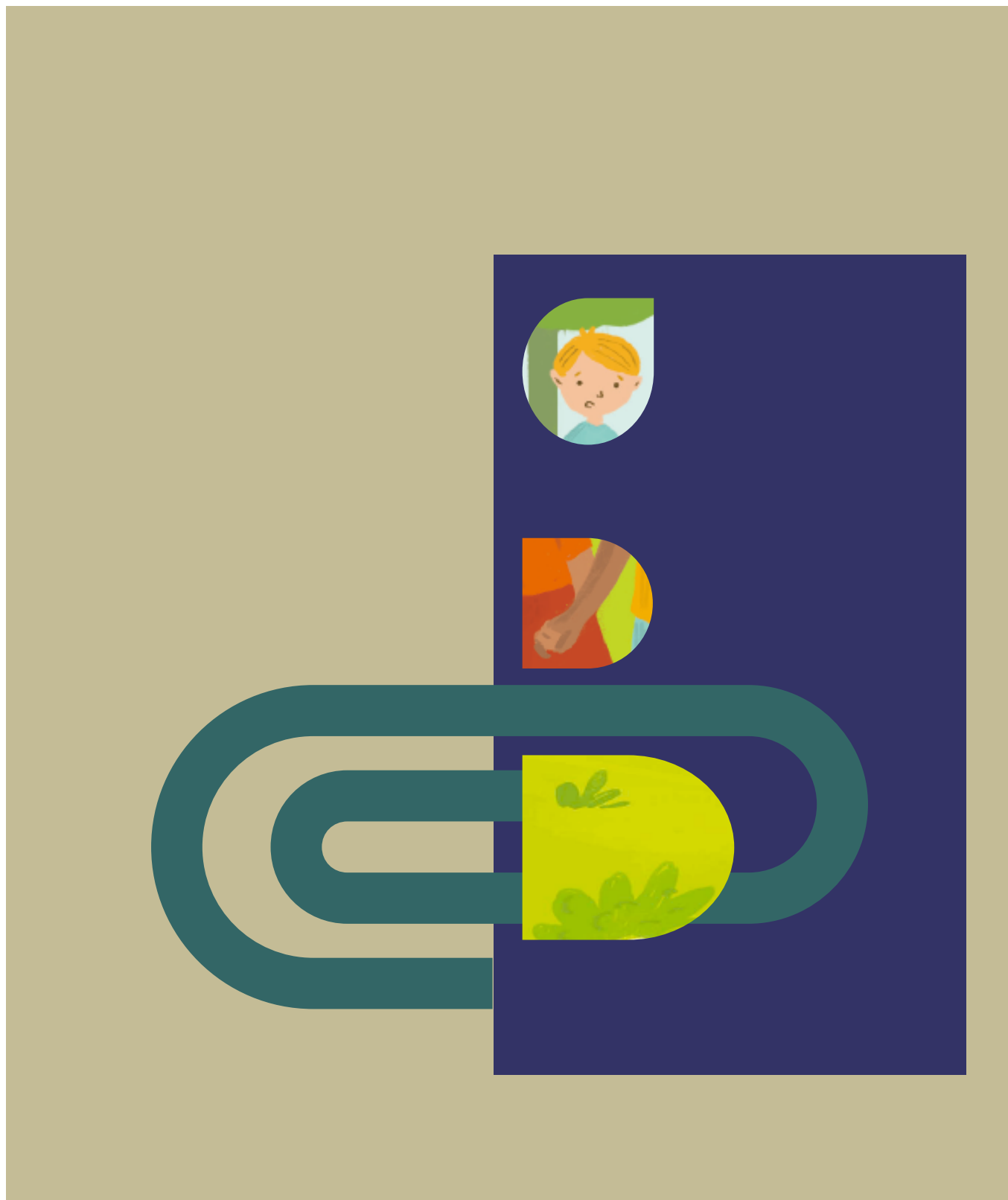


ASSOCIATION CEREP-PHYMENTIN

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020

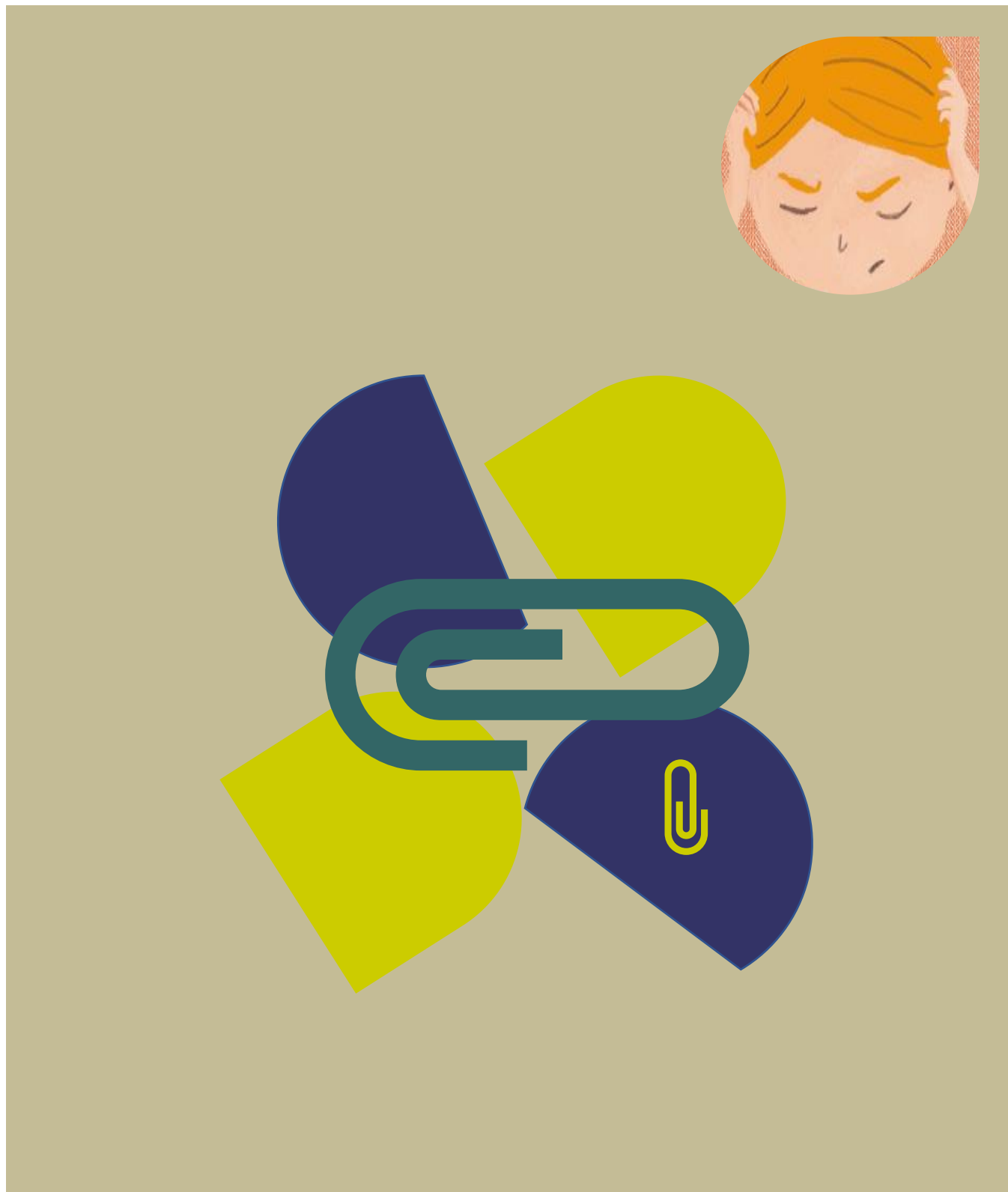


Siège social

31, rue du Faubourg Poissonnière - 75009 Paris - Tél. : 01 45 23 01 32

Courriel : secretariat.siege@cerep-phymentin.org

Dedans, dehors : sans dessus dessous



Les établissements mettant en œuvre les missions de l'association



🕒 **Hôpital de jour André Boulloche : 56, rue du Faubourg Poissonnière - 75010 Paris**
01 42 46 08 60 - Fax : 01 42 46 46 54
Courriel : hjp@cerep-phymmentin.org

🕒 **Hôpital de jour EPI : 3, rue de Ridder - 75014 Paris**
01 45 45 46 79
Courriel : epi@cerep-phymmentin.org

🕒 **Hôpital de jour du Parc Montsouris : 20, boulevard Jourdan - 75014 Paris**
01 45 88 89 54 - Fax : 01 45 81 27 10
Courriel : hjm@cerep-phymmentin.org

🕒 **Hôpital de jour USIS : 3, rue de Ridder - 75014 Paris**
01 45 45 46 91 - Fax : 01 45 45 68 19
Courriel : usis@cerep-phymmentin.org

🕒 **CMPP Denise Weill : 25, rue d'Alsace - 75010 Paris**
01 48 24 76 14 - Fax : 01 48 00 90 32
Courriel : cmpp@cerep-phymmentin.org

🕒 **CMPP Saint-Michel : 6, allée Joseph Recamier - 75015 Paris**
01 45 30 03 06 - Fax : 01 45 30 03 07
Courriel : cmpp.saintmichel@cerep-phymmentin.org

🕒 **COFI-CMP : 68, rue des Plantes - 75014 Paris**
01 53 68 93 46 - Fax : 01 53 68 93 55
Courriel : coficmp@cerep-phymmentin.org

🕒 **IME : 11, rue Adolphe Mille - 75019 Paris**
01 42 00 53 15
Courriel : secretariat.ime@cerep-phymmentin.org

🕒 **COPES : 26, boulevard Brune - 75014 Paris**
01 40 44 12 27 - Fax : 01 40 44 12 24
Courriel : formation@copes.fr

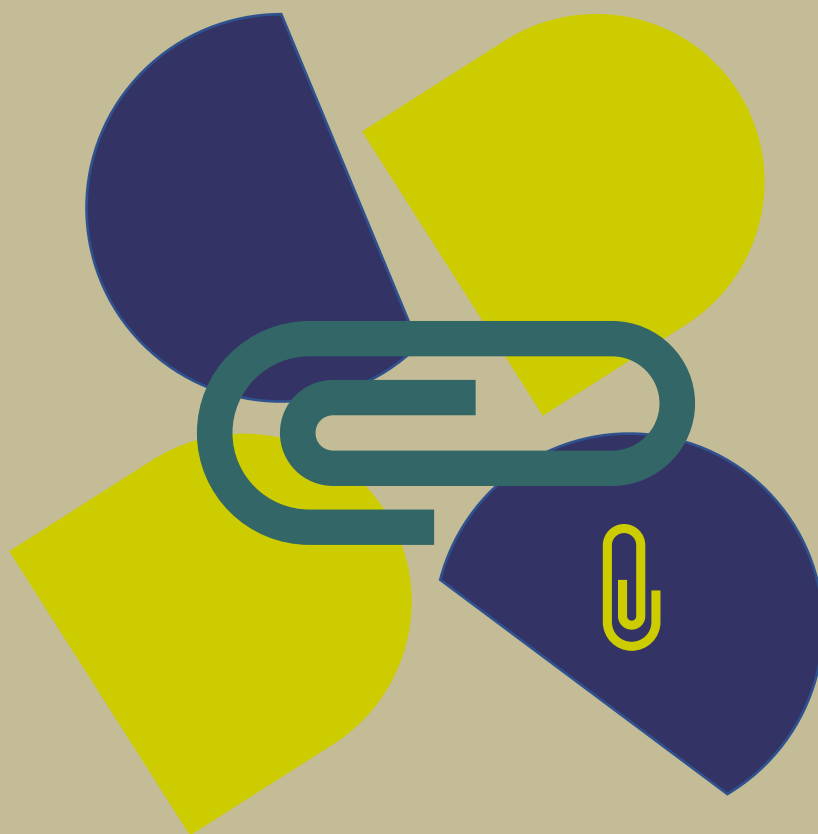
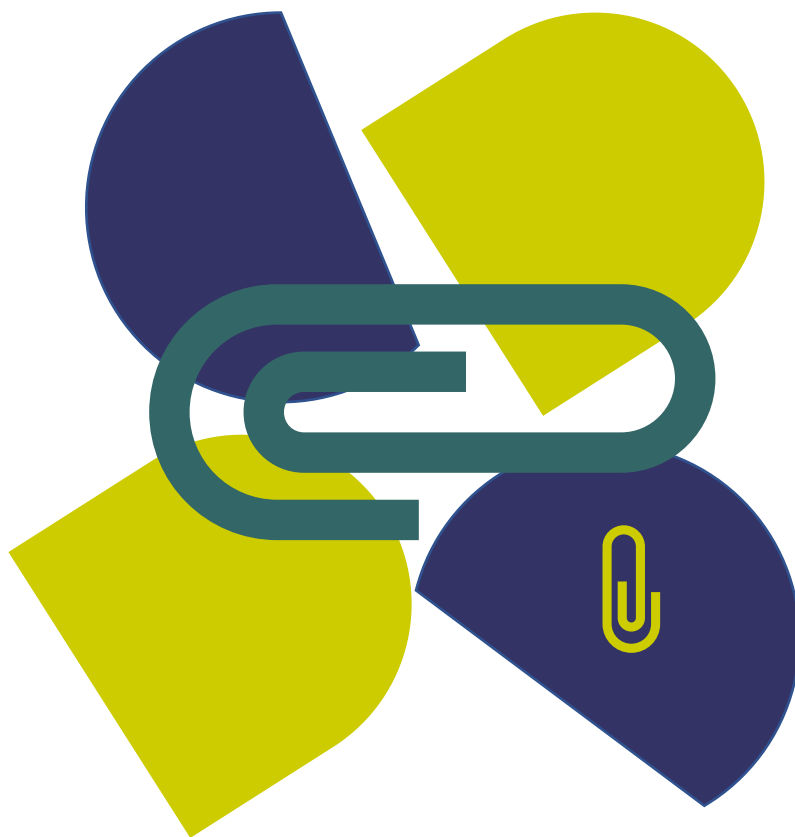


Table des matières

Membres du conseil d'administration	7
Le mot du président.....	8
Éditorial de la direction générale	10
La démarche qualité.....	19
Hôpital de jour pour enfants André Boulloche	29
Hôpital de jour EPI.....	51
Hôpital de jour du Parc Montsouris	61
Hôpital de jour USIS	73
COFI CMP	81
CMPP Denise Weill.....	91
CMPP Saint-Michel.....	105
IME	115
COPES	131
SSCT	145
CSE	153
APACEP	163
APACM	169





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 Corinne Ehrenberg**
- 🕒 **Membre : Docteur Dominique Girodet**
- 🕒 **Membre : Docteur Françoise Moggio**
- 🕒 **Membre : Docteur Denys Ribas**



Le mot du président

L'année 2020 a été bien particulière à plus d'un titre et au moment de rédiger ces quelques mots introductifs à notre rapport d'activité, en tant que président du CEREP, je me sens littéralement écartelé entre deux ressentis opposés : celui du constat de l'impact terrible de la pandémie, et celui de l'admiration pour la créativité et l'énergie des équipes qui ont tenu bon... en dépit de tout !

Entre angoisse et admiration en quelque sorte.

À année exceptionnelle, mot du président exceptionnel et je voudrais donc surtout faire quelques remarques générales qui me semblent indispensables dans ce contexte, mais sans entrer dans le détail de ce rapport d'activité qui est tout à fait explicite par lui-même.

Comment aurions-nous pu imaginer qu'au-delà de nos réflexions cliniques, théorico-techniques, administratives et financières habituelles, nous aurions à faire face, cette année, à des difficultés inédites liées à une situation aussi totalement imprévisible et imprévue.

Georges Favez disait, il y a longtemps déjà : « L'important n'est pas de tout prévoir, mais d'être prêt à l'imprévu ». Analyste de l'Association Psychanalytique de France, il ne pensait certes pas à la Covid-19, mais ses paroles résonnent aujourd'hui pour nous de manière impressionnante.

Le titre de ce rapport d'activité parle de lui-même : « Dedans, dehors : sans dessus dessous ».

L'exploit consistait au fond à inventer quasi instantanément de nouveaux cadres de travail qui puissent être utiles à des patients dont le propre cadre interne est encore si défaillant ou si fragile.

C'est dire tout l'intérêt de cadres à la bisexualité psychique bien intégrée, c'est-à-dire de cadres dont les composantes féminines de contenance (accueil, écoute) et les composantes masculines de limite (interdictions, règlement et loi) pour reprendre ici la terminologie d'Esther Bick, soient suffisamment équilibrées.

Il est clair aujourd'hui que ceci a été et est bel et bien le cas au CEREP.

Mais tout de même, comment rendre compte de la prouesse des équipes face à ce véritable tsunami ?

Je tiens tout d'abord à saluer très sincèrement les qualités de créativité, d'improvisation féconde et d'inventivité des équipes - mais aussi de la direction du CEREP et de toutes les directions d'établissement - qui ensemble ont réussi à maintenir le cadre institutionnel malgré la distanciation des liens et des relations, ce qui semblait indispensable à tous mais qui était toutefois plus facile à dire qu'à faire.

Une cellule de crise a ainsi été mise en place et je remercie vivement les directeurs d'établissement, les membres du bureau, Grégory Magneron et Jennifer Metz qui l'ont fait fonctionner avec une grande régularité et une authentique vitalité.

Ceci étant, c'est surtout le maintien d'une dimension thérapeutique auprès des enfants et de leurs familles qui force mon admiration.

Dans un nouveau cadre de soin encore jamais imaginé (et qui n'a finalement pas si mal fonctionné !), les soignants ont eu à prendre en compte des éléments théorico-cliniques inattendus : les interventions à distance ne passant plus que par la sensorialité distale (l'auditif et le visuel), le paradoxe étonnant entre des interventions en distanciel (comme l'on dit désormais) et l'intrusion dans l'intimité des familles, la superposition obligée du cadre familial et du cadre transférentiel, une alliance thérapeutique renouvelée avec les familles sur un mode différent et qui laissera sans doute des traces dans nos établissements de soin au-delà de 2020...

Tout ceci n'est pas dû au hasard : il y a quelque chose dans l'expérience et le fonctionnement même du CEREP qui a permis cette adaptation à l'inattendu et c'est le fait, me semble-t-il, d'une certaine vision du soin psychique à la fois pluriprofessionnel, transférentiel et institutionnel, vision qui s'inscrit dans les fibres mêmes de notre association.

Telle est la mission du CEREP à l'égard des enfants que l'on nous confie et selon la belle phrase de Pythagore : « L'homme n'est jamais si grand que quand il se met à genoux pour aider un enfant ».

Cette année 2020 nous aura donc contraints de fléchir nos genoux encore un peu plus bas, mais nous en sortirons probablement grandis.

En ce qui me concerne, je suis en outre persuadé que l'Institut Contemporain de l'Enfance dont la création est très précieuse dans le contexte scientifique et socio-culturel actuel, nous donnera l'occasion d'approfondir encore notre conception du soin psychique et de faire vivre, tous ensemble, des projets humanistes dans une époque où de multiples visions réductrices nous menacent toujours et encore...

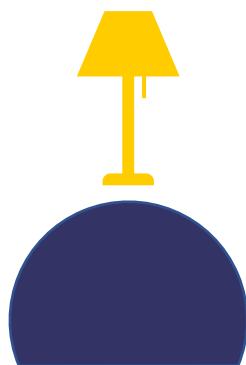
Espérons seulement que nos tutelles politiques ne tireront pas de cet épisode pandémique si douloureux la triste conclusion qu'une politique pédopsychiatrique à bas coût est désormais imaginable via Zoom et autres moyens techniques distancés.

Pour ma part, ma conclusion est simple et fondamentalement différente : elle s'exprime en un immense merci aux équipes et à la direction du CEREP !

Nous savions déjà leur compétence et leur engagement.

La pandémie nous a permis de le constater une fois de plus.

Chapeau bas !



Éditorial de la direction générale

Aujourd'hui, nous avons envie de dire que le CEREP PHYMENTIN est plus qu'une association gestionnaire d'établissements, c'est une institution et nous en sommes toutes et tous convaincus, surtout après cette année 2020.

Nous ne l'avons pas décrétée cette institution, mais nous l'avons construite tous ensemble, professionnels, familles et administrateurs au fil des années depuis 2014 : une philosophie, une culture de l'accueil, des liens, des échanges, des instances et des outils. Nous pourrions également parler de sentiment « de faire partie d'une équipe » à la lecture de ce rapport et des textes des professionnels.

L'année passée, nous avons annulé notre journée associative, pris du retard sur des dossiers et des chantiers prévus en 2020, nous avons été lourdement impactés sur les activités. Malgré cela, les directions et les équipes, toutes fortement impliquées, sont restées sur le front pour repenser continuellement les organisations des prises en charge au rythme du contexte afin d'apporter l'accompagnement et le soin nécessaires à chacun. Il en a été de même pour le COPES et son équipe mobilisée auprès des institutions et des stagiaires. L'équipe du siège n'a pas failli dans son rôle de soutien et dans sa fonction organisatrice auprès des établissements, ainsi que dans l'accompagnement de chacun en répondant aux demandes dans les mêmes délais.

À partir de ses fondements, de ses valeurs, de ses équipes, de leur dynamisme et de leur créativité, le CEREP PHYMENTIN a traversé l'année 2020 en maintenant des relations humaines entre les uns et les autres, en assurant une continuité dans les prises en charges, sans jamais cesser de penser, de discuter et d'adapter, malgré les « doctrines ».

2021 sera l'année pour mener à bien le projet de la crèche Ombrelle et de l'Institut Contemporain de l'Enfance, nous y travaillons. L'année prochaine permettra aussi de réviser tous les projets d'établissements et le projet associatif du CEREP PHYMENTIN !



La politique économique et budgétaire

Le résultat 2020, avec des excédents importants, confirme la politique budgétaire engagée depuis plusieurs années sur le secteur médico-social et sanitaire.

En revanche, concernant l'activité de formation, le chiffre d'affaires a été très fortement impacté par la crise sanitaire et l'annulation en masse des stagiaires pour l'activité en *inter* et le report de stages en *intra* pour 2021.

Les budgets prévisionnels sont élaborés et établis avec chaque direction sur des bases et des éléments solides qui permettent de les suivre et d'ajuster les dépenses.

Les procédures comptables continuent d'être respectées, ce qui garantit un socle rigoureux dans la gestion permettant ainsi d'anticiper les flux de trésorerie et les échéances fixées par les contrôleurs de gestion de l'ARS pour remplir les tableaux réglementaires.

Si l'on revient sur 2020, l'exercice a été vraiment très mouvementé car un certain nombre de dépenses n'ont pas été effectuées notamment celles concernant les activités ou les transferts thérapeutiques ; des produits supplémentaires ont été reçus pour verser la prime COVID ou l'indemnité SÉGUR pour les établissements sanitaires. Malgré des mouvements de flux (recettes et dépenses) inhabituels, les comptables de l'association, grâce à des méthodes et des repères solides ont pu travailler sereinement avec les directions d'établissements et la direction générale.

Enfin, de grandes questions permettant de stabiliser un peu plus les trajectoires budgétaires ont commencé à être discutées et travaillées, notamment la question des provisions sur les indemnités de fin de carrière ou encore la question immobilière pour le CMP COFI.

Les mots d'ordre demeurent la rigueur, la prudence et l'anticipation pour 2021 et les années à venir.

Bilan social : l'accompagnement des équipes en 2020

© Les ressources humaines : actions préventives, solidaires, et soutenantes

L'année 2020 a été marquée par cette crise sanitaire qui a questionné toutes nos pratiques, y compris les ressources humaines. **Notre seul objectif : garder le lien avec tous les salariés où qu'ils soient et éviter l'isolement.** Si cette épidémie a pris de court tout le monde, l'association a très vite su s'adapter pour mettre en place ou créer des outils pour rester connectée (dans les deux sens du terme) avec toutes et tous : **maintenir les relations humaines malgré le contexte.**

Paradoxalement, c'est la distance qui nous a rapprochés. Jusqu'à présent, nous communiquons les informations relatives aux ressources humaines par un affichage dans les établissements, par une remise dans les casiers mais jamais directement avec le salarié. Avec cette situation de confinement, s'est imposée à nous une autre façon d'atteindre les salariés.

Très vite **une lettre interne a vu le jour avec une diffusion hebdomadaire dès le 20 mars.** Cette diffusion a permis d'informer sur tous les sujets liés aux ressources humaines, en plus de l'information sur l'activité des établissements et de l'association, pour permettre à chacun d'être plus serein par rapport aux conditions de travail.

Ainsi nous avons pu communiquer sur :

- Les virements de la paie et le bulletin de paie
- Les plateformes d'écoute et de conseil
- La médecine du travail
- L'action logement
- L'action sociale de nos prestataires
- La complémentaire santé
- Les tickets Restaurant
- La formation
- La garde de son enfant à domicile
- Les congés
- Le remboursement des titres de transport
- L'attestation de déplacement

Cette lettre interne créée pendant cette période de confinement s'est révélée être un outil et un atout très efficace pour les ressources humaines et nous avons continué à nous en servir après cette période. La diffusion a continué à se faire mensuellement. Ainsi les salariés ont pu être informés en temps réel sur :

- Le plan de développement des compétences
- Les heures DIF
- Les entretiens professionnels
- Le prélèvement à la source
- Les postes à pourvoir
- La prise en charge des stagiaires dans nos établissements

Outre les outils, il est aussi plus que certain que les relations déjà existantes et la manière de travailler ensemble au sein de l'association ont beaucoup contribué à cette solidarité mise en place pendant le confinement, et après, pour pouvoir faire face à l'imprévisible.

L'année 2020, c'est aussi l'année « des reprises progressives » dans les établissements. Après des grèves importantes dans les transports en décembre 2019, un confinement de 2 mois et les congés scolaires d'été, les salariés ont été très éprouvés dès le mois de janvier par cette discontinuité.

C'est aussi dans cette période que le télétravail s'est déployé. Si au départ, l'utilisation des équipements et logiciels informatiques s'est faite avec les moyens de chacun, à la sortie du confinement, le siège a rédigé deux chartes pour encadrer la pratique :

- La mise à jour de notre charte d'accès au système d'information
- La création d'une charte sur le télétravail

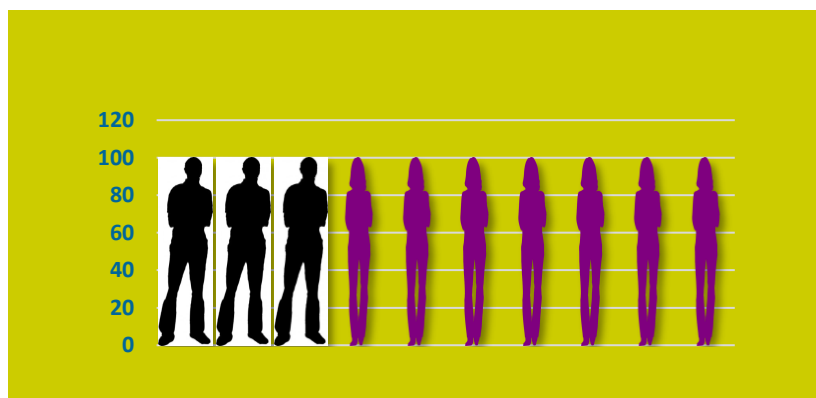
Très peu de salariés sont concernés par le télétravail dans l'association, une dizaine seulement avec une seule journée de télétravail par semaine (essentiellement le siège et le COPES). Il s'agit pour la plupart de postes administratifs.

L'année 2020 a été une année particulière mais elle a permis de voir aboutir les projets initiés les années précédentes et de poursuivre nos obligations de former, protéger et accompagner.

🕒 Bilan social

Au 31 décembre 2020, un effectif global de 161 salariés pour 111,78 ETP et pour une masse salariale de 4 264 927 euros.

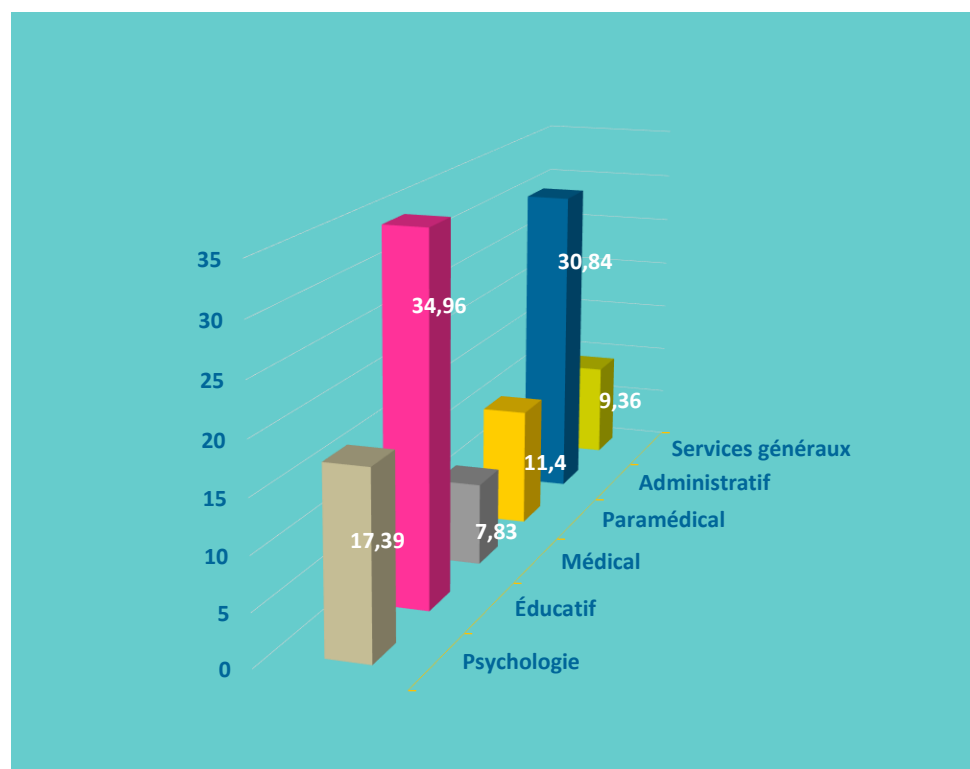
Répartition des hommes (27 %) et des femmes (73 %)



Répartition par âge en effectif global : un âge moyen de 47 ans

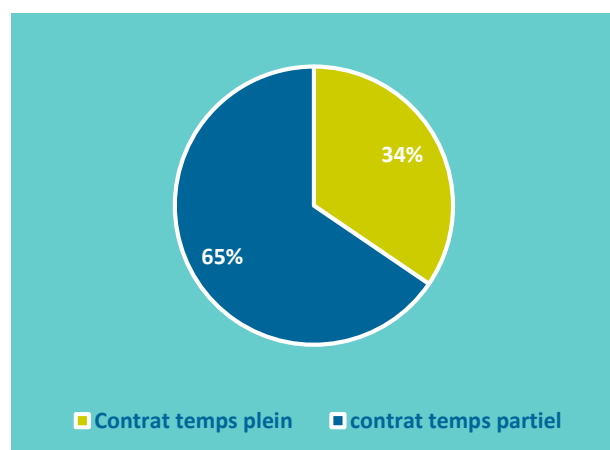


Répartition par catégorie socio-professionnelle : effectif moyen

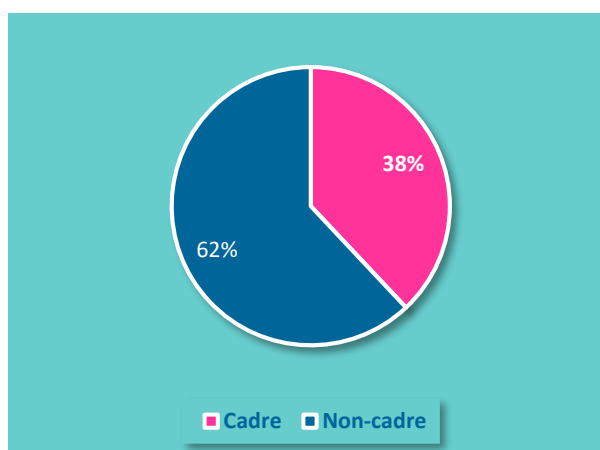


Si la plupart de nos postes sont pourvus assez rapidement, en 2020, nous avons rencontré des difficultés sur le recrutement de certaines catégories de professionnels : les assistant(e)s sociaux(ales), les orthophonistes, et les éducateur(rice)s spécialisé(e)s.

Répartition par contrat de travail



Répartition par collègue

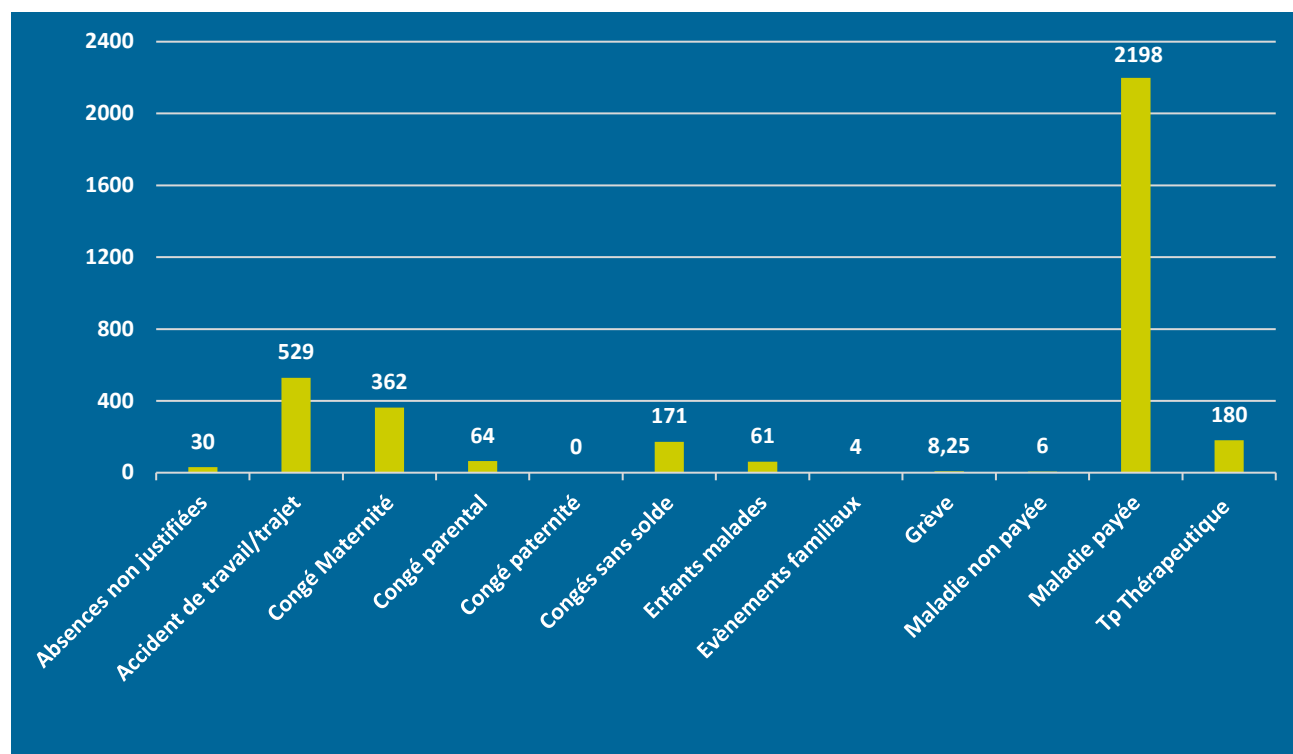


Les indicateurs sur la répartition par contrat et par collègue n'ont guère évolué, nous sommes dans les mêmes proportions qu'en 2019.

Du 01/01/2020 au 31/12/2020, **13 CDI et 19 CDD** ont été signés. **41 départs** ont eu lieu dont : 22 fins de contrat CDD, 4 départs à la retraite, 1 rupture conventionnelle, 13 démissions et 1 licenciement. Le turn-over représente 10 % sur les CDI. Cette année nous avons eu le départ en retraite de salariés avec une longue ancienneté et très impliqués au niveau associatif (CHSCT, CSE, qualité...). Le nombre de CDD signés a beaucoup baissé cette année : 19 CDD en 2020 contre 39 CDD en 2019, qui s'explique par cette période de confinement où il n'y a pas eu de remplacement, et très peu à la reprise de l'activité.

Dans les mouvements du personnel, nous avons eu aussi des changements de direction en fin d'année sur deux établissements, avec une promotion en interne sur un établissement et un recrutement en externe sur l'autre.

Nombre de jours d'absence par motif d'absence



L'augmentation du nombre de jours d'absence pour maladie en 2020, est due à la gestion des cas COVID + et des cas contacts : nous avons eu 2 198 jours d'absence pour maladie contre 1 509 jours en 2019.

Une réorganisation dans les établissements a été discutée dans les équipes pour éviter les cas contacts entre salariés d'un même établissement, essentiellement au moment des repas, en plus de la mise à jour continue des protocoles sanitaires.

S'agissant de l'accident de travail/de trajet, le nombre important concerne pour une grande partie un seul salarié, pour 365 jours. Ce chiffre est en hausse par rapport à 2019 : on enregistrait alors 235 jours d'absence.

Nous restons très vigilants sur l'absentéisme avec un travail très étroit avec la médecine du travail surtout concernant les visites de reprise après de longs arrêts. Nous encourageons les salariés à demander des visites de pré-reprise s'ils le souhaitent afin que le retour soit mieux préparé.

☉ Entretien et bilan professionnel

L'année 2020 a été aussi l'année des premiers bilans professionnels concernant les salariés présents dans l'association avant 2014. **Nous avons établi 80 fiches** faisant le bilan du parcours professionnel pour chacun d'entre eux. Ce document a été établi tel que prévu par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des 3 entretiens professionnels obligatoires et d'apprécier s'il a 2 des trois éléments suivants :

1. Il a suivi au moins une action de formation non obligatoire.
2. Il a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.
3. Il a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cette grille ne vise qu'à répondre aux critères exigés par la loi et est le justificatif que doit produire l'employeur pour chaque salarié avant le 30 juin 2021. Le parcours professionnel s'inscrit sur la continuité avec les entretiens professionnels tous les deux ans et la formation pour développer ses compétences ou l'accompagner dans les changements de missions.

🕒 Formation

La formation a été très complexe cette année avec les annulations et les reports de formation. Un suivi très compliqué mais les salariés ont pu tout de même suivre certaines formations.

Le plan de développement des compétences a réuni cette année **54 demandes étudiées** en CSE : **44 demandes ont été validées** et seulement **17 formations ont pu avoir lieu, soit 31 %**.

Deux salariés ont obtenu cette année la validation de leur diplôme de niveau 1, deux Masters et un DEIS.

Nous avons accompagné deux salariés pour l'obtention de leur CPF de transition (ex CIF), deux formations longues. Les demandes ont été acceptées et un bilan de compétence a été réalisé en 2020.

Chaque salarié a été de nouveau informé en 2020 sur l'ouverture du compte CPF (Compte personnel de formation) et sur le report des heures DIF (Droit individuel à la formation), l'échéance ayant été reconduite au 30 juin 2021.

Soins et clinique

Formations Individuelles

Obtention du Master II Pro psychologie (Université Diderot)

Bilan de compétence (Interactif)

Training en thérapie familiale II (APRTF)

CAP Tournage en céramique option céramique/Potier (Atelier chemin de la céramique)

SNOZELEN Module 1 (SOFOR)

WISC-V Passation et clinique de l'évaluation (APPEA)

Bilan logico-mathématique pour adolescent (GEPALM)

Relaxation psychomotrice (SNUP)

Difficultés d'apprentissage et médiations psychopédagogiques (Centre Claude Bernard)

Génogramme construction et analyse (CERF)

Pratique en institut et système d'organisation (Transition)

Formations collectives

Identifier le droit des patients en établissement pour les professionnels des établissements sanitaires (CCI Ille-et-Vilaine) : un second groupe

Soins institutionnels et travail avec les familles (COPES)

Supervision institutionnelle (COPES)

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



Le budget formation est de 85 746 euros dont 54 119 euros sur des dispositifs de notre Plan de développement des compétences. En 2020, malgré la période de confinement, 96 salariés ont pu suivre une formation.

Logiciel/bureautique

- ✓ Paramétrage logiciel de paie (EIG)
- ✓ Formation RGPD pour les centres de formation : conformité RGPD mise en place opérationnelle (AMABIS) : la suite
- ✓ Formation RGPD pour les services supports (RH, comptabilité, partenaires, communication...) : la protection des données personnelles (RESSOURCIAL) : suite et fin
- ✓ Formation logiciel Information-service médico-social (GEKO)

Management, pilotage, stratégie

- ✓ Formation à des méthodes du management favorisant la dynamique au sein d'une équipe pluridisciplinaire (1 binôme de direction) (OPTEMIS)
- ✓ Obtention du Diplôme d'État en Ingénierie Social (IRTS PARMENTIER)

☉ Le livret d'accueil

C'est l'aboutissement d'un travail initié dès 2019. Un groupe de travail a été constitué au niveau du siège pour réfléchir à la conception d'un livret d'accueil du salarié. Nous le souhaitons accessible, pratique et facile à mettre à jour au vu de l'évolution de la réglementation, du droit du travail, de l'actualité, des accords associatifs... Nous avons donc opté pour une diffusion sur notre site Internet avec des fiches téléchargeables. Ce livret aborde l'ensemble des sujets en lien avec la vie des salariés dans l'association, élément indispensable dans le processus d'intégration du salarié. Le sommaire compte 15 grandes thématiques, elles-mêmes subdivisées en plusieurs fiches. Chaque fiche comporte un descriptif et un encadré avec les principaux éléments à retenir et les documents à télécharger *via* des liens.

☉ Les accords d'entreprises

L'accord d'entreprise sur l'Aménagement du Temps de Travail du CEREP a été rediscuté ces trois dernières années entre la délégation syndicale et le représentant de l'employeur. Cet accord organise et précise l'aménagement du temps de travail pour chaque professionnel, temps plein ou temps partiel, non cadre ou cadre de direction, ainsi que pour chaque établissement. Pour l'organisation de la mise en œuvre des « 35 heures », le choix a été fait de l'annualisation du temps de travail. Cet accord a donc été finalisé en fin d'année 2020 et il est à la signature de la délégation syndicale et de l'employeur.

La délégation syndicale a pu négocier **la mise en place d'un PEE ou d'un PERCOL** pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés. L'épargne salariale n'est pas très courante dans notre secteur d'activité qui n'a pas cette culture de l'intéressement ou de la participation aux bénéfices comme pour les entreprises. L'accord d'entreprise sera signé en même temps que l'accord sur l'aménagement du temps de travail.

Enfin, **l'accord d'entreprise sur la qualité de vie au travail** a été finalisé et interrompu avant le confinement. Une attention particulière est portée à la qualité de vie au travail des équipes, facteur déterminant de la qualité d'accueil des enfants et des adolescents dans les lieux de soin. L'association CEREP a donc souhaité mettre en place un accord de qualité de vie au travail qui prend en compte de manière indissociable les questions relatives à ses activités et les questions relatives aux conditions de travail des professionnels, incluant la prise en compte de dimensions plus personnelles. Les actions de prévention mises en place ou à mettre en place feront l'objet d'un suivi annuel.

Cet accord s'est construit autour de quatre grandes thématiques :

- Risques psycho-sociaux, situations complexes et éprouvantes
- Égalité professionnelle et équilibre des temps
- Entretien professionnel, formation et parcours professionnel
- Relations sociales et communication

Et pour chaque partie, nous rappelons le cadre légal, le cadre associatif et nous répertorions les actions avec leur échéance et leur moyen.

Ces trois accords d'entreprise seront signés sur le premier trimestre 2021.

Un avenant a été proposé pour **l'accord d'entreprise au droit d'expression directe et collective des salariés**, notamment sur les modalités de réponses aux équipes.

☉ L'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.

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

De fait, dans notre secteur d'activité, les critères de cet index sont peu pertinents compte tenu du nombre de professionnelles femmes et de notre convention collective.

Nous avons donc obtenu **la note de 81/100** (pour information, une note en dessous de 75 obligerait l'association à mettre en place des mesures, dans l'année qui suit, pour y remédier).

