



L'ASSOCIATION CEREP-PHYMENTIN
En 2021



RAPPORT D'ACTIVITÉ



Intérieurs



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

Crèche : 12, rue Carlos Fuentes - 75014 Paris

01 84 79 56 26

Courriel : creche@cerep-phymmentin.org





Sommaire

Membres du conseil d'administration	6
Le mot du président	7
Éditorial de la direction générale	9
Politique économique, budgétaire et comptable	10
Bilan social : l'accompagnement des équipes en 2021	11
Démarche qualité	19
IME	21
CMPP Denise Weill	35
CMPP Saint-Michel	51
Hôpital de jour pour enfants André Boulloche	61
Hôpital de jour EPI	79
Hôpital de jour du Parc Montsouris	89
Hôpital de jour USIS	101
COFI CMP	109
La crèche	117
Le Copes	123
Le CSE	137
CSE - SSCT	147
Association de parents APACEP	155
Association de parents APACM	159

Membres du conseil d'administration

Président : Professeur Bernard Golse

Vice-président et secrétaire : Docteur Jacques Angelergues

Trésorière : Mme Odile Naudin

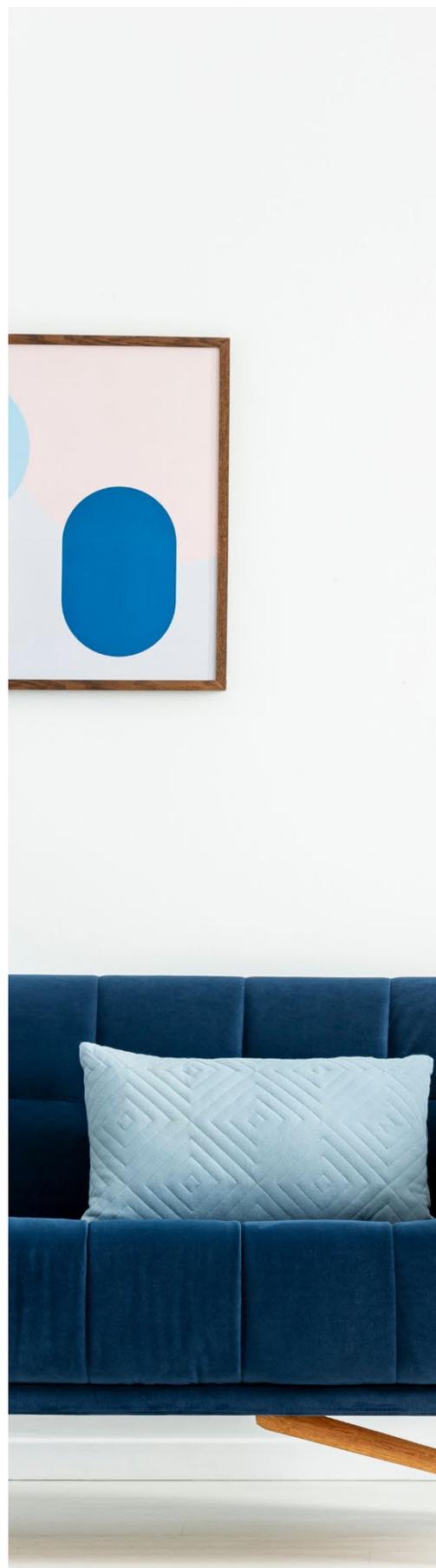
Secrétaire adjointe : Docteur Martine Agman

Membre : Mme Corinne Ehrenberg

Membre : Docteur Dominique Girodet

Membre : Docteur Françoise Moggio

Membre : Docteur Denys Ribas



Le mot du président

Être autiste n'est pas une partie de plaisir... mais sortir de l'autisme non plus !

D'une certaine manière, il en va peut-être de même du confinement et de ce point de vue, l'année 2021 aura été difficile quant à un retour progressif à la vie à la normale.

L'impact de la pandémie n'est pas encore entièrement mesurable, ni cliniquement, ni institutionnellement, ni socialement.

Sur le plan clinique, nous avons tous testé nos limites et la souffrance des patients et de leurs familles nous habitent encore.

Il aura fallu des trésors d'ingéniosité et de créativité thérapeutique pour maintenir un minimum de liens et de soins.

Sur le plan institutionnel, je tiens à saluer ici le professionnalisme impressionnant des équipes du Cerep, leur engagement sans faille ainsi que leur éthique du savoir et leur éthique du sujet qui, bien sûr, ne sont pas toujours facilement superposables.

La solidarité, l'entraide entre collègues et l'endurance partagée ont été des atouts majeurs du Cerep dans cette période si étrange et si douloureuse.

Certains établissements ont eu du mal à reprendre le cours de leurs fonctionnements habituels, certains projets ont dû être ajournés ou abandonnés, mais la vie continue et nous aurons à élaborer dans l'après-coup quelque chose de ces événements collectifs.

Sur le plan sociétal enfin, je voudrais faire trois remarques.

Tout d'abord, la problématique de la prime Ségur démontre l'inanité absolue du clivage entre le sanitaire et le médico-social, monstruosité administrative qui fait fi du soin psychique en tant que tel. Il faudra bien qu'un jour, nos instances de tutelle administratives, financières et politiques finissent par s'en rendre compte et par en tenir compte.

Par ailleurs, la vie de nos établissements s'inscrit sur le fond d'une crise sans précédent de la pédopsychiatrie que je constate très directement en tant que conseiller-expert du groupe de travail de la Cour des Comptes depuis janvier 2022, groupe coordonné par Mme J. Méadel en vue de l'écriture d'un rapport qui sera déposé en juin 2022 sur « L'offre de soins en pédopsychiatrie ».

Nous avons vu par exemple que l'impossibilité d'hospitaliser à temps des patients qui le nécessitent est une honte absolue pour notre discipline. Cet échec inadmissible, nous l'avons hélas vécu, a des conséquences catastrophiques et dramatiques pour les patients, conséquences qui font aussi figure de traumatisme violent pour chacun d'entre nous.

Nous allons tous ensemble avoir à faire entendre que nos dispositifs de soin doivent être massivement redotés et repensés à l'aune d'une pédopsychiatrie qui puisse retrouver sa dignité, c'est-à-dire ses dimensions d'accessibilité, d'équité démocratique et de prévention.

L'importance de la spécialisation ne doit pas nous faire perdre de vue celle d'une approche généraliste seule à même de garantir l'approche unifiée de l'enfant, de sa famille et de leur environnement mais je suis personnellement persuadé que, d'une certaine manière, une approche généraliste de qualité est en fait une forme particulière de spécialisation.

Nos établissements médico-sociaux auront à prendre ici une place décisive.

Enfin, il y a la question des liens qui ont été, bien entendu, si profondément perturbés par la pandémie.

La distanciation des liens ne doit pas nous amener à une sorte d'idéalisation du « sans contact ».

La pédopsychiatrie ne se fera jamais entièrement par Zoom, espérons-le, et ceci quelles que puissent être les économies issues d'un éventuel renoncement au présentiel...

Mais le problème est plus large encore dans la mesure où le lien social est de fait le ciment de toute société.

L'absence de lien n'est en rien synonyme de liberté dont les liens sont au contraire la condition première.

Qui dit absence de lien, dit a-liénation.

Cela étant, nous avons éprouvé à quel point un juste positionnement est difficile à trouver entre confinement et liens forcés à la maison d'une part et perte des liens avec l'extérieur du fait de la pandémie.

J'ai alors à cœur de rappeler ici qu'à l'initiative des éditions « Les liens qui libèrent » (S. Marinopoulos et H. Trubert), un magnifique « Parlement des liens » a été organisé au Forum du Centre Pompidou à Paris les 5 et 6 juin 2021.

J'ai eu le plaisir et l'honneur¹ de participer à cette expérience de dialogue transdisciplinaire autour du concept de lien et lors des dialogues que j'ai eus avec Loïc Blondiaux (politologue) et Patrick Viveret (philosophe), je n'avais de cesse de penser aux équipes du Cerep et plus généralement à toutes les équipes pédopsychiatriques qui œuvrent inlassablement pour un soin psychique qui ne confonde pas le sujet de l'inconscient et du conflit intrapsychique et celui du néolibéralisme hélas surtout centré sur la concurrence interpersonnelle.

Alors comment rester optimistes ?

Le Cerep nous y aide et je veux saluer ici encore une fois la qualité du travail des équipes mais aussi celle de toute l'équipe du siège et de la direction générale qui nous est vitale et vitalisante.

Alors je ne sais pas vraiment de quel optimisme nous pouvons parler, mais je me souviens toutefois de cette belle phrase du président-poète Vaclav Havel que j'aime bien citer :

« Avoir de l'espoir ne signifie pas forcément que les choses iront bien mais qu'elles auront un sens ».

Vive le Cerep et vive la psychopathologie !

¹ B. Golse et S. Marinopoulos, *Du sujet humain, 171-175, In : Relions-nous ! La constitution des liens – L'an 1, Éditions Les liens qui libèrent (LLL), Paris, 2021*

Éditorial de la direction générale

2021 - Une année de transition

Passer de 2020 à 2022 n'a pas été chose aisée : être professionnel(le) et tenir sa fonction, préserver les cadres d'intervention auprès des enfants et des adolescents, assurer ses missions dans des conditions très difficiles (Covid et aménagements en fonction des plans sanitaires, postes vacants, départs, fermeture des équipements culturels et sportifs, sinistres matériels...). L'organisation et le fonctionnement de chaque institution ont été très impactés.

Aucune équipe n'a été épargnée. Beaucoup d'entre nous ont été aussi affectés dans leur vie privée. Certains de nos collègues sont partis vers d'autres horizons. Nous avons pu mesurer pleinement les questions qui se posent pour chacune et pour chacun, pour concilier la vie professionnelle et la vie privée.

Nous souhaitons mettre à l'honneur tous les professionnels des institutions qui composent le CEREP PHYMENTIN car ils ont réussi à créer, à accompagner et à composer le soin avec les patients, malgré parfois aussi des drames humains.

A ce tableau, nous pouvons ajouter l'injustice du SEGUR, méprisante et blessante, ne reconnaissant pas le travail des équipes du médico-social et du social. Nous avons donc une pensée particulière pour les collègues de l'IME, des CMPP, de la crèche, mais aussi du COPES et du siège.

Aussi, avons-nous souhaité cette année rendre hommage aux établissements médico-sociaux en les présentant en premier dans notre rapport d'activité, contrairement aux années précédentes, où nos établissements sanitaires « ouvraient le bal ».

2022 voit arriver les projets des établissements et le projet associatif. Des créations, du renouvellement, des changements, mais surtout le maintien des fondamentaux du travail institutionnel et d'une assise solide dans les valeurs, ceux-là mêmes qui nous ont permis de passer ces deux dernières années en continuant de rendre notre mission de service public.

Un très grand bravo à chacune et chacun d'entre vous les professionnels du CEREP PHYMENTIN !

Politique économique, budgétaire et comptable

L'association continue d'avoir une politique économique pluriannuelle s'inscrivant systématiquement sur les cinq années à venir, conformément aux cadres réglementaires du secteur sanitaire et médico-social et notamment du PGFP - Plan Global de Financement Pluriannuel.

L'anticipation est encore plus importante pour les investissements avec une prévision à dix ans et même au-delà lorsqu'il s'agit d'investissements immobiliers. Les plans financiers et budgétaires sont annuellement réfléchis avec la direction d'établissement et le siège lors de la campagne budgétaire.

Malgré les perturbations des deux années 2020 et 2021, le cap de l'équilibre global des budgets a su être maintenu grâce au travail de toutes et tous, directions et équipes. En effet, il a fallu faire face à des dépenses supplémentaires (intérim, société de nettoyage...), maintenir l'activité et s'adapter aux contraintes sanitaires. Malgré cela, l'association CEREP PHYMENTIN a pu avec son partenaire et associé le Groupe Hospitalier Saint-Joseph, faire sortir de terre deux projets, deux crèches, l'une d'entreprise de 65 berceaux, l'autre à visée préventive et thérapeutique de 25 berceaux.

Le service comptable a maintenu toute sa rigueur en suivant les procédures avec le soutien de notre expert-comptable.

Les établissements et ses équipes ont su rester professionnels et performants.

L'association présente cette année un excédent de 67 K€.

Bilan social : l'accompagnement des équipes en 2021

Les équipes, les professionnels, les relations individuelles et collectives du travail

L'année 2021 a été de nouveau très perturbée par la situation sanitaire, cette fois-ci pas de confinement mais une année compliquée en termes de continuité.

Tous les établissements ont fait face à un nombre considérable d'absences pour cause d'isolement dû à l'épidémie de COVID-19. Une fois encore la force des équipes n'a pas été démentie, elles ont pu maintenir une prise en charge des enfants et des adolescents malgré des conditions de travail pas très optimales : changement d'organisation, annulation ou discontinuité de certains projets, fermeture ponctuelle pour raison de sécurité, réunion d'équipe en distanciel, maintien du port du masque et des gestes barrières renforcés.

A l'IME, se sont ajoutés les dégâts des eaux à répétition qui ont conduit à la fermeture de l'établissement certains jours où l'établissement était inaccessible et à la condamnation de certaines pièces de vie des jeunes. Là encore la solidarité et l'engagement des équipes n'a pas fait défaut.

L'équipe du siège reste plus que jamais présente aux côtés des établissements et des équipes pour les accompagner et les soutenir.

La lettre interne qui est née pendant le confinement continue d'être le vecteur des informations à destination de tous les professionnels, ainsi le lien direct est maintenu dans les relations individuelles comme collectives.

A cette recrudescence d'absence, l'association, comme tout le secteur de l'économie sociale et solidaire, s'est confrontée aux problèmes de recrutement pour remplacer les professionnels absents mais aussi pour pourvoir les postes vacants. Le secteur vit une crise des vocations dans les métiers du social et du médico-social. Certains emplois mettent plusieurs mois, voire une année à trouver une candidature : un poste infirmier vacant depuis septembre 2021, un poste d'assistante sociale mis en ligne en juillet 2021 pour un recrutement en septembre 2022, 2 postes d'éducateurs vacants depuis plusieurs mois.

Face à ce problème d'attractivité et de reconnaissance, l'année 2021, est celle de l'indemnité Ségur dont l'un des enjeux est de revaloriser le métier des soignants, qui ont été – et sont toujours – en première ligne pendant cette crise sanitaire liée au Covid-19. Mais si cette augmentation salariale a été salubre pour tous les professionnels du sanitaire, il n'en reste pas moins tous les « oubliés du Ségur » dont font partie un grand nombre de nos salariés dans le médico-social et le social. L'indemnité Ségur correspond à 237 euros brut pour chaque professionnel quel que soit son métier, son statut, son poste dans l'établissement. La fin de l'année 2021 marquée par les grèves pour une revalorisation de tous les professionnels du secteur a permis une ouverture vers des négociations qui se poursuivront en 2022. Face à l'engagement de tous les professionnels, l'association se retrouve, de fait, face à une iniquité de traitement qu'elle ne peut accepter vis-à-vis des valeurs et des principes qu'elle défend.

