérience particulièrement riche, et cela m'a toujours étonné, parce que je n'ai rien fait pour cela. Cela s'est passé comme ça, parce qu'à la fois, il n'y avait ni exigence spéciale ni idéologie orientée, mais l'écoute, et une façon de chercher des points communs pour les approfondir ensemble ou des points de divergences pour essayer de les affronter et d'en comprendre les raisons. Notre souci partagé était celui d'une action parallèle, à la fois psychothérapique et cognitive. C'était essentiel dans nos échanges et dans nos supervisions. J'ai supervisé aussi des pédagogues, et ça les intéressait beaucoup, cette possibilité pour eux d'entendre autre chose que la faute ou les déficiences. Ne pas en rester à l'insuffisance sur le plan des connaissances, mais tenter de comprendre les raisons qui amenaient ces enfants à ne pas pouvoir investir ce qui leur était proposé alors qu'ils étaient prêts à être attentifs et à s'intéresser à ce qui les entourait pour autant qu'on le leur permette et qu'on leur propose des choses qu'ils puissent prendre en compte. Cela aussi, ce sont des généralités assez banales, mais qui le sont moins que cela en a l'air.

« Le sujet dans la psychanalyse aujourd'hui » de Raymond Cahn