☉ **Réunions avec les stagiaires et les secrétaires**

Nous avons organisé dès janvier, une réunion avec tous les stagiaires de l'association, une trentaine de stagiaires ont répondu présents. Cette rencontre s'est tenue en présence de la direction générale, et des membres de l'équipe du siège, de la direction du COPES, du président et du vice-président de l'association, une direction d'établissement ainsi que deux membres du Comité Sociale et Économique. Les échanges ont été très riches, les stagiaires ont pu poser leurs questions, faire part de leur expérience dans nos établissements. Les stagiaires sont des salariés en devenir, nous pensons qu'il est nécessaire de les accompagner.

Les stagiaires peuvent bénéficier d'un stage de formation gratuit au sein du COPES pendant leur période de formation : la direction du COPES a pu présenter le fonctionnement de notre centre de formation.

Cette année 34 stagiaires ont été accueillis et suivis par les professionnels. Au total, 19 psychologues en Master 1 ou 2, et 11 éducateurs spécialisés, 3 paramédicaux et une art-thérapeute.

Nous avons aussi pu organiser en mars, avant le confinement total, **une rencontre avec toutes les assistantes et les secrétaires de nos établissements**. C'est à la fois un moment convivial et un temps d'échange. Ainsi chacun peut partager ses pratiques, ses remarques, ses attentes, avec la direction générale et les membres du siège de l'association. Cette rencontre permet de faire un point d'étape chaque année sur les transmissions d'information ou de documents entre les établissements et le siège, sur la gestion de certains logiciels (amélioration, proposition dysfonctionnement). Ces rencontres transversales sont toujours attendues et appréciées puisqu'elles permettent des échanges inter-établissements.

La démarche qualité

☉ Une gestion des risques infectieux imposée

L'année 2020 devait être consacrée aux évaluations internes de l'IME et des 2 CMPP, à la consolidation de l'organisation de la démarche qualité sur l'ensemble associatif, à la préparation de la prochaine certification et à l'avancée des multiples actions inscrites dans nos plans d'amélioration continue.

Mais la pandémie de Covid-19 est venue grandement bouleverser ce programme de travail !

Les 6 premiers mois de l'année 2020 ont été consacrés à la prévention et à la gestion de la pandémie.

Une cellule de crise associative s'est mise en place dès le 16 mars 2020 afin d'aider au pilotage de nos activités sanitaires, médico-sociales, sociales et de formation dans cette période si compliquée. Elle a eu pour but de conseiller la direction générale dans ses prises de décisions. Objectif principal : préserver la sécurité des patients, de leurs familles et des équipes dans chaque établissement, tout en préservant notre mission, le soin psychique.

Un chiffre : ⑮

C'est le nombre de réunions de cellules de crise pendant les 2 mois de confinement (de mi-mars à mi-mai), en distanciel, avec le président et le vice-président de l'association, la double direction générale, et 4 représentants directeurs et médecins directeurs.

Dans la perspective du déconfinement, un plan associatif de reprise progressive des activités Cerep-Phymentin a été présenté puis validé le 6 mai 2020, par les membres du bureau, la cellule de crise, les directions, les membres du personnel et le médecin du travail.

Sur la base des recommandations voire obligations applicables dans notre secteur et pour nos activités, ce plan sanitaire associatif a servi de cadre de référence pour l'élaboration des plans de reprise de chaque établissement. Chaque direction d'établissement a été amenée à rédiger ensuite son plan de reprise adapté à son activité, aux besoins des patients, aux possibilités humaines et matérielles. Une reprise différenciée, adaptée et respectueuse des recommandations, validée par la cellule de crise.

Les mesures visaient à assurer une reprise des activités, en mode dégradé, à un niveau acceptable de risques infectieux dans cette période épidémique.

Un chiffre : ⑩

C'est le nombre de mises à jour du plan sanitaire associatif et de ses annexes entre le mois de mai et décembre 2020, au regard des multiples recommandations du secteur sanitaire et médico-social, de celui des entreprises, et de l'Éducation nationale.

Au-delà des cadres de références en termes de gestion des risques infectieux, c'est avant tout leurs applications concrètes qui sont en jeu pour prévenir efficacement les risques de contamination en cette période de pandémie.

Sur la base du plan sanitaire associatif et de la déclinaison opérationnelle du plan de reprise spécifique à chaque établissement, les directions ont dû réorganiser complètement l'activité des structures, mettre en place des mesures barrières, les équipements de protections individuelles...

Un chiffre : ②②①①

C'est le nombre de masques distribués en moyenne par semaine par l'ARS pour nos 8 établissements de soin en mai et juin 2020.

Quelques chiffres sur le nombre de cas de COVID-19 dans l'association :

30 → Nombre de professionnels testés positifs au COVID-19 entre le mois de mars 2020 et mars 2021, soit 18 % des salariés.

5 → Nombre de professionnels atteints par le COVID-19 avec des symptômes qui ont duré plusieurs semaines. Mais aucune forme grave ni hospitalisation.

0 → C'est le nombre de cluster dans les établissements !

☉ **Comment concilier la prévention de la pandémie avec le soin psychique et une vie associative ?**

4 mots : réactivité, solidarité et contenance associative

Maintenir un cadre de fonctionnement associatif à distance pendant plusieurs mois a été un véritable défi !

C'est ce cadre associatif qui doit contenir tous les cadres institutionnels.

Au service des établissements, le siège a maintenu opérationnelles, toutes les fonctions supports, sans aucun changement visible pour les salariés et les directeurs. Défi rendu possible grâce à la force, à l'engagement et au professionnalisme de toute l'équipe du siège.

Un mot pour l'équipe du siège : MERCI

Les autres défis ont été pour les directeurs. Défis qui semblaient impossibles, pour :

- ✓ Maintenir une contenance institutionnelle sans la contenance de l'établissement !
- ✓ Maintenir les liens avec les patients et les familles à distance !
- ✓ Repenser des modalités de soins en quelques semaines alors que les projets de soins sont pensés et élaborés en équipe pendant plusieurs mois et années !
- ✓ Rassurer les équipes alors que l'incertitude et l'angoisse envahissent les pensées !
- ✓ Coordonner l'information et articuler la pensée d'une équipe de 20-30 personnes tout en étant devant un ordinateur et un téléphone !
- ✓ Réaccueillir les enfants, les adolescents et leur famille mais des protocoles sanitaires de prévention des risques infectieux proches de ceux des hôpitaux somatiques !
- ✓ Travailler avec la psychose au quotidien tout en étant masqué et à distance d'1 puis de 2 mètres !
- ✓ Adapter quasiment quotidiennement l'organisation au gré des annonces gouvernementales, des recommandations, des conduites à tenir, des absences...
- ✓ Être garant du cadre institutionnel qui fait soin dans nos institutions...

Et finalement, tous ces défis ont été relevés ! La force institutionnelle, l'engagement et la qualité des directeurs et l'expérience des équipes ont permis de maintenir le soin psychique auprès des patients et de leur famille.

☉ **Impact sur la politique qualité : 6 à 10 mois de retard dans nos démarches qualité**

Face à la crise sanitaire qui a mobilisé de manière intense les équipes, les directions et l'équipe du siège, l'association a décidé de préserver au maximum les établissements, de certaines obligations réglementaires. Certaines ont été, soit portées uniquement par le siège, soit reportées exceptionnellement de plusieurs mois. La priorité a été donnée à la continuité des soins et à l'activité des établissements.

Ce qui était prévu début 2020 et qui s'est décalé au dernier trimestre 2020-début 2021...

Démarche qualité associative	Démarche qualité médico-sociale	Démarche qualité sanitaire
Réorganisation de la démarche qualité associative (instances, politique qualité...)	Réorganisation de la démarche qualité dans les 3 établissements médico-sociaux	Redynamiser les instances qualité (CME, COFIL associatif, COFIL qualité établissement, CDU)
Formation interne sur les droits des patients	Formation interne des nouveaux référents qualité	Audits des dossiers patients et suivi des évaluations des pratiques professionnelles
Nouvelles élections au sein de la conférence médicale d'établissement (CME)	Présentation de la méthodologie de la 3 ^e évaluation interne	Évolutions du logiciel de dossier patients « Cariatides »
Nouveaux membres de la Commission des usagers (CDU) et nomination d'un nouveau représentant des usagers	Elaboration des outils d'évaluation : grille d'analyse des pratiques en équipe ; questionnaires familles et questionnaires partenaires	Présentation de la nouvelle certification V2020
Nouvelle adjointe qualité au siège	Analyse des résultats des évaluations	Lancement des évaluations internes pour la préparation de la certification V2020
Mise en conformité de l'association : RGPD	Rédaction et communication des résultats des 3 évaluations internes à l'ARS, aux équipes, familles et partenaires	Refonte du programme d'amélioration continue et de la composition des groupes pilotes
Communication associative sur la démarche qualité (en interne et externe)	Suivi des actions inscrites dans les plans d'amélioration continue	Suivi et communication des résultats des évaluations internes aux équipes, familles, instances

La démarche qualité du COPES a également été impactée avec un décalage dans la préparation de la certification *Qualiopi*. Malgré la charge de travail exponentielle pour toute l'équipe du COPES en raison des annulations/reports des formations tout au long de l'année 2020, l'équipe a néanmoins réussi à mener à bien cette préparation. L'audit initialement prévu fin 2020 a été repoussé en mars 2021.

Néanmoins, une évolution dans le système d'information à distance...

- ✓ À partir du mois de septembre 2020, une solution sécurisée de travail à distance a été déployée pour garantir une continuité dans le fonctionnement administratif de chaque établissement.
- ✓ Personnes concernées : les directions et les secrétaires des 8 établissements de soin, l'équipe du COPES et l'équipe du siège.
- ✓ Cette solution de travail à distance est encadrée dans sa pratique par deux chartes associatives : charte sur le télétravail et charte d'accès et d'usage au système d'information (version septembre 2020).

© Suite en 2021...



Finaliser les évaluations internes
de l'IME et des 2 CMPP



Lancer la préparation de la certification V2020
pour les 5 établissements sanitaires



Obtenir la certification Qualiopi pour le COPES



Suivre les actions inscrites dans les plans
d'amélioration des établissements



Déployer les logiciels de dossiers usagers
à l'IME et au CMPP Saint-Michel



Moderniser et sécuriser le système d'information
(trajectoire numérique, DMP, messagerie sécurisée)



Mettre en conformité l'association au niveau RGPD



Réviser les projets d'établissements
et le projet associatif

Communiquer pour mieux informer : 2020, l'épreuve du feu

© Un continuum entre l'interne et l'externe

Élaborée en concertation avec la direction générale, notre communication prend appui sur une observation constante de l'existant, à l'affût des oscillations extérieures, sensible à nos battements intérieurs, analysant nos forces et faiblesses, anticipant notre devenir dans le souci permanent de la recherche d'équilibre - particulièrement ébranlé par le Covid.



La lettre interne

2020, ce fut la naissance de notre lettre interne hebdomadaire dès le début du premier confinement - un organe nous rassemblant virtuellement pour maintenir un lien menacé

Chaque semaine, l'équipe du siège s'est donnée rendez-vous téléphoniquement pour faire le point sur les dossiers et sur les informations à diffuser. Mout d'échanges de mots et de mails renforçant le groupe et sa faculté à deviner l'autre dans ses points de suspension et ses intonations. Un siège éloigné physiquement, chacun sur ses thématiques venant parfois recroiser celles du collègue - un grand accordage pour mieux accompagner plus de 170 salariés et stagiaires. Une communication collégiale certes, mais aussi basée sur des systèmes de validation pour la diffusion d'une information. Rien ne s'est jamais fait sans l'aval de notre direction générale qui s'est toujours mobilisée, elle-même happée par d'autres problématiques et réunions se multipliant. Ce fut des échanges effrénés entre nous : l'urgence a assis nos processus de travail et notre capacité à réfléchir de manière transversale.

Une maquette en 3 parties

Un éditorial rédigé par la direction générale ou la chargée de communication, une partie dédiée aux actions menées dans les établissements, une autre destinée aux ressources humaines avec des renseignements pratiques et des documents à télécharger. À noter la participation du CSE nous ayant permis de consulter les procès-verbaux.

Plus que jamais, nous avons encouragé les écrits des professionnels témoignant de leur expérience inédite - le distanciel, leurs interrogations comme leurs découvertes. On s'est nourri les uns et les autres participant à une réflexion plus vaste, dépassant les portes de l'établissement, pour faire vivre cette matrice associative. Une communication s'adressant à chaque salarié sur son adresse mail personnelle : une nouveauté pour Cerep-Phymentin !

Vers l'extérieur : la page associative LinkedIn



Nous avons également décidé durant cette période instable d'intensifier notre communication, dès mars 2020, sur notre page associative LinkedIn. Plus interactive qu'une newsletter externe, elle a permis de se rapprocher d'autres partenaires et de construire une relation à distance alimentée par les mêmes préoccupations. Nous avons diffusé nos propres écrits et repartagé abondamment ceux des autres professionnels du secteur ainsi que les consignes officielles de l'ARS ou de la MDPH. Nous avons aussi gagné en abonnés, vraisemblablement parce que nous étions identifiés comme une source fiable. Un travail quotidien de revue de presse pour tisser du lien au-delà des frontières françaises et mesurer combien la psychiatrie serait le parent pauvre dans cette crise. Cette présence de chaque jour sur ce réseau social traduisait peut-être alors notre peur à tous d'être engloutis et notre besoin de dire que nous étions pleins de vie, construisant et projetant inlassablement quand les informations officielles étaient anxiogènes...

Puis revint en juin la newsletter externe TEMPO

« Quatre mois se sont écoulés depuis l'envoi de notre dernière newsletter. Comme beaucoup, nous avons privilégié, à l'heure du Covid-19, de nous concentrer sur la communication interne et sur l'organisation des prises en charge à distance de nos patients. Nouveauté bousculant nos pratiques professionnelles reposant sur un travail présentiel. Il a fallu se réorganiser dans l'urgence et déployer des trésors d'inventivité en mobilisant chacun et toutes nos institutions afin de maintenir le lien avec les jeunes et leur famille. Soulager aussi leur angoisse qui allait grandissante : consultations téléphoniques, activités en visio... assurant par tous les moyens une continuité thérapeutique et pédagogique.»

Éditorial, juin 2020

Nous avons renoué avec bonheur avec nos lecteurs, professionnels du secteur, grand public, mécènes pour revenir sur les mois écoulés et témoigner de la densité des actions que nous avons continuées à déployer. Tempo a repris avec les beaux jours sa diffusion mensuelle.

Le tempo de Cerep-Phymentin : un mouvement entre l'interne et l'externe

Les écrits rédigés par les professionnels de l'association en interne sont fréquemment repris dans la newsletter externe. Ils mettent en exergue une thématique et suggèrent notre créativité et notre agilité. On rédige également des billets d'humeur quand les circonstances externes nous semblent inappropriées et viennent compliquer la tâche dans les établissements. Si nous avons à cœur de répondre aux exigences de l'Etat en mettant tout en œuvre au niveau de la démarche qualité, nous nous autorisons, le temps venu, de faire valoir certains désaccords face à des dysfonctionnements qui nous interpellent. Notre légitimité professionnelle s'appuie sur une expérience de plus de 60 ans sur le terrain.

Nous avons, en outre, fait le choix depuis quelques années, de communiquer avec simplicité auprès du grand public sur les prises en charge de plus en plus complexes et d'ouvrir d'une certaine façon les portes des institutions pour donner à comprendre la psychiatrie, la psychopathologie, le handicap, ces mots qui effraient encore.

- © Une réalisation majeure : *Mon enfant va dans un hôpital de jour - Le handicap psychique au quotidien. Changer le regard des autres pour que nos enfants se sentent acceptés.*



Nous avons vécu en 2020, au niveau associatif, un rapprochement avec les associations de parents APACEP et APACM autour de l'élaboration d'un livret destiné à expliquer le handicap psychique. Créé en 2019, un groupe de travail réunissant des parents, la présidente de la Commission des usagers, la direction générale, la chargée de communication et une illustratrice avait déjà planché poursuivant son travail en 2020 en dépit du Covid.

Naissance a été donnée à un 26 pages, illustré, diffusé en octobre. Bénéficiant d'une subvention de la fondation Malakoff Humanis, plus de 2 500 exemplaires ont été imprimés et progressivement distribués gratuitement aux intéressés auxquels nous ne demandons de prendre en charge que les frais postaux. Très tôt, les demandes ont afflué de MDPH d'Île-de-France ou de province, d'hôpitaux de jour ou de CMP, de parents et même de patients extérieurs à nos établissements.

Un espace a été laissé en 4^e de couverture espérant que l'ARS nous autoriserait à y faire figurer leur logo, une reconnaissance pour des parents s'étant mobilisés.

En conclusion

La communication chez Cerep-Phymentin, c'est un langage et une modalité de travail créant une synergie entre toutes les thématiques associatives. C'est un exercice pédagogique pour permettre au plus grand nombre de comprendre. Elle implique chacun, stagiaire, professionnel, parent, partenaire les invitant à croiser leur récit. Ce sont aussi des outils au service de projets et de la stratégie Cerep-Phymentin.

Infographie, communication oblige !





PAGE ASSOCIATIVE LINKEDIN

1 248 abonnés dont beaucoup nous ont rejoins durant le premier confinement.



SITE INTERNET

Des actualités régulièrement rafraîchies
Une rubrique pour les associations de parents

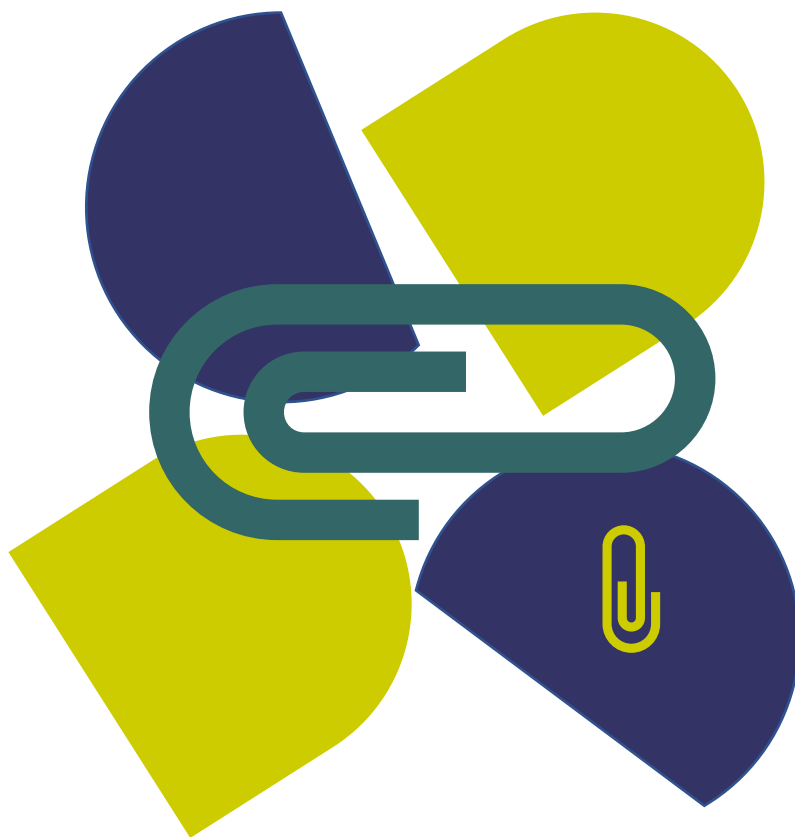
- **Le diaporama**

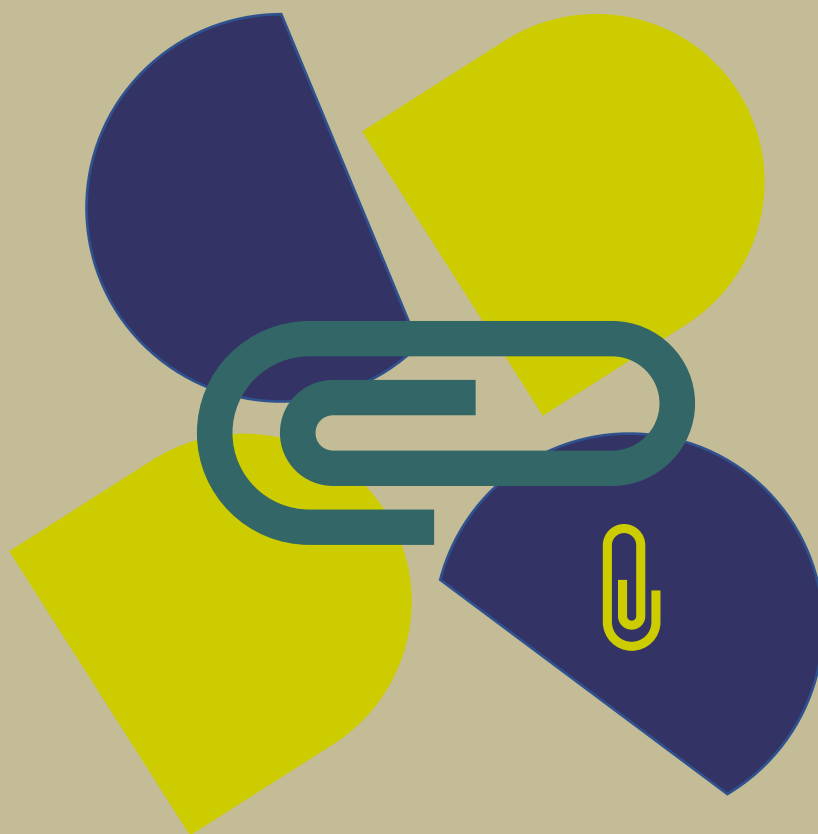
Un espace témoignant de nos actualités institutionnelles interne et externe.
Une tribune rendant compte de nos interrogations et de nos prises de position.
Un cadre invitant nos partenaires à s'exprimer sur des préoccupations communes.



LA COMMUNICATION CEREP-PHYMENTIN

Un continuum interne-externe se déplaçant en fonction des enjeux et des situations.
La volonté affichée de rendre compte avec précision des activités menées dans les établissements.
L'accompagnement de 170 salariés pour une prise en charge de qualité des enfants et des adolescents.





Hôpital de jour pour enfants André Boulloche



**56, rue du Faubourg Poissonnière
75010 Paris**

01 42 46 08 60

**Médecin directeur :
Marie-Noëlle Clément**

**Directrice adjointe :
Véronique Gestin**

**Courriel :
hjp@cerp-phymontin.org**



**Accueil de 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.**

Éditorial

Comment parler d'autre chose que de la crise sanitaire en 2020 ? Situation inédite pour nos générations que cette pandémie liée au virus Covid-19, qui nous a fait vivre des moments bien particuliers dans notre activité professionnelle. La fermeture de nos établissements du 16 mars au 18 mai, en raison du confinement généralisé, nous a obligés à inventer d'autres modalités de soin pour continuer à accompagner nos patients reclus à domicile avec leurs familles. Et comme souvent dans les situations « extrêmes », une forme d'inventivité se met à l'œuvre et nous pousse dans des territoires inexplorés jusque-là. C'est en effet ce qui s'est produit, si bien que cette crise nous a appris et nous apprend tous les jours : dans notre capacité à nous adapter, à inventer de nouvelles formes de soin, à faire preuve de souplesse psychique et organisationnelle. Dans notre disposition faire preuve, aussi, d'humilité, face à cette situation dont nous maîtrisons si peu les paramètres.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, nous aurions pu penser que cette crise appartiendrait au passé et se serait refermée avec l'année 2020. Malheureusement il n'en est rien, et il nous faudra continuer à composer avec en 2021.

Nous tenons ici à remercier l'ensemble de l'équipe du Centre André Boulloche pour son implication dans cette période difficile, et tout particulièrement notre infirmière, Séverine Vasic, pour son suivi efficace de la situation sanitaire au sein de l'hôpital de jour.

Temps forts 2020

© Fermeture des établissements et confinement du 16 mars au 18 mai 2020

C'est arrivé du jour au lendemain : la décision gouvernementale, la réunion téléphonique avec les directions de l'association Cerep-Phymentin, et la fermeture de l'hôpital de jour pour deux longs mois, équipe et famille prévenus le vendredi 13 mars pour une mesure à effet immédiat.

Évidemment nous n'étions pas prêts, mais bien sûr il a fallu s'adapter très rapidement.

Dans un article publié en décembre 2020 dans la revue *Enfances et Psy*, Olivier Duris (psychologue) et Marie-Noëlle Clément (médecin directeur) détaillent les étapes de ce processus et tentent d'en analyser la dynamique, tant au niveau du soin aux patients qu'au niveau des mouvements institutionnels.¹

Avec le recul, nous pouvons dire que deux axes nous ont rapidement servi de gouvernail.

Le premier est que nous ne nous sommes jamais sentis dans une position de toute-puissance par rapport à la crise sanitaire : nous n'avons jamais pensé que les familles que nous accompagnions seraient dans l'incapacité de se passer de notre action présente, ni qu'en tant qu'équipe soignante, nous étions au-dessus du risque et des règles communes. Nous avons donc tout de suite pensé en termes d'actions alternatives au fonctionnement habituel : permettre aux équipes de travailler depuis leur domicile, et permettre aux familles de développer leurs propres capacités à accompagner leurs enfants sur cette période. Le deuxième axe qui nous a guidés a été la reconstruction d'un maillage autour des familles et des enfants, à distance, pour leur permettre d'éprouver un sentiment de sécurité, de se sentir contenus même en l'absence d'accueil institutionnel, au sens classique du terme.

Mais, c'est bien sûr une constante, pour que l'équipe puisse jouer ce rôle auprès des patients, il fallait également pouvoir lui offrir une contenance d'équipe, c'est-à-dire recréer un cadre, forcément différent, mais propice à la réflexion.

Petit journal de bord

De manière synthétique, les dispositifs mis en place ont été les suivants :

- **16 mars** : mise en place de la cellule de crise associative qui nous servira d'appui, et définition des modalités de lien avec les familles et les enfants. Des appels téléphoniques quotidiens se mettent en place. L'ensemble de l'équipe est mobilisé et les diverses actions s'affineront et se coordonneront au fil du temps.
- **17 mars** : définition des modalités de communication et de partage des informations au sein de l'équipe.
- **19 mars** : mise en place d'une permanence téléphonique pour les familles.
- **23 mars** : mise en place d'un espace d'échange et de réflexion institutionnelle sur une plateforme audio dédiée. Tenue des réunions d'équipe habituelle sur cette plateforme.
- **25 mars** : création de tableaux récapitulatifs de tous les échanges professionnels/familles, accessibles à l'ensemble de l'équipe et remis à jour en permanence.

À partir du 1^{er} avril : mise en place de prises en charge individuelles et d'ateliers de groupe médiatisés en distanciel pour les enfants, avec dans certains cas la participation des familles (un atelier cuisine a notamment rencontré un vif succès auprès des enfants, de leurs parents et de leurs fratries !).

¹ Clément, M.-N., Duris O. (2020). Journal de bord d'un hôpital de jour en temps de confinement. Translater la contenance institutionnelle : des murs de l'institution aux cadres de nos écrans, *Enfances et Psy*, n°87, 2020/3, p. 101-111

Des initiatives spécifiques

Outre la transposition de certains de nos dispositifs de soin et d'accompagnement et leur adaptation au distanciel, on notera quelques initiatives spécifiques à cette période :

- La création par les deux enseignantes de l'hôpital de jour de « **Padlets** », outils collaboratifs définis comme des « murs virtuels », sur lesquels toutes sortes de documents peuvent être partagés : textes, images, enregistrements audios, vidéos et pages Internet. Ces outils leur ont permis de partager avec les enfants et leurs familles toutes sortes d'activités pédagogiques et de loisirs.
- La création, par deux psychologues et deux stagiaires, d'un espace reproduisant fidèlement notre hôpital de jour dans le jeu vidéo de construction **Minecraft**² (une trentaine d'heures de travail !), suivi de la proposition d'un atelier dans lequel les enfants pouvaient se retrouver virtuellement dans l'institution qui les accueille habituellement, interagir et jouer.
- Une intégration des **familles** à nos dispositifs de soin sans commune mesure avec le travail précédemment mené, qui laissera des traces dans le lien et l'alliance thérapeutique du fait du développement d'une grande confiance mutuelle. De ce point de vue, l'expérience vécue durant le confinement changera sans doute définitivement notre manière d'aborder le travail avec les familles.
- Une aide de la Fondation de France et de la Fondation Alberici nous a permis d'obtenir **34 tablettes numériques**, que nous avons configurées avec soin pour les mettre à la disposition des familles dont l'équipement technologique laissait à désirer, constituant un obstacle dans la continuité pédagogique et la continuité des soins pour leurs enfants.
- Les **situations de contamination par le Covid-19** ont été suivies de près par l'infirmière et les médecins, mais sont restées très limitées durant cette période : aucun enfant ni professionnel ayant déclaré la maladie, seul parent touché à notre connaissance.

Questionnements

Enfin différentes questions sont nées de cette expérience, et nous avons tenté d'en trouver les réponses chemin faisant :

- Comment adapter au mieux les **modalités de communication en distanciel**, notamment au sein de l'équipe, pour limiter les quiproquos, malentendus, conflits ?
- Comment **travailler avec les enfants en présence des parents** ?
- Comment **respecter au mieux l'intimité de chacun**, quand familles comme professionnels interagissent depuis leur propre espace de vie ?
- Comment **garantir la protection des données** échangées via les outils numériques ?

Un bilan globalement positif pour les enfants

Nous avons pu constater que les familles, bien soutenues par l'équipe de l'hôpital de jour, ont montré de très bonnes capacités à soutenir leurs enfants durant ces deux longs mois. Nous avons retrouvé en mai des enfants sans phénomène de régression notable.

Seule une situation s'est avérée compliquée, mais elle l'était déjà avant le confinement. Il s'agissait d'un adolescent autiste de 14 ans pour lequel nous demandions depuis deux années déjà une solution d'accueil à temps complet en internat. Du fait de son agressivité en milieu familial, il nous a fallu solliciter un séjour de rupture en plein confinement, ce qui à notre grande surprise s'est avéré possible et rapide, grâce à l'action de notre assistante sociale, Isabelle Leray, et au concours du Pôle de compétences et de prestations externalisées de la MDPH (PCPE) qui suivait aussi cette situation.

² La visite virtuelle du Centre André Bouloche est accessible via le lien : <https://youtu.be/IBdAyiOPu50>

☉ À partir du mois de mai 2020 : gestion de la crise sanitaire au Centre André Boulloche

Plan de reprise en mai 2020

Le plan de reprise d'activité a été élaboré par la direction du Centre André Boulloche et l'infirmière responsable Qualité, en lien avec la direction générale de l'association et en tenant compte des recommandations officielles (ARS et Éducation nationale).

Il a consisté en une **reprise partielle des activités en présentiel**, et une **continuité des activités distancielles** mises en place.

Les accueils présentiels ont repris sous la forme de temps très partiels en tout petits groupes, avec la **constitution de trois équipes enfants-professionnels « étanches »**, c'est-à-dire ne se croisant pas.

Les **procédures sanitaires** ont été élaborées et mises en forme sous forme de **fiches synthétiques accompagnées de pictogrammes**. Elles ont été communiquées et explicitées à l'équipe, aux enfants, aux familles, qui ont par ailleurs signé une « **charte sanitaire** » les engageant sur différents points.

Les locaux ont été réaménagés (tri du matériel, signalétique, procédures de nettoyage adaptées).

Nos procédures d'admission ont été ajournées à septembre.

Nos processus d'orientation ont majoritairement été gelés et ont repris à la rentrée de septembre.

Les séjours thérapeutiques du printemps ont bien sûr été annulés, de même que les samedis portes ouvertes aux familles.

La rentrée de septembre 2020

Nous avons pu reprendre un **accueil complet des enfants**, avec des **procédures sanitaires adaptées et réactualisées** en fonction des recommandations officielles.

Nous avons opéré un suivi très attentif de la situation sanitaire selon le principe « **tracer, isoler, protéger** ».

Nous avons enregistré un certain nombre de cas de Covid au sein de l'établissement entre septembre et décembre, et également bien sûr des cas contacts, que nous avons recensés dans un outil de suivi élaboré en interne et dont les principales données chiffrées apparaissent ci-après.

	1 ^{er} confinement	Période de sept à déc 2020	Dont professionnels	Dont enfants
Cas Covid	0	7	3	4
Cas contacts	Pas d'information	30	8	22

Remarque 1 : Par « professionnels » nous entendons également ceux qui travaillent avec nous (chauffeurs de taxi, intervenants extérieurs).

Remarque 2 : Les parents et fratries ne sont pas comptabilisés dans ce tableau.

Classe de découverte à la montagne

Juste avant le confinement a pu se tenir une **classe de neige, pour les 13 enfants scolarisés au sein des 2 Unités d'Enseignement Spécialisé**, projet organisé grâce à l'inspection académique et la Ville de Paris. Les enfants concernés étaient accompagnés de leurs 2 enseignantes et de 2 éducateurs spécialisés de l'hôpital de jour, ainsi que de 2 animateurs de la Ville de Paris. Le séjour s'est déroulé du 13 au 23 janvier, 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 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 ; 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...

Le projet, élaboré conjointement par les enseignants et les soignants, était d'apporter aux enfants des connaissances et de leur permettre des découvertes : séances de chiens de traineau, sortie en raquette, visite d'une ferme et d'un éco musée, découverte du métier d'apiculteur, fabrication de pain, land art...

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** dont la soutenance a été ajournée à 2021 compte tenu de la crise sanitaire (directeur de thèse : Dr Serge TISSERON, PARIS Diderot). Cette CIFRE a pris fin en janvier 2020, et nous avons pu embaucher Olivier DURIS sur un poste vacant de psychologue (0,39 ETP), ce qui nous permettra de pérenniser les actions thérapeutiques mises en place dans le cadre de sa recherche-action.

Nous remercions ici vivement les fondations Saint-Michel-Saint-Joseph, Alberici, MMA, pour l'aide importante qu'elles nous ont apporté dans le financement de ce projet.

Publications

Dans le cadre de sa CIFRE, Olivier DURIS a publié plusieurs articles en 2020 sur son travail de recherche :

1. Duris, O. (2020). Le robot dans la clinique de l'autisme Intérêts et enjeux futurs (Numéro ref. article : ag119). Techniques de l'Ingénieur. Ingénierie et responsabilités. Editions T.I.
<https://www.techniques-ingenieur.fr/base-documentaire/innovation-th10/sciences-techniques-et-societe-42697210/le-robot-dans-la-clinique-de-l-autisme-ag119/>
2. Duris, O. (2020). L'enfant autiste, le clinicien et la tablette numérique. Pour un usage plus « libre » des tablettes numériques dans le cadre d'une médiation thérapeutique. Neuropsychiatrie de l'Enfance et de l'Adolescence, 68(3), 153-157
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0222961720300635?dgcid=author>
3. Duris, O. (2020). De la tablette numérique au robot compagnon : Nouvelles médiations thérapeutiques dans la prise en charge des enfants « TSA ». Psychologie Clinique, 49, 50-71.
<https://www.cairn.info/revue-psychologie-clinique-2020-1-page-59.htm>
4. Duris, O. (2020). Le Smartphone dans la relation parent/enfant/adolescent : Qui regardons-nous ? In Galli, D. et Renucci, F., Pharmaphone : La voix des adolescents. De Boeck supérieur, pp.79-88.

Des MOOC et vidéos ont également été réalisés :

Sortie du Mooc de l'IERHR sur la plateforme FunMooc, en partenariat avec l'Université Paris Diderot
<https://www.fun-mooc.fr/courses/course-v1:USPC+37029+session01/about>

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 cliniques, sociologique ou anthropologique. C'est une réflexion extrêmement riche qui s'offre à nous par ce biais.

Nous avons ainsi réaccueilli en 2019-20 **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.

© **Publication des résultats finaux, à 36 mois, de la recherche sur les ateliers-classe PREAUT**

Cette recherche-action, sur un dispositif encore nommé Groupe Pédagogique Intensif Séquentiel, visait à valider une approche pédagogique innovante pour les enfants porteurs de TSA ayant peu ou pas de langage. Il s'est agi d'une étude contrôlée randomisée en double aveugle, menée de 2013 à 2017 dans une dizaine d'établissements



sanitaires et médico-sociaux sur l'ensemble du territoire français et d'Outremer, incluant près de 80 patients, et dans laquelle l'HJB s'est très fortement engagé (les Drs Catherine Saint-Georges et Marie-Noëlle Clément ont fait partie du Comité de pilotage de cette recherche, et l'HJB a constitué un terrain de formation pour des professionnels d'autres institutions).

Après de nombreux obstacles à la clôture de cette recherche, les résultats finaux à 36 mois ont enfin été publiés en septembre 2020 dans *EClinicalMedicine*, principalement grâce à la persévérance du Professeur David Cohen et de son équipe. Ils montrent une supériorité significative du groupe expérimental sur le groupe contrôle dans le domaine des apprentissages scolaires.³

☉ Le livret des familles : « Mon enfant va dans un hôpital de jour : le handicap psychique au quotidien »

L'aboutissement de ce travail conduit par des **parents de l'APACEP et de l'APACM**, avec la Commission des usagers Cerep-Phymontin et le soutien financier de la Fondation Malakoff-Médéric, a constitué un moment fort de l'année 2020. Ce livret, très joliment illustré par Agathe Plunian, donne à comprendre au grand public et aux professionnels le ressenti et le quotidien de ces familles, avec le but affiché de « changer le regard ».

Il peut être consulté en ligne sur le site de l'association et commandé en version papier.

Il a fait l'objet d'une recension de Pierre Delion⁴, et d'une présentation de Marie-Noëlle Clément dans l'émission *La Maison des Parents* consacrée à l'autisme le 2 novembre 2020 (France 4)⁵.

☉ La danse au Centre André Boulloche

Le film « Ça tourne ! » poursuit sa route

Ce film documentaire de 35 mn, réalisé par Philippe Ménard et Laurent Czaczkes-Fontaine en 2019 dans le cadre du partenariat avec la Cie pm, a été projeté pour la première fois le 18 décembre 2019 au Forum des Images. Les projections ultérieures ont été stoppées net par la crise sanitaire.

« Ça tourne ! » a cependant été sélectionné **Festival International du film d'éducation d'Evreux** qui s'est tenu en ligne en novembre 2020.

Il a également été présenté par Marie-Noëlle Clément au **Colloque Enfances et Psy** qui s'est tenu le 4 décembre 2020 en visio sur le thème : *Le Monde de l'autisme, une autre façon de résonner*.



☉ Un nouveau partenariat avec la Cie Le Chiendent

Après la clôture du partenariat avec la Cie pm au bout de cinq années d'un travail très fructueux, nous poursuivons ce travail capital sur le corps et les sensations avec **Sandrine Bonnet et sa compagnie Le Chiendent**.

Le projet, intitulé *PRÉSENCE(S) op 2*, propose un parcours artistique autour de la danse, à destination des enfants accueillis à l'hôpital, de leurs familles et du personnel soignant.

³ Developmental and sequenced one-to-one educational intervention (DS1-EI) for autism spectrum disorder and intellectual disability: a three-year interim report of a randomized single-blind multicenter controlled trial :

⁴ <https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:f416f3c8-f55a-4b4e-8cb5-280a063f3a97>

⁵ <https://www.youtube.com/watch?v=f3waz6D8mk0&feature=youtu.be>

Ce parcours artistique s'articule autour de différents axes :

- Des ateliers réguliers conçus comme des parcours balisés, des écrans rassurants dans lesquels la liberté du geste peut se poser et s'ouvrir.
- Des rencontres artistiques/performances *in situ* occupant l'espace habituel d'accueil et le transformant.
- Des sorties au spectacle régulières, en lien avec les ateliers de pratique.
- La réalisation de portraits dansés sous forme de films par la cinéaste Maud Martin.

Compte-tenu des mesures sanitaires prises en 2020, (alternance des effectifs, fermeture de la structure d'accueil, fermeture des salles de danse de la Ville de Paris,...), nous avons adapté le projet aux conditions de réalisation qui se sont imposées.

☉ 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 2020.

Atelier Théâtre

2020 fut la première année de fonctionnement de cet atelier, élaboré et mené par deux éducateurs spécialisés et un psychologue clinicien de l'hôpital de jour. Il se déroule dans une salle mise à disposition par le Studio Bleu, ce qui permet à la fois de travailler dans le calme, tout en recherchant la contenance d'un lieu dédié et extérieur.

Les enfants participant à cet atelier présentent des tableaux cliniques différents, mais possèdent 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 était bien à l'ordre du jour, mais n'a pu avoir lieu compte-tenu des dispositions sanitaires.

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 distincts, existent depuis plusieurs années à l'hôpital de jour. Devant le constat d'une nécessité croissante, nous les avons poursuivis et intensifiés en 2020 : confrontés à des images et à des discours multiples sur le monde qui les entoure, 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.

Les ateliers autour de la cuisine



Ces ateliers occupent une place importante au sein de l'établissement. Ils sont menés au sein de chaque unité et s'appuient sur les différents pays d'origine et cultures familiales des enfants. Lectures des recettes, courses, élaboration, préparation et dégustation... Dans le plaisir partagé, il s'agit de cultiver un art du bien vivre ensemble, d'appréhender les différences, de connaître l'autre, de l'accepter, de le respecter.



ZumRep

Cet atelier, qui porte le curieux nom de *ZumRep* (contraction de Zumba et Cerep) se tient une fois par semaine, le mercredi matin. Il s'agit d'une proposition d'atelier ouvert, les enfants pouvant s'y inviter de façon impromptue, en fonction de leur envie du moment. Cet atelier est conduit par 2 éducatrices spécialisées et l'infirmière. Il permet de se retrouver autour d'exercices et de chorégraphies simples, sur des rythmes dynamiques et enlevés, où le plaisir de partager un moment joyeux et convivial prime avant tout. Cet atelier s'achève par un temps de relaxation, qui permet aux participants de se recentrer avant de passer à table pour le déjeuner.

Bilan de l'activité

C'est un bilan particulier, grevé par la crise sanitaire, que nous présentons pour cette année 2020. Plusieurs indicateurs, tels que l'activité globale, les admissions, sont bien sûr très impactés par cette situation.

☉ Activité globale

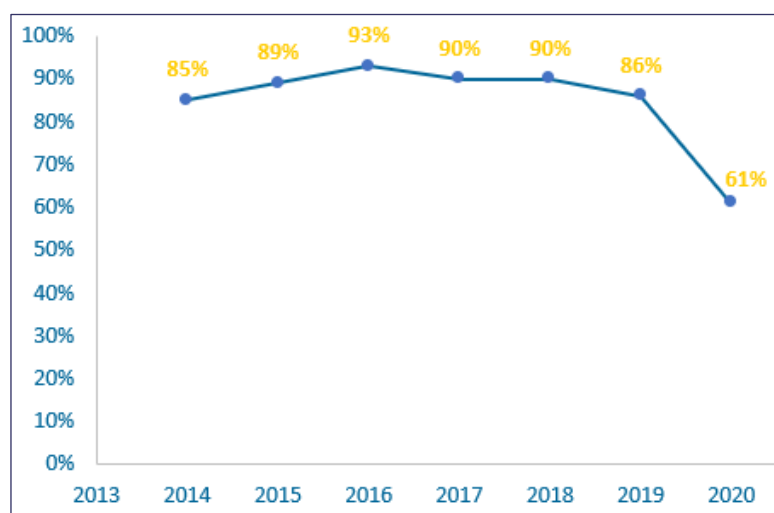
Nous avons réalisé **4 276,5 journées de soins en 2020** dont :

- 4 146,5 journées d'hospitalisation ;
- 130 journées de séjours thérapeutiques en classe de neige en janvier 2020.

Dans le cadre des préadmissions, 34 actes ambulatoires ont été effectués.

On observe ici très nettement l'impact de la crise sanitaire : confinement, mais aussi absences régulières d'enfants depuis mai 2020 dans le cadre de la stratégie « repérer, tracer, isoler, protéger ».

Évolution du taux d'occupation de 2014 à 2020



☉ La population des enfants pris en charge en 2019 à l'hôpital de jour André Boulloche

File active

Notre file active est en baisse, avec **37 enfants** en traitement en hospitalisation de jour sur l'année 2020 (42 en 2019).