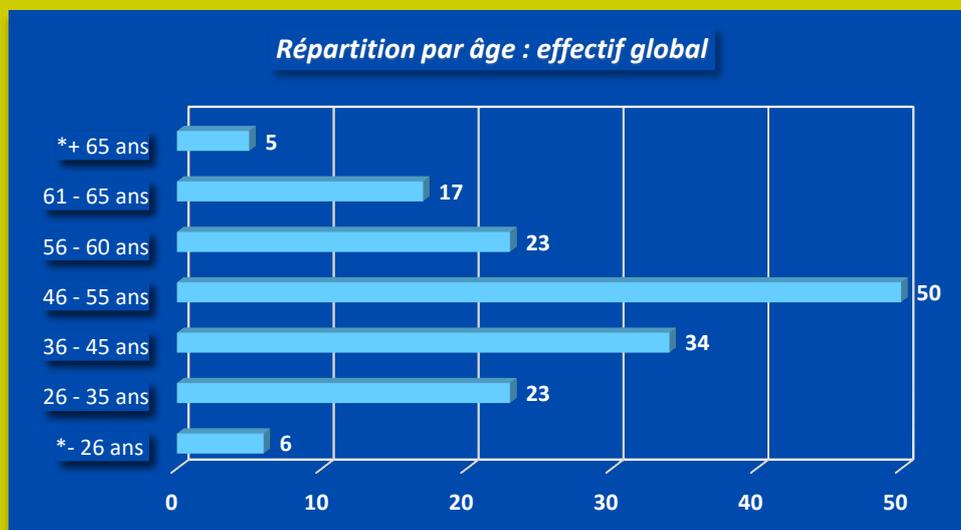
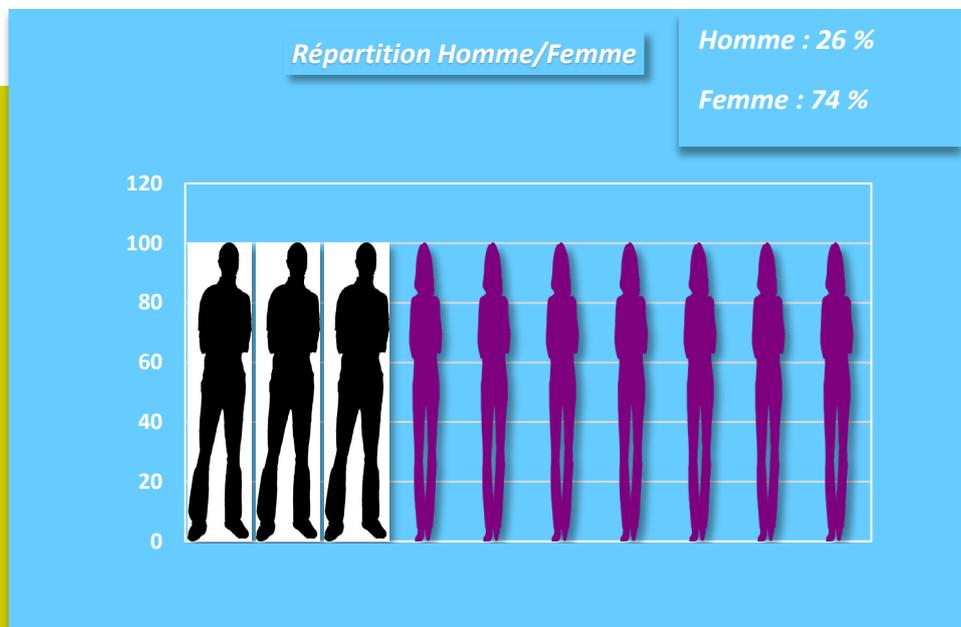
Mais pour autant, l'association continue de former et d'accueillir les futurs professionnels du secteur. Elle renforce l'accueil des stagiaires dans ses établissements, seul levier « humain » d'attractivité. En gratifiant chaque stagiaire, un bulletin de gratification leur est remis depuis janvier 2021, et en proposant des formations avec notre centre de formation le COPES, l'association crée un pool de professionnels. Accompagnement qui porte ses fruits puisque 5 éducateurs spécialisés ont été recrutés en 2021 après avoir fait leur stage dans l'un de nos établissements. Et enfin un programme d'accompagnement est réfléchi pour fidéliser et apporter des connaissances sur les aspects institutionnels et conventionnels de notre travail, un plus pour ces jeunes professionnels en devenir.

Ce programme devait démarrer en 2021 mais la situation sanitaire en a décidé autrement.

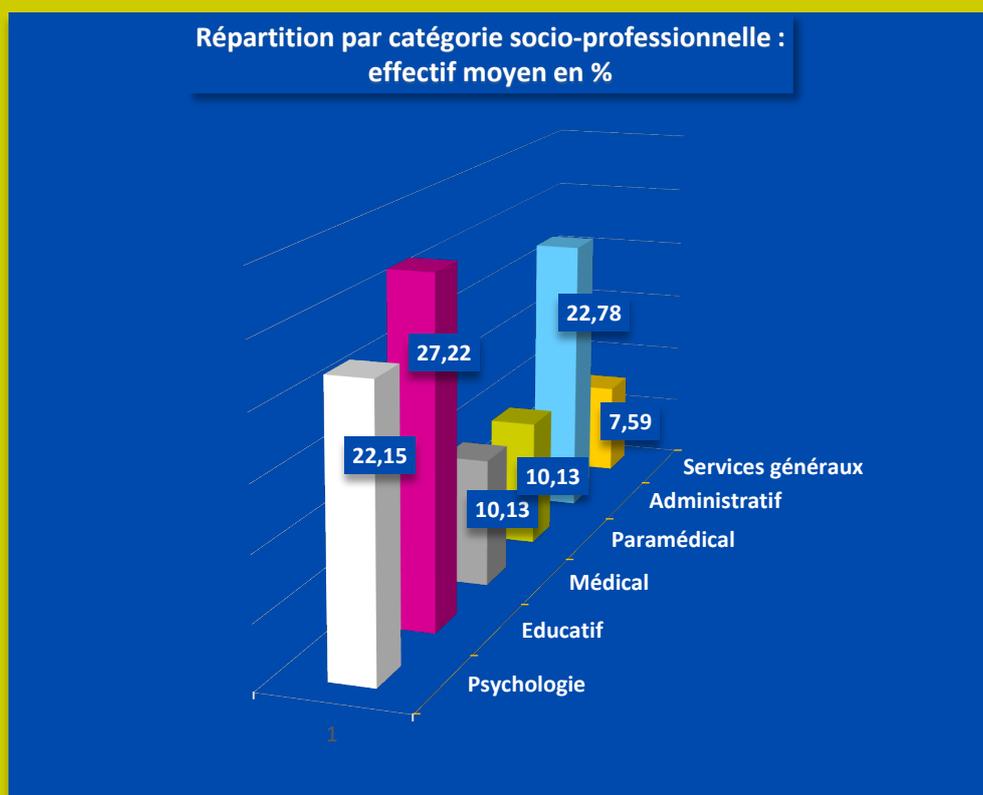
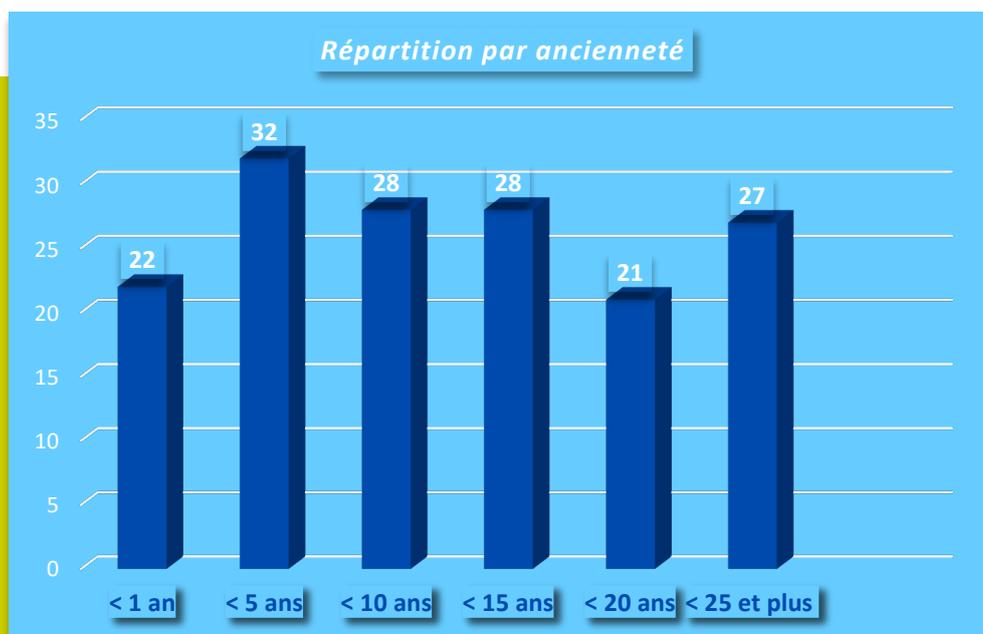
Enfin pour conclure, cette crise sanitaire n'a de cesse de nous rappeler qu'il est plus que nécessaire de prendre soin de ceux qui prennent soin. En 2021, comme tous les ans, le travail du siège social est d'être présent auprès des équipes et de poursuivre nos obligations de former, protéger et accompagner.

Bilan social

Au 31 décembre 2021, un effectif global de 158 salariés pour 118.19 ETP et pour une masse salariale de 4 433 550 €.

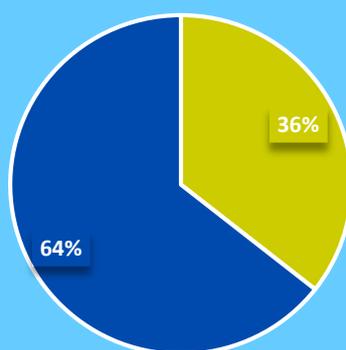


L'âge moyen est de 46 ans.



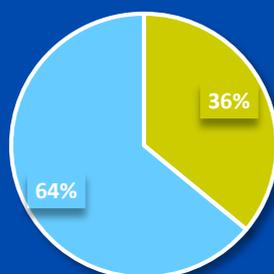
En 2021, nous continuons à rencontrer des difficultés sur certains recrutements comme les assistant(e)s sociaux(ales), les orthophonistes, et les éducateur(ric)e)s spécialisé(e)s et les infirmier(ère)s. Dans les catégories professionnelles, les assistantes sociales de nos établissements ont subi le plus de changements : augmentation du temps de travail, changement des missions. Le travail social est de plus en plus important dans les prises en charge.

Répartition par contrat de travail



■ Contrat temps plein ■ contrat temps partiel

Répartition par collègue



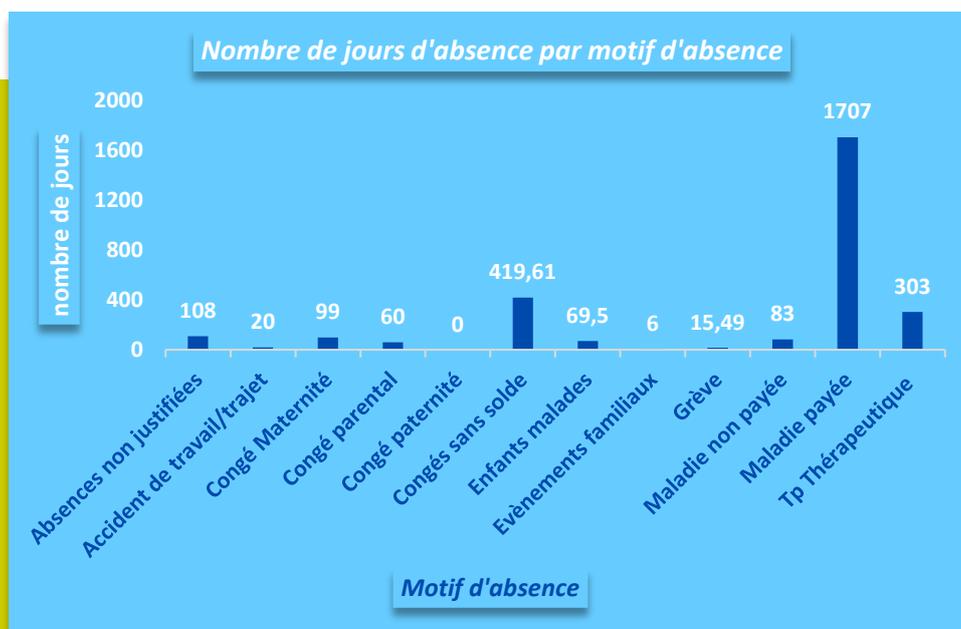
■ Cadre ■ Non-cadre

Les indicateurs sur la répartition par contrat et par collègue n'ont guère évolué, nous sommes dans les mêmes proportions qu'en 2020.

Du 01/01/2021 au 31/12/2021, 33 CDI et 21 CDD ont été signés. 51 départs ont eu lieu dont : 21 fins de contrat CDD, 4 départs à la retraite, 3 ruptures conventionnelles, 19 démissions et 4 licenciements. Le turn-over représente 19 % sur les CDI. Un taux assez important par rapport aux années précédentes qui s'explique par les démissions dues en grande partie à des départs en province après la crise COVID.

Cette année, nous avons eu des changements majeurs au niveau des directions : 2 changements de direction à l'hôpital de jour EPI et au COPES et un départ de médecin directeur en fin d'année au COFI-CMP. Au siège social, le départ de la directrice générale adjointe en fin d'année a mis fin à une collaboration de 11 années d'engagement.

Le nombre de CDD signés a baissé cette année : encore 21 CDD contre 39 CDD en 2019 pour des remplacements très ponctuels ou plus longs (arrêts maladie, formation professionnelle longue).



Sur la totalité des absences, le nombre a baissé, on enregistre 2 890 jours d'absence, soit un ratio de 8 %.

L'augmentation du nombre de jours d'absence pour maladie en 2021, est due à la gestion des cas COVID + et des cas contact. Nous avons eu 1 707 jours d'absence pour maladie contre 1 509 jours en 2019 (année sans confinement).

S'agissant de l'accident de travail/de trajet, le nombre est en baisse : un seul accident de travail a été suivi d'arrêt en 2021. En 2019, on enregistrait alors 235 jours d'absence.

Concernant les absences injustifiées, elles ont donné lieu à des licenciements pour abandon de poste.

Nous restons très vigilants sur l'absentéisme dans un travail très étroit avec la médecine du travail, surtout concernant les visites de reprise après de longs arrêts. Les visites de pré-reprise sont encouragées afin que le retour soit mieux préparé possible.

Formation

Après une année 2020 compliquée pour le suivi des formations, en 2021 les formations ont pu reprendre en présentiel.

Le plan de développement des compétences a réuni cette année **58 demandes étudiées** en CSE, **45 demandes ont été validées** et **31 formations ont pu avoir lieu, soit 69 % des demandes acceptées.**

Nous avons accompagné une salariée pour l'obtention de son CPF de transition, et un salarié pour une formation longue validant un diplôme d'éducateur spécialisé en 2023.

Chaque salarié a été de nouveau informé en 2021 sur le transfert des heures DIF (Droit individuel à la formation), vers le compte CPF (Compte Personnel de Formation), l'échéance ayant été reconduite au 30 juin 2021.

Le budget formation est de 92 200 euros dont 39 125 euros sur des dispositifs de notre Plan de développement des compétences. En 2021, 174 actions de formation ont pu être suivies.

SOINS ET CLINIQUE

- Formations collectives

Supervision d'équipe (continuité depuis 2019) - USIS (COPES)

L'adolescent et son corps avec l'équipe de IME - (COPES)

Travail institutionnel avec l'équipe de l'EPI - (COPES)

Formation à une approche pédagogique structurée spécifique aux TSA : atelier classe Préaut avec l'équipe de HJB (PREAUT)

Autisme, psychose infantile et fonction contenante avec l'équipe de HJB - (Pr Delion)

- Formations Individuelles

Génogramme transculturel - (COPES)

Psychodrame analytique pour adolescents - (COPES)

Pratique systémique - (COPES)

La psychothérapie institutionnelle pour les enfants - (COPES)

Autisme infantile : évaluation et organisation des soins : 2 salariés - (COPES)

Emergence du langage chez des enfants autistes - (COPES)

Approche du psychodrame psychanalytique - (COPES)

Test WISC V - (CAP CLINIK)

DU Diplôme d'Université de Médecine Méditation et Neurosciences - (Université de Strasbourg)

Sérigraphie textile et papier - (GRETA)

Acte graphique et l'acte graphique analysé - (AFPUP)

Sophrologie - (ARTEC)

La certification HAS V2020 - (CNEH)

e-learning Certification HAS V2020 - (CNEH)

Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé - (IRFASE)

LOGICIEL/BUREAUTIQUE

Paramétrage logiciel de paie - (EIG)

Formation sur les contrats de travail unique - (EIG)

Formation logiciel Information-service médico-social pour les 2 CMPP - (GEKO)

MANAGEMENT, PILOTAGE, STRATEGIE

Analyse de la pratique professionnelle pour l'équipe du COPES - (Transition)

Préparer un audit de surveillance post audit initial CNEFOP - (Paradoxes)

Conduire des dispositifs d'APP - (Transition)

Méthode management favorisant la dynamique au sein d'une équipe pluridisciplinaire - (OPTEMIS)

Supervision binôme de direction USIS

SANTE, SECURITE ET CONDITION DE TRAVAIL

SST (Revolys)

Formation sécurité incendie (CPI)

Le livret d'accueil

Un travail de mise à jour se fait dès le mois de juillet afin que la dernière version soit en ligne chaque année au mois de septembre.

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 secrétaires, assistantes et personnel administratif

Cette année encore, nous avons organisé en octobre, **une rencontre avec toutes les assistantes et les secrétaires de nos établissements**. C'est toujours un moment convivial et un temps d'échange important. Ainsi chacun a pu partager ses pratiques, ses remarques, ses attentes avec la direction générale et les membres du siège de l'association. Les secrétaires, assistantes ou personnel administratif sont au carrefour de toutes les demandes et en lien avec tous les professionnels de l'établissement. Leur rôle est central et donc maintenir cette rencontre tous les ans nous paraît essentiel.

Nous souhaiterions étendre ces rencontres transversales à l'avenir avec d'autres professionnels afin d'échanger sur les pratiques et les expériences à partager : les assistants sociaux, les orthophonistes, les psychomotriciens, ...

La réunion rassemblant les stagiaires n'a pas pu se tenir en 2021 pour les raisons sanitaires que nous connaissons. **Les 32 stagiaires** reçus dans les établissements n'ont pas pu bénéficier de cette rencontre mais un programme d'accueil des stagiaires dans nos établissements élaboré avec les membres du siège et du COPES pourra voir le jour en 2022.

Les projets pour 2022

► Entretien et bilan professionnel

En 2022, une grande partie des salariés auront leur entretien professionnel. Les bilans se poursuivent au fur et à mesure que les salariés atteignent leurs 6 années de présence dans l'association. Aucun bilan professionnel n'a été fait en 2021.

Pour rappel, le bilan est un état des lieux permettant 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 :

- Il a suivi au moins une action de formation non obligatoire ;
- Il a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 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.

► Questionnaire de qualité de vie au travail

En 2022, nous élaborerons notre nouveau questionnaire sur la qualité de vie au travail. Un outil très important qui nous permet ensuite de décliner les axes de notre accord qualité de vie au travail et de l'enrichir. Ce questionnaire anonyme sera à renseigner en ligne directement. Les résultats seront traités et communiqués ensuite à l'ensemble associatif.

► Ouverture de la crèche multi-accueil

De nouveaux collègues vont nous rejoindre l'année prochaine avec l'ouverture de notre nouvel établissement, la crèche multi-accueil. Cet établissement fera partie du secteur social, secteur que nous ne gérons pas jusque-là. Les recrutements se feront sur toute l'année 2022 pour atteindre les 10 salariés prévus sur cette structure.

► Rapprochement et fusion

Des discussions auront lieu dès le début d'année 2022 pour étudier l'éventualité d'un rapprochement avec le CMPP de Courbevoie dans les Hauts-de-Seine. La demande émane de cette structure en 2021, des réunions seront prévues afin d'instruire tous les dossiers.

► Les élections professionnelles

Les élections professionnelles seront à programmer pour l'année prochaine. Les membres du premier CSE ont été élus en juillet 2017. Au vu du nombre d'ETP dans l'association, 12 sièges pourront être attribués (6 titulaires et 6 suppléants). Le CSE s'est retrouvé diminué de ses membres. Des 8 membres élus en début de mandat seuls 5 sont encore présents.

Démarche qualité

Une démarche qualité redynamisée en 2021 et qui va se poursuivre en 2022...

L'année 2021, moins impactée par la pandémie, a permis de reprendre un travail continu et régulier de la démarche qualité dans tous les établissements de l'association.

- **Au niveau de l'associative : une démarche qualité axée sur les instances et une culture qualité plus diffuse...**

En 2021, l'année de la réorganisation de la gouvernance associative en termes de démarche qualité.

La **conférence médicale d'établissement (CME)** a élu un nouveau bureau. Le Dr Olivier Ginoux, médecin directeur de l'hôpital de jour EPI, a été élu président de la CME.

Les missions et le fonctionnement de cette nouvelle CME ont été rediscutées à plusieurs reprises en 2021. Son périmètre d'action sera redéfini en articulation avec les autres instances associatives lors de la réécriture du projet associatif en 2022.

La **commission des usagers (CDU)** s'est vue redynamisée avec l'accueil d'une nouvelle représentante des usagers, nommée par l'ARS et membre de l'association des Papillons Blancs de Paris, Madame Madinier, et de la nomination de nouveaux membres médiateurs. Le règlement de fonctionnement modifié à cette occasion a été validé en juin 2021. Et sa nouvelle affiche !

Le siège peut désormais compter sur **une nouvelle adjointe qualité**, Mme Séverine Vasic, également infirmière à l'hôpital de jour André Bouloche. En lien étroit avec la directrice générale adjointe, elles organisent, dynamisent, coordonnent et contrôlent la démarche qualité associative.

La culture de la démarche qualité, prévention des risques et sécurité des soins se diffuse progressivement et continuellement au travers des instances, des formations internes (comme celle sur les droits des patients) et de la communication interne. Au travers de la lettre interne associative, chaque mois, les salariés ont une partie dédiée à la qualité (sanitaire/médoco-sociale) et au système d'information. Un moyen de diffuser largement l'information auprès des salariés, tous destinataires de la lettre.

- **Au niveau des établissements médoco-sociaux : la fin de la 3^e évaluation interne et bientôt la prochaine !**

Les deux CMPP et l'IME se sont réorganisés au niveau de la démarche qualité, notamment par la nomination de **nouveaux référents qualité** dans chaque structure et la programmation plus régulière des COPIL qualité.

Le premier semestre 2021 a été consacré à la **3^e évaluation interne**. Les trois établissements ont évalué au travers des grilles d'analyse des pratiques en équipe, des questionnaires destinés aux familles et aux partenaires.

L'objectif principal de cette évaluation interne était de redynamiser les équipes dans une démarche qualité qui ait du sens dans leur quotidien et de faire évoluer les pratiques au bénéfice de la prise en charge des jeunes et de leur famille.

Le rapport commun a été transmis en juin 2021 à l'ARS. Sans retour de leurs services pour le moment. Les actions d'amélioration identifiées dans le cadre de la démarche d'évaluation interne ont été ensuite intégrées dans les **plans d'amélioration continue de chaque établissement**, suivis au sein des COPIL qualité d'établissement et par le siège.

Ce rapport d'évaluation interne a fait émerger une thématique transversale et commune aux trois structures : le travail avec les partenaires.

Au regard de la complexité des situations et des profils des familles de plus en plus fragiles, la collaboration avec les partenaires est cruciale et exponentielle. Mais cette multiplicité du nombre de partenaires pour chaque famille, rend la réalisation des collaborations et des réunions de concertation de moins en moins tenables. D'autant plus, lorsque ce temps passé n'est pas comptabilisé dans des actes pour les CMPP. Les réflexions doivent se poursuivre pour maintenir et surtout valoriser ce travail de partenariat, qui est une des composantes indispensables et essentielles à chaque prise en charge. Ces réflexions doivent se poursuivre dans le cadre des futures négociations CPOM avec l'ARS en 2022.

▪ **Au niveau des établissements sanitaires : le lancement de la certification V2020 !**

2021 : lancement de la préparation de la nouvelle certification V2020 !

Lors des COPIL qualité sanitaires, les quatre hôpitaux de jour ont découvert la nouvelle certification V2020 : nouveau référentiel ; cinq nouvelles méthodes d'évaluations ; quinze objectifs...

Le diaporama de présentation a été ensuite diffusé au sein des instances qualité et dans la lettre interne associative à l'intention de tous les salariés.

Rappel des 4 enjeux de la HAS :

- La participation et la coordination entre tous les professionnels
- L'implication des représentants des usagers et des familles
- La dynamique d'amélioration continue des soins
- L'évaluation des résultats de la démarche qualité pour le patient

Dans une **optique d'autoévaluation, des audits internes** se sont déroulés entre les mois de mai et juillet, au sein de chaque hôpital de jour. Les critères du chapitre 1 sur « Le patient » et du chapitre 2 sur « Les équipes de soin », ont été évalués avec les méthodes du patient traceur et du parcours traceur. Le siège a lui-même audité les critères du chapitre 3 sur « L'établissement ».

A partir de ces évaluations internes, un **nouveau programme global d'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins** a été élaboré et validé dans les instances qualité.

Véritable feuille de route dans la préparation de la prochaine certification, ce programme compte un peu plus d'une centaine d'actions d'amélioration. Des actions prioritaires sont définies jusqu'à décembre 2021.

En raison du contexte sanitaire, la visite de certification a été repoussée à février 2023. Mais le travail à mener pour suivre et mettre en œuvre les actions inscrites dans le programme global est très important. La mobilisation de toutes les équipes est cruciale dans la préparation de la certification V2020 !

▪ **Au niveau du centre de formation : la certification Qualiopi !**

L'association félicite l'équipe du COPES pour l'obtention de sa certification QUALIOPi !

« Qualiopi » est la nouvelle certification qualité des organismes de formation. Elle répond à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui impose une certification selon un référentiel national unique.

Obligatoire à partir de janvier 2022, le COPES a su anticiper et accélérer sa démarche qualité pour être certifié parmi les premiers organismes de formation et rendre ainsi ses formations éligibles aux financements publics et mutualisés. La certification Qualiopi est délivrée pour une durée de 3 ans.

2022 : la démarche qualité continue !



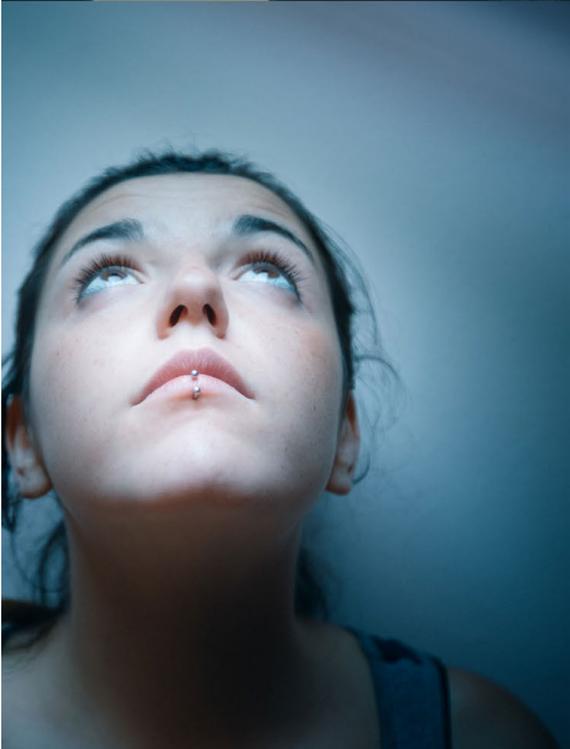
Médecin directeur : Armelle Cadoret
Cheffe de service : Chrystèle Bouix-Esnard



11, rue Adolphe Mille
75019 Paris
01 42 00 53 15
secretariat.ime@cerep-phymontin.org

*Accueil de 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.*

LE SOIN PSYCHIQUE



Editorial

L'année 2021 reste marquée par la pandémie et les aménagements nécessaires pour assurer malgré tout une continuité des soins.

Nous pouvons saluer notre résilience puisque, en dépit des absences des personnels et des mesures de contrôle évitant la propagation de l'épidémie au sein de l'établissement, nous n'avons pas eu besoin de fermer l'IME et aucune chaîne de transmission n'a été relevée.

La prise en charge a donc eu lieu et tout le monde s'est adapté au port du masque et au respect des distances garants de la poursuite des liens thérapeutiques. Nous avons encore une fois puisé dans nos ressources créatives et celles de nos partenaires pour ne pas nous essouffler dans un quotidien « sinistre » et assurer aux jeunes des appuis solides pour continuer à grandir dans l'IME.

Les actualités concernant notre domaine autour du Ségur de la santé ont malheureusement aggravé l'ambiance. Les travailleurs du médico-social, non reconnus comme soignants, n'étaient pas revalorisés à l'instar des mêmes professionnels dans le secteur sanitaire. Les Assises de la psychiatrie en septembre 2021 décident de flécher les crédits vers les secteurs d'évaluations diagnostiques et d'expertises, laissant totalement de côté une potentielle revalorisation du travail institutionnel...

Temps forts 2021

- Notre fonctionnement est resté le plus optimal possible avec l'accueil de tous les jeunes malgré les consignes sanitaires. Nous avons poursuivi une répartition en petits groupes pendant les temps de restauration. Cela a occasionné un travail accru pour les professionnels en termes d'accompagnement des jeunes et d'entretien de notre établissement. Cependant, force est de constater que cette création de petits groupes est très favorable à un cadre, une contenance, qui rendent la journée des jeunes moins épuisante.
- Nous avons énormément renforcé les liens avec les suivis psychiatriques extérieurs. En effet, il y a quelques années, un certain nombre de jeunes n'étaient plus suivis en CMP, CMPP et CAPP lors de leur admission dans notre établissement. Nous avons travaillé cette question en amont de leur arrivée en vérifiant la pérennité des suivis antérieurs ou en les remettant en place.
De plus, nous avons institué des réunions de synthèses tous les ans pour chaque jeune accueilli auxquelles nous invitons tous les partenaires extérieurs. Cette collaboration avec un espace tiers permet une individuation du jeune et un avenir de soutien à l'issue de la prise en charge à l'IME.
- Notre travail institutionnel continue à être nourri d'interventions extérieures tout au long de l'année. Ces médiations sont accompagnées par un ou deux éducateurs et favorisent la contenance des groupes. Nous poursuivons les activités suivantes :
 - L'atelier Clown, avec des rencontres en alternance en visio et par des venues mensuelles.
 - L'atelier musicothérapie avec une art-thérapeute chaque semaine.
 - Le sport adapté dans un gymnase extérieur avec une éducatrice sportive.
- Les ateliers cuisine sont co-animés par un cuisinier professionnel présent grâce à la taxe d'apprentissage versée par des entreprises (l'Oréal, Bouygues...).
- Nous avons débuté un atelier bois cette année avec un menuisier (lui aussi rémunéré grâce à la taxe d'apprentissage). Cet atelier permet d'acquérir de la rigueur, le sens des outils et appelle la construction de soi en passant par le bois.
- Dans le cadre de nos ateliers éducatifs ou scolaires, nous poursuivons le travail de partenariat avec :
 - Le CMPP Saint-Michel (association CEREP-PHYMENTIN) avec la réalisation d'une fresque par quatre jeunes accompagnés et encadrés par une éducatrice.
 - La ferme du Rail dans le cadre d'un atelier jardin (2 potagers).
 - L'espace 19 avec des échanges autour de notre atelier pâtisserie.
 - Un EHPAD et la crèche *Sur un air de Polka* proches de notre établissement dans le cadre de la scolarité : il y a à la fois une correspondance avec des sujets âgés et des lectures aux jeunes enfants.
 - De nombreux lieux culturels, particulièrement le nouveau théâtre de Montreuil pour l'atelier *Art en Vadrouille* qui réalise des visites et des sorties spectacles.
 - L'intervention de l'association *Réseau Cétacés* à deux reprises dans le cadre d'un atelier de sensibilisation au monde sous-marin.
- Dans le cadre des ateliers thérapeutiques, notre proposition s'est modifiée pour accueillir la parole adolescente grâce à des médiations « groupe mythologie » et « groupe écriture ».
- Mi-décembre, lors d'un samedi d'ouverture, nous avons présenté les travaux réalisés en ateliers à tous les parents présents sans pouvoir toutefois réaliser un buffet et partager un moment convivial.
- Participation à la Semaine d'Information sur la Santé Mentale par la réalisation d'un court métrage animé par les jeunes encadrés par deux éducatrices et une affiche.