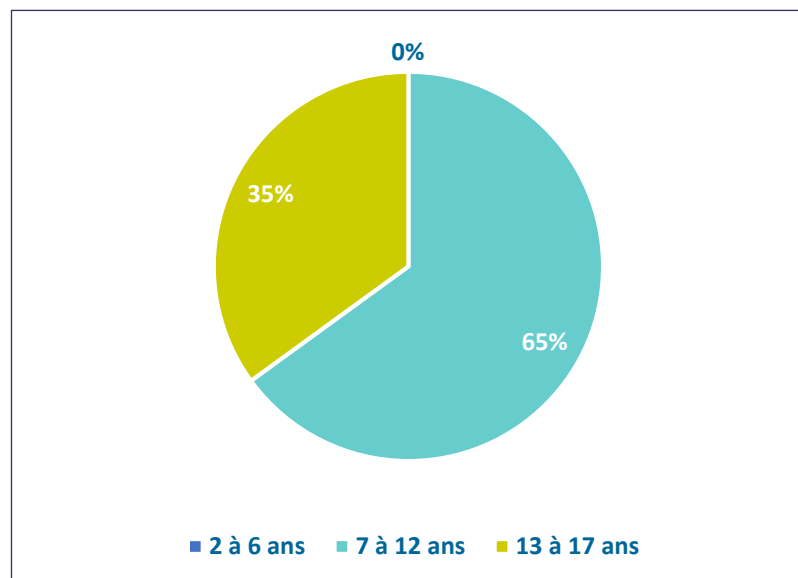
Les sorties ont été au nombre de 8.

Les préadmissions ont été au nombre de 7, dont :

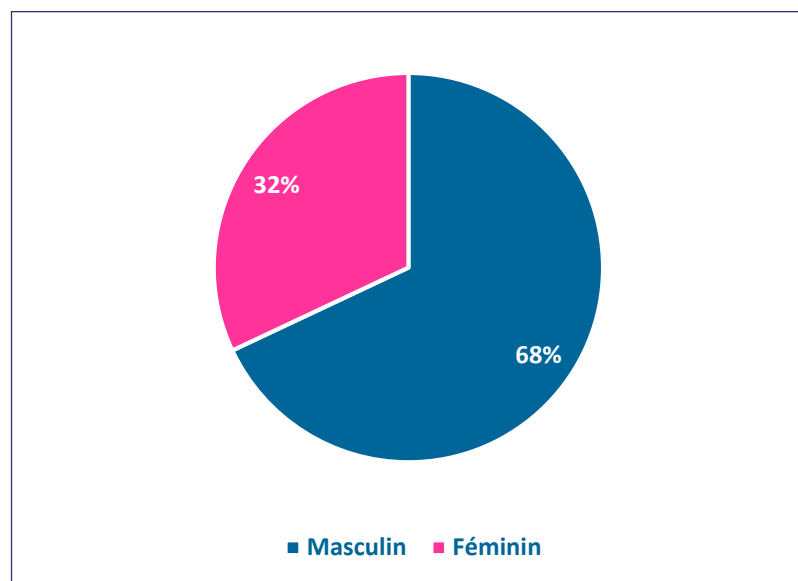
- 2 enfants admis en 2020
- 4 enfants en processus de pré-admission au 31 décembre 2020
- 1 enfant non admis, la famille ayant refusé la proposition d'admission

42 enfants au total ont été pris en charge sur l'année 2020, soit au titre de l'hospitalisation de jour soit au titre de consultations ambulatoires.

Répartition par âge



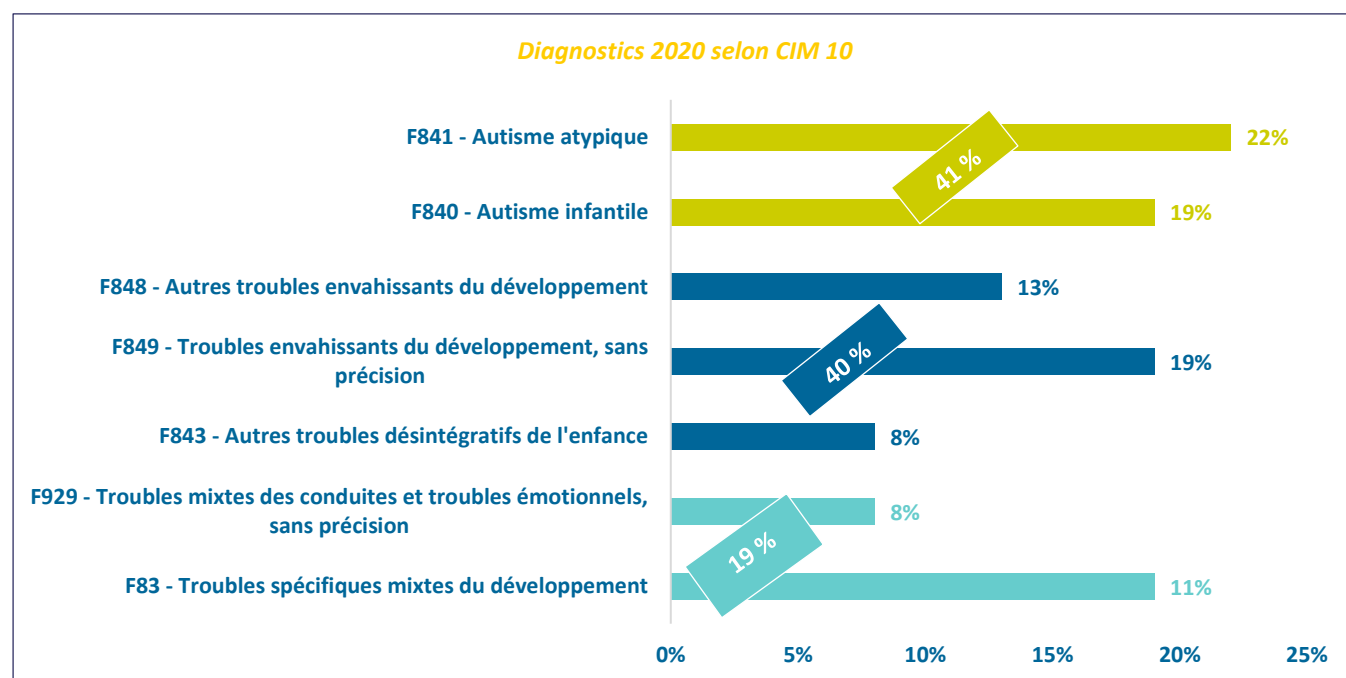
Répartition par sexe



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

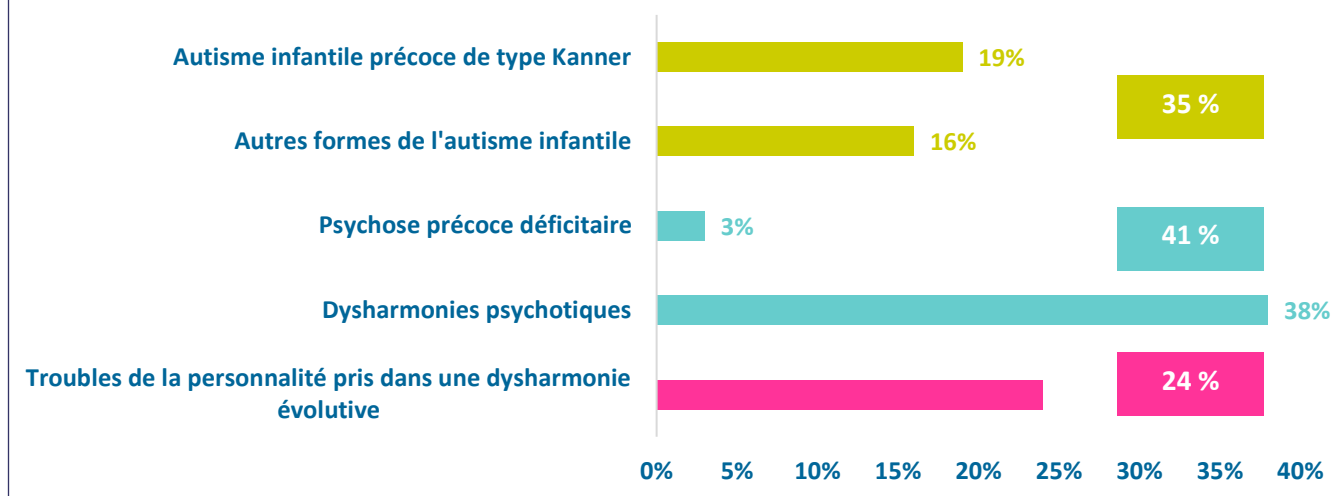


Le recueil des diagnostics selon la classification française montre que la population de l'HJB se répartit entre les différentes formes de l'autisme et les autres formes de troubles envahissants du développement (**qui dans la classification française s'apparentent aux troubles de nature psychotique**). **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. Cette réflexion sera à poursuivre dans le nouveau projet d'établissement.
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. Sayaka SUDRE, orthophoniste, tente de coordonner une application pertinente de ces outils dans notre cadre.

Répartition 2020 par diagnostic selon la classification française



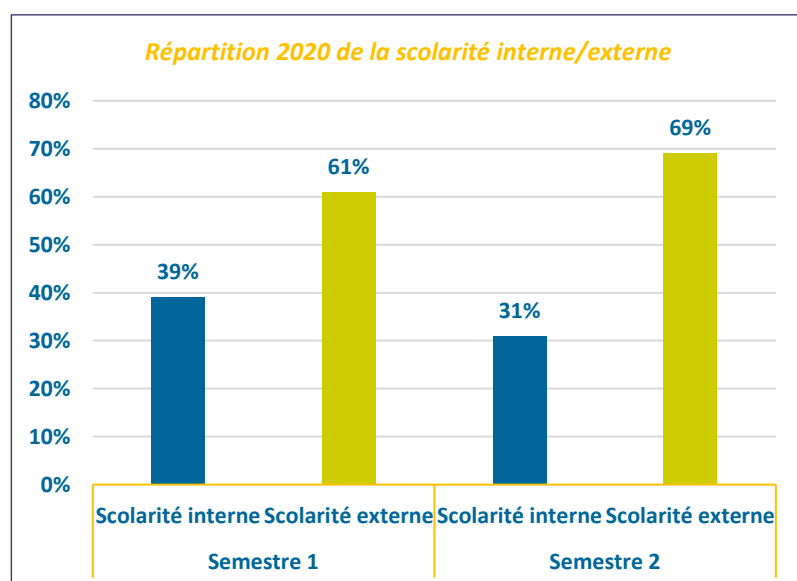
Répartition par lieu de résidence de la file active 2019 et convention avec l'intersecteur de psychiatrie infanto-juvénile des 9^e et 10^e arrondissements de Paris

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. Toutefois, la proportion des enfants en soin à l'HJP adressés par l'intersecteur baisse régulièrement : en 2017, ces enfants représentaient 33 % de notre file active, 23 % en 2019, et seulement 16 % en 2020. Il est tout à fait possible que cette baisse régulière témoigne de notre difficulté à faire vivre ce partenariat. En effet, 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. Or cette régularité peine à se mettre en place, et aucune rencontre ne s'est tenue depuis 2017. Or ces échanges nous paraîtraient indispensables au bon fonctionnement de ce partenariat. Il est bien évident que 2020 n'a pas été une année propice, cependant il est important de réactiver les choses en 2021.

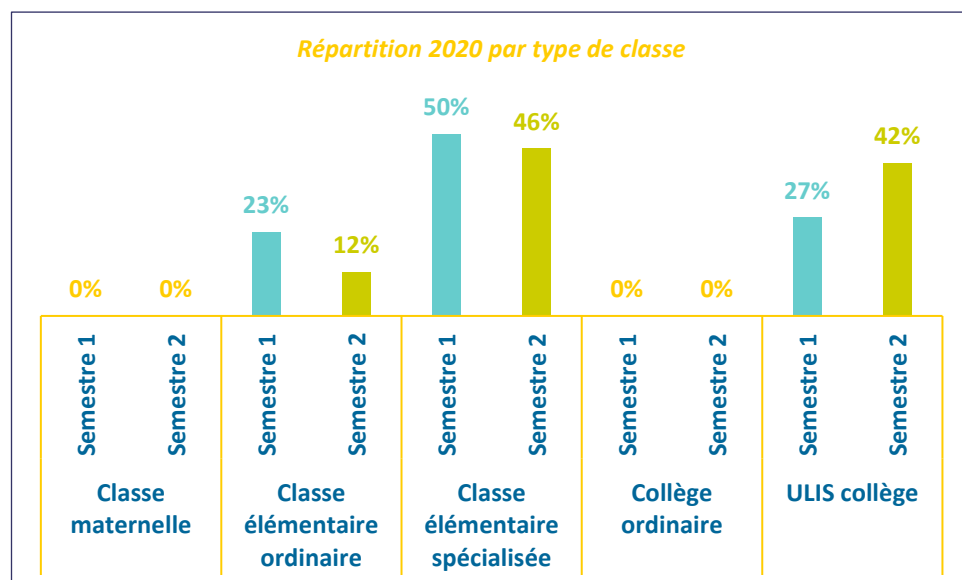
Nous recevons beaucoup de dossiers émanant de banlieue, et en particulier du 93, faute de structures adaptées en nombre suffisant sur ce département. L'éloignement géographique et les difficultés liées au transport des enfants nous conduit à limiter ces admissions.

☉ Données sur les prises en charge à l'hôpital de jour en 2020

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 atteint même presque 70 % au second semestre 2020. Notre hypothèse est que nous avons admis des enfants souffrant de TSA qui n'auraient pas été inclus à l'école il y a quelques années du fait de l'importance de leurs troubles. Mais la création des Unités d'enseignement en maternelle et en élémentaire (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.



Ce schéma nous permet de constater que la plupart des enfants scolarisés en milieu ordinaire le sont dans des classes spécialisées de l'Éducation nationale, parmi lesquelles il faut à présent compter les unités d'enseignement pour autistes.

Nombre de demandes d'admission enregistrées en 2020 et taux de réponse de l'hôpital de jour

Nombre de dossiers reçus en 2020	42
dont nombre de dossiers adressés par l'intersecteur des 9 ^e et 10 ^e arrondissements	2
Nombre de dossiers traités en préadmission en 2020	7 (soit 17 %)
dont nombre de dossiers adressés par l'intersecteur des 9 ^e et 10 ^e arrondissements	0
Nombre de dossiers ayant conduit à une admission au 31 décembre 2020	2 (soit 5 %)
dont nombre de dossiers adressés par l'intersecteur des 9 ^e et 10 ^e arrondissements	0
Nombre de dossiers dont le processus d'admission est en cours au 31 décembre 2020	4
Refus des familles suite préadmission	1
Nombre de dossiers classés (refus sur dossier ou enfant ayant trouvé une autre institution)	5
Nombre de familles non reçues mises en liste d'attente	30 (soit 71 %)
Taux de réponse (% de dossiers reçus ayant fait l'objet d'une admission effective en 2020)	5 %

Compte tenu de la crise liée au Covid-19, nous avons reçu moins de dossiers d'admission qu'en 2019 (où leur nombre s'élevait à 59). De plus, nous avons décalé nos processus d'admission, qui ont démarré à la rentrée de septembre 2020, et n'étaient pas terminés au 31 décembre 2020. À noter que nous avons de plus beaucoup de sorties en 2020, par conséquent beaucoup d'admissions à effectuer. Notre taux de réponse a été de 5 % en 2020 (contre 15 % en 2019). Toutefois, si l'on considère les processus d'admission en cours au 31 décembre 2020 mais non encore finalisés à cette date, on rejoint le taux de réponse 2019, avec un décalage dans le temps.

© Sorties 2020 : après quelle durée d'hospitalisation et vers quelle orientation ?

8 enfants ont quitté l'HJB en 2020. Leur durée moyenne de séjour à l'HJB a été de 6 années.

	Enfant 1	Enfant 2	Enfant 3	Enfant 4	Enfant 5	Enfant 6	Enfant 7	Enfant 8
Durée de séjour	2 ans 10 mois	7 ans 3 mois	6 ans 5 mois	5 ans 3 mois	6 ans	10 mois	8 ans 10 mois	10 ans 11 mois
Orientation	Scolarité en milieu ordinaire/ collège Ulis - 75	IME Cognacq Jay-75	IME Cerep- Phymentin - 75	Scolarité en milieu ordinaire/ élémentaire + suivi AEMO - 75	SESSAD + poursuite de la scolarité en milieu ordinaire/ collège Ulis - 93	Poursuite de la scolarité en milieu ordinaire/ élémentaire Ulis + Sessad – déménagement - 78	EMPRO Résidence sociale - 93	IME Cour de Venise - 75
Âge	11 ans	15 ans	14 ans	10 ans	14 ans	9 ans	15 ans	15 ans

3 patients sortis en 2020 étaient âgés de 15 ans, donc au-delà de l'agrément de l'HJB. Les orientations ont été rendues difficiles par la crise sanitaire, et la plupart se sont faites après septembre 2020. Mais quoi qu'il en soit il s'agissait de patients dont l'orientation était délicate du fait de leurs troubles importants.

En 2020 toutes nos orientations se sont faites vers des établissements médico-sociaux, ou vers le milieu scolaire. Aucun enfant n'a été admis dans un hôpital de jour pour adolescents, ce qui est rare.

© Bilan social à l'hôpital de jour en 2020

Mouvements de personnel en 2020

Fonction	Modalité	Arrivée
Éducatrice spécialisée	Abandon de poste (septembre)	-
Éducatrice spécialisée	Fin de CDD (juillet)	-
Éducateur spécialisé	Démission (sept 2020)	-
Éducateur spécialisé	Recrutement en CDI	Août
Éducateur spécialisé	Recrutement en CDI	Janvier
Éducatrice spécialisée	CDD (remplacement formation longue)	Septembre
Éducatrice spécialisée	Recrutement en CDI	Novembre

Une année particulière au niveau des absences de professionnels

Les mesures de précaution prises pour endiguer la circulation du virus ont amené l'ensemble des professionnels à s'absenter régulièrement en raison de symptômes, attente de résultats de tests, isolement pour contact avec un cas Covid, voire test Covid positif.

Accueil de stagiaires en 2020

Sur chaque année scolaire sont accueillis **4 stagiaires en formation d'éducateur spécialisé, et 2 stagiaires en formation de psychologue clinicien**. À noter que l'accompagnement des stagiaires s'est avéré singulier en 2020, puisqu'il a fallu trouver de quelle manière leur permettre de continuer à se former malgré la période de fermeture de l'établissement. Ils se sont montrés très volontaires durant le confinement.

Formations en 2020

Plusieurs salariés en formation longue :

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

- ✓ Juin 2020 : fin du Master 2 de Psychologie clinique (2019-2020) pour un éducateur spécialisé
- ✓ Décembre 2020 : fin de la formation DEIS (2018-2020) pour une éducatrice spécialisée
- ✓ Septembre 2020 : départ en formation de céramiste (2020-2021) pour un éducateur spécialisé

Ces formations longues sont l'occasion pour les salariés concernés 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 nécessite 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 très axé sur la prise en compte de la dynamique institutionnelle dans les prises en charge conduites. En 2020, du fait de la crise sanitaire, ces interventions ont été réduites : 1 intervention en présentiel et 1 intervention en distanciel.

Projets 2021

☉ Pôle recherche autismes et technologies numériques et robotiques

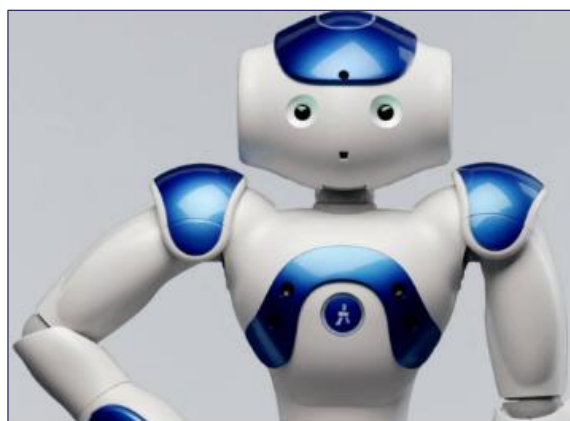
Désormais repéré comme un acteur institutionnel pionnier dans ce champ expérimental, l'hôpital de jour souhaite poursuivre sa réflexion et ses recherches cliniques dans ce domaine.

Soutenance de la thèse d'Olivier Duris en mars 2021

Le 3 mars 2021, Olivier Duris soutiendra sa thèse élaborée dans le cadre d'une CIFRE à l'HJB, sous la direction du Dr Serge Tisseron : « Le robot NAO comme support relationnel et de dynamique groupale auprès d'enfants porteurs de troubles du spectre autistique ».

Son jury est composé de :

1. Véronique Aubergé (chercheur CNRS INSHS, Université Grenoble Alpes)
2. Pierre Delion (PUPH émérite, Université Lille II)
3. Bernard Golse (PUPH émérite, Université de Paris)
4. Chantal Lheureux-Davidse (MCF, HDR, université de Paris)
5. Rémy Potier (MCF, HDR, Université Lumière Lyon II)
6. Serge Tisseron (docteur, HDR, Université de Paris)
7. Alain Vanier (professeur émérite, HDR, Université de Paris)



Un nouveau projet de CIFRE avec Charlotte Labossière

Nous avons déposé une demande de CIFRE pour accueillir dès le printemps 2021 et durant 3 années Charlotte Labossière, dont le projet de thèse porte sur : « Les processus de socialisation des enfants autistes par la médiation robotique : Quels critères épistémologiques et cliniques dans une thérapie à médiation robotique auprès d'enfants autistes ? » (directrice de thèse : Chantal Lheureux-Davidse/Université de Paris).

Recherche Magic Bubbles : un partenariat avec le CNRS et le CNAM

L'HJB accueillera dès le début 2021 Valentin Bauer, doctorant en informatique du laboratoire LIMSI-CNRS, qui conduit une recherche-action en vue de valider l'environnement de réalité mixte « Magic Bubbles » comme outil thérapeutique favorisant l'engagement et la relaxation d'enfants avec TSA. Grâce à un casque de réalité virtuelle, des stimulations multisensorielles appropriées, centrées sur l'utilisation de sons musicaux, sont proposées à l'enfant. Les objectifs secondaires de cette application sont de : renforcer le lien avec le thérapeute, favoriser l'autonomie de l'enfant en lui permettant d'être acteur de l'exploration du jeu et de la création, élargir les centres d'intérêt de l'enfant grâce au plaisir lié à cette expérience.

Une convention de partenariat a été signée avec le CNRS et le CNAM pour cette recherche.

☉ La danse : ça continue !

Le nouveau partenariat avec la **Cie de danse contemporaine Le Chiendent** s'est heurté tout au long de l'année 2020 à divers obstacles dans le contexte de la crise sanitaire. Nous travaillons à adapter certaines actions pour permettre leur tenue en 2021. Nous réalisons en effet qu'il ne s'agit plus seulement d'attendre de pouvoir mener nos projets une fois la crise sanitaire terminée, mais de les mener quoi qu'il en soit en tenant compte du contexte et en nous adaptant.

Dans la continuité de ce partenariat inscrit dans la durée, nous avons le projet de créer un web-outil personnalisé qui à la fois retracerait les univers traversés par les enfants et permettrait aux encadrants de pérenniser facilement le travail artistique. Il s'agirait également de créer un Padlet vidéo comme une valise pédagogique formation des professionnels. Nous sommes en recherche de financements pour ce projet.



☉ Droits des enfants

Ce nouveau projet, **en partenariat avec l'association « Des droits pour grandir »**, s'inscrit dans une démarche de recueil de l'opinion de l'enfant, dans le cadre d'un dispositif permettant le suivi de la mise en œuvre des observations du Comité des droits de l'enfant par l'État.

Afin que cette parole ne soit pas seulement entendue mais également portée, la Défenseure des droits, Claire Hédon, et le nouveau Défenseur des enfants, Eric Delemar ont décidé, dans le cadre de l'élaboration de leur rapport annuel 2021, de recueillir l'expression des enfants sur cette thématique, plus spécifiquement centrée cette année sur le domaine de la santé mentale des enfants et des adolescents.

L'hôpital de jour participera à cette démarche en mettant en place un groupe d'expression, qui s'adresse à 6 enfants et se répartit sur 3 séances :

- ✓ une sensibilisation aux Droits de l'enfant ;
- ✓ une présentation de la thématique ;
- ✓ un recueil de la parole et des recommandations des enfants.

Charlotte Abecassis, éducatrice spécialisée, suivra une formation auprès de l'association « Des droits pour grandir » afin de mener ce projet.

☉ Développement des médiations sensorielles type Snoezelen

Nous avons développé des prises en charge sensorielles de type Snoezelen il y a quelques années : des professionnels de l'HJB avaient été formés, et se rendaient avec quelques enfants dans une MAS du 10^e arrondissement qui mettait sa salle à notre disposition.

Ces prises en charge étaient tombées en désuétude suite au départ de l'HJB de plusieurs professionnels formés, à notre grand regret car elles apparaissaient comme très porteuses pour des enfants TSA parmi les plus régressés, ou présentant des troubles sensoriels importants.

En 2020, Késa Dedeste (éducatrice spécialisée), Olivier Duris (psychologue) et Sayaka Sudre (orthophoniste) ont suivi à leur tour une formation en vue de remettre en place un projet Snoezelen, préférentiellement avec des aménagements internes à l'institution (le fait de se déplacer dans une autre institution avait été jugé compliqué dans le dispositif précédent).

☉ **Projet d'établissement**

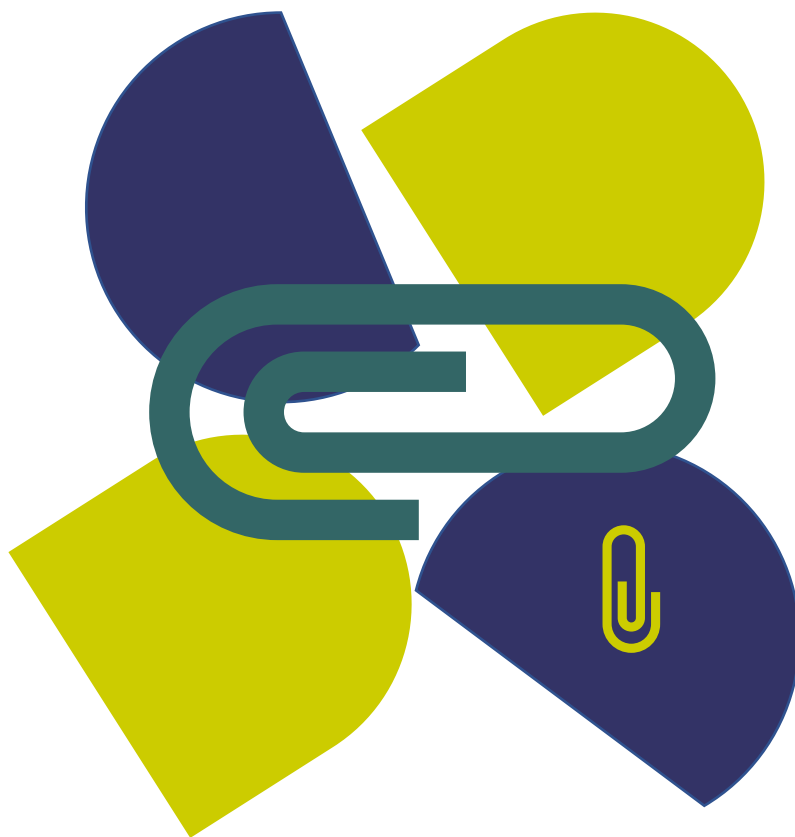
En 2021 est prévue la **réécriture du projet d'établissement de l'HJB**. Il va nous falloir définir une méthodologie de travail, vraisemblablement par groupes thématiques.

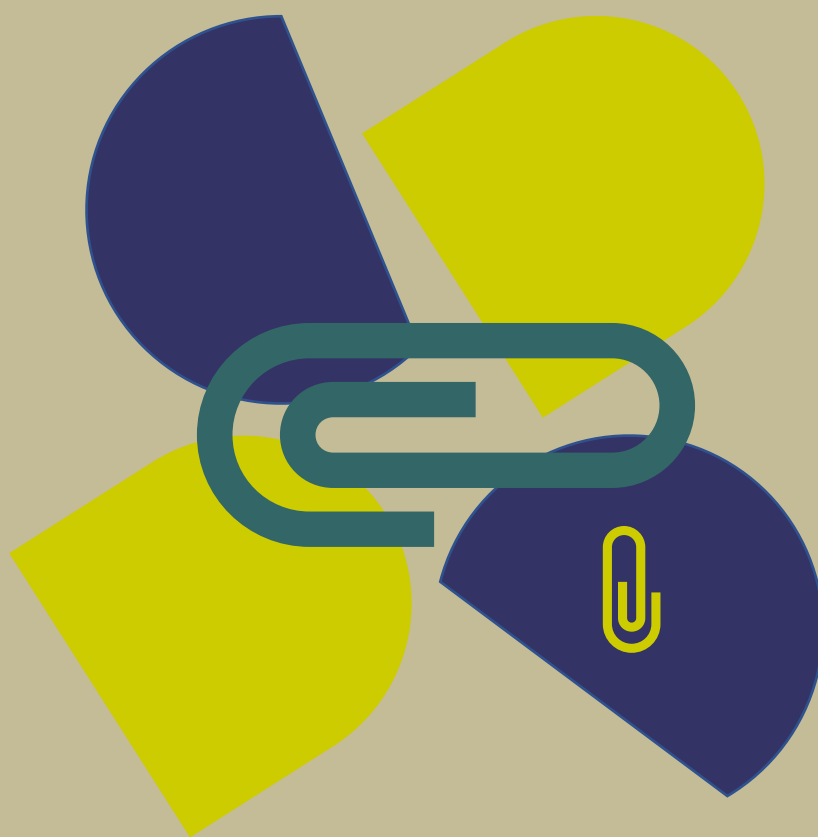
Le dernier projet d'établissement, présenté en 2011, était porteur de plusieurs nouveaux axes de travail : implantation des ateliers-classes (approche pédagogique structurée destinée aux enfants porteurs de TSA), engagement dans des projets de recherche, introduction d'outils d'évaluation de l'évolution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

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 autismes et technologies numériques et robotiques, du travail sur les sensorialités.

☉ **Entrée dans le processus de Certification 2022**

La prochaine visite de Certification des établissements sanitaires de l'association Cerep-Phymentin est prévue en 2022. C'est donc dès 2021 qu'il va nous falloir commencer à nous préparer. À l'hôpital de jour du Centre André Bouloche, nous devons par ailleurs former une nouvelle infirmière à la fonction de responsable Qualité, Séverine Vasic quittant ses fonctions au 28 février 2021.





Hôpital de jour EPI



**3, rue de Ridder
75014 Paris**

01 45 45 46 79

**Médecin directeur :
Olivier Ginoux**

**Directrice administrative et technique :
Céline Cardon**

**Courriel :
epi@cerp-phymontin.org**



**Accueil d'une vingtaine 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.**

Éditorial

En 2020 notre travail de soin ne s'est jamais interrompu malgré les graves bouleversements de l'épidémie. Pour l'hôpital de jour, celle-ci a amené des effets contradictoires, obligeant d'abord l'équipe à improviser des échanges souvent pluriquotidiens pour les enfants et leur famille, au téléphone, en consultation, voire en visites à domicile dans la rue ! Séances, cours, soutien, guidance : nous avons dû réinventer et repenser le sens de nos outils de soin dans ce contexte, tant la difficulté du lien désincarné avec les enfants qu'à l'inverse les risques d'une intrusion excessive dans le quotidien et l'intime des familles.

L'implication massive de l'équipe dans les échanges institutionnels a soutenu la cohérence de ce travail.

À la reprise des groupes en juin, nous avons généralement observé la poursuite et le progrès des évolutions cliniques, en lien également avec la mobilisation des parents et souvent des enfants eux-mêmes.

Cependant, un adolescent qui préparait son projet d'orientation n'a pu revenir ni à l'EPI ni au collège, la crainte du virus ayant fait opter sa famille pour un travail exclusivement à domicile.

Deux autres enfants ont quitté l'hôpital de jour : l'un pour une orientation en hôpital de jour pour adolescents et en classe ULIS, et la seconde âgée de 10 ans à la demande des parents pour rejoindre un cours privé.

Une troisième adolescente est toujours inscrite à l'EPI mais absente depuis octobre, accueillie hors de Paris en attente problématique d'une hospitalisation temps plein alors que de nombreux lits sont fermés.

Concernant les entrées, 2 garçons et une fille ont rejoint le groupe des plus jeunes.

Du côté de l'institution, les effets de la désorganisation et de l'anxiété sociale sont venus mettre à l'épreuve nos cadres et contribuer à certains troubles des conduites. Pour cela l'expérience d'après confinement et notre réflexion institutionnelle ont abouti en juillet à des innovations notables dans le rythme et l'organisation du travail, ainsi depuis septembre :

- *Chacun des deux groupes éducatifs bénéficie désormais de 2,5 temps d'éducateur spécialisé.*
- *Une demi-journée /semaine est consacrée à un groupe unique.*
- *La réunion de tous les soignants et tous les enfants devient plus fréquente (tous les 15 jours).*
- *La « Reprise » ou synthèse d'équipe a lieu désormais chaque jour, sauf le vendredi.*

L'année a enfin été marquée par différents départs, et quelques difficultés de recrutement. Si le poste laissé par l'infirmière embauchée quelques mois avant dans un contexte clinique difficile a pu être repris rapidement, le poste de l'assistante sociale partie en retraite en juillet est toujours vacant.

En septembre sont survenus également deux départs imprévus : celui de la directrice administrative et technique, et un éducateur du groupe des plus grands. Si une intérimaire a pu occuper le poste d'éducatrice, le nouveau directeur ne prendra ses fonctions qu'en 2021.

Enfin dans le cadre de la réorganisation des temps éducatifs, le poste à plein temps vacant sur le groupe des jeunes est désormais occupé par Mme M.D. et le poste à mi-temps par Mme G. qui faisait le remplacement jusque-là.

Dans le groupe des plus grands, le poste à mi-temps est confié à Mme C. qui déménagera fin décembre, laissant la place à Mme M.B. déjà en poste à mi-temps à l'USIS.

Pour terminer, nous nous réjouissons de la parution en mai 2020 du livre collectif de l'EPI, « Le quotidien d'un hôpital de jour pour enfants - Souffrance psychique et soin institutionnel ». Il pourrait si la situation le permet se prolonger en 2021 avec des débats ou des présentations, toujours dans le double but d'exposer et d'échanger, co-laborer !

Temps forts 2020

Peu de temps faibles en 2020... Cependant si on isole quelques aspects particuliers on peut citer :

- ⊙ L'inventivité du suivi durant et après le confinement, parvenant à *coordonner* les interventions médicale, éducative, scolaire et psychothérapique, et parfois sociale, auprès des enfants et des familles, et tout notre travail de reprise et d'élaboration.
L'hôpital de jour a toujours maintenu une permanence téléphonique, et physique, permettant très vite des consultations hebdomadaires, puis la reprise en demi-groupes.
- ⊙ La réflexion volontariste engagée sur les prises en charge à l'hôpital de jour, avec des problématiques très hétérogènes d'ordre somatique, psychique et social et une souffrance qui s'exprime souvent dans l'agitation et la violence ; violence à l'égard des autres enfants, des accueillants ainsi que du matériel et des locaux, volontiers contagieuse voire ritualisée.
En même temps qu'un effort persévérant pour raccompagner chaque enfant dans son activité, « réinscrire » un enfant abandonnique là où son comportement appelle le rejet.
Parallèlement ont été rediscutés tous les rythmes de l'EPI : accueil, reprises, pauses, récréations, aboutissant parfois à des idées nouvelles, parfois non, toujours à relancer la parole. Donc un travail exigeant, *a priori* peu consensuel, à poursuivre avec la nouvelle équipe.
- ⊙ Notre nouveau partenariat avec l'école primaire Pierre Larousse qui dispose d'une classe ULIS mais qui pour des questions de clinique (et de délai), accueille en classe ordinaire quelques heures par semaine un enfant du « groupe des grands ». Il pourra progressivement être inclus sur 2 matières.

Bilan de l'activité

© Tableau de l'activité

Désignation	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Entrées	2	3	6	4	0	3
Sorties	1	6	3	3	4	3
Dossiers présentés	29 dossiers + 32 téléphones	31 dossiers + 36 téléphones	37 dossiers + 37 téléphones	37 dossiers + 36 téléphones	35 dossiers + 37 téléphones	25 dossiers + 40 téléphones
Consultations d'information et d'orientation	2	1	0	2	4	2
File active	37	38	39	33	33	38
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	3 751	3 463	3 540 + 10 temps plein (séjours)	4 058 + 12 temps plein (séjours)	4 004 + 24 temps plein (séjours)	2 758 dont 1 570 demi-journées
Actes ambulatoires	-	-	264	249	330	214
Places	12	12	12	12	12	12

Le nombre de journées effectuées est de 1 973 journées et 1 570 demi-journées : présences aux samedis d'ouverture des sortants et intégrations scolaires, auxquelles s'ajoutent désormais les matinées du lundi (accueil exclusif des grands) et les jeudis après-midi (idem pour les jeunes).

Le déficit de 1 000 journées environ s'explique surtout par le travail ambulatoire et à temps partiel durant tout le confinement et jusqu'en juillet (réouverture des groupes sur des demi-journées en juin et juillet).

Cette situation a aussi fait retarder l'observation de nouveaux candidats chez les jeunes.

Le départ imprévu d'un enfant du groupe des grands, puis l'absence durable d'une autre ont encore aggravé notablement ce chiffre.

214 actes ambulatoires correspondent aux psychothérapies, aux présences des enfants sortis lors des samedis « Service de suite » et aux consultations antérieures à l'admission des futurs patients.

☉ Les admissions en 2020

- ✓ 1 enfant âgé de 10 ans est passé dans le groupe des plus grands.
- ✓ 2 garçons âgés de 7 et 8 ans qui avaient eu leur observation en 2019 ont donc été accueillis en juin 2020.
- ✓ Une fille de 6 ans a été reçue en observation puis admise en septembre.

Tous trois sont adressés par des CMPP du secteur (15^e). Ils présentent une dysharmonie évolutive avec des éléments psychotiques, et autistiques pour deux d'entre eux.

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

☉ Caractéristiques des admissions des 6 dernières années

Âge à l'admission : 18 admissions en 6 ans

	Âge								
Année	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	Total
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
2020	0	1	1	1	0	0	0	0	3
Total	2	8	2	4	1	1	0	0	18

Lieux d'habitation des enfants à l'admission

	Lieux								
Année	Paris 14 ^e	Paris 15 ^e	Paris 16 ^e	Paris 19 ^e	Vanves	Malakoff	Clamart	Issy-les-Moulineaux	Châtillon
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
2020	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Total	4	9	0	1	1	1	1	0	1

Provenance des enfants admis sur 6 ans

- 1 - Hôpital de jour (Boulevard Brune)
- 3 - UPJE (Brune)
- 1 - Hôpital de jour Grenelle
- 1 - Hôpital de jour Compoint
- 3 - Hôpital de jour USIS
- 1 - CAMSP le moulin vert (Paris 15^e)
- 1 - Institut de Puériculture et de Périnatalogie (Boulevard Brune)
- 2 - CMPP (15^e)
- 2 - COFI-CMP (15^e)
- 1 - CMP (15^e)
- 1 - CMP Clamart
- 1 - CMP Bagneux

Comme les dernières années, les origines des dossiers adressés à l'EPI sont réparties sur tout le réseau sud, entre institutions et ambulatoires. Cependant les places en hôpital de jour pour jeunes enfants étant moins nombreuses, les candidats proviennent de plus en plus de l'ambulatoire : CMP, CMPP, CAMSP. C'est un problème car nous notons que les pathologies sévères arrivent à un stade de soins moins avancé, au point parfois d'influer sur le pronostic.

☉ Les sorties et les post-cures

Les sorties et les orientations

Trois jeunes ont quitté l'EPI en 2020.

Un jeune est sorti vers un hôpital de jour pour adolescents. Il poursuit également une scolarité en ULIS qu'il a pu récemment intégrer. Dans le cadre du Service de suite, il reste suivi par son thérapeute de l'EPI, mais au cabinet de celui-ci.

Une fillette de 10 ans est sortie à la demande de ses parents qui souhaitaient l'inscrire dans une école privée. C'était déjà leur préférence lors de l'admission à l'EPI 3 ans plus tôt.

Enfin un jeune homme qui était en phase d'orientation a été maintenu par ses parents à la maison après le confinement par crainte de toute contamination, en raison de ses troubles physiques associés. Il a également quitté son collège. Nous avons transmis des adresses pour un suivi ambulatoire afin de revoir les traitements nécessaires.

Le Service de suite

Entre grèves et épidémie, le Service de suite en 2020 n'a fonctionné que 3 samedis (février, octobre et novembre) ! De même les buffets de Noël 2019 et 2020 ont dû être annulés.

Nous avons mesuré la perte de ces temps si riches et profitables dans le travail institutionnel. En particulier pour les 3 jeunes qui préparaient leur sortie, et notamment ce jeune qui a interrompu le processus d'orientation. Tous ces parents ont été privés des temps d'expression de leurs inquiétudes, et d'étayage sur le groupe des pairs : parents et jeunes sortants et sortis.

Lors de l'accueil de février, les « nouveaux anciens » ont été particulièrement présents, 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. La rencontre avec les jeunes et familles sortants apporte à ces derniers une information et une transmission précieuse, et nous continuerons à plus particulièrement la solliciter une fois par an, lors de l'accueil de novembre.

En octobre et novembre, nous avons été surpris de l'affluence des anciens, venus sans leurs parents pour le plaisir de retrouver l'EPI et de se retrouver entre eux. Comme l'année passée, les familles de sortants ont eu plus de difficultés à venir les samedis. Se conjuguent précarité sociale, travail le samedi, prudence virale, et probablement le paradoxe de venir préparer une séparation, alors qu'on vient juste de la vivre ! Notons quand même que sur 5 futurs sortants cette année, 2 ne sont pas encore venus.

En 2020 (au 31 décembre), 12 jeunes sortis et 5 jeunes sortants ont été concernés régulièrement par le travail du Service de suite (samedis et jeudis).

- 6 enfants 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, des soins et de l'organisation

En 2020, 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 systématique, les indications relevant parfois d'un travail de soin de longue haleine.

Le travail à temps partiel de « précure » peut parfois être utile notamment quand il n'y a pas eu d'institution auparavant.

Il reste important 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).

Ce d'autant 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 5 enfants), avec un foyer de vie (pour 1 enfant), et les assistantes maternelles (1 enfant, et 1 en projet). Ces intervenants sont eux-mêmes souvent en difficulté du fait de la précarité matérielle ou psychique des familles.

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

Durant le confinement, plusieurs enfants ont tiré profit de la disponibilité importante des mères et des pères. Ceux-ci ont été également plus en lien avec nous.

Depuis septembre, le groupe a trouvé un bon équilibre avec ses 3 éducatrices, et appuyé sur l'expérience de juin, profite des jeudis après-midi où l'EPI leur est réservé. La situation inhabituelle d'un seul groupe d'âge rassure les uns, désinhibe les autres, donne de l'espace à investir.

Les autres jours, le groupe a retrouvé sa fonction de lieu d'accueil et d'inscription. L'accueil des nouveaux s'est fait de façon harmonieuse, avec des liens qui s'installent et se diversifient.

Groupe des plus de 10 ans

Un seul jeune est passé, cette année. Le groupe se trouve un peu clivé entre des enfants plus « états limites » ou psychotiques, plus agités, et des enfants plus autistes. Le départ au 1^{er} octobre d'un des éducateurs, référent de 2 des garçons agités et agitants, a déstabilisé le groupe. La présence d'une intérimaire au long cours n'a pas suffi à recréer les enveloppes. Jeunes sans référent, absence des sorties qui sous-tendaient une part de l'activité, clivage entre temps plein à l'EPI ou intégration scolaire... De nombreux points essentiels sont à travailler et soutenir. La restauration des fonctions manquantes (éducateur, assistant social, directeur, professeur de la Ville de Paris...) et des activités de transition (centre de loisir par exemple) est une étape nécessaire.

Activités partagées

- L'activité jardinage reste encore limitée à un bac dans la cour de l'immeuble.
- L'activité bibliothèque est maintenue, animée par les deux enseignantes et la secrétaire de l'EPI avec l'équipe de la bibliothèque Plaisance.