Bilan de l'activité

▪ Activité globale

Nous avons cette année un taux d'activité s'élevant à **93,28 % avec 6 856 journées réalisées**. Malgré la situation sanitaire, nous avons pu maintenir notre activité au plus près des besoins des jeunes.

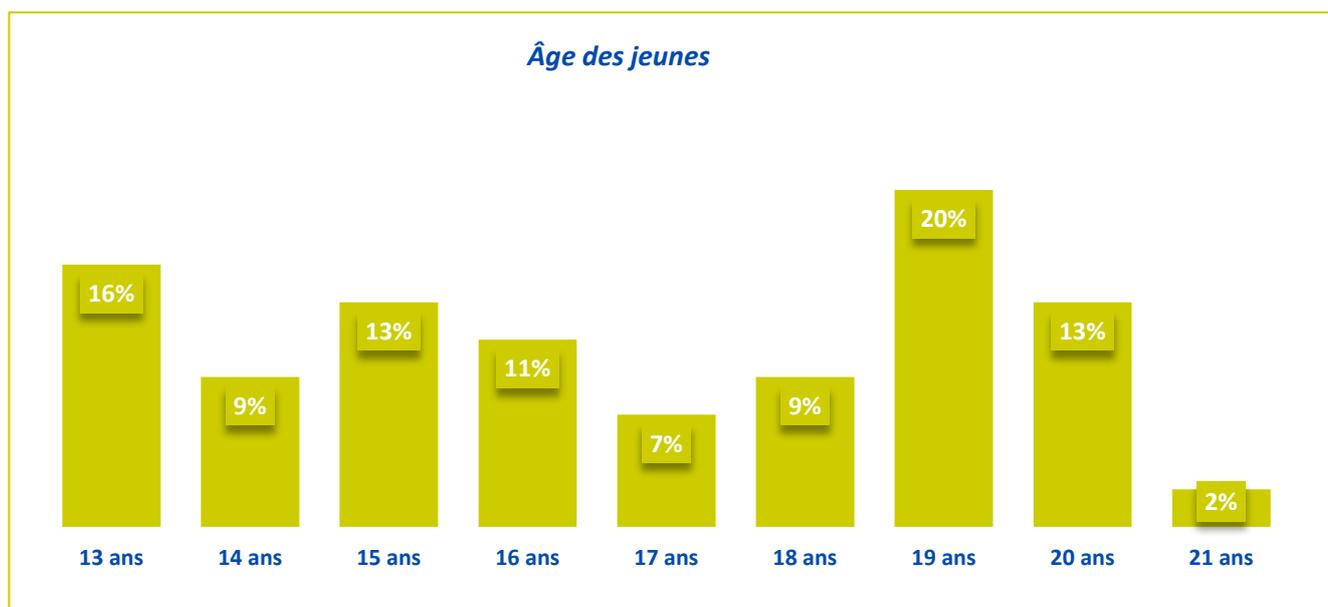
▪ Admissions et nombre de demandes

L'IME a reçu 97 demandes d'admission, 11 jeunes ont été admis, 5 ont été orientés par un hôpital de jour, soit plus que les années précédentes.

Sexe	Âge	Provenance
M	13	HDJ
F	13	HDJ
M	13	HDJ
M	12	EMP
M	13	EMP
M	12	EMP
F	14	CMP
M	16	CMPP
M	12	HDJ
M	13	SESSAD
M	13	HDJ

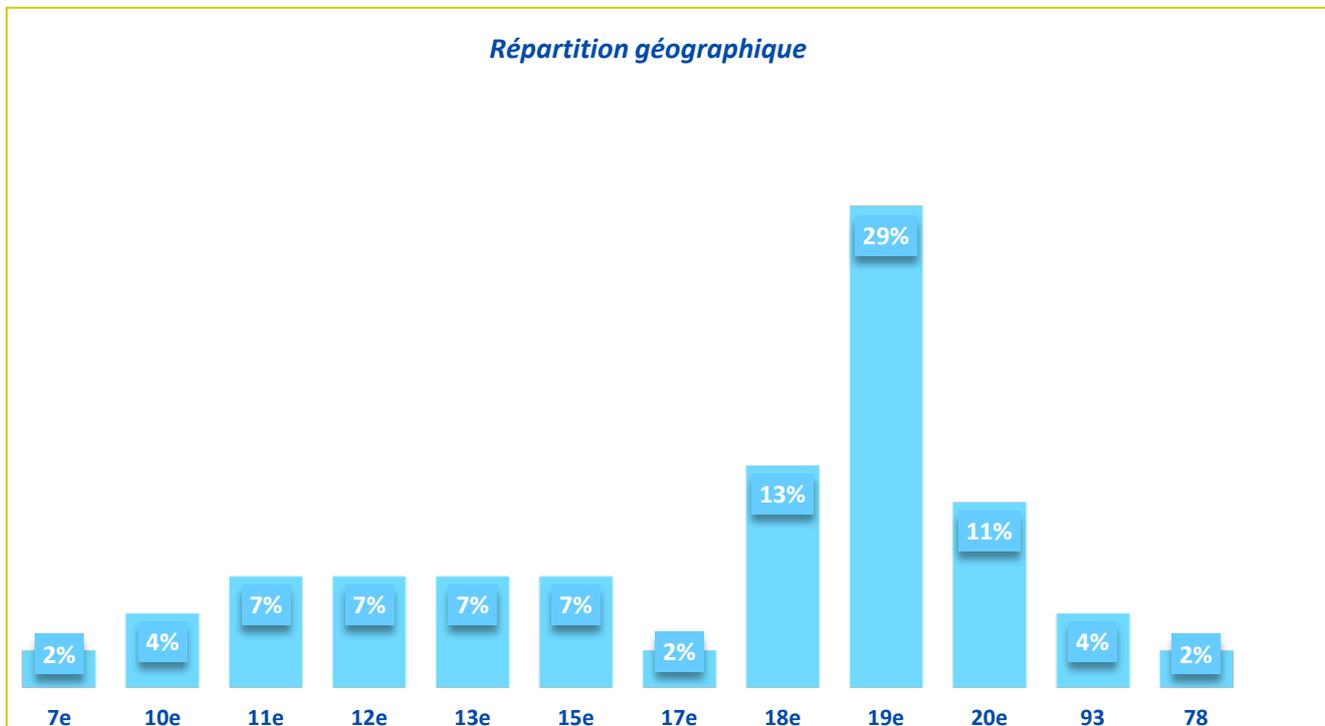
▪ Répartition par tranche d'âge

Nous avons continué à admettre des jeunes de 13 à 16 ans permettant une homogénéisation des âges.

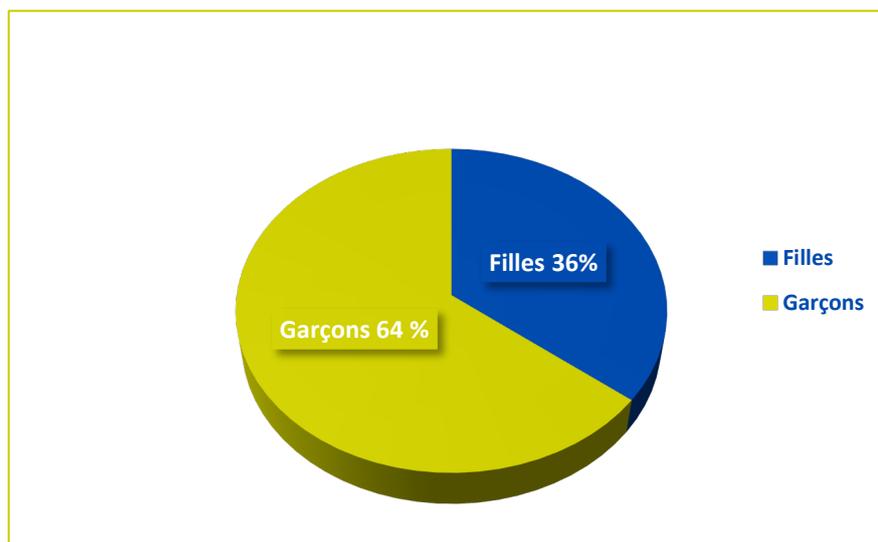


- **Répartition géographique du nombre de jeunes provenant de Paris et de la banlieue**

Afin de faciliter l'autonomisation des jeunes, nous avons pu réaliser des admissions préférentielles sur l'Est parisien tout en répondant également à des demandes plus lointaines en cas d'autonomie solide ou de besoins spécifiques (ex : MDPH 78 par le lieu de résidence de la mère et jeune domicilié par placement à Paris).



- **Répartition par sexe**

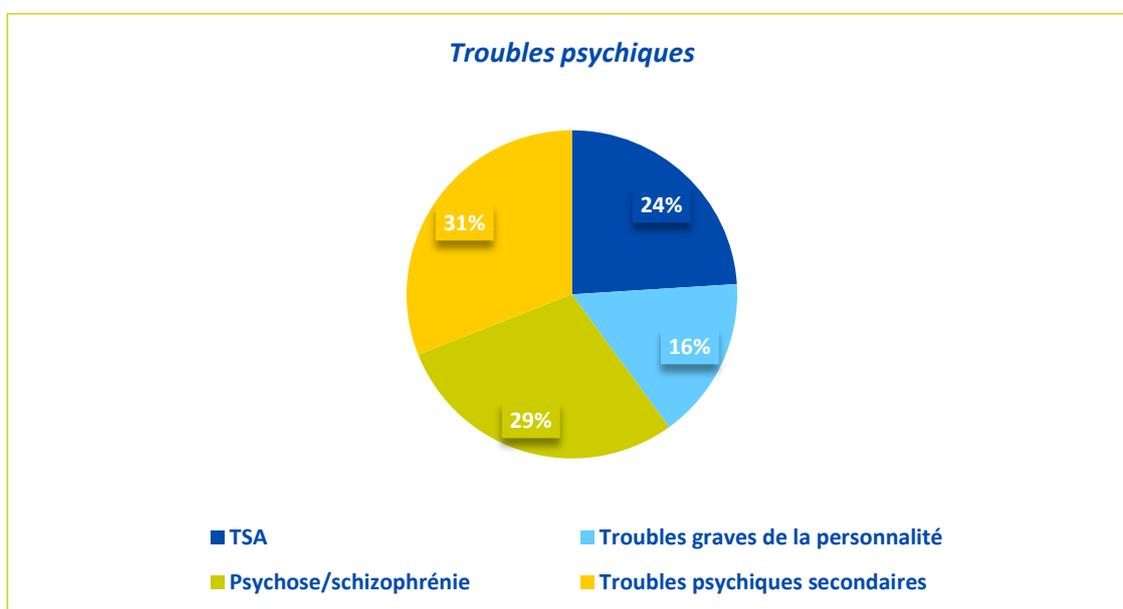
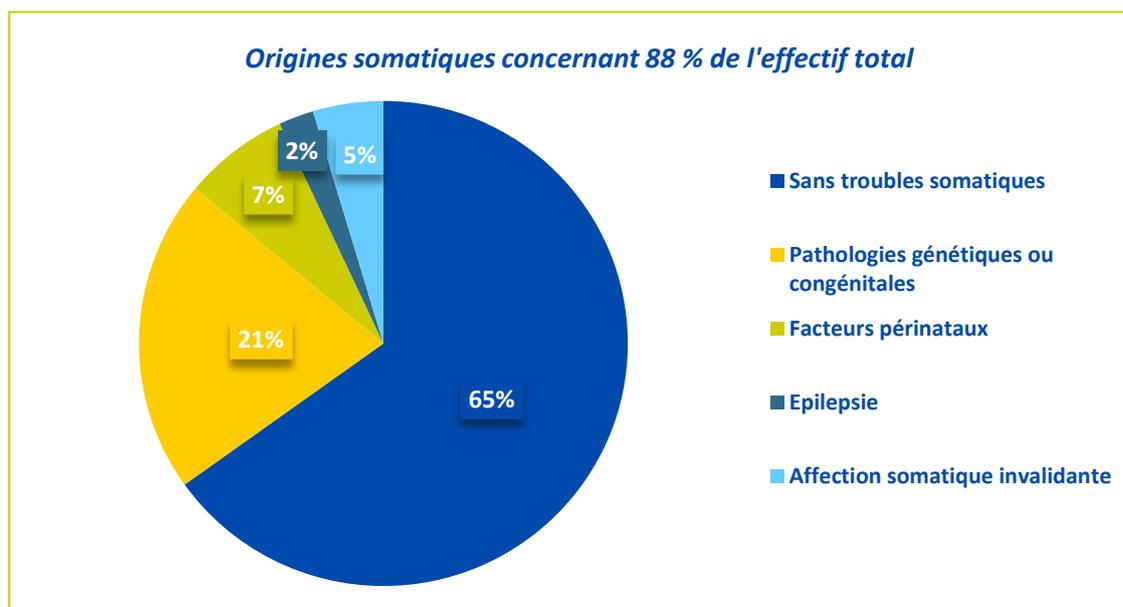


La parité est de moins en moins représentative avec la baisse des demandes et admissions de filles.

▪ Pathologies

Tous les jeunes ont en commun une déficience intellectuelle légère à moyenne avec un retard des acquisitions qui rend la poursuite de la scolarité impossible et indique la prise en charge à temps plein à l'IME. Les origines des troubles sont multiples.

Les origines somatiques peuvent être connues et répertoriées à l'admission. Les jeunes concernés souffrent tous de troubles psychiques secondaires. C'est pour cette raison qu'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 leurs pathologies.



Pour certains jeunes, les troubles psychiques semblent être à l'origine de leurs déficiences. Ainsi, tous les jeunes pris en charge dans l'établissement souffrent de troubles psychiques, soit primaires, soit secondaires.

▪ Stages *insertions inclusions*

Le projet personnalisé établi chaque année permet pour certains d'envisager la mise en place d'un stage en vue d'évaluer les compétences sociales et techniques des jeunes. La recherche d'un lieu de stage est définie selon le niveau des jeunes, leur degré de maturité et les notifications MDPH, tout ceci en conjointe collaboration avec la famille et le projet d'orientation. Le développement d'un réseau de partenaires identifiés permet l'anticipation des sorties et donne lieu à une diversité de réponses.

L'accompagnement individuel dans le collectif :

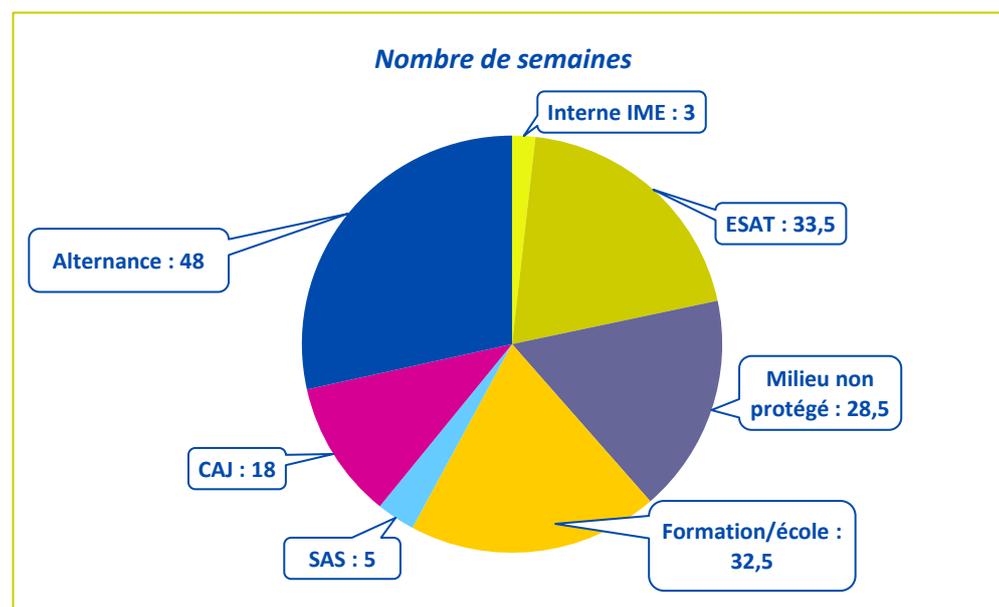
- L'atelier Jeunes Majeurs accompagne les jeunes dès leur majorité et jusqu'à leur sortie, à travers la mise en place d'un cadre formalisé où ils peuvent échanger entre pairs, faire des rencontres (via la visite de stages), être en lien avec les ESMS (ESAT, CAJ, SAS...) et acquérir de l'expérience et des compétences (via des immersions). Cet atelier permet de connaître l'évolution de chacun par rapport à son projet socio-professionnel et l'état d'avancé des dossiers d'orientation. Le témoignage d'anciens peut aider ces jeunes à s'inscrire et à se projeter dans un parcours d'insertion professionnelle. Dans le cadre de l'Unité jeunes majeurs, l'enseignante intervient auprès des jeunes pour aider à l'établissement des curriculums vitae, des lettres de motivation et des simulations d'entretiens.
- Le rôle de cet atelier est donc d'assurer une transition vers la sortie de l'IME afin de penser à la fois l'orientation professionnelle, de travailler la séparation avec l'IME et de poursuivre les soins engagés ou de les remettre en place dans les services de consultation et d'accueil psychiatriques.

Selon le tableau de suivi des jeunes, **24** d'entre eux ont bénéficié de temps d'immersions, cela va de la demi-journée à une année complète en alternance : CFA, entreprise, IME, ESAT, SAS, CAJ...

1 jeune poursuit cette année son contrat d'apprentissage en CFA mécanique avec des temps d'alternance école-entreprise et des temps de scolarité adaptés à l'IME. Il sera accompagné par l'enseignante pour la passation des examens finaux avec des aménagements dédiés. Il envisage de poursuivre ensuite, à sa sortie, un CAP carrosserie en apprentissage.

Le changement de profil des adolescents accueillis nous a conduits cette année à davantage ouvrir nos partenariats : SAS et formation CFA en alternance et CAJ.

24 jeunes ont bénéficié de 168,5 semaines de stages.



- **Sorties de l'IME**

➤ **Sorties et orientations**

L'année 2021 a permis de reprendre les orientations laissées en suspens en 2020 et accompagner des nouvelles sorties.

Sexe	Âge	Année/séjour	Orientation
M	20	4,4	ESAT
F	20	6, 8	SAS
F	20	3, 8	SAS
M	20	3,11	CAJ
F	20	5	ESAT
F	20	4,7	ESAT
F	19	3,7	ESAT
M	19	2,11	Milieu ordinaire : reprise scolarité titre professionnel serveur
F	19	4,7	Milieu ordinaire : passerelle formation
M	19	3,11	Milieu ordinaire : CDI serveur horaires aménagés
F	19	3,3	CAJ

11 jeunes ont pu quitter l'établissement avec des projets réalisés sans rupture de prise en charge :

2 jeunes ont signé un contrat en milieu ordinaire :

- 1 en apprentissage pour obtenir le titre professionnel de serveur avec le ministère du Travail.
- 1 jeune en CDI dans un café avec des horaires aménagés.

1 a quitté l'établissement pour poursuivre avec le relais formation de l'ARERAM.

8 jeunes ont intégré un ESMS :

- 2 en CAJ, car la notion de travail n'était pas encore envisageable.
- 4 en ESAT : conditionnement, broderie couture, imprimerie et prestation hôtelière.
- 2 en SAS pour consolider leur projet d'orientation vers le milieu du travail protégé.

La crise sanitaire, même sans confinement, a tout de même ralenti les processus d'orientation : moins de stages, d'entretiens et de recrutements, faute de places disponibles. Le manque de professionnels au sein des ESMS est autant de freins aux échanges et aux rencontres qui faciliteraient le recrutement.

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

L'amendement Creton est venu éviter des ruptures d'accompagnement et diminuer le nombre de retours à domicile sans activité ni prise en charge médico-sociale. En 2020, nous avons eu recours à sept amendements Creton pour finaliser les projets d'orientation suspendus ou retardés dans le contexte de la crise sanitaire.

Pour l'année 2021, il y a eu 7 poursuites d'amendements CRETON qui ont permis la sécurisation du parcours jusqu'à la sortie dans le courant de l'année.

Un renouvellement est toujours en cours du fait de la pathologie du jeune et du manque de place dans les structures susceptibles de l'accueillir.

Nombre de jeunes concernés	Amendement CRETON Âge à la sortie/ toujours en cours	Temps de prise en charge IME en mois	Temps de prise en charge CRETON en mois
H	20 ans et 6 mois	52	6
F	21 ans	32	12
F	20 et 8 mois	74	8
H	20 ans et 8 mois	47	8
F	20 ans 8 mois	56	8
F	20 ans et 3 mois	48	3
H /toujours en cours	21 ans et 7mois	27	19

▪ L'unité d'enseignement

A la rentrée 2021, tous les jeunes ont bénéficié toujours d'un ou plusieurs temps scolaires. Lors de la construction des emplois du temps, certaines demi-journées de scolarité ont été construites en lien étroit avec des ateliers éducatifs. Ces aménagements permettent de scinder en deux groupes bien distincts les jeunes pris en charge dans l'atelier et d'adapter ainsi davantage les prises en charge au niveau de chacun. Cela permet également des entrées/sorties en scolarité plus dessinées pour les jeunes (qui à d'autres moments sont les seuls à quitter ou regagner leur atelier après un temps scolaire). Les temps scolaires ont plus globalement été pensés pour impacter le moins possible les temps d'atelier des jeunes pour qui les allers-retours sont complexes à gérer. Les élèves sont ainsi reçus soit avant de commencer l'atelier éducatif, soit ils en font la première partie et finissent la demi-journée en scolarité. Il n'y a quasiment plus d'entrée/sortie au milieu d'un atelier. De ce fait, les groupes constitués pour la scolarité sont davantage hétérogènes, le travail qui consiste à adapter les supports et les apprentissages à chacun est donc plus important, la dynamique de groupe n'en est pas moins intéressante. Cette hétérogénéité favorise l'entraide entre pairs, la bienveillance, une connaissance plus fine pour les élèves de leur propre niveau. Cela favorise également, lorsque le groupe le permet, davantage de temps où l'enseignante s'installe auprès d'un ou deux élèves pendant que d'autres sont en autonomie.

Les niveaux scolaires des jeunes accueillis oscillent toujours entre des niveaux de cycle 1 à 4.

Ainsi un petit groupe de jeunes doit bénéficier d'apprentissages de niveau cycle 1 qui amorcent la rencontre avec la lecture et les activités de numération (la phonologie, la reconnaissance de lettres, les activités de raisonnement logique telles que la topologie, les algorithmes etc.).

La majorité des jeunes de l'IME se situe dans les apprentissages à un niveau de cycle 2, ils sont ainsi entrés, peu ou prou, dans la lecture et la numération. Il s'agit alors de perfectionner et d'élargir les apprentissages.

Un groupe de jeunes relevant d'un niveau de cycle 3 et dont la disponibilité psychique le permet prépare le CFG (Certificat de Formation Générale) qui est le premier diplôme que l'on peut obtenir de l'Education nationale. Pour l'obtention de ce diplôme, les connaissances sont validées par l'enseignante tout au long de l'année, un dossier est également préparé en classe et sera présenté devant un jury lors d'un oral de 20 min.

Des jeunes en formation, et donc moins présents à l'IME, sont soutenus dans leur projet souvent très exigeant en termes de connaissances scolaires. Ils bénéficient d'un temps par semaine pour revoir des leçons ou travailler des acquis trop fragiles. Ce soutien scolaire est construit le plus possible en concertation avec les partenaires de l'Education nationale qui les reçoivent en formation.

Enfin, les jeunes qui sont inscrits dans l'unité Jeunes majeurs de l'IME sont reçus pour un temps par semaine en scolarité. Ce temps a pour but d'entretenir leurs acquis mais au travers d'activités précises qui doivent leur permettre de renforcer leur autonomie : la manipulation de l'argent, la construction d'une lettre de motivation, l'apprentissage de l'anglais, etc.

Certains jeunes bénéficient de temps scolaires individuels car leur état psychique ne leur permet pas d'être suffisamment disponibles dans la prise en charge de groupe pour profiter des enseignements. Les apprentissages sont travaillés autant que possible par projets. Aller voir un spectacle de danse, une exposition, rencontrer quelqu'un, etc., permet de travailler bien souvent tous les apprentissages fondamentaux mais dans une mise en contexte qui fait sens. Ainsi on peut faire des leçons de grammaire car nous voulons « écrire à », nous travaillons la soustraction car il y a besoin de calculer une date, etc.

Grâce au travail de la chargée de projets de l'IME, de plus en plus de partenariats sont tissés avec des lieux tels que le CENTQUATRE, l'Opéra Bastille, le théâtre de Montreuil... permettant de faire profiter aux jeunes de projets très riches qui sont venus également nourrir les temps scolaires.

Les partenariats avec la crèche voisine et la maison de retraite sont toujours d'actualité même si les rencontres sont peu nombreuses du fait de la situation sanitaire.

Des ESS (Equipes de Suivi de Scolarité) qui réunissent l'élève, ses représentants légaux, l'enseignante de l'IME, l'enseignant référent de l'académie, l'éducateur/l'éducatrice référent.e et une représentante de la direction de l'IME sont organisées pour certains jeunes pour qui il peut être intéressant de faire un point scolaire avec tous ces différents intervenants. Depuis septembre 2021, l'enseignante de l'IME participe aux rendez-vous des projets personnalisés des jeunes lorsque cela est possible. Cela permet des rencontres plus régulières et des moments d'échange autour de la scolarité du jeune avec les familles.

▪ **Partenariats avec conventions**

- **ARERAM Relais Formation** : 1 jeune a pu bénéficier de cet organisme de formation ayant pour objectif principal de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap vers le travail en milieu ordinaire.

Il met en œuvre des actions de formation et d'accompagnement notamment le Pass' Jeune Emploi (P.E.J) qui permet l'élaboration et la validation du projet professionnel sur une période découpée en thématiques sur 6 mois. Il existe une convention de stage tripartite entre l'ARERAM Relais Formation, l'IME et le stagiaire et ou sa famille.

- **CENTQUATRE** : nous avons maintenu le contact malgré le contexte sanitaire, et poursuivi sur la construction de nouveaux projets pour *le Forum des Dynamiques Culturelles* avec un photographe. Des demandes de subventions pour leur financement sont en cours.

- **CFA Médéric** : Si aucun jeune n'a rejoint la passerelle Médéric cette année, nous pouvons noter l'entrée en CAP service hôtelier d'un jeune qui avait suivi ce dispositif l'année dernière.

- **CFA Bobigny** : Poursuite de la formation CAP en mécanique auto pour un jeune.
- **Espace 19 (centre social et culturel du 19^e)** : Nous avons développé cette année notre partenariat. Les mignardises réalisées dans le cadre de l'atelier pâtisserie sont toujours livrées et bénéficient aux jeunes en soutien scolaire. Un carnet de liaison a été établi, avec dessins et recettes. L'espace 19 a contribué à l'accueil de deux jeunes de l'IME (hors secteur pour eux) afin de leur permettre une activité de loisirs et de s'inscrire dans un lien social, le mercredi après-midi. Les parents ont été impliqués et rassurés du lieu, proche de l'IME. L'atelier jeux de société se rend régulièrement à la ludothèque de leur association.
- **Ferme du Rail (association Atoll 75) et Passage à niveau (restaurant)** : Le partenariat s'est poursuivi cette année et a permis aux ateliers « *les mains vertes, pâtisserie et cuisine* » d'accompagner les jeunes dans la découverte d'un lieu de vie extérieur, d'échanges et de partages de savoir en jardinage. L'utilisation des aromates et légumes de la *ferme du Rail* par le restaurant *Le Passage à niveau* a permis aux jeunes de voir la transformation cuisinée de ce qu'ils ont contribué à faire pousser. Cet espace de partage fait d'allers-retours soutient les rencontres humaines et le partage de techniques (restauration et culture). La possibilité d'intervenir dans un jardin plus proche de l'institution nous a permis de céder notre place à celui du jardin Crosnes situé dans le 91 et plus difficile d'accès avec les adolescents que nous accueillons aujourd'hui.
- **Musées et théâtres** : Plusieurs ateliers ont développé l'accès à la culture par des visites ou des représentations dans différents musées, théâtres, l'Opéra de Paris, etc.
- **La crèche *Sur un Air de Polka*** mitoyenne pour laquelle les jeunes de l'IME poursuivent les lectures aux petits.
- **EPHAD proche de l'IME** : Correspondance et projet de partager un temps de jardinage au potager de la ferme du Rail.

▪ **Conseils de la vie sociale**

Trois réunions ont pu avoir lieu en 2021 (mars, juin et novembre) en présence des représentants des professionnels, des jeunes, des familles, de la direction générale de l'association et la direction de l'IME. Dans les sujets abordés nous avons évoqué l'évaluation interne en cours et la mise en place d'un questionnaire de satisfaction à destination des jeunes sortis. Les dégâts des eaux ont pris beaucoup de place sur la nécessité d'évoluer dans un lieu sécurisé et en bon état. Les pauses méridiennes ont été également abordées. Des contacts ont été pris avec des associations de bénévoles pour animer des temps spécifiques : jeux de sociétés, écoute musicale dans un contexte détente mais contenant. La fondation Claude Pompidou nous proposera une convention pour que des actions soient mises en place courant 2022.

▪ **Formations Collectives**

La formation collective, « L'adolescent et son corps », en *intra* est venue répondre aux questionnements des professionnels sur le corps, la sexualité, l'autisme par l'intervention d'une formatrice du COPES sur 4 demi-journées. Une formation « incendie sans feu réel » et « d'évacuation » a profité à la majorité des professionnels. Tous les professionnels de l'IME ont participé à la première journée de l'Institut Contemporain de l'Enfant à l'Espace Reuilly en septembre sur la psychothérapie institutionnelle avec les enfants et les adolescents sur le thème général du soin institutionnel dans le quotidien.

▪ **Formations individuelles**

- ✓ Une éducatrice spécialisée a débuté un DU en art-thérapie.
- ✓ Un moniteur éducateur est parti en formation Educateur Spécialisé pour deux ans.
- ✓ Un éducateur a suivi une formation en sérigraphie textile et papier.
- ✓ Une psychologue s'est formée au COPES sur l'autisme infantile : évaluation et organisation des soins.
- ✓ La psychomotricienne a suivi une formation de maître-nageur : certificat d'aptitude à l'exercice de la profession maître-nageur sauveteur.

- **Mouvements du personnel en 2021**

Départs		
Secrétaire	Fin de contrat CDD	Décembre 2020
Educatrice spécialisée	Déménagement	Janvier 2021
Educatrice spécialisée	Démission/déménagement	Août 2021
Chargée d'orientation et d'insertion	Démission/déménagement	Octobre 2021
Recrutements		
Assistante de direction et chargée de projets	CDD puis CDI	Janvier puis septembre 2021
Educatrice spécialisée	CDI	Avril 2021
Educateur sportif	CDI	Septembre 2021
Coordinatrice de parcours	CDI	Octobre 2021
Educatrices/teurs	CDD remplacements congés maternité et formation ES	

Deux éducateurs ont été remplacés, dont un par un éducateur sportif devant la difficulté de recrutement des éducateurs spécialisés.

Un moniteur éducateur est parti en formation Educateur Spécialisé, remplacé par un CDD long d'un an.

Nous avons modifié le poste de secrétaire en assistante de direction et chargée de projets.

Nous avons recruté une coordinatrice de parcours en remplacement d'une chargée d'orientation et d'insertion.