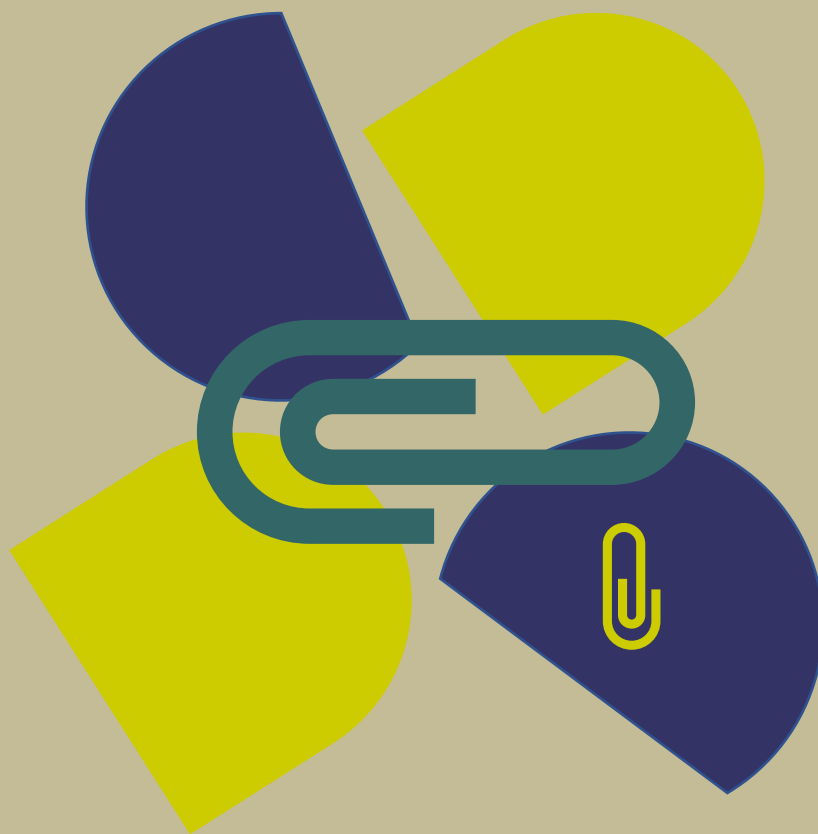
Les séjours

En 2019 nous avons pu reprendre les séjours...

Début 2020, nous avons en projet 2 (voire 3) séjours ! C'est une modalité de soin exceptionnelle, outil de mobilisation psychique appuyé sur le partage d'une « bonne » expérience. À reprendre dès que possible.

Projets 2021

- ⊙ Maintenir en 2021 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.
- ⊙ Développer notre partenariat avec l'Éducation nationale : continuer à explorer les liens de travail avec les établissements scolaires de proximité et repenser la place et les projets possibles avec les professeurs de la Ville de Paris.
- ⊙ Réfléchir sur les nouvelles modalités d'inclusion scolaire et leurs effets.
- ⊙ Projet de recherche sur l'évolution des compétences scolaires (lecture) durant le traitement en hôpital de jour
- ⊙ Participer à l'organisation d'une journée de l'Institut Contemporain de l'Enfance le 1^{er} juin 2021 autour du livre de l'EPI, occasion de croiser les expériences avec d'autres équipes dans et hors de l'association. De même, participation à des conférences débats vidéo en janvier.



Hôpital de jour du Parc Montsouris



**20, boulevard Jourdan
75014 Paris**

01 45 88 89 54

**Médecin directeur :
Bénédicte Chamoun**

**Directrice adjointe :
Fabienne Bedminster**

**Courriel :
hjm@cerep-phymontin.org**



Accueil d'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.

Éditorial

2020 a été à tous points de vue une année totalement exceptionnelle et en grande partie imprévisible.

En effet et alors que nous sortions à peine fin janvier d'une longue et dure grève des transports et que nous commencions à réaccueillir certains adolescents qui ne pouvaient pas venir jusque-là, l'épidémie de Covid-19 et, l'annonce par le président de la République le 12 mars 2020 du début du confinement, assortie de l'obligation de fermer les établissements scolaires à compter du 16 mars, pour une période initiale de 15 jours renouvelables, a sonné le glas de l'activité de l'hôpital de jour Montsouris telle qu'elle se pratiquait tous les jours.

Cette crise sanitaire majeure s'est en fait poursuivie tout au long de l'année et sévit toujours actuellement, nous obligeant à réinventer quotidiennement notre clinique.

D'une poursuite des soins et de l'enseignement à distance durant deux mois, nous sommes passés par une réouverture partielle, individualisée et progressive, avant de pouvoir à nouveau, en septembre, accueillir la totalité des patients et des professionnels.

Tout cela a permis que se déploie une clinique nouvelle, inventive, faite de bric et de broc dans un premier temps mais néanmoins soutenue, sous-tendue, nourrie, par l'enveloppe institutionnelle, l'intériorisation par chacun du cadre de soins, permettant de s'aventurer loin de sa base en ayant l'assurance de pouvoir la retrouver et s'y ressourcer.

Temps forts 2020

☉ 13 mars

Après une campagne sanitaire de recommandation des « gestes barrières » hygiéniques et de distanciation physique, la décision d'un **premier confinement Covid-19** au niveau national est annoncée le 12 mars 2020 prenant effet le 16 mars.

Fermeture de l'établissement vendredi 13 mars au soir. L'HJM s'organise à la hâte pour transférer son activité en distanciel.

☉ 16 mars - 14 mai

Durant la période de confinement, l'activité clinique et pédagogique s'improvise et se construit graduellement en distanciel (téléphone, mails, ordinateurs, outils interactifs). Création de nouveaux groupes thérapeutiques à distance selon un planning précis. Parallèlement et dès le mois d'avril, la direction élabore *un plan de reprise progressive et de continuité de l'activité clinique et pédagogique*.

☉ 14 mai au 1^{er} juin

Première phase de *reprise progressive et de continuité de l'activité clinique et pédagogique* sous forme de consultations avec présence partielle de l'équipe respectant les obligations sanitaires en vigueur (absence de restauration, de sorties, d'activités en groupes, de cours en présentiel).

☉ 2 juin au 13 juillet

Deuxième phase de reprise : reprise progressive de quelques groupes thérapeutiques suivant le calendrier des activités cliniques en période de confinement. Reprise de quelques cours en présentiel tout en respectant la jauge sanitaire en vigueur (toujours pas de restauration et de sorties culturelles et sportives).

En liaison avec le siège de l'association *Cerep-Phymentin*, écriture de l'annexe du CPOM 2020-2025.

☉ 24 août

Rentrée de l'HJM en deux temps, une première rentrée concernant uniquement l'équipe soignante pour lui laisser reprendre ses marques et repères en différant au 27 août celle des jeunes avec une présence en ½ journée.

☉ 1^{er} septembre

Rentrée scolaire des enseignants au sein des locaux de l'HJM.

Redémarrage de la prestation de la restauration aménagée sur deux services 12h - 12h45 ; 12h45 - 13h30. Reprise des médiations, et de quelques sorties culturelles. Déroulement des réunions : après quelques tâtonnements, elles se déroulent par téléphone.

☉ 22 octobre au 1^{er} novembre

Fermeture avancée de l'HJM, pour cause d'arrêts de travail des salariés contaminés.

☉ 30 octobre au 20 décembre

À nouveau en situation de confinement selon cette fois-ci une version allégée qui autorise les hôpitaux de jour à poursuivre leur activité de soins en présentiel. Cette deuxième version de confinement, s'insère dans un ensemble de politiques de restrictions des contacts humains et des déplacements.

Reprise en novembre des assemblées générales d'adolescents, divisées en 2 groupes sur le modèle des repas.

Autrement dit, les forces de déliaison externes sont actives, mais les forces de vie restent mobilisées.

Bilan de l'activité

🕒 File active

En 2020, la file active globale de l'hôpital de jour a été de 55 patients, dont 9 entretiens de préadmissions sans suite (EPA). Le nombre de patients effectivement pris en charge s'établit à 45.

3 421 passages (en présentiel) ont été enregistrés (contre 5 339 l'année précédente), incluant 42 journées d'observation. Cette baisse s'explique par les grèves de transport du mois de janvier et les mesures sanitaires (confinements et déconfinements progressifs). Dans sa consigne (ATIH-Consignes recueil RIM-P, période Covid-19), l'ARS a proposé de convertir les actes réalisés à distance (téléphone, vidéo) en ½ journées dès lors qu'un patient bénéficiait d'un cours ou d'un soin, permettant ainsi le lissage et la prise en compte de ces actes.

Le résultat a été de 1 386 passages ; le nombre total de passages sur l'année 2020 est donc de 4 807, ce qui s'inscrit dans la fourchette du CPOM.

Le taux de présence des patients est de 76,02 % sur l'année.

À ces 4 807 passages s'ajoutent :

- 15 entretiens préalables ayant fait l'objet d'une admission
- 9 entretiens préalables d'admission sans suite
- 18 passages aux réunions groupes parents des samedis
- 19 passages aux réunions groupes parents des mardis (GOPPS)
- 203 entretiens mensuels de famille
- 17 passages d'anciens patients qui rendent visite après leur sortie de l'HDJ et sont accueillis par certains membres de l'équipe soignante

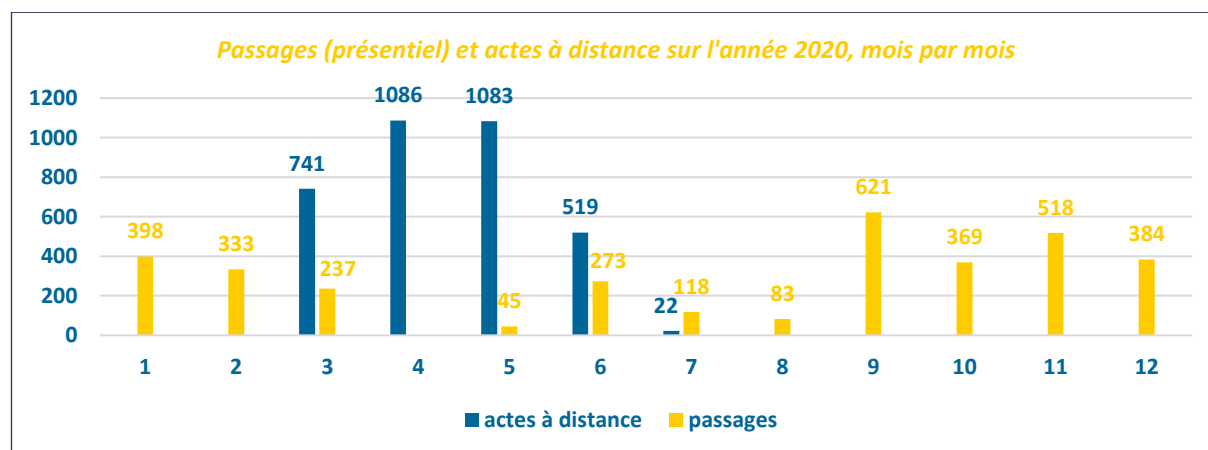
Soit 281 passages complémentaires

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 5 professionnels (médecins psychiatres, directrice adjointe, assistantes sociales) qui effectuent des heures supplémentaires ou complémentaires dont un faible nombre est récupéré, et aucune rémunérée.

Dans la période particulière de confinement et déconfinement allant du 17 mars à la mi-juillet 2020, l'activité en distanciel a pris le relais sur l'activité en présentiel et a donné lieu à 3 451 actes répertoriés (1 744 actes de soins, soit 51 % et 1707 actions pédagogiques, soit 49 %).

Répartition sur l'année 2020 des passages et actes à distance



🕒 Demandes d'admission

Elles s'élèvent à 60 demandes (contre 85 demandes en 2019) et concernent essentiellement des garçons et filles âgés de 12 à 17 ans (24 demandes pour des filles et 36 demandes pour des garçons).

Cette baisse du nombre de demandes d'admission s'explique en grande partie par la période de confinement qui a gelé l'activité des structures adresses.

Sur ces demandes :

13 ont été jugées recevables sur dossier.

9 demandes ont été suivies d'une admission. À noter que ces admissions se distinguent ainsi :

- 5 de ces admissions proviennent de demandes de 2019.
- 2 de ces admissions proviennent de demandes de 2020.
- 2 admissions ont été effectuées début 2021 (émanant de demandes de 2020).

1 patient a effectué une période d'observation (01 jour) non suivie d'admission (refus de la part de l'adolescent).

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

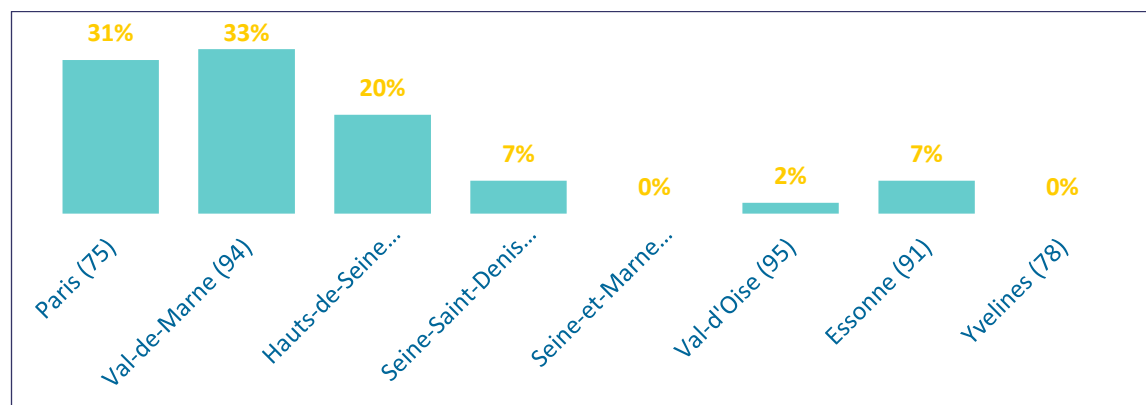
La provenance de ces demandes est essentiellement Paris (66,67 %), les Hauts-de-Seine (15 %), le Val-de-Marne (13,34 %), l'Essonne (3,32 %), la Seine-Saint-Denis (1,67 %).

Elles émanent pour 48,40 % des hôpitaux de jour, 35 % de CMP/CMPP, 11,60 % de la médecine libérale, le reste (5 %) se partageant entre les cliniques, EMP et maisons d'accueil.

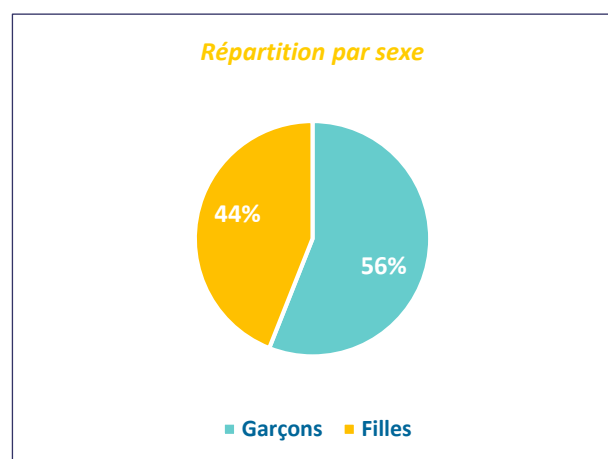
🕒 Analyse de la file active

La file active de l'hôpital de jour est calculée à partir des 45 patients effectivement pris en charge sous deux modalités, temps plein (84,44 %) et temps partiel (15,56 %).

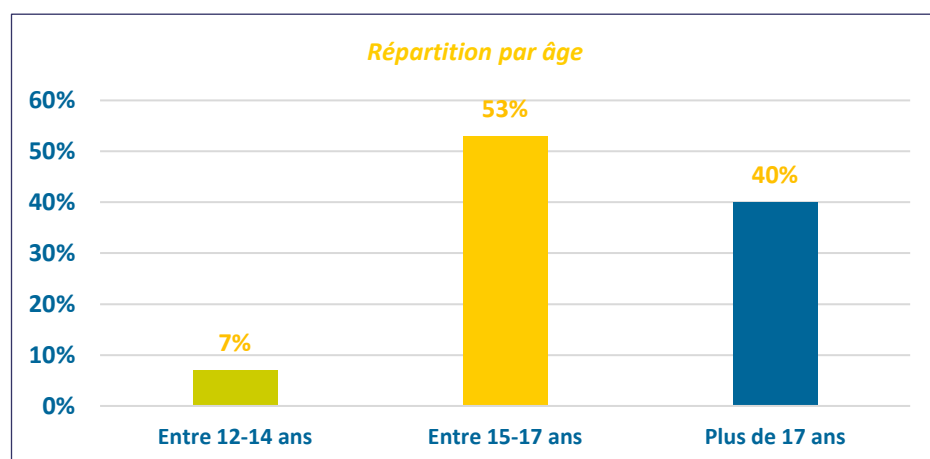
Provenance géographique des patients



La part des patients provenant de banlieue avoisine maintenant les 70 %.



À noter le rééquilibrage filles-garçons, corrélé aux demandes d'admission.



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

Diagnostics des 45 patients pris en charge	Garçons	Filles	Total	Rappel 2019 en %	2020 en %
Psychoses infantiles	1	1	2	6,25	4,44
Dysharmonies évolutives	18	9	27	58,33	60,00
Décompensations à l'adolescence	0	2	2	4,17	4,44
Schizophrénie, troubles schizotypiques	2	2	4	12,50	8,89
États-limites, troubles de la personnalité	3	4	7	12,50	15,56
Névroses, troubles anxieux phobiques	1	2	3	6,25	6,67
Totaux	25	20	45	100	100

© Sorties définitives

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

Ces sortants se répartissent comme suit :

- 8 du service temps plein
- 1 du temps partiel pour entrer à temps plein

La situation sanitaire avec la période de confinement total, la reprise progressive de l'activité et le reconfinement de fin octobre ont conduit à un report de plusieurs mois de certaines sorties qui devaient avoir lieu en juin-juillet. De ce fait, les admissions ont également été décalées de plusieurs mois.

Orientation des adolescents à leur sortie

Suivi en psychiatrie adulte	Études ou formation en milieu ordinaire	Rupture de soins	Hospitalisation à plein temps
50 %	37,5 %	12,5 %	0 %

On peut considérer que sur les 8 sortants de 2020, 7 ont poursuivi un projet en accord avec leur prise en charge à l'hôpital de jour. Pour tous, un relais avec le secteur psychiatrique s'est mis en place.

État clinique des adolescents sortis en 2020	Nombre	%	Rappel 2019 en %
Très amélioré	1	11,11	22,22
Amélioré	7	77,78	22,22
Inchangé	1	11,11	55,56
Aggravé	0	0,00	0,00
Totaux	9	100,00	100,00

☉ Impact de la pandémie sur les projets thérapeutiques en 2020

La fermeture mi-mars de l'hôpital de jour et sa réouverture très partielle de mai à juillet, puis plus large de septembre à décembre a eu un impact assez considérable sur les projets thérapeutiques, et sur la manière de travailler de l'équipe.

- ✓ Annulation du séjour thérapeutique du mois de mai (Futuroscope et ville de Poitiers)
- ✓ Interruption de la résidence d'écrivaine qui aurait dû se conclure par une émission radio conjointe avec des lycéens de François Villon
- ✓ Annulation des sorties culturelles (théâtre, danse, musées) qui étaient prévues de mars à juin et d'octobre à fin décembre
- ✓ Interruption de l'assemblée générale des adolescents de mars à novembre
- ✓ Arrêt des synthèses, réunions d'équipe en présentiel et réunions médico-pédagogiques (tentative de reprise en septembre-octobre à l'institut Brune, stoppée du fait de la reprise de la pandémie)
- ✓ Report du 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
- ✓ Interruption puis reprise sous forme d'écrits partagés par mails de l'écriture du projet d'établissement
- ✓ Annulation de l'hommage à Raymond Cahn
- ✓ Arrêt des repas en petits groupes à la Cité Universitaire, avec l'aide financière de l'association de parents APACM
- ✓ Annulation des projets de stages en entreprise travaillés avec les assistantes sociales

☉ Impact de la pandémie sur la scolarité et les projets institutionnels

La pandémie Covid-19 a fait subir à l'organisation scolaire de l'hôpital de jour un choc sans précédent affectant les projets scolaires individualisés des patients tout en venant exacerber leurs propres difficultés psychiques face aux apprentissages.

Parallèlement, la crise a stimulé la part de créativité et d'initiatives innovantes de l'équipe enseignante dont l'enjeu était de préserver « *une continuité pédagogique* » à distance c'est-à-dire la poursuite d'activités d'enseignement *a minima*. Pourtant, ces initiatives et innovations ont également révélé leur limite pour les jeunes ayant peu de ressources ou dont l'environnement familial et matériel offre peu d'accès à la connectivité.

De mars à juillet 2020

Du fait du confinement, il a fallu modifier les procédures d'évaluation des élèves qui parfois ont été grandement mises à mal, notamment pour les examens nationaux.

- Annulation des épreuves sur table du Diplôme National du Brevet remplacées par un contrôle continu (renvoyant à la problématique des devoirs à la maison pour des jeunes atteints de troubles psychiques importants)

Dans un contexte inédit de réforme du Bac :

- Suspension de 2 des 3 épreuves de contrôles continus
- Annulation des spécialités
- Perte des liens avec les services du Rectorat de Paris et de la Maison des Examens
- Outils pédagogiques numériques académiques peu accessibles aux enseignants spécialisés de l'Unité d'enseignement

De septembre à décembre 2020

- Réduction de l'accueil des élèves par salle (jauge très limitée du fait d'espaces exigus) et en raison de recommandations sanitaires strictes
- Remise à niveau scolaire des patients en septembre 2020
- Suspension des sorties pédagogiques
- Acquisition d'une plateforme « Pronote » pour l'organisation scolaire des enseignants (1 200 euros)
- Collaboration avec l'équipe du siège pour la recherche de subventions privées afin d'acheter onze ordinateurs portables pour les enseignants afin de parer à tout éventuel reconfinement total en 2021
- Poursuite des réunions médico-pédagogiques en distanciel
- Absence d'espace de restauration pour le personnel enseignant les obligeant à utiliser leurs salles de cours

Les projets qui ont pu se maintenir :

- L'atelier danse et cinéma en partenariat avec l'association Cinécorps, sur l'année scolaire 2020-2021, pour lequel nous avons obtenu une subvention de 12 000 euros (6 000 euros de la DRAC et 6 000 euros de l'ARS) a pu se mettre en place en septembre. Un groupe de 7 patients et 2 soignants de l'hôpital de jour s'est constitué et des ateliers de danse ont débuté en novembre 2020 à Micadanses.
- Rénovation du rez-de-chaussée : peintures du hall, du secrétariat et de la salle d'attente, mobilier neuf pour la salle d'attente : ce projet a pu se réaliser en partie en février, en partie pendant le confinement de mars (réception des fauteuils de la salle d'attente)
- Changement des fenêtres du premier étage (isolation par double vitrage)
- Changement de l'ensemble des serrures pendant les vacances de Noël

Projets 2021

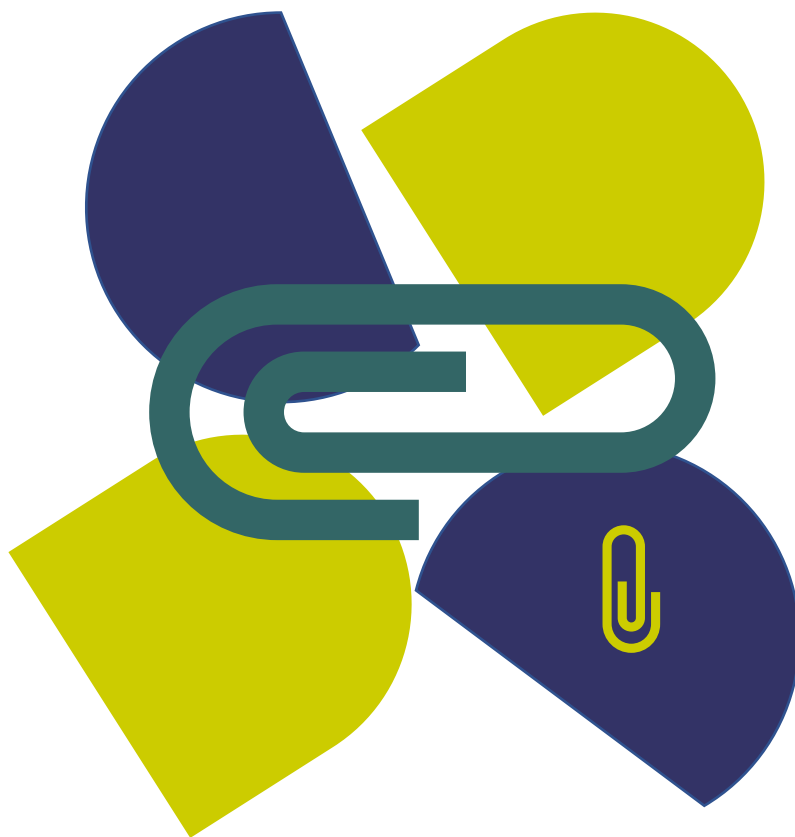
On peut saluer la réactivité, la créativité et l'engagement sans faille de l'équipe pluridisciplinaire de l'hôpital de jour face à ce défi majeur qu'a constitué l'épidémie de Covid-19.

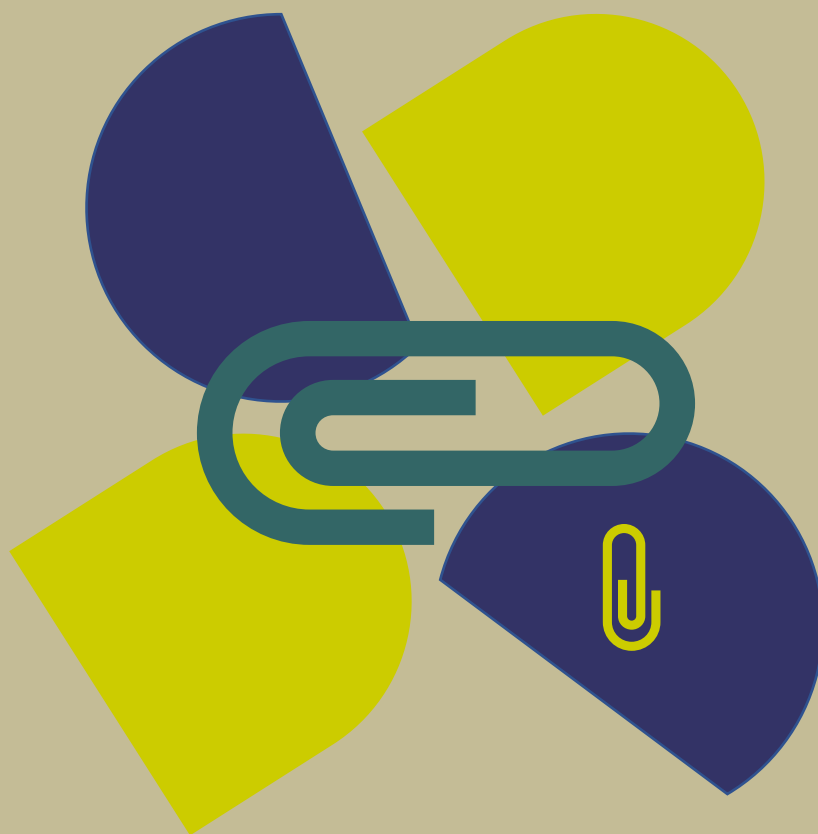
En effet, tout a été déployé, inventé, créé pour maintenir autant que faire se peut le lien soignant avec les adolescents et leurs familles, à travers différents outils et moyens de communication. Mais la crise a aussi révélé, si besoin en était, qu'en aucun cas la connexion ne peut se substituer au lien vivant créé par la rencontre répétée et régulière dans un même lieu d'adolescents et familles en souffrance, et de professionnels chargés d'accueillir, d'écouter, de traiter cette souffrance.

Nous avons fait le constat lors de la réouverture progressive de l'institution de mai à juillet, d'une forme de dévitalisation de l'activité clinique « C'est donc une clinique d'un genre nouveau qui se met en place, un peu aseptisée, un peu froide et très éloignée du bouillonnement habituel de l'hôpital de jour avec ses grands éclats de voix, ses cavalcades dans les escaliers, ses chaleureuses poignées de mains. »

Tout au long de ces 6 mois, de juin à décembre, nous nous sommes efforcés de réinsuffler de la vie en réintroduisant peu à peu et dès que c'était possible les activités groupales, formelles ou informelles qui permettent la rencontre. La réponse des adolescents est au rendez-vous : ils sont présents comme jamais, conscients peut-être de la valeur de ce lieu, de ces liens. Je cite l'un d'eux, passé en temps plein en septembre 2019 et qui disait de ses camarades entrés peu avant le confinement. *« Je suis content d'être rentré en septembre parce que j'ai pu voir le CEREP fonctionner normalement. Ceux qui sont arrivés en février ou mars n'ont pas eu cette chance, c'est dur pour eux ».*

À court et moyen terme, nous sommes heureux d'avoir pu sauvegarder notre outil de travail. À plus long terme, comme beaucoup de nos concitoyens, nous sommes affectés, minés par l'impossibilité de se projeter dans un avenir « normalisé » où certaines choses seront à nouveau possibles.





Hôpital de jour USIS



**3, rue de Ridder
75014 Paris**

01 45 45 46 91

**Médecin directeur :
Philippe Metello**

**Directrice institutionnelle et clinique :
Elsa Waysfeld-Stora**

**Courriel :
usis@cerep-phymentin.org**



**Accueil de 30 enfants âgés
de 4 à 16 ans souffrant de troubles
du comportement ou des conduites.**

Éditorial

L'arrivée de la nouvelle directrice institutionnelle a permis de consolider le cadre institutionnel. Par ailleurs, l'année 2020 a été une année difficile pour des raisons inédites :

- *La crise sanitaire.*
- *4 professionnels ont quitté l'USIS.*

Temps forts 2020

La crise sanitaire traversée depuis le mois de mars dont les conséquences sont évidentes et importantes sur le travail clinique, l'accueil des enfants, le suivi des familles et les admissions. Il a fallu tâtonner pour retrouver la possibilité d'accueillir les enfants après le confinement tout en respectant les règles qu'imposait la crise sanitaire. Les aspects cliniques et psychopathologiques complexes imposent un travail de maillage important avec des partenaires eux aussi impactés par la crise, ce qui a eu comme conséquence de fragiliser le dispositif de soin.

Il a fallu faire preuve de créativité durant les mois de fermeture dus au confinement. Les professionnels ont pu maintenir un lien avec les familles *via* le téléphone, des visites au pied des immeubles des enfants et pour les cas les plus inquiétants des VAD. La reprise a été très progressive en mai car, au vu de la configuration des locaux, il n'était pas possible d'accueillir plus d'un groupe à la fois. Ceci ne nous a pas empêchés de revoir tous les enfants et leur famille au moins une fois avant la fermeture estivale.

La reprise en septembre a été bouleversée ; il nous a fallu tester différentes configurations d'accueil avant de trouver un cadre à la fois respectueux des mesures sanitaires et contenant pour des enfants pour qui tout changement est déstabilisateur. Il faut noter que la discontinuité a été grande du fait de nombreuses absences parmi les soignants liées à la pandémie. Elles ont imposé des fermetures de groupe faute d'effectif suffisant pour accueillir les enfants.

La reconstitution du binôme de direction effectif depuis septembre 2019 a permis de relancer la réflexion autour du cadre institutionnel et de la fonction de direction. Une demande de formation du binôme de direction a été faite en ce sens pour l'année 2021 ; elle alimentera la réflexion qui doit aboutir à des remaniements du cadre des soins. La clinique nous amène à nous interroger sur deux points en particulier : celui de la continuité du soin et son articulation avec les partenaires extérieurs, celui de la référence (référence pour les enfants, les familles et les partenaires extérieurs), outil de cette continuité. Ce travail permettra la réécriture du projet d'établissement prévu pour l'été 2021.

Les départs ont été nombreux cette année et tous les professionnels n'ont pas pu être remplacés, faute de candidatures, cela n'est pas sans conséquences sur le travail clinique :

- L'assistante sociale, partie en juin à la retraite, n'est toujours pas remplacée. Très peu de candidats ont répondu aux différentes annonces, aucun ne répondait au profil du poste.
- Une psychologue, à mi-temps depuis 17 ans a quitté son poste en décembre : elle a pu être remplacée en interne par une psychologue qui occupait un poste d'éducatrice.
- Une éducatrice a démissionné en décembre libérant un 0.5 ETP.
- La psychomotricienne a démissionné en octobre : elle a pu être remplacée dès le mois de novembre.

Perspectives d'embauches : fin 2020, les départs et les mouvements dans l'équipe ont libéré un temps plein d'éducateur. Le choix a été fait d'embaucher à mi-temps et en CDD une ancienne stagiaire jusqu'en juin 2021, ce qui a permis d'assurer la permanence des groupes. Ce temps de transition sera mis à profit pour repenser la place des éducateurs à l'USIS et redéfinir leur fonction, permettant ainsi d'élaborer une nouvelle fiche de poste en vue d'une embauche en CDI.

☉ Bilan de l'activité

	File active	Demi-journées	Journées entières	Ambulatoire	Entrées	Sorties
2018	34	2 065	379	-	7	11
2019	34	2 066	331	8	9	7
2020	30	1 985	309	17	6	5

L'activité a été fortement impactée par le confinement et par une reprise très progressive des accueils entre mai et septembre. Mais depuis octobre nous avons repris les admissions. 15 demandes nous sont parvenues, 6 ont été retenues, les enfants intègrent progressivement les groupes. Cela vient freiner la relance d'une activité entamée depuis 2018 après des années marquées par une baisse des demandes d'admission et une augmentation des sorties.

4 fins de prise en charge telles que :

- ✓ 1 annoncée brutalement du fait d'un déménagement ; ce qui a abouti à une rupture de soin.
- ✓ 3 qui ont pu être travaillées avec une orientation articulée avec les partenaires : SESSAD, IMPRO, IME.

Ce sont toujours les mêmes diagnostics principaux qui se détachent :

- ✓ Troubles mixtes des conduites et troubles émotionnels (17 enfants soit 56 % contre 64 % l'an passé)
- ✓ Troubles envahissants du développement (11 enfants soit 36 % contre 35 % l'an passé).

Les diagnostics associés reflètent la complexité de la psychopathologie des enfants accueillis à l'USIS : sur les 30 enfants accueillis actuellement :

- ✓ **29 enfants** en ont au moins **1 diagnostic associé**
- ✓ **26 enfants** ont au moins **2 diagnostics associés**
- ✓ **21 enfants** ont au moins **3 diagnostics associés**
- ✓ **13 enfants** ont au moins **4 diagnostics associés**
- ✓ **4 enfants** ont au moins **5 diagnostics associés**

Le graphique ci-après illustre leur répartition.

Les troubles du fonctionnement social de l'enfance (F949), les angoisses de séparation dans l'enfance (F930), les troubles du développement des acquisitions scolaires (F819) et les troubles hyperkinétiques et des conduites (F901) arrivent largement en tête comme on pouvait s'y attendre, ces difficultés étant au cœur des indications que font les services de soins adresseurs.

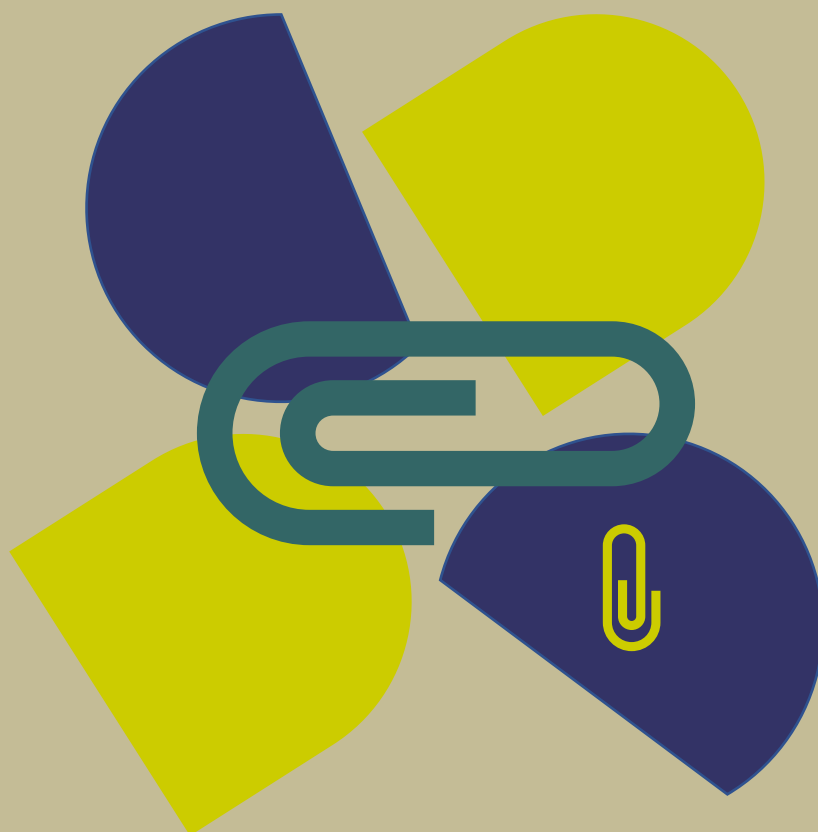
Enfants et diagnostics associés



Projets 2021

L'année 2021 sera encore très impactée par les mesures sanitaires et les discontinuités qu'elles imposent.

- ⦿ Après les années consacrées à repenser l'accueil des enfants, 2021 verra la rédaction d'un nouveau projet d'établissement.
- ⦿ Des projets de travaux d'amélioration des conditions d'accueil des enfants sont à l'étude et viendront compléter les remaniements du cadre institutionnel.



COFI CMP



**68, rue des Plantes
75014 Paris**

01 53 68 93 46

**Médecin directeur :
Pierre Lévy-Soussan**

**Courriel :
coficmp@cerep-phymontin.org**



**Être enfant, être parent, être
ensemble, pas si simple !**

**Le COFI-CMP vous accueille et
vous accompagne dans
vos questionnements, vos difficultés
et ceux de vos enfants.**

Éditorial

Nous voilà à deux ans du déménagement au 1^{er} janvier 2019 dans de nouveaux locaux sur le site Notre-Dame de Bon Secours (NDBS) dans le 14^e arrondissement de Paris. Ce déménagement s'est inscrit dans la poursuite de l'objectif de réduction du déficit budgétaire structurel du COFI-CMP.

Malheureusement, les nouveaux propriétaires du site ont effectué une augmentation du loyer, mettant en péril l'avenir de la consultation sur le site NDBS.

L'année 2020 a été marquée par l'irruption de la pandémie mondiale du Covid-19, alors même que le Cofi-CMP commençait une nette augmentation des consultations.

Grâce à la remarquable réactivité de l'équipe et en coordination avec les autres établissements Cerep-Phymentin, nous avons pu instaurer une poursuite des soins, une permanence téléphonique pour les familles en détresse, des consultations en visio ou par téléphone.

Grâce à cette mobilisation, nous n'avons pas eu de baisse d'activité, mais une nette augmentation de l'activité 2020 par rapport à 2019 de 42 %. Cette importante augmentation s'explique, d'une part en raison de la faible activité en 2019 et d'autre part par la comptabilisation et valorisation de l'activité en distanciel, et donc du nombre d'actes comptabilisés.

Après la levée du premier confinement, nous avons pu poursuivre notre campagne de reconnaissance du Cofi-CMP par les autres acteurs du 14^e et des environs : visites des autres structures de soins, d'accueil, contact avec la mairie, avec les PMI, les écoles...

Le travail en lien avec les autres structures Cerep-Phymentin a permis la réalisation des consultations spécialisées concernant la filiation ou des bilans psychologiques lorsque nécessaire, en lien avec les consultants extérieurs au Cofi-CMP.

Le premier confinement a pu permettre de concrétiser des consultations par visio, sur les problématiques familiales générées par les enfants issus d'Aide médicale à la procréation. La poursuite de notre campagne d'information est toujours en cours.

La pérennisation de la consultation au sein du site NDBS est à ce jour compromise. Le contrat actuel a été signé jusqu'à fin 2021 avec les propriétaires actuels. Un autre lieu est en cours de recherche.

Temps forts 2020

- ⊙ Pandémie mondiale, plans d'urgence de poursuite des soins et d'accueil des urgences. Mise en place des règles sanitaires, respect du confinement, avec poursuite des soins psychiques et accueil des urgences.
- ⊙ Concernant l'activité clinique, on note une augmentation de 42 % du nombre total des actes (1 065 actes) contre 747 actes en 2019 en raison de l'efficacité du travail en réseau de reconnaissance du Cofi-CMP entamée début 2019, de la relance de l'activité d'adoption, par la mobilisation massive de l'équipe durant le confinement (comptabilisation et valorisation de chaque acte réalisé à distance) et au déconfinement (activité médicale + 180 %, activité psychologues + 36 %). Avec ces chiffres le Cofi-CMP a presque atteint un rythme normal de croisière.
- ⊙ Cette augmentation, reflète les besoins de proximité (passage de 8 % à 15 %) et le développement de la demande dans les filiations adoptives (49 %) et par AMP (5 %), ainsi que la poursuite du travail avec certaines familles du 15^e (30 %) mais aussi des environs (Issy-Les-Moulineaux).
- ⊙ Pour les suites d'adoption, on note une nette augmentation de l'activité adoption au sein du Cofi-CMP, témoignant de l'effet 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.
- ⊙ Travail en équipe sur la visibilité du Cofi-CMP sur le Net (site du Cerep-Phymontin, actualités...) avec Mme Véronique Miszewski et Jennifer Metz.
- ⊙ Accueil d'une stagiaire psychologue, afin de débiter la transmission et la continuité du savoir-faire dans le domaine de la filiation, Mme B. étant sa directrice de stage.
- ⊙ Départ de la psychomotricienne. Le besoin est toujours important de trouver une remplaçante, en raison des pathologies présentes dans notre file active.

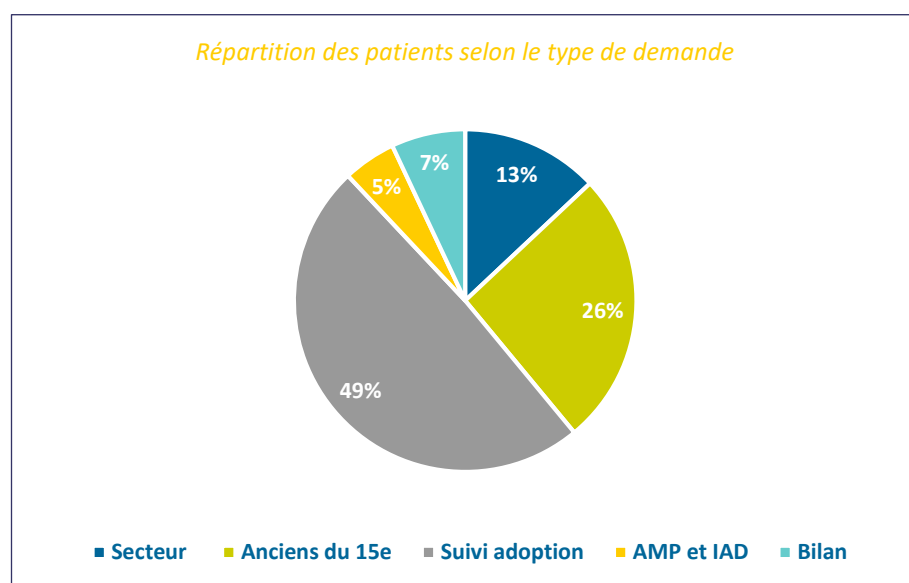
Bilan de l'activité

☉ Analyse de la file active 2020

En 2020, la file active a évolué :

- Nombre de nouveaux dossiers ouverts pendant l'année : 18
- Nombre d'actes sur la période : 1 065 (747 en 2019)
- Nombre de familles/patients : 78 (72 en 2019)

Nette augmentation de notre file active et des actes effectuées. Sur la période de déconfinement, les modalités de comptabilisation des actes ont engendré une augmentation de 50% des actes, en comparaison avec 2019 sur la même période.