- **Accueil de stagiaires**

Nous avons accueilli et formé 4 stagiaires : 3 éducateurs spécialisés et un moniteur éducateur. Deux n'ont pas été gratifiés du fait de leur prise en charge par Pôle emploi ou de leur statut en formation continue.

- **Dégâts des eaux**

Les dégâts des eaux se sont malheureusement poursuivis, notamment dans la plus grande salle de notre établissement qui a dû rester fermée plusieurs fois, impactant ainsi le déroulement de l'atelier qui devait s'y dérouler. Ces désagréments ont retenti de nouveau sur la prise en charge des jeunes et nous ont amené à nous mobiliser autour d'un parent du CVS pour faire une pétition. La mairie du 19^e a été contactée et nous a soutenus dans des courriers adressés à notre bailleur social.

Projets 2022

- En prévision de la prise en charge au cours de l'année 2022, nous commençons à nouer des partenariats susceptibles d'étayer notre travail de médiation thérapeutique réalisé dans les différents ateliers. Nous souhaitons de nouveau mettre en place un atelier théâtre grâce à un partenariat avec le théâtre de Ville financé par la Fondation Casino et la subvention Culture et Santé en Île-de-France.
- L'atelier piscine ayant été interrompu depuis plus de deux ans du fait du contexte sanitaire, pourrait reprendre à la rentrée.
- Nous interviendrons dans le cadre du Forum des Dynamiques Culturelles en présentant un projet transversal faisant appels à plusieurs ateliers dont le thème est « Animal Intérieur » mêlant portraits (photographie par l'artiste Hervé Gergaud) et animation sonore (étudiants de l'université Eiffel), soutenu par la Fondation Malakoff Humanis et la Mairie du 19^e.
- Nous poursuivrons l'évaluation interne et mettrons en place le DPI (Dossier Patient Informatisé).
- Un nouveau calendrier a été validé pour 2022 : nous maintenons l'ouverture de l'établissement sur les semaines de vacances d'hiver et de la Toussaint. Les jeunes seront accueillis en petits groupes sur des semaines différenciées pour permettre une prise en charge plus thérapeutique avec une réduction des effets de groupes.

CMPP Denise Weill

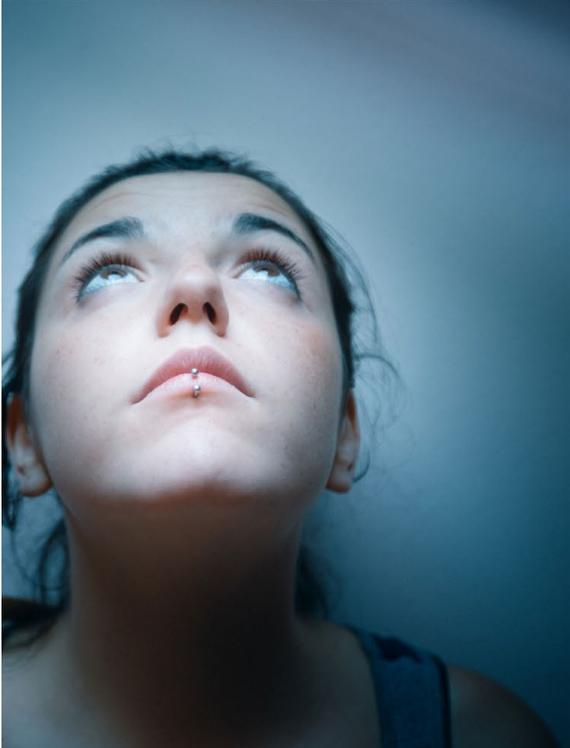
Médecin directeur : Marie Cartier
Directeur adjoint : Nicolas Rambourg



25, rue d'Alsace
75010 Paris
01 48 24 76 14
cmppcerep-phymontin.org

Lieu de consultations, de diagnostics et de soins, le Centre Médico-Psychopédagogique 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.

LE SOIN PSYCHIQUE



Editorial

À l'heure d'écrire le rapport d'activité 2021 de notre CMPP, nous ne pouvons éviter de penser l'histoire de ces deux dernières années. Une pandémie sans précédent depuis l'ouverture de notre institution et quand apparaît l'espoir d'une « levée des masques » le conflit entre la Russie et l'Ukraine surgit pour continuer à alimenter l'angoisse.

À l'échelle d'un CMPP nous observons que les enfants et leurs familles respectives, dans les périodes les plus anxiogènes, ont eu recours à notre institution. Notre équipe a été au rendez-vous pour les accueillir et apporter les soins nécessaires à chacun.

Malgré les aléas d'organisation, de discontinuité en lien avec la situation et les mesures sanitaires, toute l'équipe s'est mobilisée pour répondre à sa mission.

Nous souhaitons remercier l'ensemble des professionnels qui a fait preuve de suffisamment de souplesse et d'adaptation pour assurer au mieux la continuité des soins.

Nous espérons que cette nouvelle année sera plus clémente et que nous pourrons à nouveau penser des projets sans tout remettre en question dans l'urgence, pour des raisons sanitaires.

Temps forts 2021

▪ La pandémie

La maladie elle-même a eu un impact direct sur l'activité, générant des absences de patients comme de professionnels.

L'aménagement de nos locaux nous a obligés à annuler certains soins dans les périodes les plus tendues de l'épidémie (certains groupes, par exemple, quand le nombre de personnes était trop important pour supporter les mesures sanitaires).

L'adaptation à des modifications d'organisation comme le décalage des vacances de Pâques, le couvre-feu, les modifications des trajets en Île-de-France ou interrégionaux, l'adaptation à de nouvelles façons de communiquer : réunion à distance, port du masque avec les patients, dans nos réunions, limitation du nombre de professionnels dans l'espace de déjeuner, aménagement de la salle d'attente... ont provoqué de nombreux changements non anticipés et une mobilisation importante de l'équipe pour assurer la continuité des soins au prix parfois d'un épuisement professionnel.

▪ Les mouvements du personnel

Comme chaque année des mouvements de personnel ont eu lieu : départ à la retraite, congés maternité auxquels se sont ajoutés des arrêts maladie.

Nous avons pu remplacer par une psychomotricienne à temps partiel les deux psychomotriciennes en congés maternité. Au mois d'octobre, quelques semaines après son retour de congé maternité l'une d'entre elles a choisi de démissionner. Sa remplaçante qui s'était particulièrement bien adaptée à son poste, a été embauchée nous permettant de maintenir une continuité.

▪ Les partenaires

Nous avons été sollicités de nombreuses fois par la banlieue, probablement en lien avec la proximité des gares de nos nouveaux locaux mais aussi par des familles du 19^e, arrondissement de proximité qui fait face ces derniers temps à une pénurie de moyens dans le secteur infanto-juvénile. Certaines familles qui avaient déjà consulté dans le 19^e ont montré leur mécontentement de ne pas pouvoir être reçues dans des structures plus proches de leur domicile.

Par ailleurs la pandémie n'a fait que renforcer les difficultés pour s'appuyer sur nos différents partenaires.

Nous avons également observé des patients fragilisés par la pandémie au niveau personnel ou familial.

Certaines familles ont été très sollicitantes, d'autres au contraire ont parfois utilisé le COVID pour justifier certaines absences.

D'abord perçus pour un bénéfice (de surface) chez certains, les aléas de confinement ont vite montré leurs limites quant à un mode vie en vase clos, isolé et anxiogène, intensifiant les problématiques de chacun.

Bilan de l'activité

Au cours de l'année 2021, 5 597 actes ont été réalisés (dont 5 500 facturables) pour une file active de 320, soit un taux d'activité de 94,82 %.

Notre activité est en augmentation par rapport à l'année 2020, plus de 600 actes supplémentaires et 38 nouvelles familles prises en charge même si notre activité reste en deçà des 5 800 actes attendus (100 %).

Deux facteurs essentiels sont à prendre en compte pour expliquer ces chiffres :

- La situation sanitaire

En 2021, nous n'avons pas été confrontés à des temps de fermeture du CMPP comme en 2020.

- La composition de l'équipe

À partir de fin janvier 2021, après le recrutement d'une collègue médecin, l'équipe était au complet.

Pendant les congés maternité des deux psychomotriciennes (0,75 ETP en tout) prévus au mois de mars nous avons pu recruter une collègue à 0,50 ETP à partir de fin mars.

Chaque année, nous sommes confrontés aux aléas des mouvements de personnel qui impactent directement le nombre de rendez-vous que nous pouvons proposer.

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

1. Nombre d'enfants de la file active et mobilité	Nombre	Taux en % de la file active
Nombre total d'enfants de la file active	320	100
<i>dont</i> nombre d'enfants reçus pour la 1^{re} fois	132	41,2
Nombre total d'enfants sortis dans l'année	55	17,2
- <i>dont</i> nombre d'enfants sortis pendant ou après un diagnostic	23	7,2
- <i>dont</i> nombre d'enfants sortis pendant ou après une période de traitement	31	9,7

2. Nombre d'enfants de la file active qui ont bénéficié au moins une fois des modalités d'accompagnement suivantes au cours de l'année 2015 (plusieurs réponses possibles par enfant)	Nombre	Taux en % de la file active
Nombre d'enfants ayant bénéficié d'un diagnostic	157	49
Nombre d'enfants ayant bénéficié d'un traitement	233	72,8
Nombre d'enfants ayant bénéficié de soins complémentaires hors CMPP financés par le CMPP	0	0
Nombre d'enfants ayant bénéficié de soins complémentaires hors CMPP non financés par le CMPP	0	0

3. Nombre total d'enfants de la file active ayant bénéficié d'au moins une synthèse effectuée dans l'année	Nombre	Taux en % de la file active
Nombre total d'enfants ayant bénéficié d'au moins une synthèse	124	38,7
Nombre total de synthèses individuelles effectuées	281	-

En 2021, notre file active a augmenté, nous retrouvons notre moyenne habituelle.

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 visio-conférence.

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.

Nous avons adapté nos réunions de synthèse aux restrictions sanitaires, en alternant les réunions en présentiel et les réunions en visio.

- **Délai entre la demande de rendez-vous et le 1^{er} rendez-vous des enfants entrés dans l'année**

Délai	Nombre d'enfants selon l'attente entre la demande de RV et le 1 ^{er} RV	En %
Moins de 15 jours	4	3
Entre 15 jours et moins d'un 1 mois	8	6
Entre 1 mois et moins de 3 mois	83	62,9
Entre 3 mois et moins de 6 mois	33	25
Entre 6 mois et moins de 12 mois	4	3
12 mois ou plus	0	0

En 2021, nous avons pu accueillir 132 nouveaux patients sur 173 nouvelles demandes.

Nous essayons de recevoir les patients dans les 3 mois suivant le premier appel téléphonique, ce qui a été possible pour trois quarts des demandes.

Nous avons mis en place un nouveau dispositif pour réguler les premières demandes.

Lorsque la famille prend contact avec le secrétariat du CMPP, par téléphone ou sur place, elle nous expose les motifs de la consultation. Nous enregistrons leurs coordonnées et les invitons à nous rappeler une semaine plus tard le temps que le médecin directeur évalue la pertinence de la demande.

Dans le cas où le CMPP n'est pas adapté, une orientation est proposée, sinon un rendez-vous est fixé avec un consultant.

Cette organisation permet également d'évaluer l'engagement de la famille qui confirme sa demande en nous recontactant une deuxième fois et évite des rendez-vous pris par les familles dans plusieurs structures en même temps. Avec ce nouveau dispositif nous avons constaté une baisse de l'absentéisme des premières consultations.

Il faut noter ici que nous sommes parfois amenés à répondre à un déficit de places 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	En %
0 à 3 ans inclus	2	1	3	0,9
4 à 5 ans inclus	17	7	24	7,5
6 à 10 ans inclus	81	41	122	38,1
11+ à 15 ans inclus	64	49	113	35,3
16+ à 17 ans inclus	14	13	27	8,4
18 à 20 ans inclus	13	14	27	8,4
21 ans et plus	2	2	4	1,2
Totaux	193	127	320	99,8
Totaux en %	60,3	39,7		

La répartition par âge et par sexe est très stable par rapport aux années précédentes. Les enfants en période de latence et les jeunes adolescents sont les plus représentés.

▪ Origine géographique des familles

Paris			Île-de-France		
Par arrondissements	En nombre	En %	Par départements	En nombre	En %
1^{er}	3	0,9	77	1	0,3
2^e	10	3,1	78	-	-
3^e	4	1,2	91	-	-
4^e	1	0,3	92	1	0,3
5^e	-	-	93	23	7,2
6^e	-	-	94	-	-
7^e	-	-	95	6	1,9
8^e	1	0,3	60	-	-
9^e	26	8,1	Province	1	0,3
10^e	114	35,6			
11^e	2	0,6			
12^e	11	3,4			
13^e	4	1,2			
14^e	3	0,9			
15^e	4	1,2			
16^e	2	0,6			
17^e	2	0,6			
18^e	34	10,6			
19^e	58	18,1			
20^e	9	2,8			
Totaux	288	90		32	10

Comme l’an dernier, on observe une augmentation des patients domiciliés dans le 19^e et également des patients du 10^e et du 18^e, en lien avec notre implantation dans le 10^e.

Nous avons été très vigilants concernant les demandes en dehors de Paris, nous continuons à recevoir les familles qui ont quitté Paris pour la banlieue mais nous n’acceptons plus de première demande hors Paris.

- **Les correspondants**

Origine de la demande	En nombre	En %
Hdj/hôpitaux/PMI	11	3,4
Education nationale/MDPH	109	34
Accès direct (<i>famille suivie, même fratrie et connaissances</i>)	72	22,5
Reprise de contact	20	6,2
Médecins et paramédicaux libéraux	33	10,3
Etablissements et services médico-sociaux	29	9
Services sociaux (ASE...)	4	1,2
Equipe du Cerep	14	4,4
Presse/Internet	15	4,7
Non renseigné	13	4
Totaux	320	99,7

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.

▪ **Types d'actes réalisés**

Type d'actes	2018	2019	2020	2021
Consultation de dépistage	99	65	89	119
Consultation de guidance	996	908	638	1 041
Bilan psychologique	71	70	71	67
Bilan orthophonique	60	30	52	70
Bilan psychomoteur	65	38	36	23
Bilan psychopédagogique	-	-	-	9
Bilan d'observation	-	-	-	21
Thérapie individuelle	1 743	1 629	1 175	1 655
Thérapie de groupe	819	674	510	851
Rééducation orthophonique	924	736	436	880
Psychopédagogie	264	223	155	148
Rééducation psychomotrice	424	436	286	305
Reprise de contact	17	11	4	12
Fin de bilan	31	17	4	7
Rééducation de groupe	36	71	45	-
Réunion d'école	7	8	4	5
Réunion structure/foyer	7	5	3	9
Psychodrame	275	281	207	254
Consultation téléphonique	-	-	1 148	38
Entretien Téléphonique	-	-	196	-
ESS	-	-	13	34
RDV avec l'assistante sociale	-	-	24	49
Total des actes réalisés	5 838	5 202	5 096	5 597

Il est difficile de comparer l'évolution de notre activité 2021 aux années 2019 et 2020 qui ont été perturbées par des grèves, des mouvements sociaux en 2019 et par la crise sanitaire en 2020.

Nous constatons une activité comparable à 2018.

Nous mettons tout en œuvre pour maintenir une offre de soins très variée, au plus près des besoins des patients.

Actuellement, outre les prises en charges individuelles, nous proposons 3 groupes de psychodrame, un groupe à médiation théâtrale, 3 groupes thérapeutiques, un groupe accueil et 2 groupes à médiation psychopédagogique. Nous avons comme projet, un groupe destiné aux parents et un groupe de psychomotricité.

▪ Profils médico-sociaux des enfants

Diagnostic	Principal	
	Nombre	%
F10-19-Troubles liés à l'usage de drogue/alcool	1	0,3
F3-TR HUMEUR (AFFECTIF) (non spécifié)	4	1,2
F32-Dépression réactionnelle	7	2,2
F34-Troubles thymiques	3	0,9
F4-TR NEVRO.CAUSE STRESS (non spécifié)	19	5,9
F40-A dominante phobique	1	0,3
F40-Phobiques	3	0,9
F41-A dominante anxieuse	16	5
F41-Anxieux	21	6,6
F42-A dominante obsessionnelle et compulsive	2	0,6
F42-Obsessionnels et compulsifs	5	1,5
F43-Manifestations réactionnelles, stress post trauma	12	3,7
F44-A dominante hystérique	4	1,2
F44-Conversifs	4	1,2
F-48-Prédominance inhibitions, dépression névrotique, perturbation des fonctions instrumentales	37	11,6
F5- SYNDR.COMP.PERT.PHYSIO (non spécifié)	2	0,6
F50-Troubles conduites alimentaires	2	0,6
F6-TR PERSONNALITE (non spécifié)	12	3,7
F60-Troubles de la personnalité type limite	36	11,3
F64-Troubles de l'identité sexuelle	1	0,3
F70-79-Retard mental	2	0,6
F8-TR DVPMT PSYCHO non spécifié	16	5
F80-Trouble de la parole et du langage	12	3,7
F81-Troubles cognitifs et des acquisitions scolaires	41	12,8
F82-Troubles psychomoteurs	6	1,9
F84-Autisme et TED	15	4,7
F9-TR.COMP.EMOT.ENF/ADO Non spécifié	8	2,5
F90-Trouble hyperkinétique	10	3,1
F93-Trouble de l'angoisse de séparation	4	1,2
F98-Enurésie encoprésie	1	0,3
Aucun de ces troubles	2	0,6
(vide)	10	3,1
Total	319	99,1

Facteurs organiques		
Catégorie	Nombre	%
Aucun	252	78,7
Facteurs anténataux d'origine maternelle	4	1,2
Facteurs périnataux	5	1,5
Atteintes cérébrales post-natales	-	-
Maladies génétiques ou congénitales	3	0,9
Infirmités et affections somatiques invalidantes	3	0,9
Convulsions et épilepsies	-	-
Antécédents de maladies somatiques	3	0,9
Autres	5	1,5
Pas de réponse possible/Défaut d'information	45	14
Total	320	99,6

Facteurs et conditions d'environnement		
Catégorie	Nombre	%
Aucun	67	20,9
Troubles mentaux/Perturbations psychologiques dans la famille	27	8,4
Carences affectives, éducatives, sociales, culturelles	49	15,3
Maltraitance et négligences graves	7	2,2
Rupture des liens affectifs	21	6,5
Contexte familial très défavorisé	2	0,6
Contexte socio-familial particulier	96	30
Autres	16	5
Pas de réponse possible/Défaut d'information	35	10,9
Total	320	99,8

Nous constatons, au fil du temps, que la proportion de troubles plus sévères est en augmentation. Ce constat a pour effet direct des prises en charge plus soutenues pour ces enfants et leurs familles respectives. Le recours nécessaire à différents partenaires devient en conséquence plus fréquent mais pas toujours possible par manque de moyens du secteur infanto-juvénile comme par exemple un déficit de places d'hospitalisation.

▪ **Travail social, travail de liaison**

	2020	2021
Réunions scolaires au CMPP/an	4	5
Equipes éducatives dans les établissements scolaires/an	2	7
Nombre de réunions ESS (Equipe de Suivi de Scolarisation)/an	26	27
Rendez-vous avec les familles/an	39	49
Réunions avec l'ASE et les Maisons d'enfants + synthèses professionnelles/an	9	7
Nombre de dossiers faits pour une reconnaissance de handicap/an	14	19
Nombre de dossiers d'orientation en institutions spécialisées/an	5	5
Nombre de visites d'institutions spécialisées/an	0	1
Réunions de coordination avec les services sociaux de CMPP et d'établissements spécialisés (8 par an)	0	1

Confrontée à des situations complexes, l'intervention de l'assistante 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 est passé à 0,65 ETP depuis mai 2021. Cela permet à l'assistante sociale d'être présente une journée de plus au CMPP. Du fait du déménagement en septembre 2019 dans le 10^e, nous remarquons que la population accueillie change, amenant des situations sociales de plus en plus lourdes.

Projets 2022

➤ Poursuite de l'aménagement des locaux

Nous poursuivons l'aménagement des locaux à la suite de notre déménagement, la crise sanitaire ayant retardé les travaux. Nous prévoyons, entre autres, de sécuriser notre porte d'entrée.

Concernant l'abond immédiat du CMPP des travaux de voirie sont en cours incluant l'aménagement de l'entrée extérieure du centre. Annoncés depuis 2019, ils ne sont toujours pas finalisés.

➤ Groupe de parents

Nous souhaitons proposer un groupe de parole aux parents qui accompagnent leurs enfants au CMPP. Ce projet est venu du constat d'un désir d'échanges entre parents. Ces échanges pourraient être médiatisés par un ou plusieurs professionnels pour apporter, aux parents concernés, un soutien et un éclairage supplémentaire de la prise en charge.

➤ Groupe BD

Un nouveau groupe avec un psychologue et notre psychopédagogue a été élaboré et mis en place cette année pour un groupe de 4 à 6 adolescents, 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, ni être déplacée en 2021 en raison des contraintes sanitaires.

La formation en externe de deux thérapeutes à la thérapie familiale, commencée au début de l'année 2019, s'est poursuivie en 2020 permettant en 2021 d'améliorer encore nos outils thérapeutiques et d'étoffer l'offre de soins du CMPP.

Une formation incendie a également été programmée en 2021.

➤ Projet de recherche

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

➤ Evaluation interne

Nous avons réalisé en 2021 l'évaluation interne avec comme thématique :

« Personnalisation de l'accompagnement, des parcours, coordination des interventions, les transitions et fin d'accompagnement, le partenariat avec les familles et partenaires. »

En mai, un rapport a été rédigé avec les autres établissements médico-sociaux de l'association.

Nous avons établi des actions d'amélioration que nous avons pu mettre en œuvre au dernier trimestre :

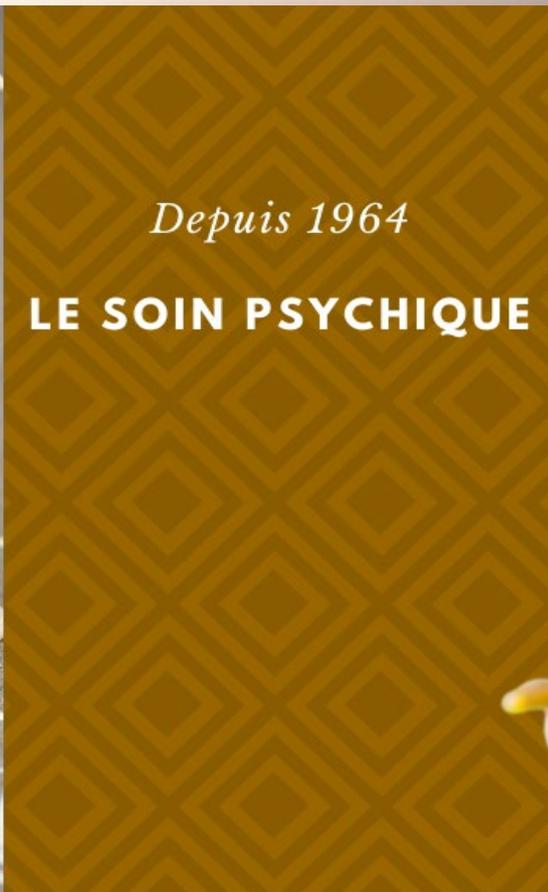
- ✓ Conserver la méthodologie de diffusion du questionnaire auprès des familles (bons taux de retours).
- ✓ La gestion des délais des RDV de consultations et des prises en charge en lien direct avec le projet d'établissement, et les problématiques du secteur.
- ✓ Poursuivre les réflexions sur le travail de coordination avec les autres services et les écoles.
- ✓ Un point concernant le sentiment d'insécurité de certaines familles devant le CMPP et les dysfonctionnements de la porte d'entrée
- ✓ Améliorer la transmission des données diagnostic dans le dossier des patients.
- ✓ Diminuer le risque d'absentéisme pour mieux répondre aux besoins des familles.

- **Ressources humaines internes**

Tableau des effectifs du personnel en équivalent temps plein (ETP) pourvus et non pourvus (année N)	Nombre d'ETP du compte administratif
Médecin directeur/pour la part direction	0,25
Directeur administratif/pour la part direction	0,50
Psychiatre ou pédopsychiatre	1,10
Orthophoniste	1,00
Psychomotricien	0,75
Psychologue	3,12
Psychopédagogue	0,25
Assistant de service social	0,65
Secrétaire et personnel d'accueil	2,50
Total	10,12

- **Equipe au 31 décembre 2021**

Médecin directeur/médecin Consultant	0,60 ETP
Directeur adjoint	0,50 ETP
Médecins consultants	0,44 ETP
	0,31 ETP
Psychologues psychothérapeutes	0,50 ETP
	0,45 ETP
	0,38 ETP
	0,33 ETP
	0,46 ETP
	0,40 ETP
	0,60 ETP
Psychopédagogue	0,25 ETP
Orthophonistes	0,50 ETP
	0,50 ETP
Psychomotriciennes	0,50 ETP
	0,25 ETP
Secrétaires médicales	1 ETP
	0,50 ETP
Secrétaire administrative et médicale	1 ETP
Assistante sociale	0,65 ETP



CMPP Saint-Michel



Médecin directeur : Philippe Metello



6, allée Joseph Récamier - 75015 Paris
01 45 30 03 06
cmpp.saintmichel@cerrep-phymmentin.org

Lieu de consultations, de diagnostics et de soins, le Centre Médico-Pscho-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.

LE SOIN PSYCHIQUE



Editorial

Après une année 2020 impactée par le COVID, l'année 2021 a été celle des mouvements de personnel. Malgré cela, le CMPP a pu continuer de remplir sa mission de soins, les chiffres témoignent du maintien de cette activité.

Temps forts 2021

- Au niveau de l'équipe médicale, le médecin directeur est en arrêt maladie depuis fin septembre 2021. Deux médecins consultants ont démissionné pour augmenter leur temps de travail sur d'autres sites.
- L'activité médicale n'a plus reposé que sur un seul médecin consultant, c'est pourquoi plus aucune nouvelle demande n'a été inscrite à partir de début décembre 2021.
- Les seules nouvelles prises en charge ont été celles d'enfants dont la prise en charge avait été clôturée et qui venaient avec une nouvelle demande urgente ainsi que des demandes familiales concernant des fratries d'enfants déjà suivis.
- Durant l'absence du médecin directeur, le directeur général de CEREP-PHYMENTIN est intervenu de manière hebdomadaire en soutien de l'équipe qui a aussi pu compter sur l'appui ponctuel du médecin directeur du CMPP Denise Weill.
- Notre psychomotricienne a été remplacée sur son congé maternité de mars à juillet 2021.
- L'autre psychomotricienne qui avait pris le nouveau poste de psychomotricité en 2020, a démissionné en juillet.
La nouvelle psychomotricienne a été embauchée sur ce poste mi-septembre 2021.
- Les réunions d'équipe trimestrielles mises en place en 2020 ont été poursuivies et ont permis de rassembler toute l'équipe autour de sujets institutionnels.
- Les résultats de l'audit qualité réalisé en interne ont montré un taux de satisfaction de 96 % concernant l'inscription, 97 % pour l'accueil et 92 % pour les soins. Au niveau méthodologique, 126 questionnaires ont été distribués aux familles avec un taux de réponse de 61,25 %.
- Les jeunes de l'IME du CEREP-PHYMENTIN ont finalisé la fresque décorant les murs du CMPP.

Bilan de l'activité

4 037 actes ont été effectués durant l'année (4 173 en 2020), soit une baisse de 3,3 %. L'activité reste pénalisée par un taux d'absentéisme de 25 % des familles, en plus des arrêts maladies et des vacances de poste au niveau du personnel et ce malgré les efforts consentis par l'équipe.

Cette baisse d'activité et ce taux d'activité de 90,71 % s'explique par :

- La crise sanitaire et l'annulation de très nombreux rendez-vous pour cause de Covid des enfants ou de cas contacts.
- Les mouvements importants de personnel et l'absence du médecin directeur.

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

Nous avons vu 61 nouveaux enfants en 2021, soit plus que l'année précédente (43 en 2020) mais toujours moins qu'avant la pandémie (84 en 2019). Cela est lié à l'absence du médecin directeur. Le nombre d'enfants en attente de rendez-vous au 31 décembre a aussi été impacté par cette absence.

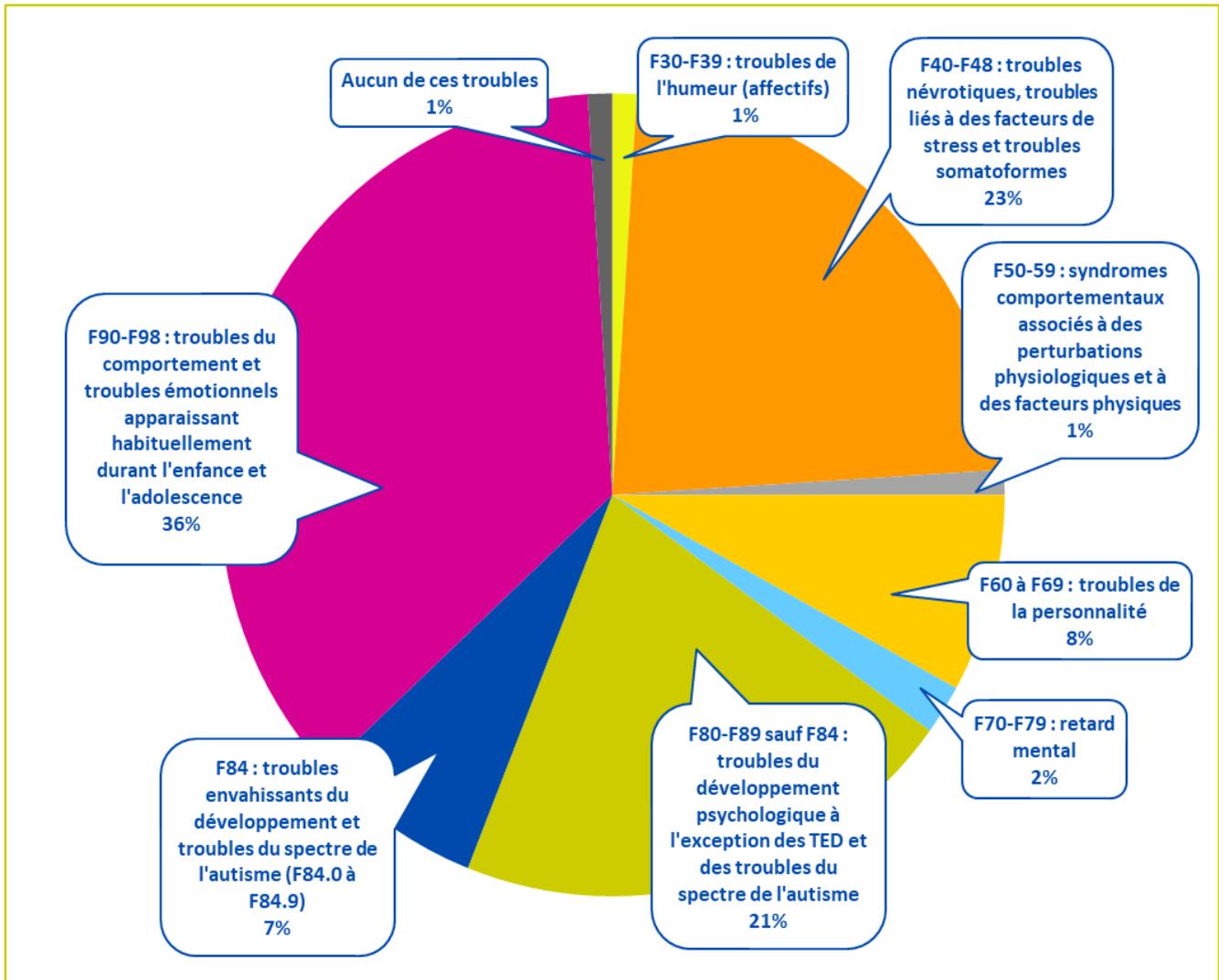
La tendance observée les années précédentes se confirme. Nous accueillons au CMPP des familles plus fragiles qui cumulent problèmes sociaux et psychologiques. La psychopathologie des enfants réclame l'intervention de plusieurs professionnels du CMPP et demande à ce que l'on articule les prises en charge avec les services sociaux, ceux de protection de l'enfant et les écoles. En 2021, environ 27 % des enfants pris en charge avaient des droits ouverts à la MDPH, environ 31 % bénéficiaient de mesures éducatives (ces chiffres sont une estimation du fait du changement de logiciel et du mode de calcul). Cela se traduit par autant de réunions incontournables et indispensables avec les partenaires, ce qui ne va pas sans poser des problèmes d'organisation pour répondre à cette demande. Il faut rappeler que ce temps n'est pas comptabilisé dans les actes.