Concernant l'activité clinique, l'activité secteur est d'environ 40 % et l'activité Filiation de 54 % et 6 % pour les bilans.

L'augmentation de l'activité s'explique par :

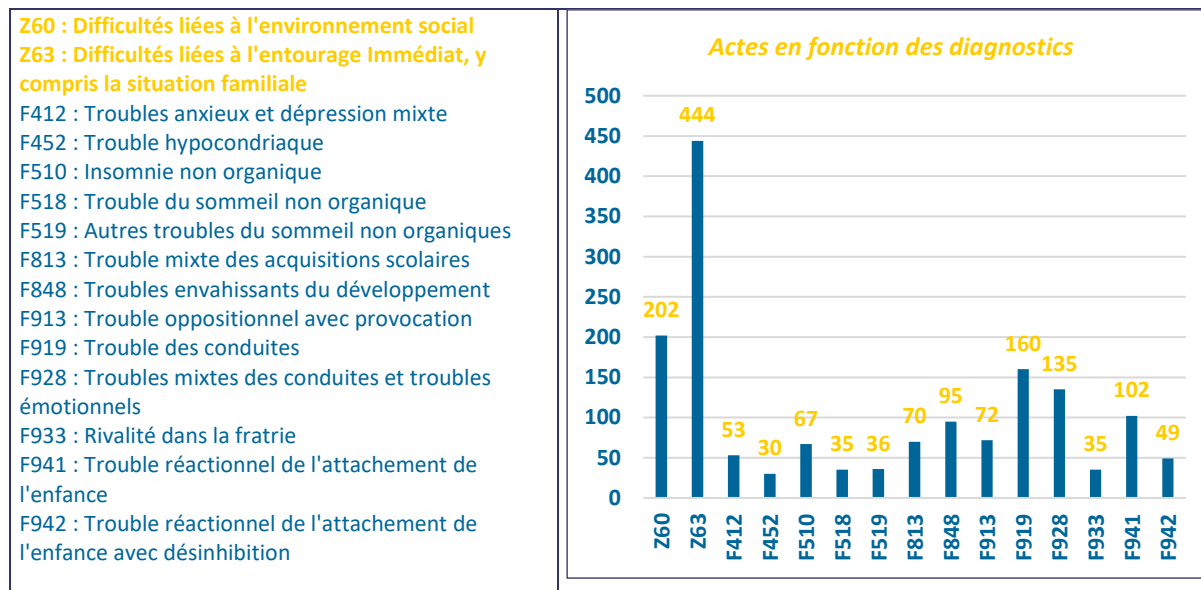
- La mobilisation des équipes et des familles durant les 4 mois du confinement.
- La persistance du suivi de familles du 15^e arrondissement.
- L'importance du travail de réseau effectué par la rencontre active des partenaires du 14^e arrondissement.
- La relance de l'activité filiation spécialisée.
- L'effet de comptabilisation spécifique des actes en distanciel pendant le confinement (mars, avril, mai, juin).

De plus cette activité ne tient pas compte :

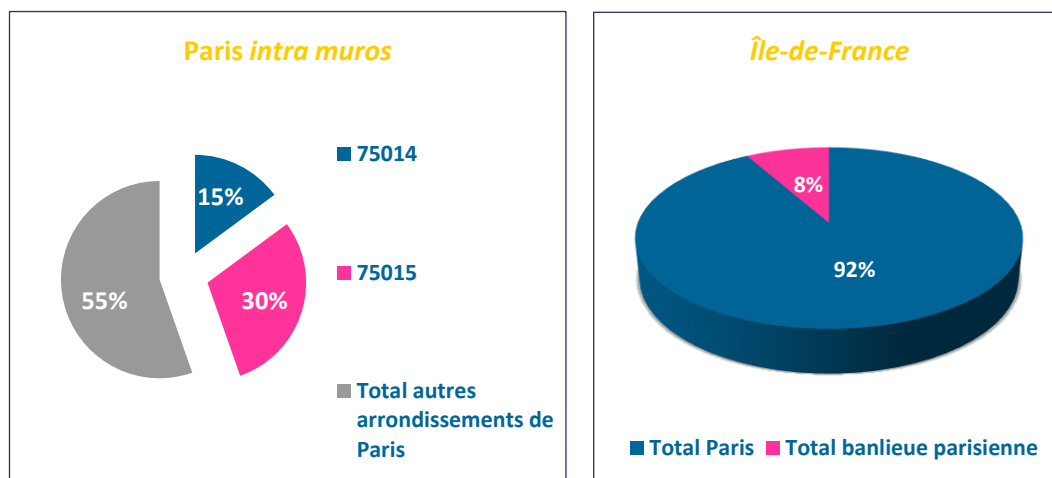
- ✓ Des actes non réalisés par absence de l'enfant ou de la famille sans remplacement possible car non prévenu à temps (plus de 137 consultations non venues, non prévenues)
- ✓ Des actes pour une famille entière reçue en consultation thérapeutique : un acte pour 3 personnes reçues sur un temps plus long.
- ✓ 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 aux 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.



© **Répartition géographique de la file active des patients**



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, Médecins 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.

Nous avons de plus en plus de demandes et de suivis dans les situations de *Kafala**, en particulier des échecs.

**Mesure de recueil de l'enfant abandonné dans une famille, selon le droit islamique (à la différence de l'adoption, il n'existe pas de conséquences filiales entre l'enfant, son tuteur « kafil » et la famille.)*

© Les interventions extérieures 2020 *Parentalité Filiation*

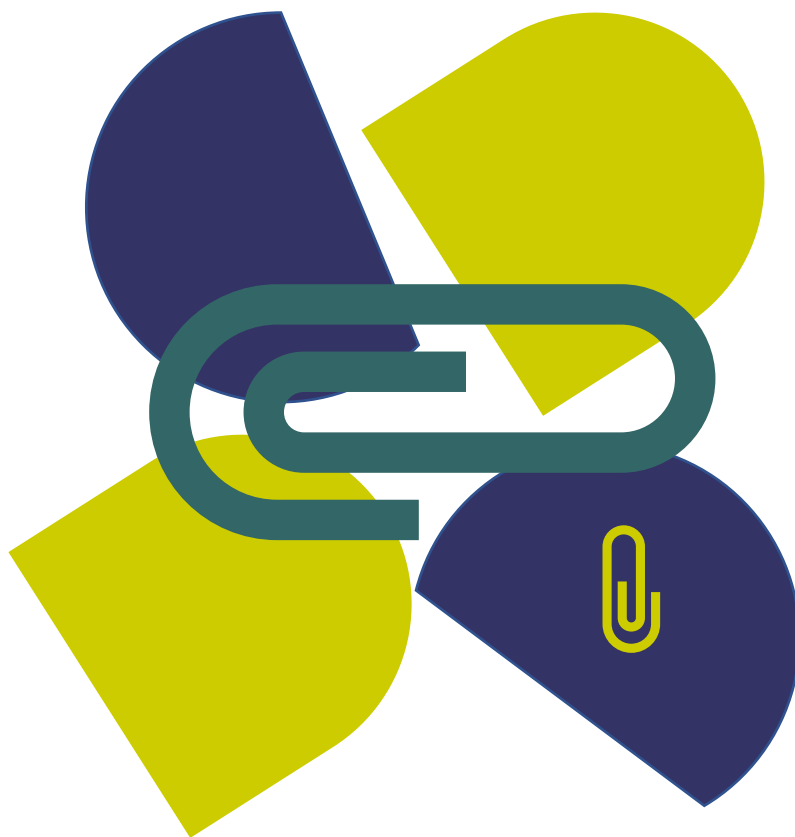
Depuis la création du COFI-CMP, sous l'impulsion du Pr Soulé, les activités extérieures ont toujours été réalisées afin qu'une visibilité de la consultation dans sa spécificité dans le champ filiatif soit effective. Les interventions extérieures ont permis de mettre en place une politique de d'information, de communication, d'orientation afin de faire venir au Cofi-CMP les personnes relevant des problèmes de filiation et de parentalité. L'année 2020 a été marquée par la pandémie mondiale avec l'intervention sur les chaînes de télévision du médecin directeur concernant le retentissement et l'impact sur les enfants de la pandémie et du confinement.

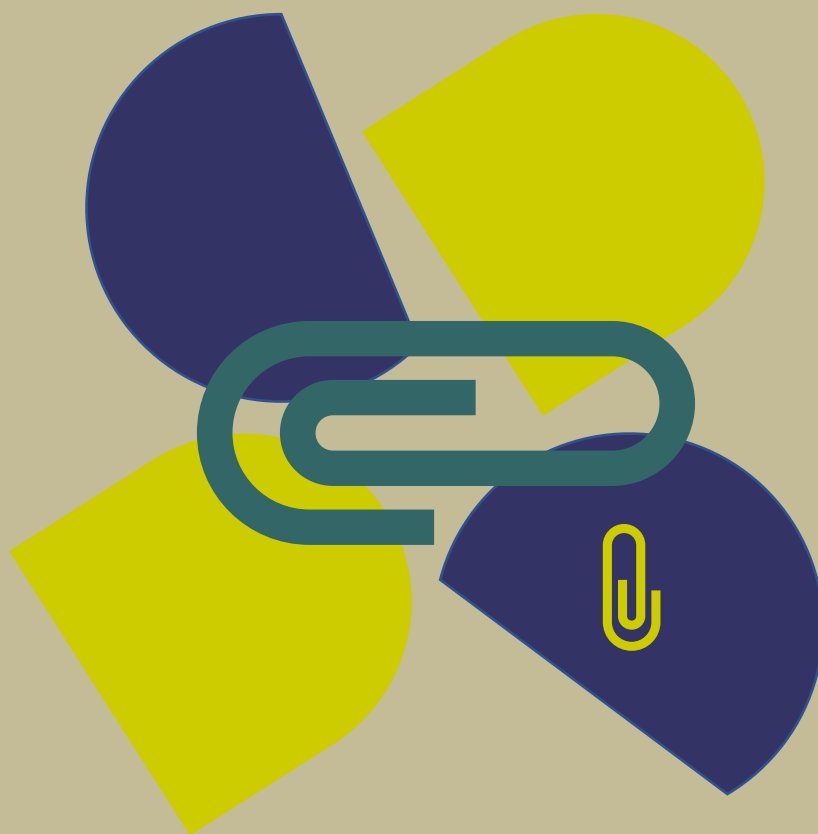
De plus, nous sommes intervenus, en partenariat avec la Mairie de Paris sur le psychotraumatisme chez l'enfant (le 25 novembre) (<https://www.paris.fr/pages/une-web-conference-sur-le-psychotrauma-chez-l-enfant-16183>), sur les violences sexuelles (le 5 mars), ainsi qu'à l'émission « La maison des parents » consacrée au thème « Adolescence et adoption » (le 2 décembre), à la radio sur *Franceinfo* (le 2 décembre), et en donnant une interview sur l'adoption dans *le Figaro* (le 1^{er} décembre).

Projets 2021

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 :

- ⊙ 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, directrice d'école, crèche, 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 qu'après l'arrivée de l'enfant : développement du réseau maternité, PMI, CAMSP, réseau petite enfance, Centre Alfred Binet, CECOS.
- ⊙ Le travail sur la parentalité empêchée, difficile d'accès : endométriose, infertilité d'origine psychique ou somatique. Ceci suppose un réseau avec les centres d'infertilité, CECOS et les consultations hospitalières et les cabinets de gynécologie.
- ⊙ La collaboration avec les autres établissements Cerep-Phymentin 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.
- ⊙ Nouvelle plaquette de présentation du Cofi-CMP.
- ⊙ Nouveaux locaux à trouver.





CMPP Denise Weill



**25, rue d'Alsace
75010 Paris**

01 48 24 76 14

**Médecin directeur :
Marie Cartier**

**Directeur adjoint :
Nicolas Rambourg**

**Courriel :
cmpp@cerp-phymmentin.org**



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.

Éditorial

Après une année 2019 déjà bien animée, 2020 a dépassé toutes nos attentes et restera dans les annales !

Elle sera l'année d'une pandémie inédite qui aura mobilisé l'ensemble des professionnels de santé. Nous avons dû mobiliser une énergie créatrice afin de trouver de nouvelles façons de faire tout en s'interrogeant en permanence sur comment maintenir une bonne distance.

Avant le mois de mars 2020 qui aurait dit ou même pensé que la majorité des soins se feraient grâce aux nouvelles technologies.

Devant cette réalité du confinement, professionnalisme, bon sens et éthique nous ont conduits à préserver le lien psychique avec l'ensemble de nos patients.

Nous avons agi afin de maintenir un lien et permettre la reprise des soins dans la continuité ; le retour des familles nous fait dire que nous avons réussi ce challenge.

La période post-confinement n'a pas été simple non plus. Les mesures sanitaires ont modifié notre cadre habituel.

Comment revoir nos patients en groupe, combien de familles recevoir dans la même salle d'attente, comment respecter les gestes barrières, la ventilation des bureaux, la distanciation tout en restant dans une démarche thérapeutique ?

Temps forts 2020

☉ L'inauguration

Le 13 janvier 2020, nous avons réuni une centaine de personnes pour l'inauguration de nos nouveaux locaux. Nous avons eu le plaisir de recevoir M. Nicolas Weill et M. Fabrice Weill, fils de Madame Denise Weill, à qui l'on doit la création du CMPP qui porte maintenant son nom.

Étaient également présents le sénateur Rémi Féraud, des représentants de la mairie, Madame Laure Le Coat de l'ARS grâce à qui ce projet a vu le jour et plusieurs de nos partenaires (écoles, libéraux, autres institutions).

Notre président, M. Bernard Golse, des représentants du bureau de l'association, la direction générale et l'équipe de siège nous ont aussi accompagnés dans cette étape importante pour notre établissement.

Ce fut un moment de cohésion pour toute notre équipe, partagé et convivial, qui nous a aidés à l'appropriation de nos nouveaux locaux.

☉ La pandémie

Étape 1 - Le confinement

Notre préoccupation a été d'assurer la continuité des soins. Nous avons rapidement mis en place une nouvelle façon d'être en lien grâce aux consultations par téléphone, aux consultations en visio mais aussi avec la possibilité de recevoir en urgence dans nos locaux.

Une permanence par téléphone et par mail a été assurée. Le secrétariat à distance a tenu la mise à jour des dossiers. Grâce au logiciel métier installé en février 2020, la numérisation des dossiers a pu être effectuée à distance.

Toute l'équipe travaillait à domicile. En fonction des situations familiales de chacun, la période a été plus ou moins éprouvante : comment s'organiser pour associer travail, vie familiale, scolarité des enfants... ?

Étape 2 - La reprise

Elle s'est faite progressivement, les salariés comme les patients étant inquiets de l'efficacité des mesures barrières et du risque potentiel encouru au regard de la situation sanitaire. Les situations de chaque professionnel ont été évaluées pour limiter les risques.

Les groupes n'ont pas pu reprendre, la superficie des bureaux n'étant pas compatible avec le respect des mesures sanitaires.

La salle d'attente a également été réaménagée pour accueillir un nombre limité de patients au même moment.

Étape 3 - Le maintien des mesures

Les mesures sanitaires ont été réévaluées fréquemment en fonction de l'évolution de la pandémie et des nouvelles consignes.

Dans ce contexte l'absentéisme des patients mais aussi des professionnels a été accru.

☉ L'amélioration du système d'information

Notre logiciel métier a été changé en février. Il nous a permis de travailler à distance par la mise à jour des dossiers et la numérisation de l'ensemble des dossiers de la file active.

☉ Les mouvements du personnel

Un de nos médecins consultants qui était en congé maternité d'octobre 2019 à juillet 2020, (son remplacement a pu être effectué de janvier et juillet 2020) nous a finalement annoncé quelques jours avant la reprise de son activité, son départ définitif. Pris de court nous n'avons pas pu recruter pour la rentrée de septembre.

Deux psychomotriciennes ont rejoint l'équipe, Marie T. le 6 janvier et Camille C. le 24 février.

Une nouvelle orthophoniste, Régine B. nous a également rejoints.

Les recrutements des médecins et des orthophonistes restent difficiles.

Comme chaque année ces mouvements ont eu un retentissement direct sur l'activité provoquant une diminution du nombre d'actes.

Bilan de l'activité

Au cours de l'année 2020, 5 096 actes ont été réalisés (dont 4 838 facturables) pour une file active de 282 soit un taux d'activité de 83,41 %. L'absence d'un médecin consultant, d'une orthophoniste et d'une psychomotricienne, une partie de l'année, a participé à la non réalisation d'environ 500 actes. Nous constatons une nouvelle fois que les postes vacants ont un impact direct sur les aspects quantitatifs de notre activité. Pendant les 9 semaines du confinement, nous avons assuré à distance environ 70 % de nos consultations. L'absentéisme des enfants et des professionnels en lien avec la situation sanitaire a également participé à la baisse de l'activité.

☉ 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	%
Nombre total d'enfants de la file active	282	100,00
- <i>dont le nombre d'enfants reçus pour la 1^{re} fois</i>	93	33,00
Nombre total d'enfants sortis dans l'année	18	6,40
- <i>dont le nombre d'enfants sortis pendant ou après un diagnostic</i>	9	3,20
- <i>dont le nombre d'enfants sortis pendant ou après une période de traitement</i>	9	3,20

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 2020 (plusieurs réponses possibles par enfant)	Nombre	%
Nombre d'enfants ayant bénéficié d'un diagnostic	122	43,20
Nombre d'enfants ayant bénéficié d'un traitement	212	75,20
Nombre d'enfants ayant bénéficié de soins complémentaires hors CMPP financés par le CMPP	0	0,00
Nombre d'enfants ayant bénéficié de soins complémentaires hors CMPP non financés par le CMPP	0	0,00

3. Nombre total d'enfants de la file active ayant bénéficié d'au moins une synthèse effectuée dans l'année	Nombre	%
Nombre total d'enfants ayant bénéficié d'au moins une synthèse	133	47,00
Nombre total de synthèses individuelles effectuées	410 (dont 201 pendant le confinement)	

Sur la période du confinement, les nouvelles demandes ont été réduites. On observe en conséquence une légère baisse de notre file active. Cependant nous avons constaté en janvier et février 2021 une très nette hausse des nouvelles demandes, peut-être en lien avec un report des demandes de 2020.

Notre activité clinique s'articule autour de différentes réunions de synthèse - axe central de notre fonctionnement institutionnel - qui ont pu être maintenues pendant le confinement en visioconférence.

Les temps d'élaboration à plusieurs font partie intégrante de la prise en charge du patient. Ils se déroulent entre les différents intervenants connaissant 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 2020, nous avons organisé :

- 32 réunions de synthèse avec toute l'équipe dont 19 en visioconférence.
- 5 réunions réunissant les consultants et les psychothérapeutes.
- 4 réunions réunissant les consultants et les rééducateurs.
- 3 réunions réunissant les consultants.

L'ensemble de ces réunions a permis d'évoquer plus de 410 situations dont 201 pendant le confinement.

En complément de ces réunions, des « mini-synthèses » informelles ont été cette année particulièrement nécessaires et possibles grâce à la visioconférence.

© 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 rendez-vous et le 1 ^{er} rendez-vous	En %
Moins de 15 jours	6	6,20
Entre 15 jours et moins d'un 1 mois	12	12,40
Entre 1 mois et moins de 3 mois	57	58,70
Entre 3 mois et moins de 6 mois	15	15,50
Entre 6 mois et moins de 12 mois	5	5,20
12 mois ou plus	2	2,00

En 2020, nous avons pu accueillir 93 nouveaux patients sur 97 nouvelles demandes. Nous souhaitons recevoir les patients dans les 3 mois suivant le premier appel téléphonique, ce qui a été possible pour trois quarts des 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, conscients de notre mission pour l'accueil des familles parisiennes. Par ailleurs, concernant les prises en charge, des trajets trop longs viennent souvent empêcher un suivi régulier.

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

Tranche d'âge	Garçons	Filles	Tous	%
0 à 3 ans inclus	1	1	2	0,70
4 à 5 ans inclus	11	10	21	7,50
6 à 10 ans inclus	59	38	97	34,40
11+ à 15 ans inclus	68	41	109	38,65
16+ à 17 ans inclus	12	14	26	9,21
18 à 20 ans inclus	14	11	25	8,90
21 ans et plus	1	1	2	0,70
Totaux	166	116	282	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.

☉ Origine géographique des familles

Paris			Île-de-France		
Par arrondissement	En nombre	En %	Par département	En nombre	En %
1 ^{er}	2	0,70	77	-	-
2 ^e	7	2,50	78	1	0,30
3 ^e	3	1,00	91	-	-
4 ^e	1	0,30	92	2	0,70
5 ^e	-	-	93	27	9,60
6 ^e	-	-	94	3	1,00
7 ^e	-	-	95	6	2,10
8 ^e	-	-			
9 ^e	40	14,20	Province	1	0,30
10 ^e	89	31,50			
11 ^e	3	1,00			
12 ^e	11	3,90			
13 ^e	2	0,70			
14 ^e	2	0,70			
15 ^e	6	2,10			
16 ^e	1	0,30			
17 ^e	3	1,00			
18 ^e	21	7,40			
19 ^e	42	14,90			
20 ^e	9	3,20			
Totaux	242	85,80	40 14,20		

On observe une augmentation des patients domiciliés dans le 19^e probablement en lien avec notre nouvelle adresse. Le nombre en augmentation des patients du 93 est partiellement dû aux déplacements de certaines familles en banlieue.

© Les correspondants

Origine de la demande	En nombre	En %
Hôpitaux de jour/hôpitaux/PMI	11	3,90
Education nationale/MDPH	72	25,5
Accès direct (famille suivie, même fratrie et connaissances)	65	23,00
Reprise de contact	17	6,10
Médecins & paramédicaux libéraux	36	12,70
Etablissements & services médico-sociaux	17	6,10
Services sociaux (ASE...)	4	1,40
Equipe du Cerep	30	10,60
Presse/Internet	18	6,40
Non renseigné	12	4,30
Totaux	282	100,00

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. Malgré le déménagement, les orientations restent sensiblement les mêmes.

© Types d'actes réalisés

Type d'actes	2018	2019	2020
Consultation de dépistage	99	65	89
Consultation de guidance	996	908	638
Bilan psychologique	71	70	71
Bilan orthophonique	60	30	52
Bilan psychomoteur	65	38	36
Thérapie individuelle	1 743	1 629	1 175
Thérapie de groupe	819	674	510
Rééducation orthophonique	924	736	436
Psychopédagogie	264	223	155
Rééducation psychomotrice	424	436	286
Reprise de contact	17	11	4
Fin de bilan	31	17	4
Rééducation de groupe	36	71	45
Réunion d'école	7	8	4
Réunion structure/foyer	7	5	3
Psychodrame	275	281	207
Consultation téléphonique	-	-	1 148
Entretien téléphonique	-	-	196
Réunion équipe de suivi scolaire	-	-	13
Rendez-vous de l'assistante sociale	-	-	24
Total des actes réalisés	5 838	5 202	5 096

Une partie de l'activité a été effectuée par téléphone : tous les cliniciens confondus ont réalisé 1 148 consultations téléphoniques. La comparaison des types d'actes avec les années précédentes n'est pas pertinente compte tenu des remaniements liés à la situation sanitaire.

Les consultations téléphoniques correspondent à un temps clinique « facturable ». Les entretiens téléphoniques correspondent à un échange informel avec la famille.

© **Profils médico-sociaux des enfants**

Diagnostics		
Catégories	Nombre	%
TED, schizophrénie, troubles psychotiques	5	1,80
Troubles névrotiques	57	20,20
Pathologies limites	24	8,50
Troubles réactionnels	4	1,40
Déficiences mentales	1	0,40
Variation de la normale	1	0,40
Troubles du développement et des fonctions instrumentales	38	13,50
Trouble des conduites et du comportement	12	4,20
Troubles à expression somatique	-	-
Anxiété, phobie, compulsion, conversion	9	3,20
Aucun de ces troubles	6	2,10
Pas de réponse/défaut d'information	125	44,30
Total	282	100,00

Facteurs organiques		
Catégories	Nombre	%
Aucun	131	46,40
Facteurs anténataux d'origine maternelle	2	0,70
Facteurs périnataux	4	1,40
Atteintes cérébrales post-natales	-	-
Maladies génétiques ou congénitales	-	-
Infirmités et affections somatiques invalidantes	1	0,40
Convulsions et épilepsies	-	-
Antécédents de maladies somatiques	4	1,40
Autres	2	0,80
Pas de réponse possible/défaut d'information	138	48,90
Total	282	100,00

Facteurs et conditions d'environnement		
Catégories	Nombre	%
Aucun	39	13,80
Troubles mentaux/Perturbations psychologiques dans la famille	25	8,80
Carences affectives, éducatives, sociales, culturelles	25	8,80
Maltraitance et négligences graves	-	-
Rupture des liens affectifs	11	4,00
Contexte socio-familial particulier	41	14,60
Autres	13	4,60
Pas de réponse possible/Défaut d'information	128	45,40
Total	282	100,00

Travail social, travail de liaison	2019	2020
Réunions scolaires au CMPP/an	10	4
Équipes éducatives dans les établissements scolaires/an	7	2
Nombre de réunions ESS (Équipe de Suivi de Scolarisation)/an	35	26
Rendez-vous avec les familles/an	33	39
Réunions avec l'ASE et les Maisons d'enfants + synthèses professionnelles/an	7	9
Nombre de dossiers faits pour une reconnaissance de handicap/an	18	14
Nombre de dossiers d'orientation en institutions spécialisées/an	0	5
Nombre de visites d'institutions spécialisées/an	1	0
Réunions de coordination avec les services sociaux de CMPP et d'établissements spécialisés (8 par an)	0	0

Confrontée à des situations complexes, l'intervention de l'assistance sociale auprès des familles met en avant, une nouvelle fois, le travail de lien nécessaire avec nos partenaires et indispensable 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. Pendant le premier confinement, les réunions écoles ont été reportées et ont provoqué une surcharge de travail, en particulier depuis la rentrée scolaire.

Projets 2021

☉ Poursuite de l'aménagement des locaux

Nous poursuivons l'aménagement des locaux suite à notre déménagement, la crise sanitaire ayant retardé les travaux. Nous prévoyons aussi de sécuriser notre porte d'entrée. Concernant l'abord immédiat du CMPP, des travaux de voirie sont en cours incluant l'aménagement de l'entrée extérieure du centre.

☉ 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 entre parents. Ces échanges pourraient être médiatisés par un ou plusieurs professionnels pour apporter une aide supplémentaire aux parents concernés.

☉ Groupe BD

La mise en place d'un nouveau groupe avec un psychologue et notre psychopédagogue a été élaboré cette année pour un groupe de 4 à 6 adolescents et dont la médiation est la bande dessinée.

☉ Formation

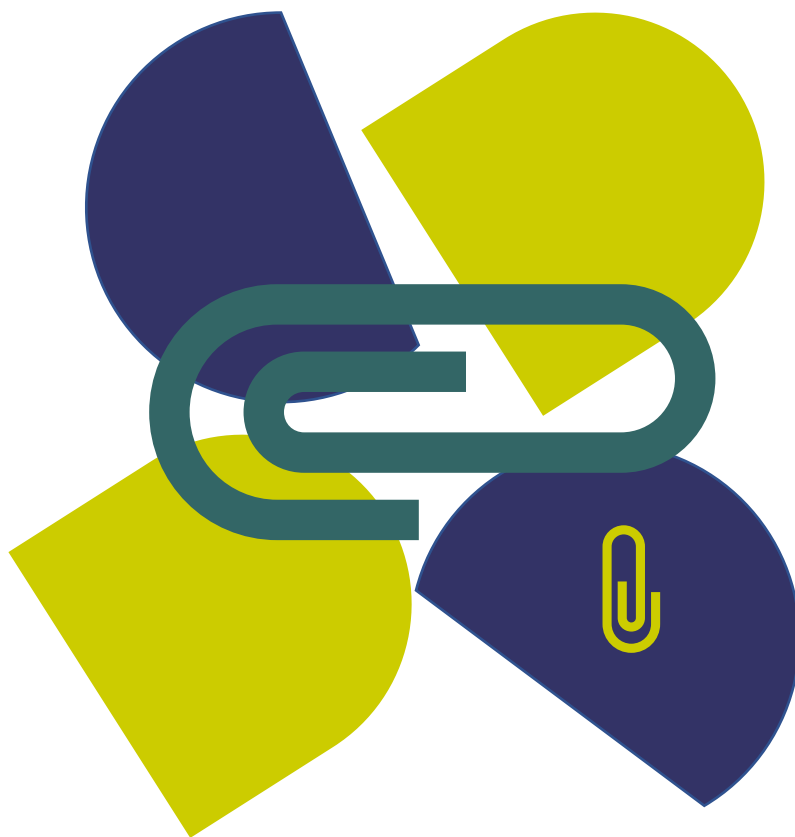
Une formation en interne était prévue au mois de mars 2020 sur le thème des jeux vidéo chez les adolescents. Elle n'a pu avoir lieu en raison du confinement. La formation en externe de deux thérapeutes à la thérapie familiale, commencée au début de l'année 2019, s'est poursuivie en 2020 permettant d'améliorer encore nos outils thérapeutiques et d'étoffer l'offre de soins du CMPP. Une formation incendie sera programmée en 2021.

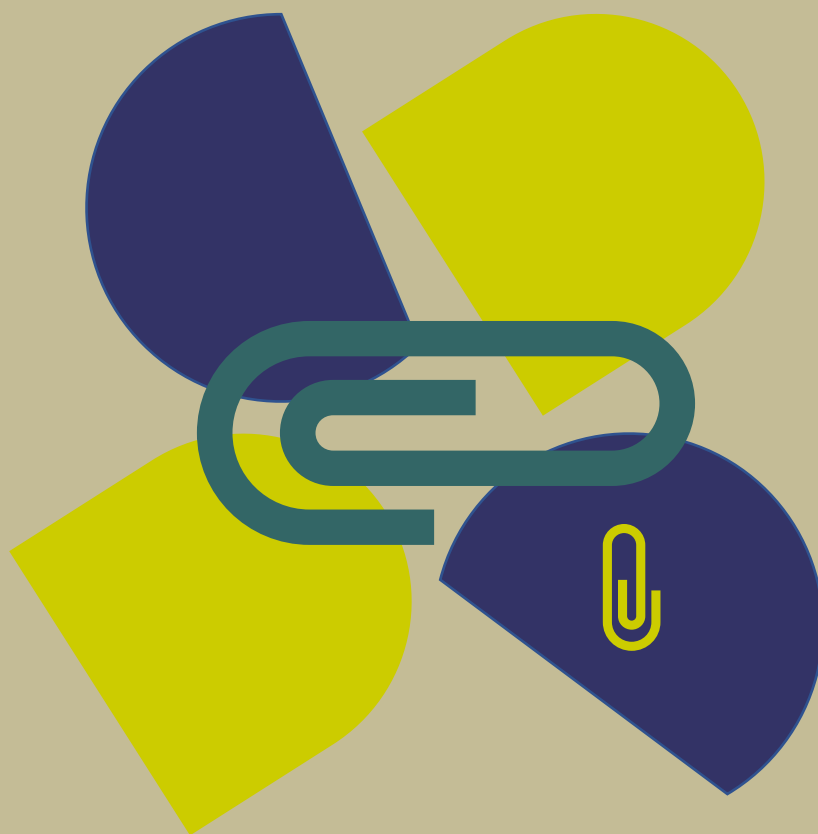
☉ Projet de recherche

La situation exceptionnelle de cette année a mis en suspens l'avancement de nos projets de recherche.

☉ Évaluation interne

Nous avons décalé en 2021 l'évaluation interne en raison des conditions sanitaires de 2020.





CMPP Saint-Michel



**6, allée Joseph Recamier
75015 Paris**

01 45 30 03 06

**Médecin directeur :
Philippe Metello**

**Courriel :
cmpp.saintmichel@cerep-phymontin.org**



**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.**

Éditorial

L'année a été impactée par les mesures imposées par la crise sanitaire. Le CMPP a fermé durant le confinement de la mi-mars, puis l'activité a repris progressivement durant les deux mois qui ont précédé la fermeture estivale. Malgré cela le CMPP a pu continuer de remplir sa mission de soins : les chiffres témoignent du maintien de cette activité.

Temps forts 2020

- ⊙ La psychomotricienne, Mme C., avait repris une activité partielle depuis son retour de congé parental en septembre 2019. Monsieur M., qui l'avait remplacé durant cette absence, a prolongé son activité en CDD jusqu'en juin, ce qui a permis de maintenir le nombre de prises en charge.
- ⊙ Monsieur F., psychologue-psychothérapeute, a démissionné. Son poste a été transformé en poste de psychomotricienne. Mme P., ancienne stagiaire, a été embauchée. Ce choix a été motivé par une offre de soins insuffisante en psychomotricité alors que les demandes de prises en charge vont croissantes.
- ⊙ Des réunions d'équipe trimestrielles ont été mises en place : elles permettent des temps de réflexion plus institutionnels sur les soins au CMPP.

Bilan de l'activité

Durant la fermeture du CMPP, l'activité a été maintenue par téléphone, ce qui a permis d'atteindre un nombre d'actes annuels proche de celui attendu (4 450), 4 173 actes ont été effectués durant l'année, soit une baisse de 6 % et un taux d'activité de 93,77 %.

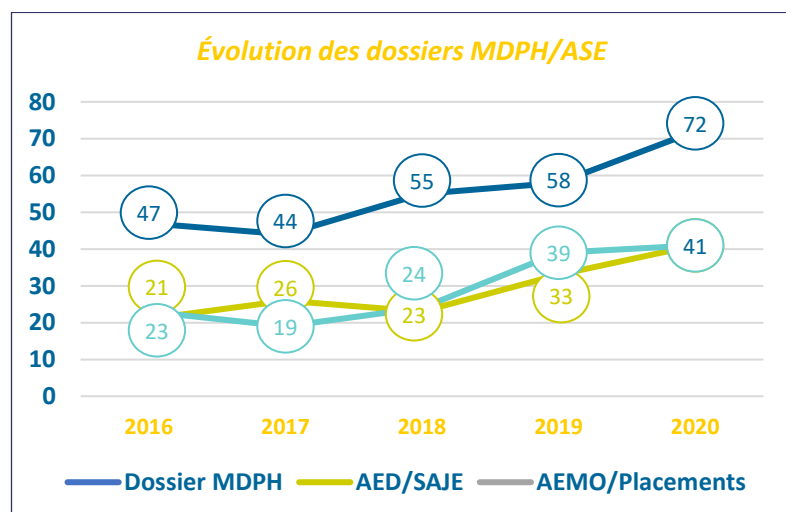
La file active du CMPP est stable, 260 soit presque la même que les deux années précédentes (262).

Nous n'avons vu que 43 nouveaux enfants en 2020, soit moitié moins que les années précédentes (84 en 2019). Cela est lié à la fermeture et aux mois qui ont suivi où les possibilités d'accueil ont été fortement réduites du fait des exigences sanitaires (seuls 2 bureaux sur 6 étaient utilisables, les autres étant trop petits pour recevoir les familles). Le nombre d'enfants en attente de rendez-vous au 31 décembre continue de diminuer.

La tendance observée les années précédentes se confirme : nous accueillons au CMPP des familles plus fragiles qui cumulent problèmes sociaux et psychologiques. La psychopathologie des enfants réclame l'intervention de plusieurs professionnels du CMPP et demande à ce que l'on articule les prises en charge avec les services sociaux, ceux de la protection de l'enfant et les écoles.

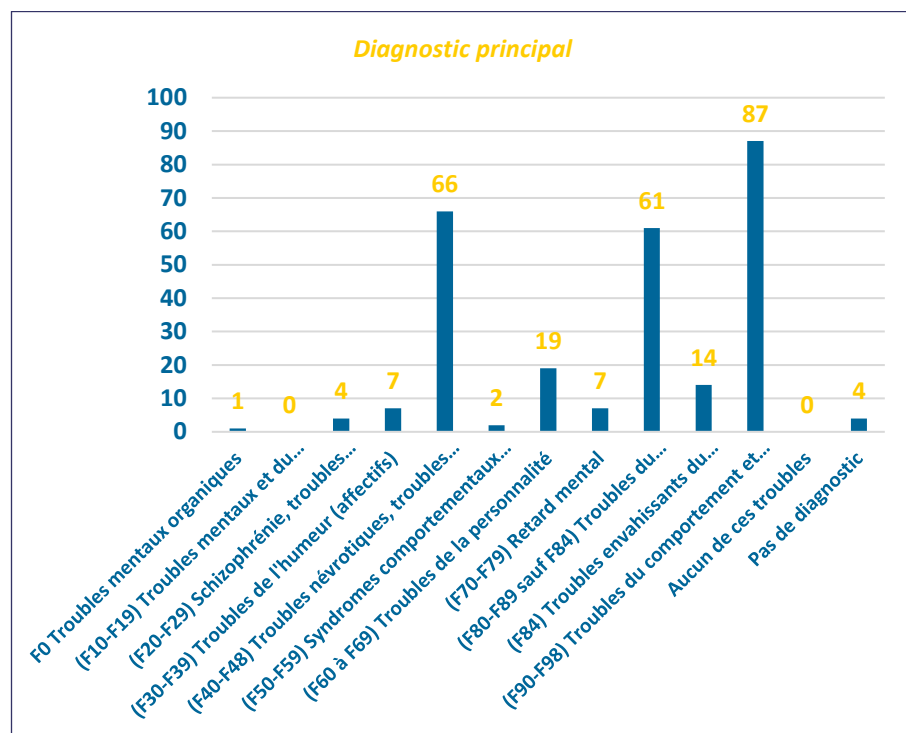
En 2020, 27 % des enfants pris en charge avaient des droits ouverts à la MDPH, 31 % bénéficiaient de mesures éducatives. Cela se traduit par autant de réunions incontournables et indispensables avec les partenaires, ce qui ne va pas sans poser de problème d'organisation pour répondre à cette demande. Il faut rappeler que ce temps n'est pas comptabilisé dans les actes.

Le tableau ci-dessous montre cette évolution au cours des 4 dernières années. On note, entre 2017 et 2020, une augmentation de 90 % d'enfants pris en charge par des associations de protection de l'enfance et une augmentation de plus de 50 % des dossiers MDPH.

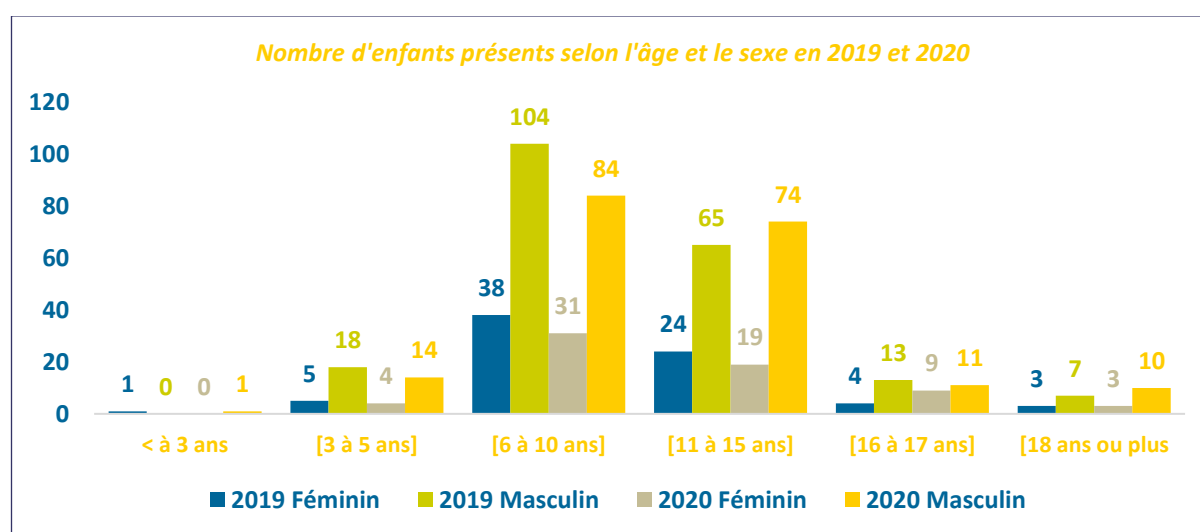


Le délai d'attente moyen entre la prise de contact téléphonique et le premier rendez-vous a augmenté en 2020 : il est proche de 6 mois (il était les années précédentes entre 4 et 5 mois). Cela est dû à l'interruption d'activité qu'a entraîné le confinement et à la reprise progressive de l'activité avant la fermeture estivale. Aucun nouveau patient n'a pu être rencontré entre le mois de mars et le mois de septembre.

L'effort pour poser des diagnostics s'est poursuivi et nous avons atteint le but recherché : l'ensemble des enfants pris en charge ont au moins un diagnostic principal, 254 exactement, sur les 260 enfants de la file active. La répartition observée les années précédentes se confirme. Ce sont les troubles du comportement qui restent le diagnostic principal le plus fréquemment associé, devant les troubles névrotiques. Un grand nombre de ces enfants présente des troubles des apprentissages associés. La part des troubles envahissants du développement reste conséquente. Cette répartition confirme le large spectre de la psychopathologie rencontrée au CMPP et affirme la vocation généraliste de son accueil.



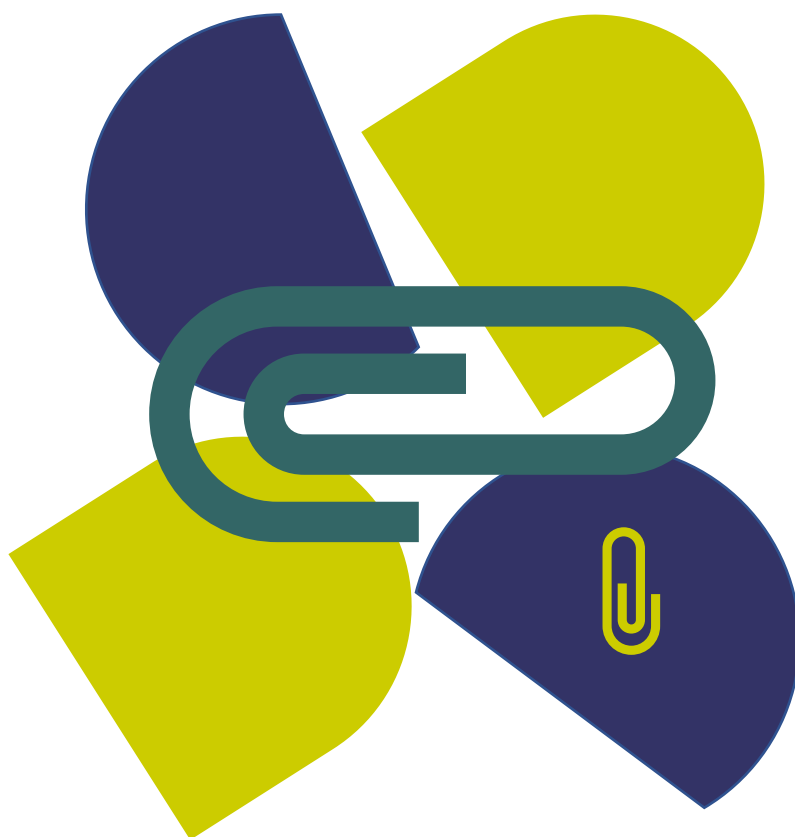
Les 2 tableaux suivants permettent de mieux repérer les populations accueillies au CMPP en termes d'âge, d'origine géographique. Ces chiffres sont très stables d'une année à l'autre.

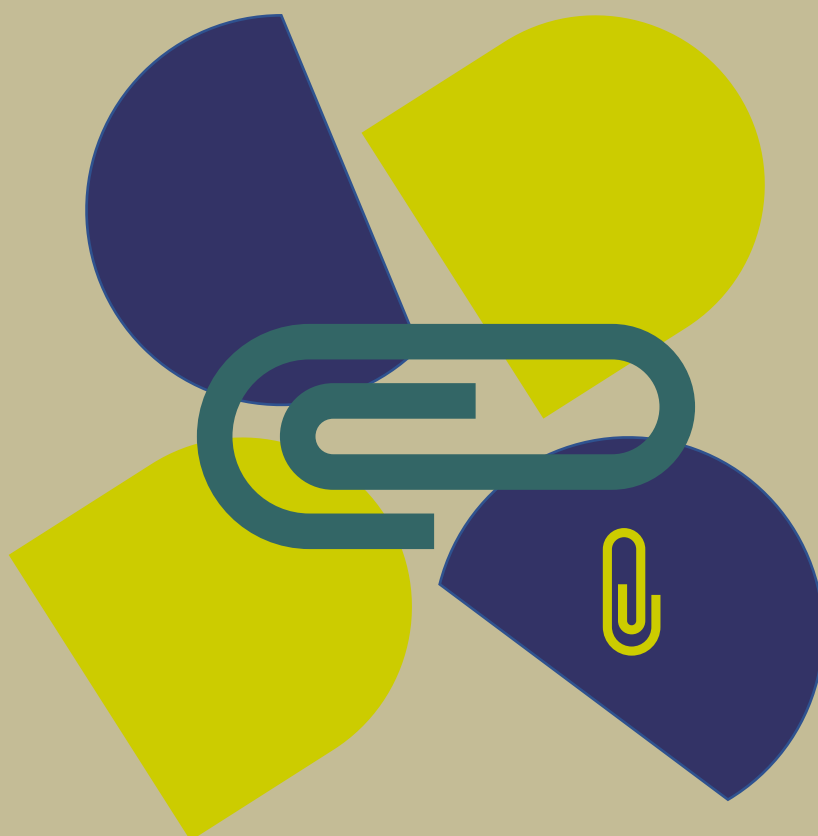


Origine géographique	Nombre d'enfants	% d'enfants
Paris 75008	1	0,40
Paris 75011	1	0,40
Paris 75013	2	0,70
Paris 75014	7	2,70
Paris 75015	242	93,07
Paris 75016	1	0,40
Paris 75020	1	0,40
Châtillon	1	0,40
Clamart	1	0,40
Vanves	1	0,40
Issy-les-Moulineaux	1	0,40
Meudon	1	0,40
Total de la file active	260	100,00

Projets 2021

- ⊙ Après les travaux réalisés en 2019, nous avons décidé de réaliser une fresque dans les couloirs du CMPP pour les rendre plus accueillants. Ce sont des enfants de l'IME du CEREP qui la réaliseront lors des vacances scolaires de l'année 2021.
- ⊙ Des rencontres avec les autres CMP, CMPP et CATPP de l'arrondissement vont être relancées, ainsi que la participation au réseau Paris Sud. Nous n'avons pas pu nous rencontrer durant l'année 2020 et l'expérience nous a appris que ces réunions fluidifiaient les parcours de soins dans l'arrondissement.
- ⊙ L'année 2021 sera l'année de la réécriture du projet d'établissement et de l'évaluation interne en termes de démarche qualité.







**11, rue Adolphe Mille
75019 Paris**

01 42 00 53 15

**Médecin directeur :
Armelle Cadoret**

**Cheffe de service :
Chrystèle Bouix-Esnard**

**Courriel :
secretariat.ime@cerep-phymentin.org**



**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.**

Éditorial

Ce rapport d'activité, bien que présenté comme ceux des années précédentes ne ressemble à aucun autre. Nous essayerons malgré tout de nous arrêter sur les points forts de notre vie institutionnelle in situ surtout entre janvier et mars 2020 et depuis le mois de septembre 2020.

La période du premier confinement a créé une grande rupture puisque l'accompagnement a dû se penser à distance sans que nous y soyons préparés avec la fermeture de l'IME à partir du 16 mars 2020.

En effet, penser sans les murs, ni l'aide des médiations et du groupe ne fut pas une tâche facile car il fallait un nouveau cadre de travail institutionnel prenant en compte le matériel clinique différent.

Le premier travail a été d'accompagner les professionnels dans ce lien individuel avec le référent éducateur uniquement médié par la parole, à distance mais dans une intimité inhabituelle car souvent par le biais des parents dans les maisons.

Nous avons créé des cellules d'écoute pour les éducateurs avec les psychologues et la cheffe de service de façon hebdomadaire avec une rédaction d'écrits de compte-rendu de suivi une fois par semaine. Nous avons gardé les deux réunions en place, le lundi avec l'unité de soin afin de pouvoir penser une prise en charge individuelle psychologique, un appel de l'infirmière, des séances de relaxation par la psychomotricienne.

La réunion d'équipe du mercredi s'est réduite car il était difficile de communiquer cette clinique inédite en grand groupe. Nous avons parlé avec un référent éducateur à la fois, son écoutant, l'enseignant et le médecin directeur. L'enseignant a créé une plateforme afin de rendre un contenu accessible à certains mais il a été difficile de suivre ceux qui n'arrivaient pas à maîtriser l'outil informatique seuls ou avec l'aide de leurs parents.

La chargée d'orientation a maintenu la question des projets futurs au travail en proposant des entretiens aux jeunes et des mises en situation.

Le médecin directeur a pu proposer aussi des consultations téléphoniques avec les parents, les jeunes et parfois la fratrie pour aider à gérer des tensions intrafamiliales et maintenir un travail relationnel pour éviter une régression. Des liens ont été faits avec tous les CMP et des réunions avec les partenaires extérieurs (CMP, CMPP, Aide Sociale à l'Enfance...) ont été importantes dans les situations de crise.

Peu à peu, nous avons réussi à élaborer un planning pour les adolescents composés des appels des référents avec des activités à faire à la maison et des suivis individuels.

Ce planning s'est enrichi des propositions des éducateurs d'appeler d'autres jeunes que ceux qu'ils avaient en référence puis de propositions de reprendre des ateliers en visio en groupe qui ont rendu les interactions de nouveau plus vivantes. La gazette de l'IME s'est poursuivie et a permis de faire corps tous ensemble chacun chez soi. Le cuisinier a proposé des ateliers cuisine en visio.

La reprise progressive de la prise en charge en juin 2020 sur l'IME s'est élaborée progressivement avec des entretiens familiaux et des petits groupes des enfants les plus inaccessibles en premier en imaginant des médiations et des temps d'accueil différents.

Nous avons pu réaccueillir tout le monde même les familles les plus réticentes avant l'été.

Nous avons en revanche mis en place un protocole sanitaire et modifié nos moments en grand groupe notamment ceux des repas.

Il nous a semblé impératif de retrouver notre fonctionnement habituel en septembre en accueillant la totalité de notre effectif sur la journée entière afin de permettre des projets d'ateliers sur l'année qui soutiennent beaucoup le travail institutionnel. Le deuxième confinement n'a donc pas entraîné de modifications dans nos prises en charge.

Tous ces changements nous ont certes bousculés mais permis de repenser nos appuis théoriques au service d'un processus de subjectivation dans le maintien du lien soignant. Ainsi, nous avons mis à l'écrit ces expériences « Un cadre de pensée extracorporelle » du Docteur Cadoret, « Il était une voix » et « Dehors » de madame Moïra Vassal.

Temps forts 2020

☉ Séjour : voyage au Havre

10 adolescents accompagnés par 4 professionnels se sont rendus au Havre pour 2 jours et une nuit. Cette expérience de travail « hors les murs » de l'IME reprenait pour la première fois depuis des années. D'autres projets ont dû être annulés du fait du contexte sanitaire et reprendront dès la fin de la crise sanitaire.

☉ Groupes thérapeutiques

Les groupes thérapeutiques de l'Unité de soins : groupe « Paroles », groupe « Terre », groupe « Corps en jeu », équitation, relaxation, piscine ont fonctionné jusqu'au confinement. Une fois confinés, les psychologues et la psychomotricienne ont mis en place des suivis individuels de soutien psychologique et de relaxation, par téléphone.

Lors de la rentrée de septembre 2020, deux nouveaux groupes thérapeutiques, « Mythologie » et « Jeux de rôles » ont été mis en place les lundis matin à la place du groupe « Paroles » afin d'accueillir 8 jeunes présentant des troubles de la relation entravant leur intégration dans les ateliers éducatifs suivi d'un post-groupe avec le médecin directeur. Le groupe *piscine* du fait de la fermeture du bassin s'est adapté pour une prise en charge autour du corps.

☉ Maintien de l'activité pendant le confinement

Malgré la fermeture de l'établissement toute l'équipe a poursuivi ses prises en charges en distanciel (téléphone, mail, visio). L'inventivité et la créativité de chacun des professionnels a conduit à des contacts journaliers avec tous les adolescents. La relation adolescent/professionnel d'abord duelle (téléphonique et en visio) s'est nourrie de rencontres groupales.

Pour maintenir les liens entre tous, l'atelier gazette a fait paraître ses numéros de façon hebdomadaire sur le Moodle créé par l'enseignant, en invitant chacun des adolescents et professionnels à apporter leur contribution par des textes, des dessins, des photos. Sa parution dans la lettre interne de l'association a également permis de maintenir les liens associatifs.

Lors du déconfinement, certains jeunes ont été visités à leur domicile pour les aider à sortir de nouveau de chez eux et reprendre confiance sur l'extérieur avant un retour à l'IME.

La reprise en présence à l'IME après le confinement a été adaptée afin de permettre un retour contenant, progressif et sécurisant des jeunes, des balades thérapeutiques ont permis d'accompagner les jeunes afin de les aider à réintégrer les murs de l'établissement.



☉ **Musicothérapie : une nouvelle médiation thérapeutique**

Mise en place d'un atelier d'art thérapie hebdomadaire avec une musicienne et deux éducateurs. Au travers de la découverte de leurs voix, la prise en charge en groupe permet aux dix jeunes de développer leurs capacités relationnelles de communication, mais aussi leur présence corporelle grâce à des exercices de souffle et le plaisir de reproduire des mélodies guidées par la musicienne et étayées par leurs éducateurs.

☉ **Clowns : un nouvel atelier**

Cet atelier a été mis en place pendant le confinement par deux éducateurs avec des clowns professionnels de la *Compagnie du Oui*. En effet, l'imaginaire, le poétique et le burlesque ont toute leur place dans l'accompagnement de ces jeunes, particulièrement lorsque les corps sont distancés. Il a permis de découvrir différentes possibilités de communication en jouant avec les émotions, les ressentis provoqués par la performance des clowns. Il a contribué *à maintenir avec les adolescents l'imagination et la créativité comme support à la relation humaine*. Cette expérience s'est poursuivie à la rentrée de septembre en visio tous les lundis matin pour un groupe de 10 jeunes. Pour que chacun puisse en bénéficier, nous les avons conviés sur l'IME un samedi d'ouverture afin de donner un peu de légèreté au quotidien de notre vie institutionnelle un peu repliée.



Compagnie du OUI

☉ **Ateliers corporels**

Plusieurs ateliers ont été construits cette année autour d'une médiation corporelle (éveil corporel, sport adapté, équitation, relaxation, corps en jeu, autour du corps, yoga). Ils ont permis aux adolescents les plus jeunes de retrouver une enveloppe corporelle, afin d'améliorer leur relation aux autres et leur apporter davantage d'individualité. Travailler avec des mouvements du corps réel dans une relation étayante permet de réinvestir les perceptions en les considérant comme venant de leur corps propre et permet aux adolescents de sortir de la confusion dans les rapports avec leurs pairs. Le respect des consignes et la capacité d'imitation des autres sous le regard des adultes permettent un plaisir de faire ensemble qui favorise les capacités d'apprentissage.

☉ **Nouveaux partenariats**

La Ferme du Rail et le restaurant le Passage à niveau

La Ferme du Rail est lauréate de l'appel à projets urbains innovants « Réinventer Paris ». Née du désir d'habitants et d'associations du quartier de voir grandir un lieu qui allie agriculture urbaine et solidarité, la Ferme du Rail vise l'insertion de personnes précarisées à qui elle fournit, sous l'impulsion de l'association Travail & Vie, une formation à des emplois adaptés répondant aux besoins de la ville.

Ils proposent la construction d'un espace agri-urbain intégré, comprenant :

- **Des logements** (un Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale de 15 logements et une résidence sociale étudiants de 5 logements)
- **Une exploitation agricole** (des ateliers et une serre de production, une champignonnière et des espaces extérieurs cultivés, en permaculture, en aquaponie, en sac de culture et en agroforesterie)
- **Le restaurant le *Passage à niveau*** (ouvert au quartier, une cuisine abordable qui s'exprime en quelques mots : « Bien manger, mieux vivre. De bons produits, des fournisseurs locaux et de l'amour ».)

Notre partenariat permet aux ateliers « *Autour du légume, Chez Steph, et pâtisserie* » d'accompagner les jeunes dans la découverte d'un lieu de vie extérieur, d'échanges et de partages de savoirs tant en restauration qu'en jardinage. L'atelier pâtisserie réalise des collations qui sont apportées au restaurant servies aux clients. Cet espace de partage fait d'allers-retours soutient les rencontres humaines et le partage de techniques (restauration et culture).

Le restaurant a également accueilli des jeunes de l'IME en stage.

© Réaménagement des locaux

Création d'une salle Rencontre (partenaires/familles/ateliers), embellissement mural par l'atelier Fresque et pose d'un parquet par des adolescents et éducateurs.

- Aménagement d'une salle *cocooning* par l'ouverture d'un puits de lumière naturelle (baie vitrée)
- Réaménagement de la salle restauration avec l'installation de nouveaux réfrigérateurs professionnels (pour le cru, cuit, plats témoins) et installation d'un lave-main.
- Séparation de la pièce secrétariat pour la création de deux bureaux : bureau secrétariat et bureau paramédicaux (psychologue et psychomotricienne)
- Création d'un espace kitchenette attenant à la salle du personnel
- Sécurisation d'une des sorties de secours avec installation d'une porte coupe-feu avec ouverture facilitée



Bilan de l'activité

☉ Activité globale de l'année

Le taux d'occupation pour 2020 s'élève à **78,12 % avec un total de 5 742 journées réalisées.**

L'activité a été très affectée cette année pour plusieurs raisons :

- Les conditions sanitaires, notamment le confinement du mois de mars à mai 2020 d'évidence, mais l'organisation spécifique qui en a découlé pour des prises en charge sécurisées (jauge dans l'établissement, dans les salles...), retours difficiles de certains adolescents ; en effet le retour s'est fait progressivement pour respecter les mesures sanitaires et surtout pour sécuriser les jeunes et les familles dans des activités contenant. Certaines familles inquiètes n'ont pas souhaité le retour de leur enfant en collectivité lors de la réouverture.
- Il est nécessaire de noter la fin des mouvements sociaux de 2019-2020 et les perturbations sur les transports en janvier 2020.
- L'activité n'a pas pu reprendre au retour des vacances d'été en raison de fuites d'eau qui ont inondé l'IME. L'établissement a dû fermer ses portes plusieurs jours, y compris une journée supplémentaire pour coupure d'eau totale dans le but de rechercher les fuites.

En plus du confinement avec une activité comptabilisée sous forme de demi-journée par adolescent, l'IME a dû fermer 8 journées sur l'année 2020 pour les raisons énoncées ci-dessus.

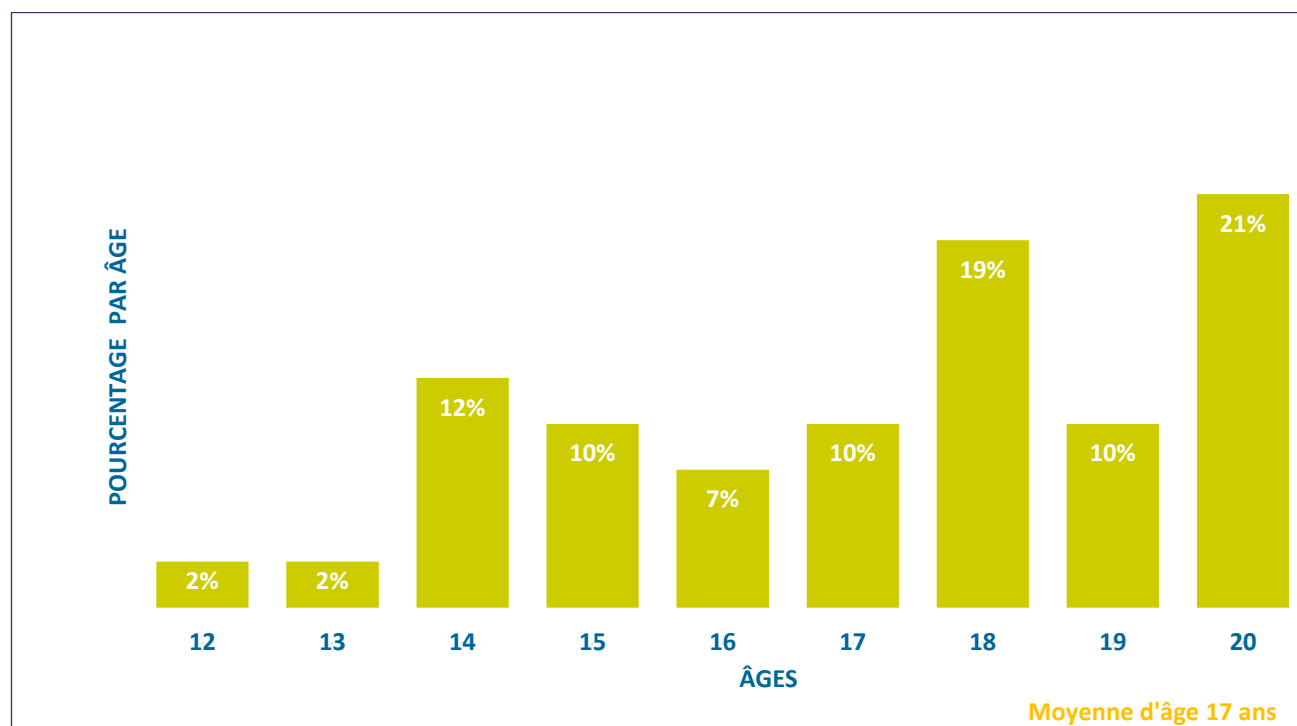
Nous avons ouvert une journée supplémentaire, le lundi de Pentecôte 2020 (jour de fermeture) pour faciliter, le retour de tous dans un contexte encore fragile.

☉ Admissions

Nombre de demandes d'admission

L'IME a reçu 95 demandes d'admissions 12 % ont été admis, soit 11 adolescents.

Répartition par tranche d'âge

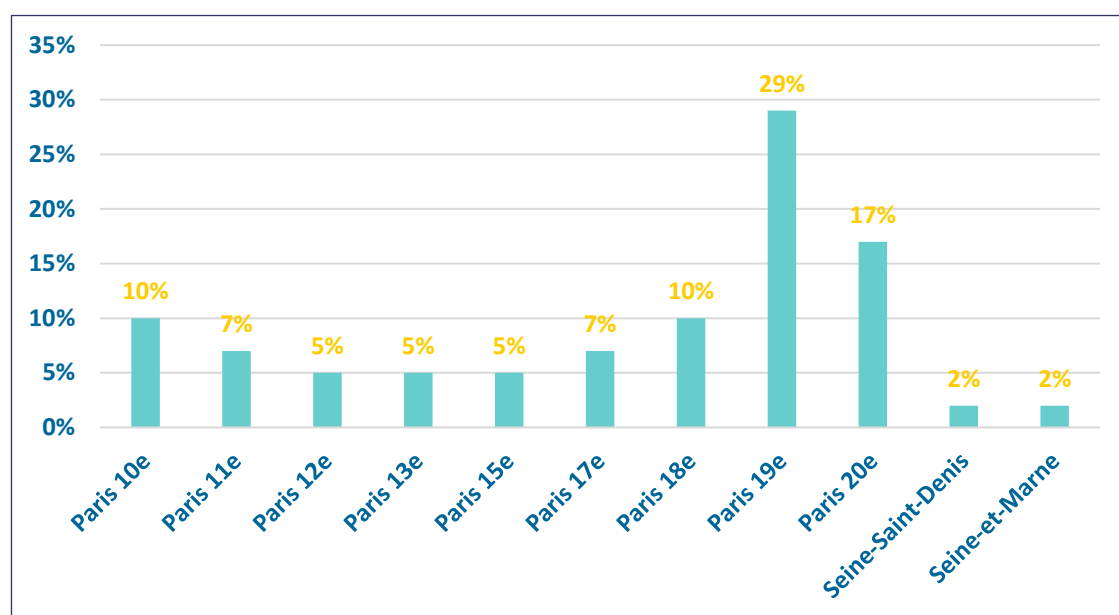


À la demande de nos tutelles, nous poursuivons le rajeunissement des adolescents à l'admission.

Le budget prévisionnel a été pensé afin d'assumer le coût d'accompagnement par des taxis pour les jeunes admis pour lesquels le travail d'autonomie sera poursuivi dans l'établissement.

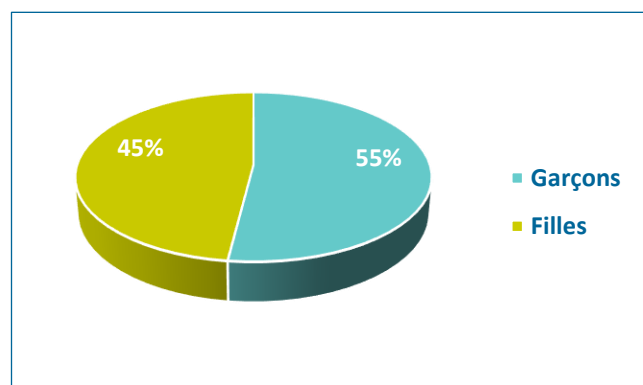
Les importants écarts d'âge entre les plus jeunes admis et les plus âgés conduisent l'équipe pluridisciplinaire à réinventer les modalités de prise en charge de cette population plus hétérogène. Même si nous avons poursuivi une répartition en atelier en fonction de la médiation et du travail du jeune (déterminé par la réalisation de son projet personnalisé), nous avons inventé certains ateliers destinés aux plus jeunes dont les ateliers corporels et poursuivi l'idée d'une Unité jeunes majeurs avec les groupe jeunes majeurs, un temps d'enseignement dédié ainsi qu'un temps infirmier.

Répartition géographique du nombre de jeunes provenant de Paris et de la banlieue



Beaucoup de jeunes résident dans le 19^e arrondissement ou dans les arrondissements voisins, ce qui facilite leur déplacement vers l'IME et leur inscription dans la vie de quartier. C'est également le cas pour certains départements limitrophes plus proches en distance que certains arrondissements parisiens.

Répartition par sexe



La répartition par sexe maintient l'équilibre de la parité.

☉ Sorties et orientations

Âge	Sexe	Année/séjour	Orientation
21	F	5 ans/1 mois	Entrée CAP et SAV
19	M	3 ans/3 mois	Déménagement grande banlieue SAVS
21	F	4 ans/2 mois	SAS
21	M	4 an /11 mois	ESAT
19	F	3 ans/2 mois	Rupture de soin
20	F	6 ans/4 mois	Milieu ordinaire
20	F	3 ans/6 mois	ESAT

Six jeunes majeurs ont quitté l'établissement avec un projet construit et solide. Un seul ayant raté son inclusion en CAP du fait de ses difficultés scolaires (après un an à la Passerelle handicap Médéric) a choisi de quitter l'établissement refusant l'accompagnement que nous lui proposons pour construire ailleurs et autrement son projet.

☉ Pathologies

L'hétérogénéité est, comme pour les âges, très importante puisque tous les jeunes ont en commun une déficience intellectuelle et affective se manifestant pour tous par un retard des acquisitions qui rend la poursuite de la scolarité impossible et indique la prise en charge à temps plein en IME.

Cependant, chaque histoire est singulière car les origines des troubles sont multiples.

Ainsi, certains jeunes souffrent d'une pathologie congénitale (génétique, troubles organiques néonataux et de la petite enfance...) ayant entraînée un retard des acquisitions et des troubles psychiques secondaires déjà pris en charge dans un IME ou scolarisés parfois jusqu'en ULIS collège. Il est nécessaire de les accompagner dans le processus adolescent afin que celui-ci ne soit pas trop « effractant » du fait de leurs capacités psychiques entravées par leur pathologie.

D'autres jeunes ont développé un retard des acquisitions suite à des troubles psychiques de différentes formes (TSA, trouble de la personnalité, traumatismes de la subjectivité dont les troubles des liens familiaux dans un contexte de précarité sociale et /ou psychologiques...) n'ayant pas permis le maintien dans la scolarité ordinaire. Ils viennent alors des structures de soins type hôpital de jour, ITEP, SESSAD lorsqu'une certaine cicatrisation des troubles psychiques rend la poursuite en IME possible et nécessaire pour une prise en charge éducative, scolaire et psychologique afin d'envisager un avenir professionnel adapté.

Enfin, certains jeunes arrivent dans notre établissement en rupture de parcours suite à des refus de structures de soins et d'arrêt de la scolarité. Il est difficile de constater alors des troubles psychiques peu suivis et des deuils de la scolarité impossibles qui rendent l'alliance thérapeutique inopérante et les projets des jeunes caduques car les solutions de compromis entre l'idéalisation et le principe de réalité sont difficiles à trouver.

☉ Stages insertions inclusions

**Nous avons choisi de parler de « milieu non protégé » plutôt que de « milieu ordinaire » car c'est désormais le vocabulaire utilisé auprès des jeunes en atelier jeunes majeurs pour leur permettre de se familiariser avec leur environnement et favoriser leur compréhension de la distinction entre le milieu protégé et les autres options existantes. Parler de milieu ordinaire revient à marquer une fois de plus la stigmatisation et la référence à la norme. Or, ce n'est pas l'approche que nous souhaitons défendre pour avoir un accompagnement inclusif.*

Ces stages ont concerné 19 jeunes entre 15 et 20 ans (certains jeunes ayant effectué différents stages).

La crise sanitaire a eu un impact notoire sur la mise en place des stages en 2020. Environ une dizaine de stages ont été annulés, parfois sans pouvoir être reportés, ou parfois décalant les dates près d'un an plus tard. Cela a rendu délicat le travail d'accompagnement, rendant peu de visibilité pour se projeter tant pour la personne accompagnée que pour ses accompagnants. Si certains ont maintenu l'accueil de stagiaires, d'autres n'ont pas réouvert leurs portes aux futurs sortants d'IME fin 2020.

Parmi les stages en milieu non protégé, on compte des stages en alternance avec la formation de la Passerelle Médéric, avec la formation du CFA du campus de Bobigny, ou des stages dans différentes entreprises du réseau de l'IME, et notamment des stages filés (plusieurs jours par semaine sur plusieurs semaines).

Tableau de rapport des stages

Nombre de semaines de stages par mois dans environnement donné

	Nombre de semaines de stage par mois													
Les mois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total des semaines de stage	Total des jeunes
Lieux de stage														
Interne IME	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	5	3
ESAT	-	2	4	-	-	-	-	-	5	5	-	4	20	7
Milieu non protégé*	4,5	4	4	-	-	4	-	-	7	7	6	7	43,5	9
Formation /école	8	4	4	-	-	6	-	-	13	6	4	4	49	5
SAS	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	2	1
CAJ	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2	2	8	2
Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	127,5	-
			Confinement #1				Fermeture de l'IME du 10/7 au 25/08			Couvre - feu	#2	Cou vre- feu		

Les secteurs ayant été privilégiés dans le cadre des projections professionnelles des jeunes :

- La restauration : cuisine et service
- Les services généraux : liaison froide des repas et entretien de locaux
- Le conditionnement : mise sous pli et autres façonnages
- La couture et la broderie
- La bureautique : saisie informatique
- La mécanique et la carrosserie automobile
- L'électricité
- La petite enfance

Ces stages ont été des étapes de parcours pour 2 entrées en formation professionnalisante en CAP. L'une en mécanique (CFA) et l'autre en petite-enfance en lycée professionnel privé, le public ne permettant pas d'inscrire une jeune scolarisée en IME sur la plateforme AFFELNET pour aboutir à une inclusion scolaire.

Le partenariat avec l'école hôtelière Médéric se développe pour que la passerelle devienne un dispositif co-construit entre l'école et l'IME et les lieux de stage. En septembre 2020, deux autres jeunes ont trouvé une place dans ce dispositif partenarial dont l'objectif est une expérience pouvant donner suite à une orientation en milieu adapté. Le CAP n'est pas un objectif mais pourrait devenir une issue.

☉ **Sécurisation du parcours et de la prise en charge au-delà des 20 ans des jeunes accueillis dans l'IME**

Sept amendements Creton ont été nécessaires pour finaliser le projet d'orientation dans le contexte de la crise sanitaire et le report des stages et recrutement dans les ESAT. Deux ont permis de différer un recrutement en ESAT finalisés en 2020. D'autres demandes d'amendement CRETON seront nécessaires en 2021 pour éviter toute rupture d'accompagnement et maintenir le processus d'orientation.

☉ **L'unité d'enseignement**

Pendant le premier confinement, l'enseignant a créé un Moodle soit une plateforme d'apprentissage en ligne axée sur l'interaction et la construction collaborative de contenus. Cet outil a été fourni par l'académie de Paris et validé par la CNIL. Cet Espace Numérique de Travail (ENT) est un site Internet où beaucoup de jeunes ont pu se connecter à leur compte, spécifiquement créé pour eux. Des cours, des devoirs et leurs corrections ont été construits par l'enseignant. L'équipe éducative a pu y ajouter du contenu : la gazette notamment, un trombinoscope pour ne pas se perdre de vue. Pour les élèves les plus en difficulté, d'autres supports plus faciles d'utilisation ont été mis en place avec le site LALILO : apprentissage de la lecture (et un peu de mathématiques).

En septembre 2020 : remaniement des groupes scolaires avec l'arrivée d'une nouvelle enseignante.

Tous les jeunes de l'IME sont désormais reçus pour un temps scolaire. Chaque jeune intègre la scolarité sur un rythme et des groupes qui soutiennent son projet scolaire.

- Un groupe de jeunes bénéficie d'apprentissages de niveaux cycle 1 : ils sont reçus en classe 3 à 5 fois par semaine.

Diverses activités qui précèdent la rencontre avec la numération, la lecture, l'écriture et la découverte du monde sont menées : la phonologie, le geste graphique, la motricité fine, la reconnaissance des lettres, le raisonnement logique, etc.

- Six jeunes ont dépassé ce niveau d'apprentissage mais de manière hétérogène et doivent encore être aidés dans certains domaines - principalement la lecture. Ils sont reçus par groupe de deux ou trois et/ou de manière individuelle, deux à cinq fois par semaine. Les temps individuels s'avèrent parfois nécessaires selon la problématique que rencontre l'élève à un instant T. Néanmoins le projet autour de ces élèves doit s'orienter à court ou à moyen terme vers une intégration à un ou plusieurs groupes d'apprentissages. C'est en effet lors des interactions entre pairs que peut naître le conflit socio-cognitif essentiel à la progression de chacun d'entre eux

- Un groupe de jeunes, qui a déjà acquis en grande partie les apprentissages fondamentaux est reçu deux fois par semaine pour des apprentissages pluridisciplinaires. Ce groupe permet aux jeunes de perfectionner la lecture, l'écriture, la numération, mais aussi d'élargir les apprentissages sur des points tels que la compréhension, l'accès à l'implicite, les mesures de masses, de grandeurs, la production d'écrit, etc. Ces points d'apprentissage sont travaillés principalement à travers les sciences, l'histoire et le français. Ils sont « mis en contexte » ; ainsi une leçon de grammaire ou de numération n'est pas décrochée du sens, elle sert à quelque chose : une soustraction peut servir à mesurer l'espace de temps d'une période historique à une autre, le travail de la lecture sert à rechercher une information dans un texte, l'apprentissage du pluriel des noms sert à rédiger une fiche informative au sujet de tel ou tel animal, etc.
- Les jeunes de 18 à 20 ans sont regroupés en classe une fois par semaine durant 45 minutes. Le but est de pouvoir maintenir des acquis parfois fragiles en lecture et en écriture et de développer l'esprit critique au travers des notions de culture générale indispensables à tout jeune adulte intégrant la société (sciences, histoire, géographie, éducation morale et civique,...). Ce groupe scolaire vient aussi soutenir les projets professionnalisants des jeunes, il peut servir à l'aide à la rédaction des lettres de motivation par exemple.

Les partenariats avec la crèche « Sur un air de polka » et le « CENTQUATRE » ont été maintenus mais n'ont pu déboucher sur aucune activité concrète du fait des restrictions sanitaires.

Un nouveau partenariat avec une maison de retraite a été lancé, sous la forme de cartes de vœux rédigées par certains jeunes de l'IME et envoyées à l'intention des résidents.

Deux Certificats de Formation Générale ont pu être travaillés malgré le confinement. Et le diplôme a pu être obtenu pour les deux jeunes.

☉ Partenariats

- **La Passerelle handicap de l'École hôtelière Médéric** : 4 jeunes en ont bénéficié.
- **Crèche Sur un air de Polka** : avant le confinement lecture des adolescents de l'IME aux enfants de la crèche et partage du soin des tours d'arbres autour des structures dans le cadre du permis de végétaliser.
- **Sport adapté** : intervention d'une éducatrice sportive du comité départemental du sport adapté. L'activité a pu se maintenir grâce au maintien de l'ouverture des gymnases municipaux.
- **Le 104** : les contacts sont maintenus pour une participation lors de la reprise du fonctionnement.
- **La Ferme du Rail et le restaurant le Passage à niveau** (Cf. temps forts).
- **CMP ou CMPP** : le développement du travail avec les CMP/ CMPP permet d'articuler les prises en charge et soutenir les adolescents dans leurs problématiques. L'IME accompagne les adolescents dans leur évolution au quotidien (soin psychique, éducatif, scolaire), et travaille leurs projets d'orientation. Les CMP accompagnent les jeunes dans le suivi psychiatrique au long cours (ex : traitement en cas de décompensation), les démarches auprès de la MDPH (demandes AEEH, AAH, la protection juridique...).
- **Séjour de répit** : au vu des difficultés rencontrées au domicile d'un jeune durant le confinement, un travail conjoint avec la famille, la MDPH, l'ARS et l'IME s'est engagé pour trouver un séjour de répit. Une période de 15 jours a pu se mettre en place à l'Hébergement Expérimental Hannah Arendt de la mutuelle LA MAYOTTE à Montlignon. L'IME cherche à construire des partenariats pour des séjours de rupture, importants pour la construction vers l'autonomie des jeunes.
- **Aide sociale à l'enfance** : 4 jeunes de l'institution sont suivis par l'ASE, en AED, en AEMO ou sur un placement. Ces partenariats impliquent une coordination et une implication de chacun pour le suivi des prises en charge, chacun dans son champ d'intervention afin d'accompagner le jeune dans son évolution et la cohérence de son orientation.

☉ Rencontre avec des élus de la mairie du 19^e

En décembre 2020, la direction générale de l'association et la direction IME ont rencontré sur l'établissement deux élus de la mairie du 19^e : Séverine Guy, adjointe au maire, chargée des solidarités, de la santé et de la réduction des risques et Marie Chaudonneret, chargée de mission de la culture, du patrimoine, du tourisme et de la Santé.

Cette rencontre a permis de présenter l'établissement, son fonctionnement, ses projets, ses ouvertures sur la cité et aussi ses difficultés liées à la répétition des dégâts des eaux. Les échanges ont ouvert sur des propositions de partenariats avec d'autres associations et l'engagement de la mairie à nous soutenir auprès de notre bailleur pour trouver des réponses adaptées à la sécurisation du lieu dans le contexte de la répétition des dégâts des eaux. Une invitation au Conseil de la Vie Sociale a été faite.

☉ Conseil de la vie sociale

Impacté par la crise sanitaire, il n'a pu se réunir qu'une fois en 2020. Sur les autres temps, toutes les familles ont été informées et accompagnées sur la période des confinements, par mail, téléphone et visio. Le CVS virtuel n'a pas obtenu de succès dans son rendez-vous proposé en mai.

Un CVS a toutefois pu se réunir le 16 décembre avec tous les membres et donner lieu à une réflexion sur les temps interstitiels afin de faire intervenir des personnes de l'extérieur pour animer des ateliers en complément des actions éducatives. Ces temps de pause, avec des actions éducatives moins structurées laissent en effet certains jeunes dans un vide, une angoisse, ou une excitation moins contenue. Une animation de loisir pourrait leur permettre d'utiliser leur temps de pause plus sereinement.

☉ Formations Collectives

La formation collective en *intra* répondant aux questionnements professionnels sur le corps : « *L'adolescent et son corps* » n'a pas pu avoir lieu en 2020 et sera reportée en 2021.

« **Droits des patients** » : cette formation collective proposée à plusieurs professionnels de l'association a pu être suivie par la chargée d'orientation et d'insertion et l'infirmière de l'IME.

☉ Formations individuelles

Le report ou l'annulation de formations des professionnels ont été marqués par le contexte sanitaire.

Une éducatrice spécialisée a commencé une formation universitaire en Art thérapie qui a été annulée au bout de quelques semaines du fait du deuxième confinement.

Une éducatrice spécialisée a pris le poste de chargée d'orientation et a pu poursuivre la formation de chargée d'insertion essentiellement en visioconférence.

☉ Mouvements du personnel en 2020

Départs	Motifs	Arrivées
Éducateur spécialisé	Démission (janvier)	-
Éducatrice scolaire	Rupture conventionnelle (février)	-
Éducateur technique	Ré-affectation sur d'autres missions associatives (juillet)	-
Enseignant	Mutation (juillet)	-
Secrétaire	Fin CDD (décembre)	-
Éducateur spécialisé	-	CDD puis CDI en février
Éducateur spécialisé	-	Septembre
Enseignante	-	Septembre

L'IME a procédé au recrutement d'un professionnel en renfort nettoyage : 2h journalières pour la sécurisation des lieux par un bio nettoyage quotidien renforcé.

Le départ de notre assistante sociale à mi-temps fin 2019 et la difficulté de recrutement nous ont conduits à la transformation du poste. Afin de développer le processus d'orientation des adolescents, nous avons transformé ce mi-temps en temps complet par un poste de chargée d'orientation. Une éducatrice spécialisée de l'équipe a pris ce poste et a entamé une formation de chargée d'insertion.

☉ **Accueil de stagiaires**

Deux stagiaires en formation de deuxième année d'éducateur spécialisé ont terminé leur stage démarré en 2019 et deux autres sont arrivés en septembre et octobre pour leur stage long. Tous ont bénéficié de la gratification.

☉ **Dégât des eaux**

Cinq dégâts des eaux avec inondations, réactivation de fuites et aggravation des dommages sont venus impacter l'établissement (janvier, mai, juillet, août, septembre et octobre) sur différentes salles de prises en charge, les couloirs de circulation et la salle du personnel et un bureau. L'IME pour sécuriser le lieu a dû fermer 3 jours à la reprise des vacances d'été. Ces dégradations des plafonds et des murs ont majoré l'inquiétude de tous déjà bien présente avec le contexte sanitaire. La mairie et notre assureur MAIF nous ont soutenus dans les démarches auprès de notre bailleur pour stopper ces fuites encore récurrentes et présentes.

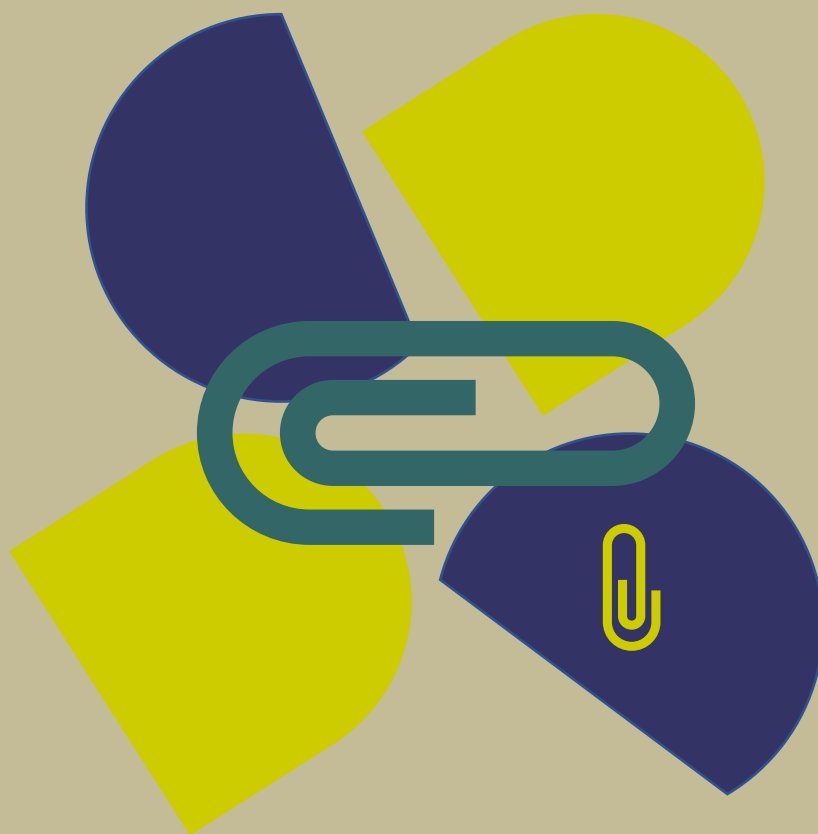
Projets 2021

Nous avons réussi à maintenir un fonctionnement de qualité dans cette période éprouvante et nous n'avons pas perdu notre créativité même si elle reste pour le moment bridée dans ses moyens de réalisations concrètes.

Ainsi, nous poursuivrons dès que possible les voyages et les nombreuses sorties à l'extérieur de notre établissement. Nous avons le projet de continuer également à faire entrer des partenaires extérieurs pour diversifier notre travail auprès des jeunes au travers de l'art thérapie mais aussi des apports techniques actuellement en restauration mais d'autres domaines sont en réflexion.

Par ailleurs, nous devons remettre à jour nos outils pour qu'ils puissent rendre compte du travail de soin institutionnel. Afin de nous aider dans ce travail d'organisation, la direction générale de l'association a transformé le poste de secrétaire en assistante de direction.

Nous sommes en cours de rédaction de notre projet d'établissement que nous avons élaboré avec l'équipe au cours de ces deux années de fonctionnement depuis l'arrivée de la nouvelle direction et nous engageons le passage vers le dossier patient informatisé. Nous procéderons dans le même temps à la 3^e évaluation interne de l'établissement.



COPES



**26, boulevard Brune
75014 Paris**

01 40 44 12 27

**Directrice :
Christine Ascoli-Bouin**

**Directrice adjointe :
Emmanuelle Suchaud**

**Courriel :
formation@copes.fr**



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 psychosociaux 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.

Éditorial

Ce rapport d'activité de l'année 2020 fait référence évidemment à tous les chapitres de l'impact de la crise sanitaire : fermeture du Copes non anticipée, création d'outils pour le télétravail et le maintien de l'activité, réalisation de certaines actions ou parties - en Zoom, urgence permanente des tâches ...

Première conséquence objectivable : le Copes perd une partie de son chiffre d'affaires. Mais dans le même temps, il est assez fier d'avoir tenu bon : face à la crise économique mais surtout face aux risques de repli engendrés par la peur et l'inconnu de cette situation exceptionnelle. Que ce soit en mai ou en novembre, le Copes a tenu bon en maintenant ou reportant ses formations quand cela était possible, en assurant les conditions de déplacement et de formations optimales à ses formateurs, en organisant des conditions d'accueil aménagées à ses stagiaires. Pas de report systématique des formations, ni de sessions Zoom obligatoires... Le Copes s'est adapté aux demandes, aux besoins et aux limites de chaque interlocuteur.

Ceci vient, de nouveau, souligner la grande préoccupation du Copes de proposer du « sur-mesure ». Chaque formation a été pensée et s'est déroulée en fonction du principe de réalité sans jamais omettre de laisser leur place à la pensée, aux échanges au sein des groupes, aux possibilités de rencontres professionnelles... Le Copes a résisté au tout contrôle et a ainsi permis, encore et toujours, que la formation soit aux services des professionnels, a résisté à la tentation de livrer des modèles de « prêts à penser » qui auraient entretenu l'illusion d'une maîtrise absolue de la situation. Et de ceci, nous en sommes très fiers.

Malgré cela, il faut continuer, sans baisser la garde. 2020 n'a pas connu d'accalmie sur le plan sanitaire. Les exigences sont bien réelles et ne faiblissent pas. L'année suivante doit déjà se penser...

Alors ce rapport annuel est tout aussi source de fierté que d'inquiétude : continuons, tenons bons, résistons et restons créatifs !

Temps forts 2020

☉ Comme pour tous, professionnels ou institutions, l'année 2020 a été marquée par deux événements majeurs, le second événement étant toujours en cours en fin d'année.

- Les grèves de décembre 2019 et leurs conséquences qui se sont répercutées sur le travail de l'équipe les premiers mois de 2020 - reports et suivis des formations de fin d'année 2019 - reports qui ont demandé un surplus de travail conséquent.
- La crise sanitaire avec un premier confinement en mars (pour plus d'un mois et demi, puis un deuxième en novembre pour 2 mois suivi par un couvre-feu contraignant a ébranlé considérablement le Copes de deux manières : d'abord l'arrêt total de l'activité non anticipée puis, après organisation du télétravail, réaménagement de l'activité (report, suivi des formations, accueil des formations, mise en place des outils de télétravail, passage en distanciel des formations, gestion des dossiers courants (brochure, qualité, développement des outils internes...) produisant là, de nouveau, une surcharge de travail permanente et s'additionnant à celle repérée les années précédentes.

Concrètement, la surcharge de travail provient du fait que chaque déplacement de formations reproduit à l'identique la charge de travail menée une première fois. Ainsi en 2020, la charge de travail a été triplée, chaque report demandant de défaire l'existant (conventions, logistique...) pour refaire une nouvelle proposition en contactant l'ensemble des formateurs, des inscrits et des institutions (nouvelles conventions, attestations, logistiques, etc.).

De plus de nouveaux outils ont été créés pour gérer la formation à distance : émargement en ligne, visioconférences...), outils qui demandent une grande organisation dans l'équipe et un suivi rigoureux (mise à jour du logiciel, envoi des liens aux formateurs, aux stagiaires, récupération des données, transmissions...).

Pour autant, une grande partie de l'activité a été maintenue en prenant en compte les besoins et les possibilités de tous les acteurs (institutions, professionnels et formateurs), démarche chronophage mais essentielle, et pour la première fois le Copes a proposé quelques actions en « distanciel ». Cette expérience non négligeable est à noter, même si le Copes ne considèrera pas que ce format soit adopté systématiquement, bien au contraire.

Enfin, deux conférences étaient annoncées en 2020. Après avoir été reportée une première fois puis annulée, une première n'a toujours pas été mise en place. L'autre aura finalement lieu tout début janvier 2021 après avoir été reportée une première fois de juin à septembre. Elle aura été accessible via Zoom et aura tenu ses promesses en termes de qualité scientifique.

☉ En ce qui concerne l'équipe

Celle-ci a été stable pendant deux ans mais va connaître trois départs en fin d'année 2020 et début 2021. Pour rappel, l'équipe est constituée de 8 personnes en contrat à durée indéterminée et d'une personne en contrat à durée déterminée :

- Un binôme d'assistantes de formation (2 ETP), un binôme de chargés de mission psychologues (1 ETP), un binôme de chargées de mission administrative et qualité (1 ETP), un binôme de direction (1,6 ETP) et le webmaster, responsable du logiciel de formation et graphiste (0,3 ETP).
- **La remplaçante de la chargée de mission administrative** (congé maladie puis de maternité de 8 mois au total) est arrivée en octobre 2019, et a terminé ses missions en juillet 2020. La chargée de mission administrative titulaire du poste est revenue en mars 2020. Un binôme s'est alors constitué entre mars et juillet. Les projets étaient nombreux : préparer la certification Qualiopi (première échéance 2021), mises à jour des recommandations Data Dock, puis soutien à la réorganisation du travail en équipe lié à la crise sanitaire.

Les effets du premier confinement sur les tâches qui incombait au Copes en parallèle du maintien des formations, en particulier la perspective de la certification Qualiopi, ont entraîné un besoin de renforcement des activités autour des exigences qualité mais aussi sur l'ensemble des procédures internes et externes au Copes. La personne remplaçante a été réembauchée en septembre 2020 pour une durée déterminée de 12 mois.

Concernant les chargés de missions psychologues : le départ d'un d'entre eux a eu lieu en décembre (déménagement) après 6 années à ce poste ; le départ du second chargé de mission a eu lieu en janvier 2021 (changement de poste). Les chargés de mission psychologues sont les « piliers » des formations, c'est-à-dire de l'activité *stricto sensu* du Copes, de son cœur de métier. Ils sont les référents de l'élaboration et de la construction des formations avec les formateurs et les institutions.

Ces départs ont bien sûr impacté le Copes, probablement pour une période non négligeable. Si le premier recrutement s'est fait dans la foulée du départ de la chargée de mission, le second poste a été vacant pendant un mois.

Enfin, la directrice du Copes a quitté ses fonctions à la fin de l'année. Ce départ, annoncé 6 mois auparavant, s'inscrit dans le projet de développement de l'Institut contemporain de l'enfance (ICE), qu'elle va mener dès début 2021. Mais l'année si particulière qui venait de se dérouler, le contexte en souffrance du monde de la formation, les réaménagements, le plus souvent dans l'urgence, les départs de certains membres de l'équipe, les échéances qualité... n'ont pas permis à l'équipe d'accompagner ce départ avec autant d'anticipation qu'il aurait fallu.

☉ 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 travaillées en 2020 :

- Une journée sur la thématique des carences familiales en association avec l'Afirem (association française d'information et de recherche sur l'enfance maltraitée), dans la poursuite de la journée fort réussie en 2019 (*Où sont les parents ?*). Le contexte sanitaire a exigé un report de sa programmation à l'automne puis l'a interrompue. La situation étant trop incertaine encore à ce jour.
- Une journée sur les travaux de et en présence de Didier Houzel. Cette journée, après avoir été programmée en octobre, a été proposée le 15 janvier 2021, totalement en visio-conférence. Le choix de la visioconférence, de maintenir le projet, était important à plusieurs niveaux : continuer à réaliser les projets, à penser dans un contexte difficile, proposer aux professionnels des espaces qui nourrissent leurs pratiques... pour les enjeux majeurs. Une centaine d'inscription en ligne a rendu à cette journée tout son intérêt auxquelles se sont ajoutées quelques dizaines d'inscriptions pour le replay disponible après le jour du direct.

☉ L'outil de gestion interne : Armilia

Au vu de la difficile année qui a eu, on l'a vu, de fortes répercussions sur l'organisation du travail au Copes, le chantier en cours sur le logiciel Armilia n'a pas avancé. La migration, le rangement des contacts (doublons, catégorisation) ainsi que le développement de nombreuses prestations n'ont pas été menés. L'aspect chronophage de ces tâches ont empêché leur réalisation, les urgences ayant mobilisé toute l'équipe y compris le webmaster (fabrication de la brochure en télétravail par exemple) laissant de nouveau au Copes un sentiment d'inachevé.

© La démarche Qualité : OPQF, Datadock, RGPD et Qualiopi

Le Copes n'a de cesse 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) depuis 2017, ce qui a toujours généré un travail conséquent de suivi et de transformation de ses outils et de ses procédures.

En plus des améliorations menées dans la lignée de l'audit mené à l'été 2019 par l'OPCA Unifaf, le Copes avait pour objectif pour la fin d'année 2020 **la certification Qualiopi** (obligatoire au 1^{er} janvier 2021, obligation reportée au 1^{er} janvier 2022 du fait de la crise sanitaire). 10 critères sur 32 exigés seront audités pour cette certification puisque le Copes est déjà organisme certifié. Ces critères s'attachent tant à l'évaluation de l'atteinte des objectifs des formations qu'à la formation des formateurs, à la mise en place d'une veille pédagogique et technique qu'à l'accueil des personnes porteuses de handicap.

La mise en place des exigences de ce nouveau référentiel s'avère un chantier bien plus imposant qu'il n'y paraît : inutile de préciser le temps démultiplié pour adapter ces nouvelles exigences à la spécificité du Copes tout en veillant à être attentif à ce qu'elles ne contrarient pas l'ADN du Copes, à savoir : proposer des espaces de pensée partagés, fertiles, questionnant les pratiques et les identités professionnelles avec des formateurs engagés dans cette démarche, et pas seulement rendus à être de bons « exécutants » des exigences qualité.

Il faut revoir le fonctionnement du Copes en regard de chaque critère, imaginer de nouvelles actions, de nouveaux outils, les revoir et les réadapter souvent lorsqu'ils sont mis en place pour plus de fluidité. Cela demande une implication de toute l'équipe tant dans la réflexion que dans la mise en place, chacun étant concerné par un critère ou un autre. Cela complexifie les procédures, entraîne un surcroît de travail sur la durée. Il ne suffit pas de créer des procédures et des outils, il faut aussi les faire vivre dans le temps. Le Copes doit par exemple, dorénavant et régulièrement, des temps de formation à ses formateurs mais aussi « vérifier » leur légitimité à intervenir sur des thématiques précises, ou les avertir régulièrement de leurs obligations administratives. En ce qui concerne l'évaluation, le Copes doit désormais vérifier les « compétences » de ses stagiaires en amont, en aval, à « chaud » puis « à froid » et exploiter toutes ces données.

Evidemment, le contexte découlant de la crise sanitaire n'a pas permis de fluidifier toutes ces démarches qui sont venues s'ajouter à une activité déjà en prise avec les réaménagements quasi quotidiens. Il faut noter que l'obligation de certification Qualiopi ayant été repoussée au 1^{er} janvier 2022, le Copes qui s'était fixé fin 2020, a fait le vœu d'être certifié début 2021.

Le travail sur la réglementation générale de la protection des données (RGPD) n'a pas pu suivre son cours en cette année 2020 si particulière, et fait partie des chantiers importants que le Copes a à reprendre l'année prochaine.

Enfin, l'évolution de la réforme de la formation professionnelle (« la liberté de choisir son avenir professionnel ») est aussi une question que le Copes se pose avec beaucoup de sérieux : financements, droits des salariés, des indépendants... sont des éléments à prendre en considération au plus vite afin d'être toujours au plus près non seulement des besoins mais aussi des possibilités des professionnels en termes de formation continue (et à terme, en termes de formations certifiantes...).

Enfin, les quelques demandes d'inscriptions pour des programmes DPC (développement professionnel continu pour les médicaux et paramédicaux) au Copes n'ont pu aboutir cette année : le dépôt des programmes étant de plus en plus complexe et quasi systématiquement refusé par l'Agence nationale du DPC. Le Copes n'a pas les moyens humains de satisfaire les conditions de réalisation de programmes DPC, ni la volonté de perdre l'intérêt clinique de ses formations pour des contenus dirigés et pragmatiques.

Pour conclure, 2020 est encore une année qui a fortement mobilisé les membres de l'équipe sur le maintien, le suivi et le développement de la qualité indispensable à la continuité du Copes dans le paysage de la formation professionnelle.

Bilan de l'activité

☉ Activité et évolution des formations en *inter*

Il va sans dire que cette partie est particulièrement difficile à analyser sortie du contexte de pandémie dans lequel elle s'est déroulée. Malgré l'énorme énergie mise dans le maintien sous différentes formes des formations et dans des conditions spécifiques (normes sanitaires, recommandations officielles des réunions présentielles ou des déplacements), les chiffres ne pourront refléter l'activité réelle du Copes mais plutôt celle qui a été permise grâce à l'énorme investissement de l'équipe et des formateurs.

L'activité *inter* du Copes en 2020 a été réalisée pour moitié. Impossible de connaître ce qu'aurait été l'activité du secteur *inter* sans la crise épidémique. Quelle part des formations a été annulée par impossibilité d'être reportées ? Cela concerne essentiellement les formations de mars et d'avril. Pour celles qui ont eu lieu, la jauge des stagiaires a généralement été revue à la baisse : des professionnels n'ont pas pu se déplacer d'une région à une autre, ou ont simplement annulé leur participation à la demande de leur employeur.

En 2020, **59 formations *inter* sont proposées** par le Copes dans la brochure (contre 63 en 2019 et 50 en 2018). Le débat est interminable entre moins de formations pour un remplissage plus conséquent ou plus de formations pour élargir l'offre et attirer plus d'inscriptions. 13 sont proposées dans le cadre d'un partenariat avec une autre association.

Le taux d'annulation n'est pas significatif (47,5 %) : **52,5 % des formations sont réalisées** pour un **nombre moyen de stagiaires par action de 7,5 (contexte de risque de contamination/distanciation physique)**.

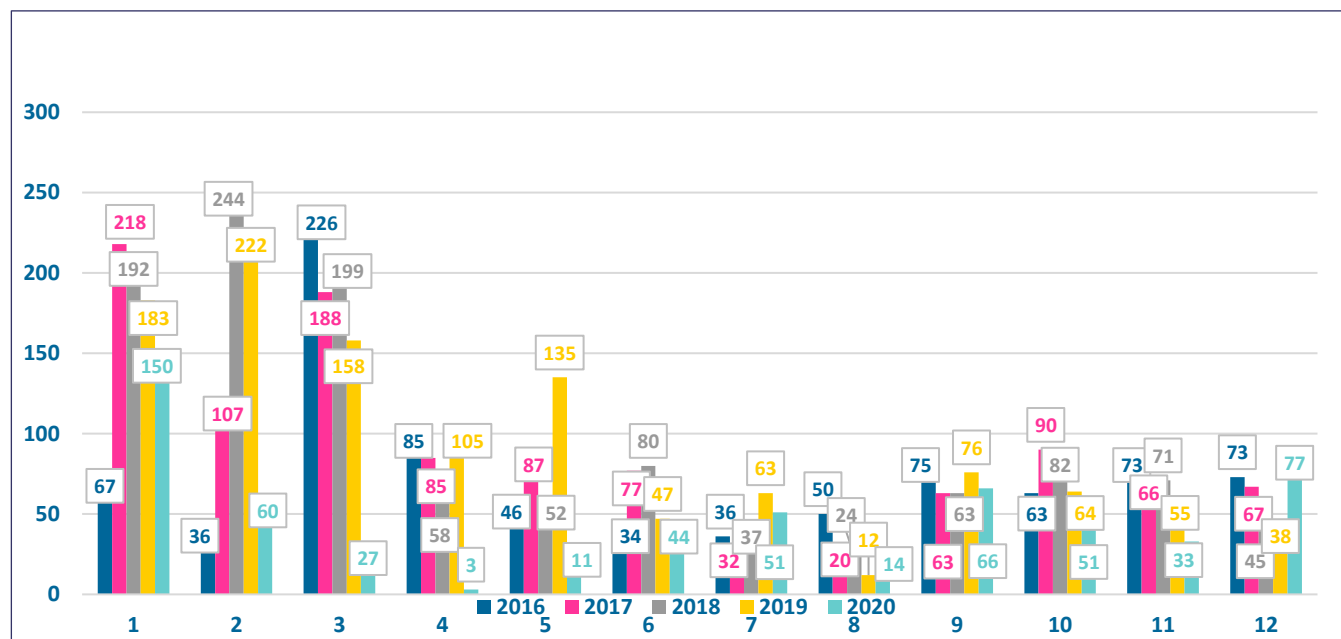
Le chiffre d'affaires, pour 31 formations réalisées **est de 215 956 €**, un peu plus de la moitié du chiffre d'affaires réalisé l'année précédente pour 47 formations. Le chiffre d'affaires moyen est de 6 966 € par action pour 8 885 € par action en 2019.

Le nombre de formations en partenariat *inter* (dans les locaux du Copes) est de 13. Le suivi des inscriptions et des facturations à ces formations en partenariat a été géré par le Copes pour 11 d'entre elles. Concernant les 2 autres, c'est le partenaire qui a effectué les suivis administratifs. Dans ces cas, le nombre de stagiaires et le nombre de jours ne sont pas disponibles. Le chiffre d'affaires (19 503 €) ne peut être mis en perspective de celui de 2019 car il est affiné : il correspond à la part du chiffre d'affaires revenant au Copes dans le cadre contractuel entre les deux partenaires.

Année	Nombre et pourcentages de formation prévues/réalisées		Nombre de jours de formation	Nombre de stagiaires	Produits de l'activité <i>inter</i> en euros
2015 Partenariat inclus	69/81	85,18 %	273	1 357	672 949,00
2016 Stages et cycles	60/83	72,28 %	222	527	450 326,00
Conférences	6	-	-	136	3 460,00
Total 2016	-	-	-	-	453 786,00
2017 Stages et cycles	63/70	90,00 %	223	550	533 409,00
Conférences	5/5	100,00 %	5	326	6 102,00
Partenariats	5/10	50,00 %	-	10	6 630,00
Total 2017	-	-	-	-	546 141,00
2018 Formations	41/50	82,00 %	237	443	421 557,75
Conférences	6/6	100,00 %	6	305	4 870,00
Partenariats	11/20	55,00 %	29	246	27 235,00
Total 2018	69	73,91 %	272	994	453 663,00
2019 Formations	47/63	74,60 %	251	474	417 637,00
Conférences	5/6	83,30 %	5	170	2 680,00
Partenariats	11/20	55,00%	-	-	41 060,00
Total 2019	89	70,90 %	-	-	461 377,00
2020 Formations	31/59	52,54 %	129	235	215 956,00
Partenariats	9/13	69,23 %	33	69	19 503,00
Total 2020	72	55,55 %	-	-	235 459,00

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
 Nombre de formations programmées en 2020 : 59
 + 13 partenariats

© Statistiques concernant les inscriptions, par mois, depuis 2016



Ce graphique prend en compte toutes les inscriptions (colloques compris) sur l'année 2020. La période du premier confinement montre clairement l'impact sur le nombre d'inscriptions (mars, avril, mai 2020). L'attention se porte sur les trois premiers mois de l'année, période où les confirmations des inscriptions de la fin d'année précédentes se concrétisent auprès de l'organisme de formation.

© 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.

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

Andési, pour une formation *intra* qui n'a pas pu avoir lieu (refus de l'institution).

Au fil de l'enfance, dans le cadre de groupes (4) sur l'observation selon la méthode d'Esther Bick.

L'Afirem, dans le cadre d'un colloque qui n'a pas pu avoir lieu (cf. Temps forts).

Babel formation, dans le cadre de formations mêlant les aspects transculturels à la clinique. 4 formations sur 5 ont été réalisées.

L'approche théorique et clinique sensorimotrice de Bullinger *via* les deux associations **ABSM** et **IFAB** (2 formations, une annulée).

La Cippa, dans le cadre de formations sur l'autisme abordé *via* des questions précises (émergence du langage, les adolescents, une grille de travail...), 2 formations sur 5 ont été réalisées, la plupart étant programmées au printemps.

Le bénéfice est de 19 503 € pour le Copes selon les règles de répartition établies contractuellement et singulièrement avec chaque partenaire.

© L'activité *intra*

Année	Nombre et pourcentages de formations réalisées/prévues		Nombre de jours de formation	Produits de l'activité <i>intra</i> en euros
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	100,00 %	8	10 400
2019	148/297	49,80 %	385	521 805
2020	109/249	43,77 %	221	389 493

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

Nombre de dossiers ouverts en en 2020 : 249

On note une baisse cette année du nombre d'ouverture de dossiers (- 48 dossiers) : palier maximum atteint ? Chaque année, les demandes dépassaient le quota de l'année précédente. Aucune restriction de réponses n'était décidée au Copes : l'équipe était exsangue. Pour autant, cette baisse des demandes correspond aussi à l'arrêt quasi total de demandes entre la mi-mars et la mi-mai (confinement). Le taux de réalisation quant à lui ne subit pas la même baisse. Il est de 43,77 % (49,88 % l'année précédente) alors qu'il y a eu de très nombreux reports et annulations dans l'année dus à la gestion de la crise du Covid, ce résultat est donc plutôt satisfaisant.

Nous rappelons 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 389 493 € subit une perte de 25,36 % qui correspond à la baisse de nombre de projets *intra* réalisés (- 26,36 %). Il est donc essentiellement dû au fait que moins de formations *intra* ont eu lieu dans l'année du fait de la situation sanitaire exceptionnelle.

Le nombre de jours par formation continue de baisser : il est de 2 jours (pour 2,6 jours en 2019 et 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 ce qui vient, depuis des années, modifier la représentation collective de la formation professionnelle continue en entretenant le fantasme qu'à ce niveau, comme pour beaucoup d'autres questions, les choses peuvent se faire « plus vite » dans un souci d'efficacité. Cette tendance s'appuie sur les réalités budgétaires (les budgets formation s'amenuisent) et sur les réalités dans les pratiques (le manque de personnel, la surcharge de l'activité dans les institutions ne permettent plus d'absences trop longues des professionnels) que le Copes doit accueillir. Toutefois, nous déplorons cet état de fait, considéré maintenant comme « normal ». Des projets jadis proposés sur 4 ou 6 jours sont réalisés depuis quelques années en 2 jours, parfois une seule journée !

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-médicosocial des **contenus théorico-cliniques et des espaces de pensées de qualité adaptés à leurs besoins**.

© Évolution du chiffre d'affaires global

	2016 en euros	2017 en euros	2018 en euros	2019 en euros	2020 en euros	Progression en %
Conférences	3 460	6 102	4 870	2 680	-	-
Stages	314 198	405 797	421 558	417 637	215 956	- 48,30
Cycles	128 198	127 612	-	-	-	-
Partenariats	7930	6 630	27 235	41 060	19 503	-
Total inter	453 786	546 141	453 663	461 377	235 459	-48,97
Formations <i>intra</i> Partenariats	520 413	471 595 1136	539 807 10 400	521 805	389 493	-25,36
Total intra	520 413	472 731	550 207	521 805	389 493	-25,36
Total	974 199	1 018 872	1 003 870	983 202	624 952	-36,44

Au vu de la situation sanitaire et sociale exceptionnelle de cette année 2020, il est important de mesurer que la perte d'activité a été plus importante en *inter* qui a été fortement impacté par le refus ou l'impossibilité des professionnels à se déplacer et par la diminution des jauges exigée par les gestes barrières et ce, pendant toute l'année (rappel : deuxième confinement en novembre et décembre). En revanche, l'*intra* a mieux résisté : certaines institutions ont pu maintenir, en aménageant considérablement les conditions d'accueil, les formations *in situ* mais il faut souligner aussi l'engagement et la persévérance de certains formateurs qui se sont déplacés malgré la crise sanitaire dans des conditions strictes (masques portés en permanence, utilisation des transports en commun, trains, avions..., couvre-feu, etc.) pour offrir aux professionnels cet espace de formation tant attendu.

Le chiffre d'affaires total du Copes subit une baisse de 36 %.

☉ Évolution des outils et des procédures

La crise sanitaire à laquelle nous avons été confrontés nous a permis de valider les choix techniques adoptés pour la réalisation d'Armilia il y a de cela maintenant 8 ans. Sa disponibilité à travers un simple navigateur a permis à l'ensemble du personnel du Copes de continuer à travailler sans changer ses habitudes, ni à avoir à se rendre dans ses locaux. Des outils de contrôle des ventes ont été développés pour améliorer la productivité de la comptabilité. L'intégration d'un développeur dans notre équipe nous a également permis d'ajouter rapidement des outils de collaboration à distance, pour pouvoir travailler sur le calendrier des formations de 2021, sans surcharge de travail ou changement d'habitude.

À l'horizon 2021 et 2022, nous avons pour objectif de mettre en place des outils afin de faciliter encore le travail du secrétariat, notamment face aux nouvelles exigences liées à la Qualité. Pour ce faire, un extranet va être développé, ce qui permettra de fluidifier les échanges entre le Copes et les stagiaires, mais aussi entre les stagiaires et les formateurs. Des outils d'analyse de données seront également installés pour améliorer en temps réel la visibilité des activités du Copes. Enfin, la migration des données sera finalisée.

Concernant les suivis des agréments qualité, le travail de préparation a débuté pour la certification Qualiopi, malgré le confinement. Dans le même temps, le suivi du PAQ a été poursuivi (OPQF) ainsi que les améliorations suite à l'audit d'Unifaf sur le Datadock (2019) qui avaient pour échéance mi-2020. Le retour de la seconde personne dédiée à la qualité en septembre a permis de soutenir ce travail. (cf. Qualiopi dans les *Temps forts de l'année 2020*).

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). Habituellement 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. Cette année sa fabrication a été interrompue mi-mars. Courant avril, l'équipe s'est équipée de nouveau outils (en particulier sur Armilia) et avec l'aide du gestionnaire de l'outil, il a été possible de continuer à travailler, à distance, avec les formateurs et de planifier leurs actions 2021. Les mois de mai et juin ont été particulièrement intensifs mais grâce à l'implication de toute l'équipe, la brochure 2021 est sortie fin juin comme prévu.

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, la chargée du blog (prestataire) 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.

Le blog du Copes reste un lieu de ressources et de diffusions (d'informations riches et variées sélectionnées par le Copes). Il a été le support de certaines diffusions concernant l'actualité, s'appuyant sur **la création d'un « espace Agora »**, espace proposant dans un premier temps aux professionnels de partager leurs réflexions personnelles sur l'expérience d'accompagnement et de soins pendant le premier confinement puis ensuite sur leurs pratiques actuelles, liées ou non à la pratique en période de crise.

Les réunions dites de « stratégie » n'ont pas repris en 2020 (arrêtées en 2018).

Projets 2021

Fin 2019, les objectifs pour l'année 2020 étaient de mettre les « bouchées doubles » dans les chantiers pour lesquels des retards étaient pointés ou pour lesquels une attention conséquente était nécessaire afin de permettre au Copes de répondre aux exigences du monde de la formation : consolidation qualité du fait de l'obligation de la nouvelle certification Qualiopi, accélération du développement du logiciel interne Armilia, ouverture vers de nouveaux partenariats, consolidation de la démarche RGPD...

Inutile de dire que l'épidémie du Covid-19, la fermeture du Copes pendant presque deux mois, le deuxième confinement, les mesures sanitaires... ont impacté tous ces projets puisqu'il a fallu avant tout déployer de nouveaux outils et beaucoup d'énergie pour permettre de maintenir l'activité *stricto sensu*. **De ce fait, 2021 doit être l'année qui reprend ces projets** avec, en même temps, une réflexion sur le Copes d'« après » : changement de direction, de l'équipe des chargées de mission, modifications d'un grand nombre de processus de travail, création de nouveaux espaces de ressources ou de partenariat, diffusion à élargir...

☉ Concernant l'organisation du Copes :

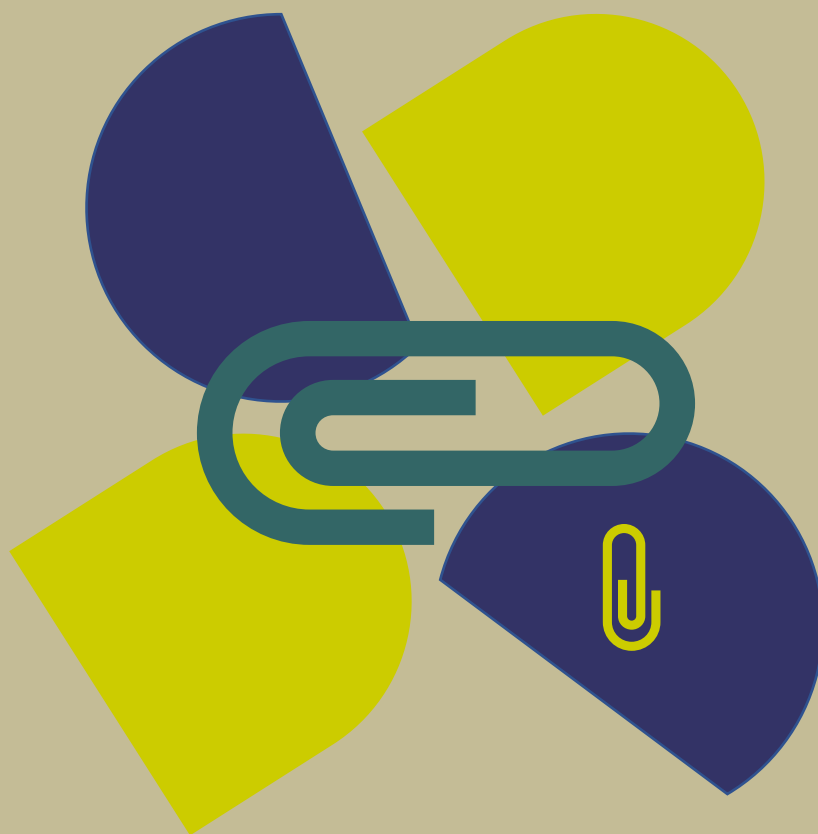
- Au vu de la charge de travail sans cesse évoquée depuis des années, de la période particulièrement difficile, des nombreux changements dans l'équipe ; une supervision pour l'équipe a été demandée et débutera en 2021. Elle aura pour fonction de proposer un lieu où reprendre en équipe à la fois la répartition des tâches et leur organisation mais aussi le contexte émotionnel et de le partager dans un lieu dédié.
- La certification Qualiopi devient la pierre angulaire du logiciel Armilia : l'accueil des formateurs, la gestion de leurs données (CVthèque, mises à jour, etc.), la gestion administrative de nombreux documents, l'évaluation... et de nombreuses autres actions, exigent que la base de données devienne la plateforme centrale. La simplification des démarches, la réunion des données ainsi que leur exploitation doit être centralisée par Armilia. Dans l'état actuel, en 2020, ces actions ne sont pas automatisées et sont extrêmement chronophages pour de nombreuses personnes dans l'équipe.

☉ Concernant l'impérieuse volonté du Copes de continuer à se tourner vers l'extérieur

2020 a toutefois connu le développement d'un partenariat : Babel formation et le Copes ont pensé ensemble un « département transculturel » qui regroupera au premier janvier 2021 toutes les formations cliniques autour de la question transculturelle. Ce partenariat a été annoncé dans la brochure 2021 (en juin 2020) et est porté avec beaucoup d'enthousiasme par les deux parties. Dorénavant, toutes les formations transculturelles, en *inter* ou en *intra*, sont proposées dans le cadre de cet espace (aussi bien sur les aspects administratifs que scientifiques). 2021 permettra de valider ce modèle, de la modifier dans ses détails si besoin mais il illustre l'importance de se réunir entre partenaires et ce, en revendiquant ses différences, en ces périodes parfois difficiles. D'autres partenariats seront pensés en fonction des opportunités de rencontres et de projets chers au Copes.

☉ Mais surtout et avant tout

- **Avant tout**, 2021 devra être l'année d'un nouveau départ pour l'équipe. Nouveaux paradigmes de la formation (certification, formations qualifiantes, CPF...), lendemain ou suite de la crise sanitaire et récupération budgétaires, changements conséquents dans l'équipe... L'objectif principal et primordial est celui-ci : tenir bon, se réinventer sans se perdre, rester encore et toujours unis, dans l'équipe et avec les formateurs, et garder notre humour !





Santé, sécurité et conditions de travail



Santé, sécurité et conditions de travail 2020

Le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail fait partie des compétences du Comité Social et Économique (CSE).

☉ Les attributions du CSE dans ce champ

- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés.
- Contribue notamment à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle, et au maintien de l'égalité femme-homme.
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
- Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- Le CSE se saisit de toute question relative à l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail et d'une manière générale la santé au travail des salariés. Il est force de proposition.

Le CSE formule et examine à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

☉ Principaux éducateurs

Ces données sont fournies pour l'année concernée (2020) et les trois années précédentes.

Accidents du travail	2017	2018	2019	2020
Nombre d'accidents avec arrêt de travail	4	5	9	4
Nombre d'accidents de trajet	1	2	5	2
Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées dans l'année	0	0	0	0
Nombre de jour d'arrêt suite aux accidents du travail	323 <i>dont 1 arrêt de 247 jours</i>	159 <i>dont 1 arrêt de 120 jours</i>	656 <i>dont 3 arrêts de 627 jours</i>	522 <i>dont 1 arrêt de 365 jours</i>
Total du nombre d'accidents mortels	0	0	0	0
Dont - 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	2017	2018	2019	2020
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	0	0	0	0

Taux de la cotisation « accidents du travail - maladies professionnelles » versée à l'organisme de Sécurité sociale compétent	2017	2018	2019	2020
CMPP Denise Weill	2,50	1,70	1,14	1,08
CMPP Saint-Michel	2,40	2,30	2,30	1,50
Hôpital de jour du Parc Montsouris	2,16	2,62	2,67	1,87
Hôpital de jour André Bouulloche	1,03	1,08	1,34	1,26
IME	2,50	1,70	1,22	1,28
Siège	1,08	0,89	0,94	0,94
Hôpitaux de jour EPI et USIS	1,01	1,02	1,15	1,10
COFI-CMP	0,97	0,99	1,14	1,08
COPES	1,50	1,40	1,30	1,30

N.B. :

- 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 :

- **Une année de pandémie liée au Covid-19** : les membres du CSE/CSST ont été associés tout au long de cette année si particulière sur le plan sanitaire ; destinataires de tous les comptes-rendus des cellules de crise et de chaque version des plans sanitaires associatifs et conduite à tenir face au Covid-19. Cette pandémie a impliqué des mesures spécifiques à prendre dans le cadre du confinement, notamment *via* le télétravail et lors de la réorganisation des activités de soins et de formation au sein de chaque établissement. Les membres ont été très associés lors des plans de reprise des activités, sur les mesures de protections individuelles dans les établissements et sur les protections renforcées des salariés à risque.
- **L'élaboration d'un additif au DUERP consacré au COVID-19 et le suivi des actions d'amélioration inscrites au PAPRIACT**
- **Diffusion d'un questionnaire de qualité de vie au travail avec une partie dédiée à la période de crise sanitaire.**

- **Aménagement du temps de travail** : la négociation sur l'aménagement du temps de travail s'est poursuivie en 2020 entre la direction générale et la délégation syndicale. La signature de l'accord et sa mise en œuvre sont prévues en 2021.
- **Locaux du COFI-CMP** : manque de visibilité et de pérennité sur les locaux actuels, impactant l'activité et la dynamique des prises en charge auprès des familles, des enfants et des partenaires.
- **Rédaction et finalisation de l'accord Qualité de Vie au Travail** : la rédaction de l'accord s'est poursuivie en 2020 et sera finalisée en 2021.
- **Autres sujets abordés** : les travaux dans les établissements, les calendriers prévisionnels des périodes de fermeture des établissements, les dégâts des eaux dans un établissements, les accidents de travail.

Un remerciement particulier au Dr Pensado et aux équipes d'*Efficienne Santé au Travail* pour leur disponibilité et accompagnement tout au long de cette année de pandémie.

☉ Moyens et actions

Les réunions du CSE dédiées, tout ou partie

Le CSE est unique aux dix établissements Cerep-Phymmentin.

Composition :

- | | |
|--------------------------------|--|
| ▪ Grégory MAGNERON | Directeur général de l'association/siège - Président 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 - hôpital de jour USIS - Secrétaire adjoint CSE |
| ▪ Émeline HERMAN | Secrétaire médicale - hôpital de jour EPI - Trésorière CSE |
| ▪ Sophie MASSOULLIÉ | Éducatrice spécialisée - hôpital de jour André Boulloche - Trésorière adjointe CSE |
| ▪ Georges MELIZ | Psychologue - hôpital de jour du Parc Montsouris - Membre CSE |
| ▪ Samira ZAHROU | Psychologue - IME - Membre CSE |
| ▪ Clara NEZICK | Psychologue - Hôpital de jour USIS et COPES - Membre CSE |

Nombre de réunions :

- ✓ **Nombre de réunions ordinaires** : 2 réunions consacrées entièrement aux questions relatives à la Santé Sécurité et Condition de Travail (SSCT) et 9 réunions qui ont été en partie sur ces questions SSCT, dont certaines en visioconférence en raison de la pandémie.
- ✓ **Nombre de réunions préparatoires** : 11
- ✓ **Nombre de réunions extraordinaires** : 0
- ✓ Nombre d'enquêtes menées par les membres CSE : 0
- ✓ Nombre de consultations du CSE avant une décision d'aménagement important : 0
- ✓ Nombre de visites dans le cadre de la révision des documents uniques : 0
- ✓ Nombre de cas de mise en œuvre de la procédure en cas de danger grave et imminent : 0
- ✓ Nombre de membres CSE formés au cours de l'année : 0.

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.

7 établissements ont tenu une réunion sur la période d'octobre 2020. Aucune réunion n'a pu se tenir sur la période de mars/avril 2020 à cause du contexte sanitaire.

Un avenant à cet accord d'entreprise a été rédigé et proposé, fin 2020, afin d'améliorer les réponses apportées, en lien entre la direction générale et les directions locales. Cet avenant sera effectif début 2021.

☉ Les moyens spécialisés en prévention et amélioration des conditions de travail

Révision des DUERP : additif spécial Covid-19

En 2020, en raison du contexte épidémique, les risques professionnels et les actions préventives sont mis à jour au travers d'un additif spécial COVID-19, annexé au DUERP de chaque établissement. Les directions, référents qualité, représentants de proximité et membres du CSE ont été associés à sa mise à jour (sans visite d'établissements compte tenu du contexte sanitaire). L'objectif était d'identifier les mesures de protection déjà existantes dans l'établissement face aux risques liés au COVID-19 et également de lister de nouvelles actions préventives/correctives à mettre en place (PAPRIACT).

Le suivi de toutes les actions d'amélioration inscrites au PAPRIACT associatif est réalisé lors de chaque réunion CSST, soit une fois par trimestre.

Questionnaire de qualité de vie au travail 2020

Dans ce contexte de pandémie générant du stress et de l'incertitude, l'association a souhaité s'interroger sur l'impact de cette période :

- Pour réduire, en priorité, les facteurs de risques psychosociaux en agissant sur leurs causes au niveau de l'organisation du travail.
- Pour renforcer les ressources que les salariés peuvent mobiliser au cours de leur travail (soutien des directions, de la direction générale, coopérations...).
- Pour aussi limiter les conséquences éventuelles des risques psychosociaux en renforçant les canaux d'information, de détection et de soutien aux personnes en difficulté.

Le questionnaire visait à recueillir l'avis des salariés sur :

- L'ensemble des deux années écoulées depuis notre dernière enquête.
- Le vécu du télétravail pendant la période de confinement et la reprise progressive dans leur établissement et ce qu'il en est ressorti de cette période, de différent, de créatif, de positif...?

Ce questionnaire anonyme était à renseigner en ligne directement. Les résultats ont été traités et communiqués ensuite à l'ensemble associatif.

►Partie sur le questionnaire insérée par le siège mais non approuvée dans son intégralité par le CSE

☉ HSCT : prévention au service de la protection des professionnels

Face à la pandémie ayant généré du stress et de l'incertitude, l'association s'est attachée plus que jamais à réfléchir à l'impact de cette période sur les salariés afin qu'ils poursuivent leur activité dans les meilleures conditions.

Trois axes ont été particulièrement travaillés :

1. **La réduction**, en priorité, des facteurs de risques psychosociaux en agissant sur leurs causes au niveau de l'organisation du travail ;
2. **Le renforcement des ressources** que les salariés peuvent mobiliser au cours de leur travail (soutien des directions, de la direction générale, coopérations...) ;
3. **La limitation des conséquences éventuelles des risques psychosociaux** en renforçant les canaux d'information, de détection et de soutien aux personnes en difficulté.

À ce titre, **un additif au document unique des risques professionnels a été élaboré**, dédié au COVID-19. Il a permis à chaque établissement de faire état des besoins et/ou nécessités en termes d'organisation, d'achat de matériel ou de signalétique afin de faire respecter les gestes barrières et protéger chacun.

En juillet 2020, **un questionnaire sur la qualité de vie au travail** a été envoyé aux salariés avec pour objectif de recueillir leur avis et impressions sur l'ensemble des deux années écoulées, sur leur vécu du télétravail pendant la période de confinement et sur la reprise progressive dans leur établissement

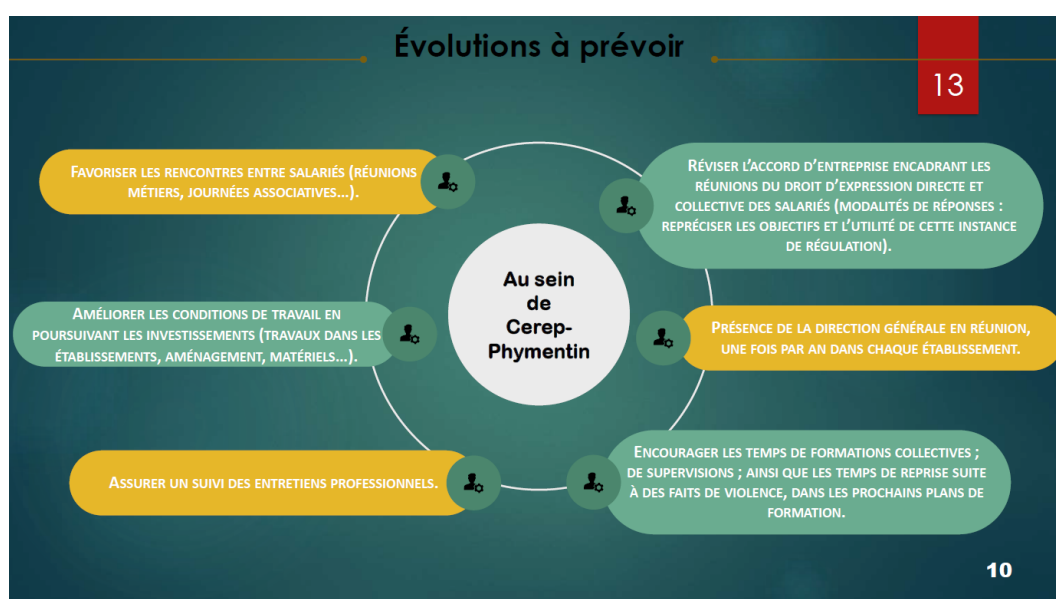
Le traitement des réponses a permis de mettre en évidence **des éléments significatifs, la nécessité de prévoir des évolutions et des actions déjà en cours.**

Lecture de la direction générale

12

Éléments ayant particulièrement retenu l'attention

- ❑ Un taux de réponse (33 %) satisfaisant pour un questionnaire, et pour une première diffusion en ligne au mois de juillet.
- ❑ Globalement les résultats sont très positifs sur l'ensemble du questionnaire.
- ❑ Importance des moments conviviaux au sein des établissements et dans l'association.
- ❑ Les 3 éléments qui favorisent le plus l'implication au travail sont : l'ambiance, l'autonomie et la créativité.
- ❑ Point critique : les réunions du droit d'expression directe et collective des salariés.
- ❑ Il en ressort un niveau de stress plutôt modéré chez les salariés. Le stress est principalement généré par les situations conflictuelles entre professionnels, le manque d'échange et de concertation.
- ❑ En cas de difficultés, les salariés disent se tourner autant vers leur direction que vers leurs collègues.
- ❑ Les entretiens professionnels sont jugés peu pertinents au regard du manque d'évolution professionnelle.
- ❑ Importance d'un vecteur d'information direct auprès des salariés, comme la lettre interne.
- ❑ Deux points positifs sont ressortis de la période de confinement : la fin des violences liées aux prises en charge et la possible créativité.
- ❑ Lors de la reprise progressive en mai, les salariés ont jugé que les mesures préventives pour limiter les risques de contamination étaient très efficaces.





LA POURSUITE DE LA MODERNISATION DU SYSTÈME D'INFORMATION ET DU RENOUELEMENT DU PARC INFORMATIQUE.

LA SÉCURISATION DES CONNEXIONS À DISTANCE POUR GARANTIR LE FONCTIONNEMENT ADMINISTRATIF DE CHAQUE ÉTABLISSEMENT.

LA DIFFUSION TOUS LES MOIS, DE LA LETTRE INTERNE ASSOCIATIVE, COMPRENANT LES PROJETS ASSOCIATIFS, L'ACTUALITÉ DES ÉTABLISSEMENTS, DES INFORMATIONS RH ET DU CSE ET LES MOUVEMENTS DES SALARIÉS.

Actions de formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

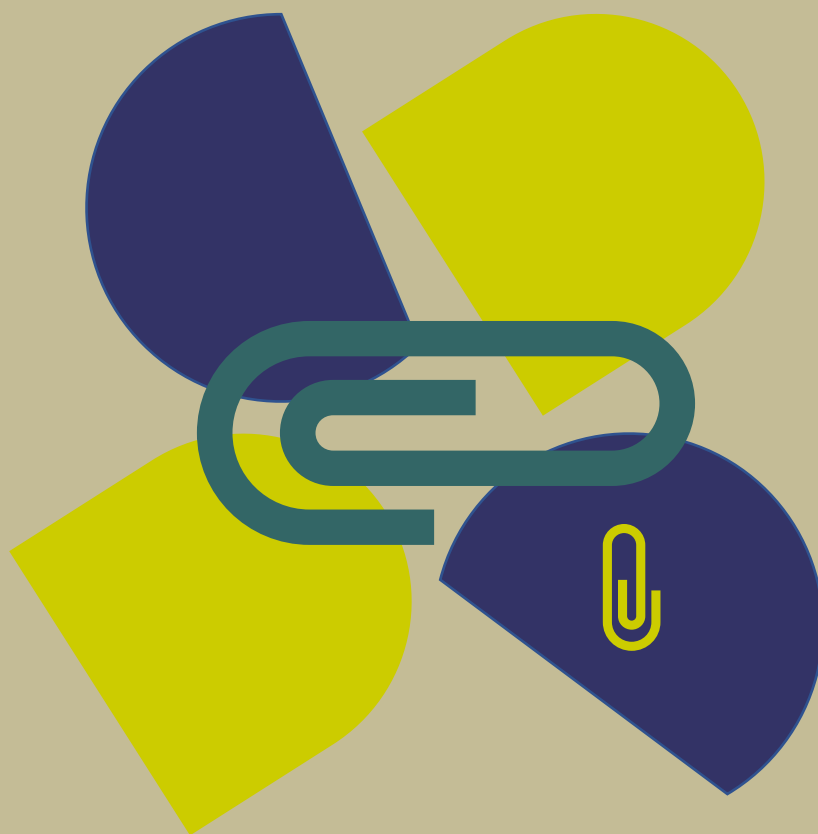
L'organisation des formations à la sécurité incendie et aux gestes premiers secours est coordonnée par le siège social. Entre deux et quatre sessions de formations collectives sont programmées chaque année, pour les professionnels de l'association.

☉ Communication du bilan annuel

Les bilans annuels 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) sont 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, et de l'agent des services de prévention de la Caisse primaire d'assurance maladie.

Bilan annuel 2020 approuvé par les membres du CSE en date du 23 mars 2021.





Comité social et économique



Rapport annuel d'activité et de gestion 2020 du comité social et économique (CSE) 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* ».

L'année 2020 a été marquée pour le CSE par l'épidémie COVID-19 qui a donné lieu à un nombre conséquent de réunions en distanciel (visioconférences). Le CSE est resté et reste mobilisé tout au long de la crise sanitaire.

☉ Fonctionnement : organisation interne du CSE

Délégation du personnel

Le collège ouvriers, employés, agents de maîtrise et assimilés, comprend à la fin de l'année 2020 trois titulaires et aucun suppléant car le secrétaire du CSE a pris sa retraite. Un nouveau secrétaire est élu. Une déléguée titulaire du collège cadre a démissionné de l'association et la déléguée suppléante occupe le siège de titulaire pour la suite du mandat. Le collège cadre comprend donc à présent deux titulaires. La délégation du personnel au 1^{er} janvier 2021 est composée de 5 délégués titulaires et d'aucun suppléant.

Représentants de proximité (RP)

En application de l'article 10 de l'accord du 22/05/2018 relatif à la mise en place du CSE, une désignation d'un nouveau représentant de proximité à l'EPI a eu lieu mais il a quitté l'association en octobre 2020. La représentante de proximité (RP) de l'USIS a également quitté l'association en décembre 2020. Les RP des deux CMPP ont reçu la délégation de signature des chèques pour faciliter l'utilisation des œuvres sociales.

Droit d'information du CSE

- **Suivi** des conditions du changement de locaux du COFI-CMP avec l'interrogation quant à la pérennité de maintien dans les lieux d'exercice et le sentiment d'insécurité des salariés quant au maintien de leur activité.
- **DAF**. Les montants des Dotations Annuelles de Financement (DAF) des établissements médico-sociaux et des établissements sanitaires sont communiqués au CSE.
- **Activité**. Information en octobre 2020 sur les comptes de résultats 2019 des établissements et campagne budgétaire 2021.
- **Suivi** d'un rapprochement envisagé avec le CMPP Claude Bernard, l'association Jean MACÉ et le CMPP d'Aubervilliers.
- **Formation professionnelle** : le CEREP consacre toujours 2,30 % de la masse salariale à la formation professionnelle dont 2,15 % par l'intermédiaire de l'opérateur de compétences (OPCO) et 0,15 % en gestion interne.
- **Fusion** de MALAKOFF MEDERIC avec HUMANIS. Les modalités du suivi du contrat relatives à la retraite complémentaire restent à préciser.
- **Modalités de prise de congés d'ancienneté**. La délégation du personnel émet un avis quant au point de départ de la période d'acquisition des congés d'ancienneté qui serait la date d'embauche du salarié.
- **Montant** des subventions du fonctionnement et des Activités Sociales et Culturelles (ASC) du CSE pour 2020 et vote d'une résolution.
- **Modalités** de prise de congés pour enfant malade.
- **Retour** et analyse des questionnaires salariés sur l'activité du CSE.

Il en ressort que :

- Le taux de satisfaction par rapport à la participation du CSE aux activités est supérieur au taux d'insatisfaction.
- Le taux d'insatisfaction par rapport à l'information sur la participation du CSE aux activités est supérieur au taux de satisfaction.

Le CSE a choisi à titre expérimental pendant la période de confinement de diffuser les PV des séances ainsi que d'autres informations par la lettre d'information de l'association à destination des salariés.

- **Suivi** de la chronologie prévisionnelle des négociations relatives aux projets d'accords d'entreprise : ATT (Aménagement du Temps de Travail), PER Collectif (Plan d'Épargne Retraite Collectif) et PEE (Plan d'Épargne d'Entreprise) et QVT (Qualité de Vie au Travail).

- **État des lieux** quant à la réalisation du bilan de 6 ans sur les entretiens d'évolution professionnelle.

- **Assemblée générale et conseil d'administration du CEREP.** Un membre du CSE a assisté à l'assemblée générale de l'association de septembre 2020. Trois membres de la délégation du personnel au CSE ont assisté à l'assemblée générale du CEREP de décembre 2020 en visioconférence.

- **Prime COVID-19** : bénéficiaires, montant, modalités. La délégation du personnel a questionné le cas de quatre salariés qui n'ont pas pu en bénéficier (un en formation longue, trois en arrêt maladie).

☉ **Droit de consultation du CSE**

Transferts thérapeutiques

Le CSE a rendu un avis favorable sur les projets de protocole relatifs à des transferts thérapeutiques à l'hôpital de jour André Bouloche et à l'IME. Les transferts n'ont pas pu se réaliser suite à la pandémie COVID-19. Seule une classe découverte de l'Éducation nationale, organisée par une enseignante de l'hôpital de jour André Bouloche, a eu lieu juste avant le confinement de mars 2020.

Plan Global Annuel des Formations (PGAF) 2020 et 2021

Le CSE a effectué un suivi de l'exécution du plan de formation 2020 tout au long de l'année. Le CSE a été consulté sur chaque action de formation prévisionnelle et a donné un avis favorable sur l'ensemble du plan 2021. Deux projets de transition professionnelle ont été acceptés par la direction générale. Il est à noter que peu d'actions de formation ont pu se réaliser suite à la pandémie du COVID 19. Les sommes non utilisées en 2020 suite au COVID-19 sont reportées sur 2021.

Développement Professionnel Continu (DPC) 2020

Sa mise en place connaît des difficultés car peu d'organismes de formation relèvent de ce champ. Il est possible d'intégrer les actions de formation DPC au PGAF.

Calendrier prévisionnel de fermeture/ouverture des établissements en lien avec les congés payés et congés supplémentaires pour l'année 2021 : après débat le CSE a donné un avis favorable.

Le questionnaire *qualité de vie au travail* est soumis au CSE pour avis. Ce dernier a émis plusieurs propositions de modifications. Elles n'ont pas été retenues à l'exception du point sur le temps de travail remplacé par la notion de charge de travail, du point sur les risques psychosociaux (RPS) qui a été ajouté et également celui concernant les entretiens professionnels.

Interprétation des résultats du questionnaire *qualité de vie au travail* par Internet. La délégation du personnel rend un avis favorable assorti d'une série de commentaires. Elle la conclut en considérant qu'il n'apparaît pas pertinent de tirer des enseignements certains à partir d'un taux de participation qu'elle considère faible (cf. PV CSE octobre 2020).

Projets de charte sur le télétravail et de charte d'accès et d'usage du système d'information. La délégation du personnel a fait plusieurs propositions de modification dont certaines ont été retenues (responsabilité du salarié sur le risque informatique) sans formuler d'avis.

☉ **Problématiques en matière de santé/sécurité au travail qui ont été soulevées par le CSE**

Points mensuels sur la situation exceptionnelle liée à la pandémie du COVID-19 ont été réalisés. L'impact sur les conditions du travail et les risques psychosociaux a été questionné régulièrement.

Information : communication du bilan 2019 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 2020 (Programme Annuel 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, ce qui a été le cas.

Consultations

Le projet du plan sanitaire associatif relatif à la levée du confinement est discuté. Plusieurs thématiques concernant l'obligation de sécurité du salarié, les transports, la gestion des flux de personnes, l'hygiène des locaux, sont relevés par la délégation du personnel. Un avis favorable sur le plan est donné.

Les plans sanitaires des établissements relatifs à la levée du confinement sont discutés. Des avis favorables sont donnés ainsi que plusieurs préconisations pour chacun des établissements.

Projet d'additif au DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) découlant de la pandémie du COVID-19. Le CSE rend un avis favorable sous réserve d'intégration des propositions suivantes (cf. PV de juin 2020) :

- **« Caractère unique du DUERP.** Le DUERP général soumis à l'avis renvoie au plan sanitaire associatif et à sa déclinaison dans chaque établissement. Les DUERP et PAPRI Pact d'établissement ne peuvent eux à leur tour renvoyer simplement à des textes. Les mesures concrètes (notamment les procédures de protocoles) devront y être spécifiées et décrites, précisément, de manière facilement et rapidement visibles, laissant peu de place à interprétation. Les DUERP et PAPRI Pact sont et doivent rester le document unique de référence ; il faudrait plutôt procéder inversement, c'est à dire apporter si nécessaire par une note de renvoi, les références du texte qui prévoit telle ou telle mesure. Ainsi, le DUERP et le PAPRI Pact collectent l'ensemble de l'évolution des risques et des mesures à prendre à partir de différentes sources (textes, visites d'inspection, enquêtes, expertises).
- **Mesures relatives au télétravail.** Le CSE préconise d'ajouter au texte existant : « fournir le matériel nécessaire aux professionnels pour les missions qu'ils exercent ou exerceront en télétravail ». La vigilance sur le cadre et la charge de travail devra être préconisée dans sa mise en œuvre. Il préconise également de cadrer le télétravail par un accord d'entreprise.
- **Évaluation de l'impact de la période sur les salariés.** La directrice générale adjointe propose que soit réalisé un questionnaire à destination des salariés sur la période COVID 19 comprenant la période de confinement et celle de déconfinement afin d'évaluer l'impact sur les salariés. La délégation du personnel y est favorable sur le principe mais estime que la période doit effectivement être déclarée close, ce qui n'est pas encore le cas, des retombées de toutes natures pouvant se produire *a posteriori*.

La mise à jour des mesures sanitaires au plan associatif et aux plans des établissements. Le CSE rend un avis favorable sous plusieurs réserves (cf. PV septembre 2020) qui se résument ainsi :

- L'affichage à l'entrée de chaque salle indiquant la jauge maximum de personnes, l'obligation de port de masques, l'obligation de distanciation physique d'un mètre entre les personnes.
- L'utilisation de vestiaires à usage individuel (casiers) avec nettoyage journalier.
- Concernant les cas contacts, la délégation du personnel préconise de diffuser la fiche de Santé Publique France à ce sujet. Par ailleurs elle pense qu'il est préférable de favoriser l'isolement des cas contacts avant même un retour de la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie), les délais étant trop longs.

PAPRI Pact 2019 : point d'étape et suivi. Le CSE donne un avis favorable sous réserve de la mise en place de plusieurs mesures (cf. PV septembre 2020) :

- Intégrer dans les DUERP et PAPRI Pact les dispositions COVID-19 et celles relatives au télétravail.
- La communication aux IRP (Instances Représentatives du Personnel) du plan d'intervention d'entreprises extérieures pour travaux durant les temps d'ouverture d'un établissement.

- Événements indésirables. Préciser la périodicité de leur traitement par les COPIL (Comités de Pilotage) et les protocoles s'y rapportant.
- Violences des usagers. Mettre en place un règlement intérieur à destination des usagers lorsqu'il n'en existe pas.
- Salle du personnel et casiers individuels. Nécessité en général d'une salle plus grande et d'une armoire individuelle normalisée.
- Risques psycho-sociaux (RPS). Plusieurs points relevés à intégrer dans l'accord QVT (Qualité de Vie au Travail) en cours de négociation.
- Agent de service intérieur. S'assurer que la formation du personnel de remplacement est suffisante avant embauche.
- IME : mentionner le risque « fuite d'eau à répétition » et son traitement.
- Produits toxiques : veiller à ce qu'ils soient manipulés par du personnel qualifié.
- Outillage : veiller à ce qu'ils soient manipulés par du personnel qualifié.
- Afficher les protocoles liés à un risque mentionné dans le PAPRI Pact là où ils peuvent être nécessaires.

Accidents du travail (AT)

Le CSE interroge le nombre d'AT ayant donné lieu à un arrêt de travail depuis un an, leur cause et les mesures préventives envisagées, ainsi que les mesures d'accompagnement pour la reprise du travail des salariés.

© Exécution des budgets du CSE

La masse salariale passe de 4 266 666 € en 2019 à 4 264 926 € en 2020, le montant de la subvention versée au Comité Sociale et Économique est donc quasiment le même : 64 020 € en 2019 et 64 000 € en 2020.

Fonctionnement		
Produits en euros		
Solde bancaire au 31 décembre 2019		19 278,51
Solde bancaire au 31 décembre 2020		18 984,73
Cotisation employeur 2020		8 533,00
Charges en euros		
Frais de comptabilité	Honoraires Open Conseil	2 832,00
Éditions et informations	Éditions législatives	175,85
		557,10
		523,02
	Orseu Mycse	1 980,00
	Uriopss	48,00
	Dalloz	372,67
Frais divers de gestion	Antivirus, transport, chèques vacances, repas, frais de réparation, fournitures	177,50
		63,40
		106,40
		21,95
		7,65
		15,30
Frais postaux	Affranchissements	10,15
		9,00
		11,60
Total des dépenses liées au fonctionnement		6 911,59

Le solde bancaire du compte fonctionnement au 31.12.2020 s'élève à **18 984,73 euros**. Nous avons effectué un virement de 10 % comme autorisé par le décret d'octobre 2019 du compte fonctionnement vers le compte Activités Sociales et Culturelles, soit **1 927,85 euros**.

Activités sociales et culturelles	
Produits en euros	
Solde bancaire au 31 décembre 2019	8 873,80
Solde bancaire au 31 décembre 2020	12 624,39
Subvention 2019	55 467,00

Les montants n'ont qu'une valeur indicative. Les comptes définitifs étant réalisés par notre prestataire *Open Conseil*, selon les normes comptables en vigueur. La clôture du *livret associations* a été effectuée en mai 2020 auprès du Crédit Coopératif. Le virement de cette somme a été crédité sur le compte Activités Sociales et Culturelles pour un montant de **3 175,17 euros**. De plus, ce compte a été crédité de **1 927, 85 euros** (virement de 10 % de l'excédent du compte fonctionnement). Le solde bancaire du 31.12.2020 de **12 624,39 euros** ne tient pas compte des chèques émis en 2020 et non débités au 31 décembre 2020.

Les activités sociales et culturelles sont calculées en fonction de catégories qui restent inchangées en 2020 :

Catégories	Salaires
Cat. 1	Salaire min. à 2 500 €
Cat. 2	De 2 501 à 3 600 €
Cat. 3	De 3 601 à 5 000 €
Cat. 4	De 5 001 à 10 000 €
Cat. 5	Moins de 46 h par mois
Cat. 6	Moins de 10 mois d'ancienneté

Charges 2020 en euros	HJP	HJM	CMPP Denise Weill	IME	Siège	Copes	COFI	EPI	USIS	CMPP Saint-Michel	Total
Cafétéria											
Dépenses	659,70	1 268,34	499,57	564,57	280,00	294,54	272,77	980,00	153,88	815,00	5 788,97
Prévisionnel	1 440,00	1 360,00	880,00	920,00	280,00	360,00	280,00	880,00	1 000,00	840,00	8 240,00
Sport/loisirs											
Cinéma											Total de la commande (frais de gestion et TVA incluse)
Novembre 2020 Commande N°1	0	0	363,40	0	163,00	378,90	57,50	18,10	0	78,10	1 111,35
Novembre 2020 Commande N°2	225,80	1 110,80	0	0	0	0	0	0	405,60	0	1 840,82
Remboursement	22,75	7,40	16,60	0	3	10,50	7,50	0	0	0	67,75
Total par structure	203,05	1 103,40	346,80	0	160,00	368,40	50,00	18,10	405,60	78,10	2 733,45
Activités	615,00	340,00	310,00	1 299,20	240,00	100,00	230,00	935,39	460,00	697,23	5 226, 82
Total des dépenses	818,05	1 443,40	656,80	1 299,20	400,00	468,40	280,00	953,49	865,60	775,33	7 960,27
Prévisionnel	2 220,00	1 830,00	1 130,00	1 560,00	470,00	510,00	280,00	1 200,0	900,00	960,00	11 060,00

Nous avons diminué de 50 à 40 euros/an/salarié la cafétéria.
Les salariés de catégorie 6 ont maintenant une participation à toutes les activités sociales et culturelles.

Barème en vigueur en 2020						
Participation du CSE	Cat.1	Cat.2	Cat.3	Cat.4	Cat.5	Cat.6
Cafétéria	40 euros/salarié-stagiaire/an					
Vacances	160	130	90	40	50	40
Enfance	50	40	30	10	10	10
Sport & culture	100	80	50	20	30	20
Noël	150	120	80	30	40	30

© Les chèques-Vacances 2020

Comme les années précédentes, les salariés ont bénéficié de chèques-Vacances avec une participation supplémentaire pour les enfants des salariés. Les stagiaires ont aussi bénéficié des chèques-Vacances.

2020 en euros	Vacances des salariés	Enfance	Stagiaires
CMPP Denise Weill	1 770	370	80
Hôpital de jour du Parc Montsouris	3 010	760	260
IME	2 390	710	80
Siège	780	380	0
Hôpital de jour André Boulloche	3 510	1 200	250
Hôpital de jour EPI	1 900	430	120
Hôpital de jour USIS	1 490	490	320
CMPP Saint-Michel	1 580	490	80
COFI-CMP	490	180	0
COPES	850	250	0
Total 1	17 770	5 260	1 190
Total 2	24 220		
Commission	246		
Frais d'envoi	42		
Totaux	24 508		

© Les chèques cadeaux 2020 en euros

Naissances /adoptions	5 x 70										350,00
Mariages/ Pacs	2 x 70										140,00
Retraites	3 x 120										360,00
Total											850,00
Noël	HJM	HJP	CMPP Denise Weill	EPI	USIS	IME	COFI CMP	COPES	Siège	CMPP Saint-Michel	Total
Salariés	2 580	3 250	1 520	1 660	1 580	2 510	390	900	710	1 330	16 430,00
Stagiaires	120	180	90	120	210	60	30	0	0	60	870,00
Frais de livraison											30,24
Total par structure	2 700	3 430	1 610	1 780	1 790	2 570	420	900	710	1 390	17 300,00
Total des événements et de Noël											18 180,24

Le CSE a effectué 2 commandes de chèques cadeaux au cours de l'année 2020 pour différents événements : mariages/Pacs, naissances/adoption, retraites pour un montant total de **850 euros**. Pour chaque commande, des frais de port de 14,40 euros et 15,84 euros ont été retenus, soit 30,24 euros au total sur les commandes de 2020. Le total des chèques cadeaux 2020 est de : **18 150 € (hors frais de livraison)**.

☉ Caisse de secours

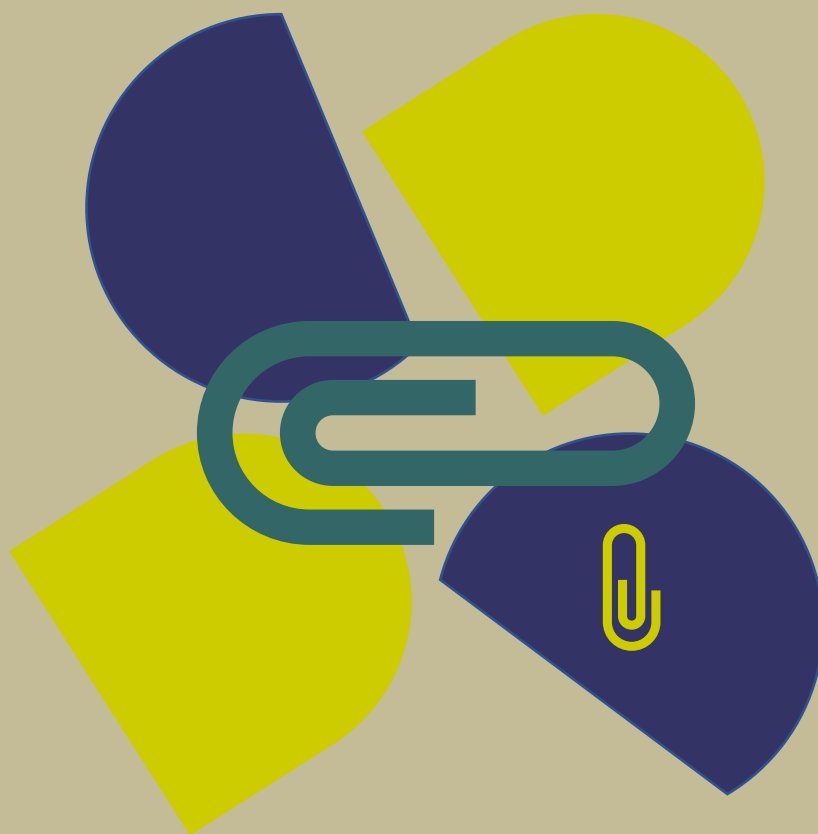
Un salarié a bénéficié d'une avance de la caisse de secours pour faire face à une situation particulièrement digne d'intérêt en 2020 pour un montant total de 540 €. Les remboursements s'étalent sur 2020 et 2021.

☉ Frais Bancaires 2020

Les frais de tenue de compte (décompte d'agios) prélevés chaque trimestre s'élèvent à 32 €, soit au total à **128 €** sur l'année. Les autres frais bancaires (relevés de compte et commissions) s'élèvent à **72,95 €**.

Soit un total de **200,95 €** sur l'année 2020.

Rapport d'activité soumis au CSE le 23 mars 2021.



APACEP



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

Rapport moral et financier à l'assemblée générale sur l'activité 2019-2020

Chers adhérents,

Le présent rapport a pour objet de vous présenter les activités d'APACEP de l'année 2019-2020.

Informations générales aux parents

Depuis le 12 octobre 2019, l'assemblée générale a pris acte de la démission de Mme FABAS ancienne présidente de l'APACEP et a élu Mme Catherine AVANESSOFF en tant que présidente de l'APACEP ainsi que les 4 nouveaux membres dont les noms suivent comme membres du bureau conformément à l'article 9 des statuts :

- Mme Orokia CAMARA
- Mme Laure FABAS
- Jamia SAMIA
- Mr Hervé TIE

Nous remercions les 4 nouveaux membres pour leur participation.

☉ Actions menées par l'association

Cette année 2019/2020 a été très perturbée premièrement par les grèves fin 2019, puis surtout par la crise sanitaire liée à la COVID.

Les réunions d'échanges avec les parents n'ont pu avoir lieu, l'hôpital de jour a dû fermer lors du 1^{er} confinement pendant plus de 2 mois, ce qui a énormément perturbé les enfants ainsi que les parents et tout le personnel de l'hôpital de jour.

La dernière réunion des parents était celle du 12 octobre 2019 pour l'assemblée générale de l'APACEP.

Aussi lors de cette réunion, il a été décidé de clôturer le compte en banque de l'APACEP, car la banque CIC s'octroyait des frais de gestion du compte d'un montant de 10 €/mois, ce qui était énorme pour une petite association comme la nôtre.

Tout au long de cette année, aucune autre réunion n'a pu être organisée.

Les nouveaux enfants n'ont pas pu entrer à l'hôpital de jour à la rentrée de septembre 2020. Quelques-uns ont pu entrer en décembre 2020.

☉ Collaboration entre l'association et le groupe Cerep Phymentin

Laure Fabas, et moi-même en tant que présidente de l'APACEP avons pu travailler durant l'année 2019/2020 avec la direction du groupe Cerep-Phymentin, la présidente de l'association APACM et la commission des usagers Cerep-Phymentin 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.

Suite à de nombreuses réunions au sein de l'association Cerep-Phymentin, le livret a pu être diffusé dès octobre 2020. Information complète sur le site du Cerep-Phymentin : <https://www.cerep-phymentin.org/Association/7716>

Ce livret « Mon enfant va dans un hôpital de jour - Le handicap psychique au quotidien » met la lumière sur ce handicap invisible souvent incompris et sur le quotidien des familles concernées, combats, tristesse, lueurs d'espoir, débuts de solutions...

C'est un outil préventif et informatif à destination du grand public, des professionnels de l'enfance, du social, du médico-social, de l'Éducation nationale et des parents d'enfants différents.

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 : informations en santé mentale ; connaître les droits de mon enfant et de sa prise en charge ; soins adaptés pour mon enfant ; loisirs et culture ; séjours adapt

© Projets de l'association 2020-2021

- ✓ Avenir de l'association
- ✓ Il est prévu de clôturer le compte en banque de l'APACEP début 2021.
- ✓ Pour l'année à venir, il n'est pas prévu de faire cotiser les parents, mais simplement de faire une adhésion sur un bulletin d'adhésion afin d'obtenir les noms des adhérents.
- ✓ Lorsque les réunions redémarreront à la fin de la crise sanitaire, on demandera aux parents une petite participation afin de se retrouver et partager ensemble quelques friandises...

© Rapport financier : exercice 2020

Recette	Montants
Solde au 01/09/2019	364,15
Solde Compte CIC	357,47
Liquide	6,68
Remboursement adhésion France ASSO 2019	35,00
Dons et cotisations	330,00

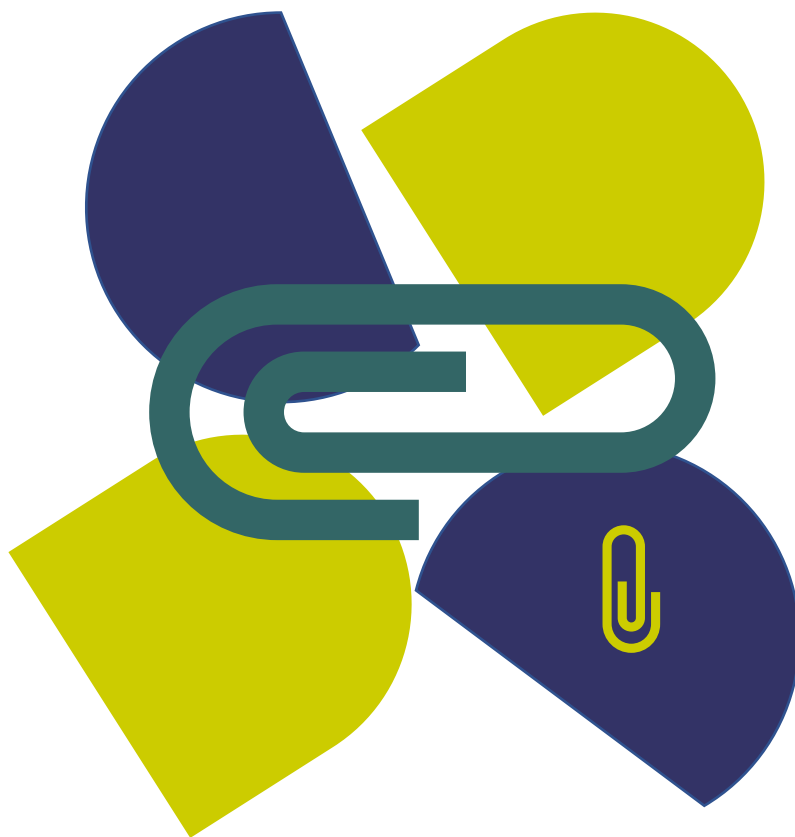
Dépenses	Montants
Frais de banque	120,00
Achat nourriture-Franprix	13,32
Total	133,32

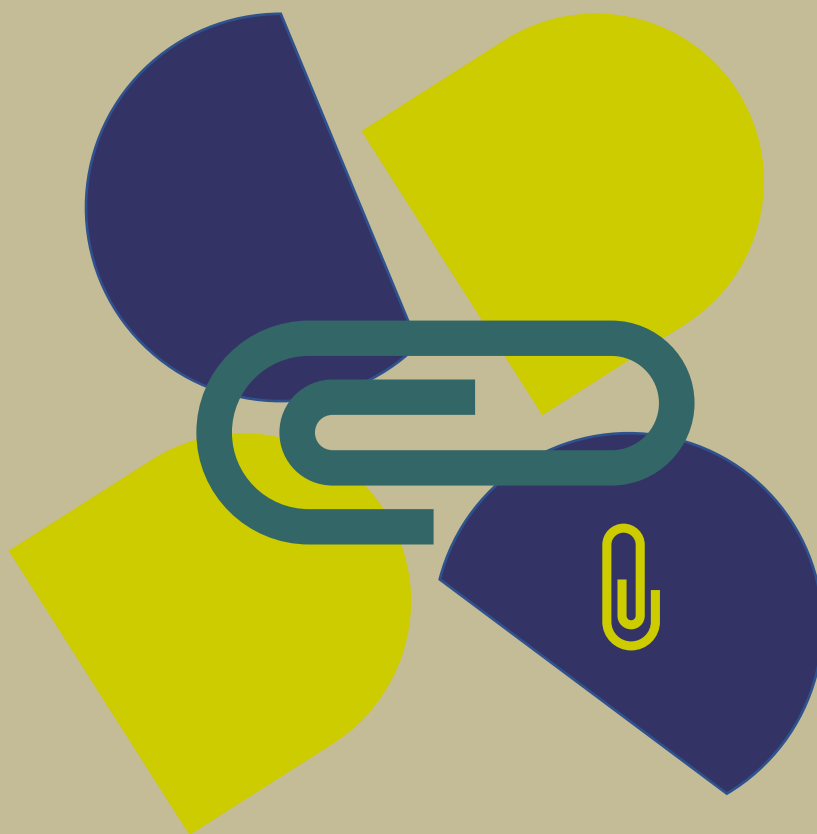
Résultat	Montants
Excédent au 01/09/2020	595,83
Recette	729,15
Dépenses	133,32

Bien cordialement,

La présidente
Catherine Avanessoff

La secrétaire





APACM



Association des parents et amis du Cerep Montsouris
20, Boulevard Jourdan - 75014 Paris - association.apacm@gmail.com

Association des parents et amis du CEREP Montsouris

20, Boulevard Jourdan - 75014 Paris

association.apacm@gmail.com

Cher(e)s adhérent(e)s,

***Le présent rapport a pour objet de vous présenter les activités de l'APACM de l'année 2020/2021.
Tout d'abord nous tenons à remercier les adhérents de notre association pour leur soutien.***

☉ Informations générales aux parents

Comme vous savez tous, nous sommes dans une situation plus que difficile avec des confinements à n'en plus finir ! Dès le début du Covid-19, le Cerep a su mettre en place des nouvelles façons de communiquer avec nos jeunes : des cours à distance sur ordinateur, des appels téléphoniques pour garder le contact mais aussi pour les aider s'ils avaient des difficultés psychologiques à supporter le confinement, des ateliers de paroles entre les jeunes. Les parents pouvaient téléphoner pour discuter avec l'équipe même s'ils avaient toujours leur rendez-vous mensuel. Dès que c'était possible, les jeunes les plus fragiles ont pu retrouver le Cerep avec bien sûr toutes les mesures sanitaires mises en place.

Nous tenons à remercier le Cerep pour tout ce qu'ils ont fait pendant cette période et encore aujourd'hui.

☉ Actions menées par l'association

Collaboration entre l'association et le groupe Cerep-Phymentin

Nous vous avons parlé l'année dernière du besoin d'un livret pour permettre aux parents d'exprimer leurs difficultés afin de faire comprendre à leur entourage professionnel et personnel le handicap psychique de leur enfant et la nécessité de sa prise en charge en institution. Ce livret fait suite à des échanges avec les parents des deux hôpitaux de jour dans le cadre de la CDU (Commission des Usagers). Il a été l'occasion de réunions régulières entre la direction Cerep-Phymentin et les représentants d'usagers des deux associations dans un cadre convivial, dynamique, bienveillant et avec beaucoup de bonne humeur. Le livret a été apprécié de tous et en particulier des jeunes, notamment grâce aux illustrations d'une dessinatrice professionnelle, Agathe Plunian.

Ce livret a également eu un grand impact dans le milieu professionnel où il a été tellement bien accueilli qu'il va être utilisé par les équipes de soignants et dans les CMP de toute la France pour les parents. Si vous ne l'avez pas encore vu, il est diffusé sur le site de la Ville de Paris. Plusieurs témoignages y sont à lire également. Vous pouvez aussi le consulter et le commander sur le site du Cerep-Phymentin.

Lien :

<https://www.cerep-phymentin.org/Association/7716>



Pétition contre la suppression d'un poste d'enseignant à l'hôpital de jour du parc Montsouris

Nous avons créé une pétition en ligne pour soutenir l'hôpital de jour du parc Montsouris contre la suppression d'un poste d'enseignant en mathématiques à la rentrée de 2021. Ensuite, nous avons envoyé un mail à Madame l'Inspectrice académique de la MASESH (Mission académique pour la scolarisation des élèves en situation de handicap) Académie de Paris, pour la tenir au courant de notre pétition et de notre soutien à la direction du CEREP pour le maintien de tous les postes d'enseignants à l'hôpital de jour du parc Montsouris afin de donner à nos enfants les mêmes chances que les autres de réussir. **L'accès à une instruction de qualité est un droit fondamental que la loi leur accorde et qui doit être respecté.** Aujourd'hui, nous ne savons pas si nos efforts ont porté leurs fruits. Il faut continuer à diffuser la pétition autour de nous.

Lien vers la pétition en ligne :

<https://www.mesopinions.com/petition/sante/mobilisation-contre-suppression-poste-enseignant-hopital/130195>

L'entretien avec Docteur Bénédicte Chamoun, médecin directeur de l'hôpital de jour du parc Montsouris

En alternance avec les temps scolaires, les 30 ateliers thérapeutiques du CEREP structurent l'emploi du temps et le parcours de soin de nos jeunes. Comme nous le découvrons généralement lors de la réunion de rentrée, leur contenu est varié et leurs encadrants investis voire passionnés.

Or, le contenu et le sens de ces ateliers restent une grande inconnue pour nous car nos enfants en parlent peu. Le plus souvent, ce n'est qu'à l'issue du parcours de soin que nous en devinons la logique et ce à travers les progrès des jeunes.

Afin de nous aider à mieux nous approprier ces temps thérapeutiques qui sont le quotidien de nos enfants, le Docteur Chamoun, médecin directeur du CEREP, a bien voulu répondre à nos questions avec une grande transparence et une pédagogie forte appréciable. Très investie dans le projet et soucieuse de l'accessibilité de ses explications dans un domaine qui n'est pas forcément simple, le Docteur Chamoun nous a fourni un contenu très dense qui a fait l'objet de différentes publications selon trois axes :

- LES ATELIERS THÉRAPEUTIQUES : Pourquoi ? Comment ?
- LA CONSTRUCTION DU PARCOURS DE SOIN : du jeune à l'atelier
- ORGANISATION, MONTAGE ET DIVERSITÉ DES ATELIERS

Lien :

https://www.cerep-phymontin.org/Etablissements/Sanitaires/Hopital_de_jour_du_Parc_Montsouris/7757

© Projets de l'association 2020-2021

Avenir de l'association

Le fils de Mary Lamotte, présidente, a quitté le Cerep cette année tout comme le fils de Christelle Souligoux, trésorière. Nous cherchons donc deux personnes pour reprendre leur flambeau. Antoinette Deyglun, accepte de rester secrétaire puisque sa fille est encore au CEREP. Christelle Souligoux et Mary Lamotte sont d'accord pour rester dans l'association jusqu'à ce que se proposent des personnes intéressées par l'action de l'association et ayant leurs enfants au Cerep. Les membres actuels du bureau seront là pour vous guider et vous aider le temps venu.

Projets

La crise du COVID nous a empêchés de mettre en place certains projets comme un soutien financier pour les repas pris à la Cité Universitaire qui permettent à nos jeunes de s'ouvrir à un autre environnement et de renforcer les liens qui existent déjà avec cette institution. La Cité Universitaire est en effet un lieu de stage apprécié par nos jeunes dans divers domaines (jardinage, médiathèque...).

Nous espérons que cela pourra se faire quand nous serons sortis de cette crise.

☉ Rapport financier

Au 6 janvier 2021, le solde du compte s'élevait à 1 666 euros et 160 euros viennent d'être déposés au titre des adhésions 2020/2021.

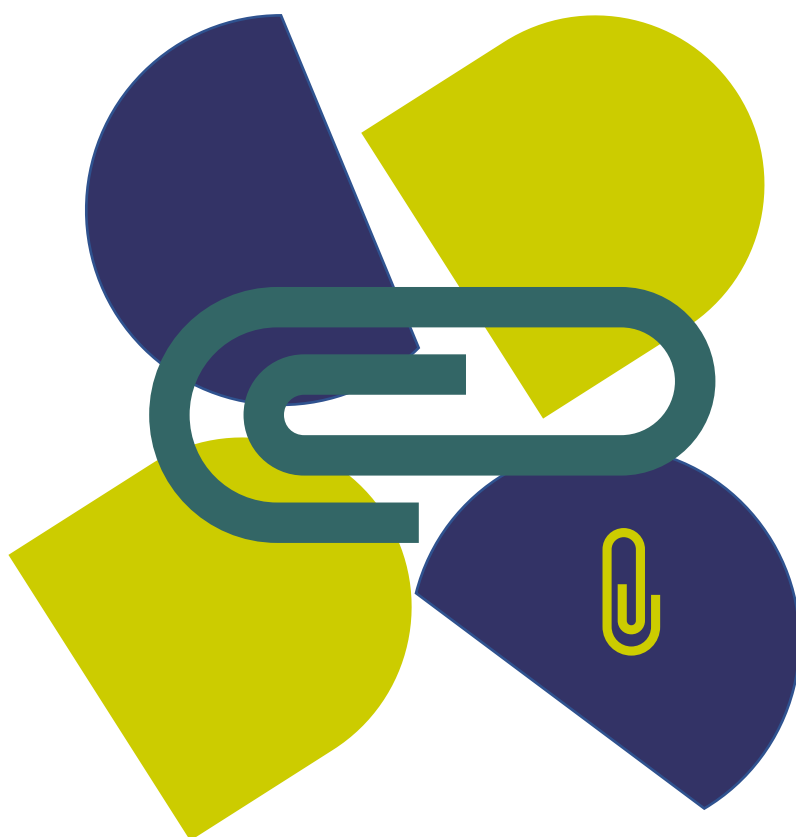
Deux chantiers sont en cours :

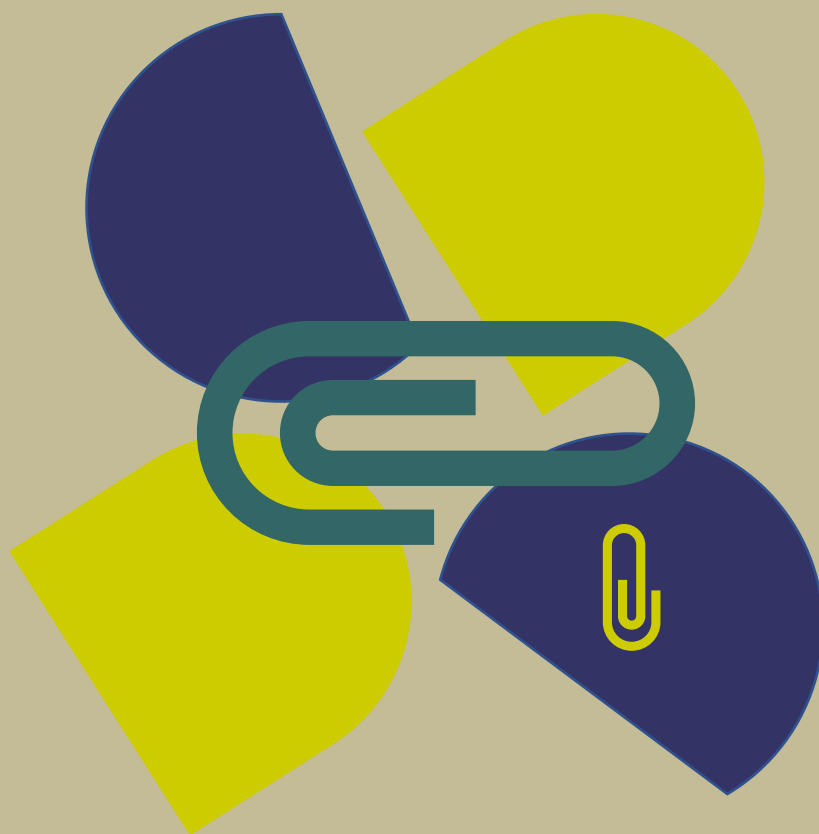
- 1) Remplacement du CCP par un livret A en raison du coût des frais de gestion de 75 euros par an.
- 2) Début 2020, nous avons envisagé une aide financière pour les repas à la Cité Universitaire avec Madame Bedminster. Ce projet peut toutefois évoluer avec les nouveaux besoins du Cerep.

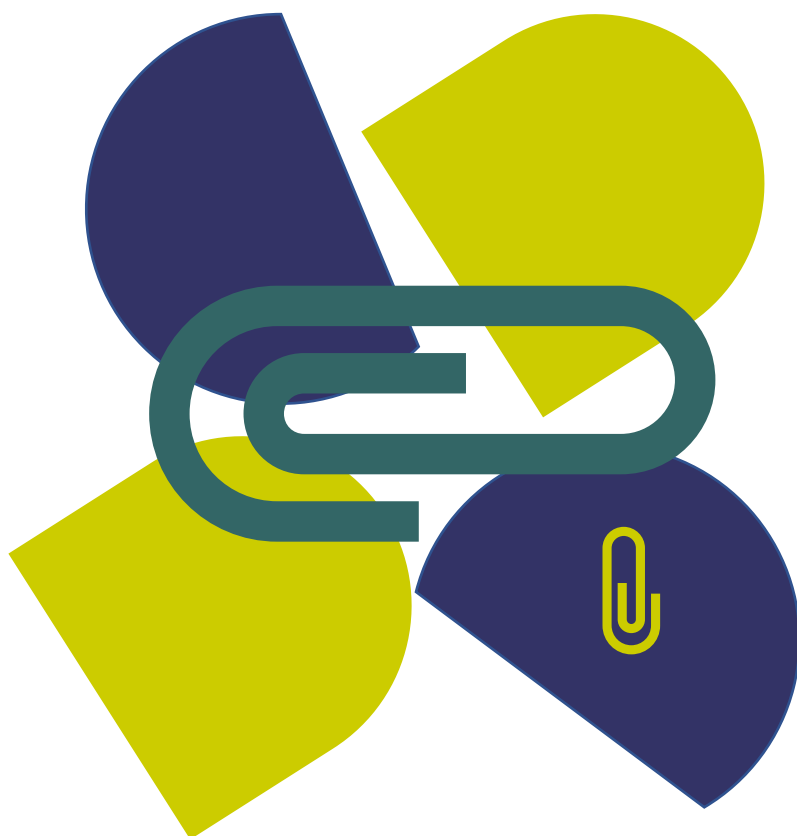
Présidente : Mary Lamotte

Trésorière : Christelle Souligoux

Secrétaire : Antoinette Deyglun







Conception et réalisation : service communication du siège (Véronique Miszewski)

Courriel : vm.com@cerep-phymentin.org

Date de diffusion : juin 2021