Le délai d'attente moyen entre la prise de contact téléphonique et le premier rendez-vous a diminué début 2021 avant d'augmenter fortement après l'arrêt du médecin directeur jusqu'à ce que l'on arrête d'inscrire de nouvelles demandes. Aucun nouveau patient n'a pu être rencontré à partir d'octobre 2021 (à part quelques fratries).

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, 181 exactement, sur les 241 enfants de la file active. Ce qui s'explique là aussi par le fait que les nouveaux patients de 2021 n'ont pas reçu de diagnostic.

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 présentent des troubles des apprentissages associés. La part des troubles envahissants du développement reste conséquente. Cette répartition confirme le large spectre de la psychopathologie rencontré au CMPP et affirme la vocation généraliste de son accueil.

▪ **Diagnostic principal**



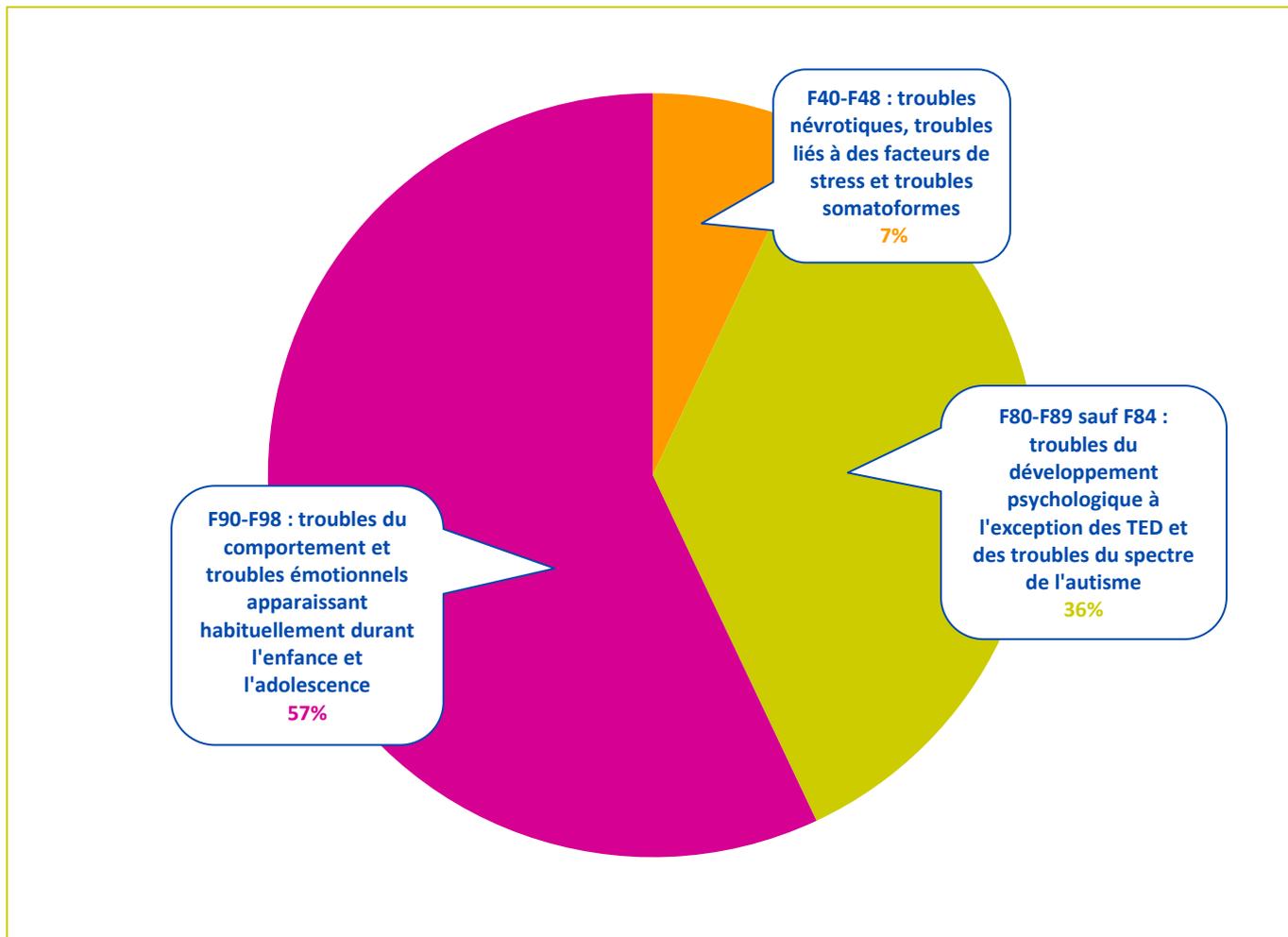
Remarques :

0 % - F0 : troubles mentaux organiques

0 % - F10-F19 : troubles mentaux et du comportement liés à l'utilisation de substances psychoactives

0 % - F20-F29 : schizophrénie, troubles schizotypiques et troubles délirants

▪ **Diagnostic secondaire**

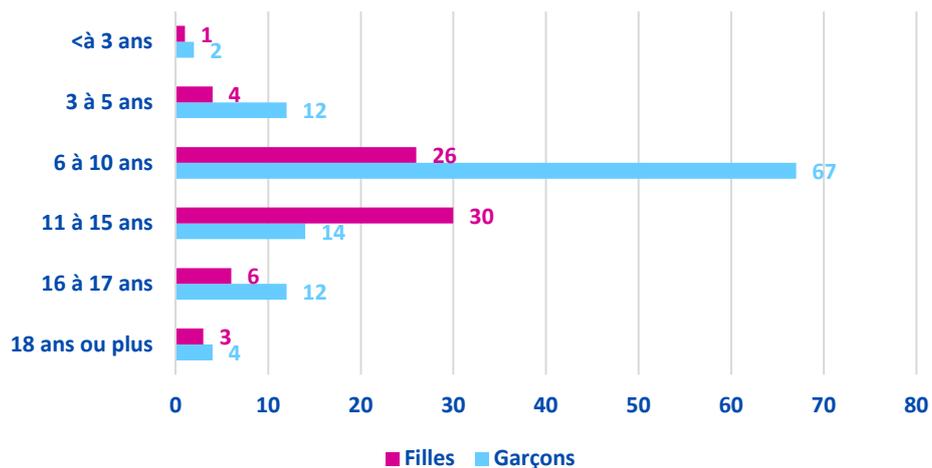


Remarques :

- 0 % - F0 : troubles mentaux organiques
- 0 % - F10-F19 : troubles mentaux et du comportement liés à l'utilisation de substances psychoactives
- 0 % - F20-F29 : schizophrénie, troubles schizotypiques et troubles délirants
- 0 % - F30-F39 : troubles de l'humeur (affectifs)
- 0 % - F50-59 : syndromes comportementaux associés à des perturbations physiologiques et à des facteurs physiques
- 0 % - F60 à F69 : troubles de la personnalité
- 0 % - F70-F79 : retard mental
- 0 % - F84 : troubles envahissants du développement et troubles du spectre de l'autisme (F84.0 à F84.9)

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.

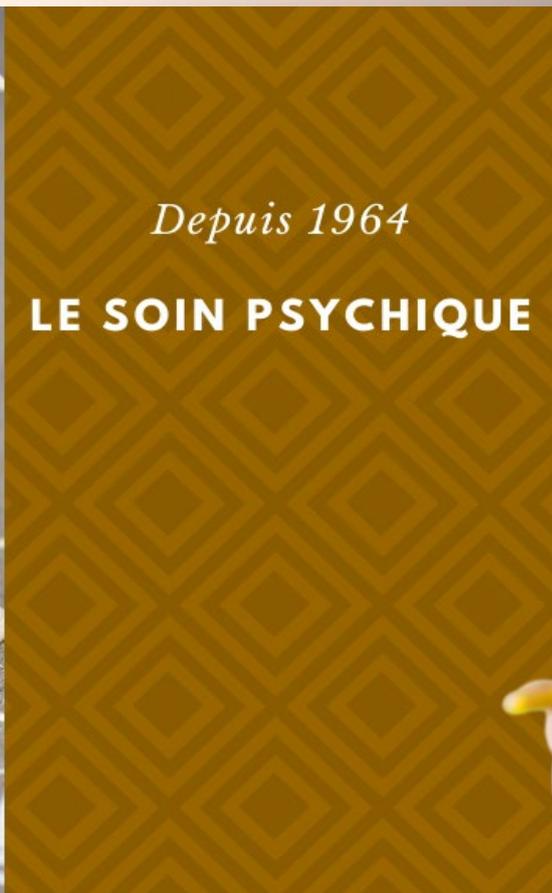
Pyramide des âges en valeur absolue



Origine géographique	Nombre	%
Paris 15 ^e	245	93,60
Paris autres arrondissements	10	4,00
Hors de Paris	6	2,29
Total de la file active	262	99,90

Projets 2022

- **En vue de fluidifier le parcours de soin, des rencontres avec les autres établissements de soins (CMP, CMPP, CAPP) vont être relancées.**
- **Nous prévoyons de continuer à renforcer les liens avec les autres établissements CEREP-PHYMENTIN.**
- **Nous allons poursuivre de la formation des professionnels au dossier patient informatisé.**



Hôpital de jour pour enfants André Bouloche



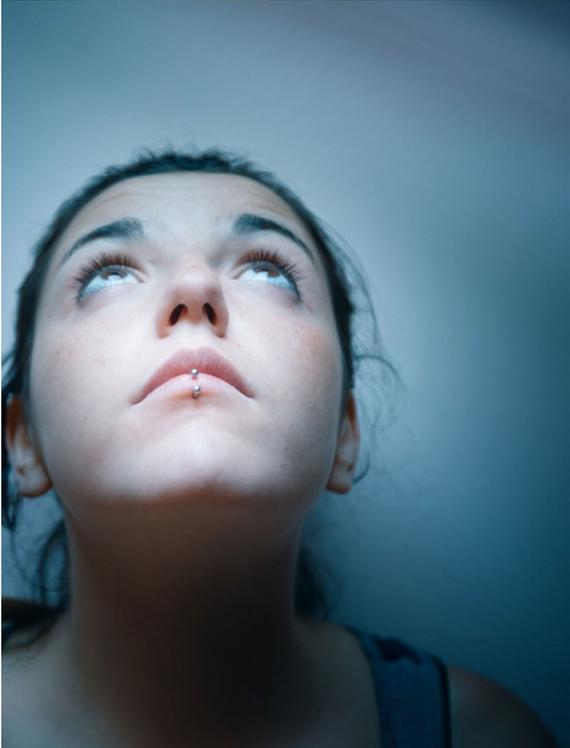
*Médecin directeur : Marie-Noëlle Clément
Directrice adjointe : Véronique Gestin*



56, rue du Faubourg Poissonnière
75010 Paris
01 42 46 08 60
hjpecerep-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.*

LE SOIN PSYCHIQUE



Editorial

Encore une drôle d'année ! On pensait le retour à la normale comme une évidence, mais il a encore fallu composer avec la pandémie, les tests, les cas contacts, cas positifs et périodes d'isolement. Le sentiment qui domine cette année 2021, c'est une forme de survie institutionnelle : tenter de maintenir un cap, une continuité, dans un tissu institutionnel et sociétal plein d'intermittences. Des mesures sanitaires variées et variables, des contagions galopantes, des fermetures épisodiques de certaines unités liées à une forte circulation virale, des périodes de réunions en distanciel, autant d'éléments qui ont fortement impacté le fonctionnement de l'hôpital de jour, et sans doute aussi quelque peu entamé le moral des troupes. Nous relevons cette année un taux d'absentéisme très important au niveau de l'équipe, mais aussi un turn-over inhabituel que nous détaillerons dans le bilan social. Mais dans ce contexte mouvant, nous constatons cependant que les enfants montrent de belles capacités d'adaptation, et gardent un fort investissement à l'égard de leurs soins et de leur prise en charge. Un encouragement à poursuivre nos efforts pour rétablir une situation où permanence et régularité viennent constituer le fondement sur lequel inscrire les projets et la créativité qui nous tiennent à cœur

Temps forts 2021

▪ La fête de fin d'année du samedi 3 juillet 2021 : enfin un moment festif au creux de la pandémie !

Il n'y avait pas eu de fête en juillet 2020, pas de réunion de rentrée en septembre 2020 ni de fête de Noël en décembre 2020, mesures sanitaires obligent... Alors quand cette fête de fin d'année est arrivée, elle avait le goût d'une part de liberté retrouvée. Et elle fut exceptionnelle à plus d'un titre !

Préparée avec enthousiasme par l'équipe et par les enfants, parmi lesquels plusieurs adolescents sortants et très impliqués dans la clôture de leur séjour à l'hôpital de jour, elle s'est tenue dans la cour du centre André Bouloche. Et ni le temps gris ni les quelques gouttes de pluie tombées en fin de matinée n'ont entamé la grâce de ce moment.

▪ La chorale



L'atelier Chorale a pu montrer son travail. Chaque participant a trouvé sa place : chanter, rythmer avec des percussions, être à l'écoute, participer en mettant son corps en mouvement.

La chorale se réunit chaque semaine à l'HDJ. L'objectif visé de cet atelier est d'apporter aux enfants des moyens de communication et d'expression de soi grâce à des activités vocales et d'écoute.

Il s'adresse à des enfants verbaux et non verbaux car ces derniers peuvent être incités à utiliser leur souffle, leur mémoire auditive, assimiler des intonations et de nouveaux phonèmes.

Les enfants apprennent ainsi peu à peu à s'approprier leur voix et se familiarisent avec l'apprentissage collectif, avec le « faire ensemble ».

▪ La représentation théâtrale

L'atelier théâtre se tient chaque semaine et permet de travailler sur le corps, l'image de soi, le collectif, la mémoire, l'expression des émotions et la possibilité de « faire semblant » et de jouer un rôle en incarnant différents personnages. Cet atelier permet aux enfants de mieux saisir en quoi le sentiment d'exister dans son corps, de manière différenciée, nourrit en retour les émergences du langage verbal, et cerner certaines voies d'assouplissement et de transformation du besoin d'ancrages corporels pour offrir une plus grande liberté d'expression. Tout au long de l'année, les enfants préparent une petite pièce de théâtre avec l'objectif de proposer une représentation générale devant les autres jeunes de l'institution, ainsi que leurs parents.

Le spectacle de fin d'année s'est tenu dans la cour de l'HJP le jour de la fête de fin d'année et a eu un grand succès, tant auprès des enfants acteurs que des spectateurs.

Le groupe a pu exprimer sa grande fierté d'avoir participé à cet événement.

Chacun des enfants s'est avéré très investi dans ce temps de théâtre.



■ Le bal participatif



La compagnie de danse contemporaine Le Chiendent, avec laquelle nous travaillons depuis 2019, a proposé un bal participatif, jolie manière d'être ensemble, soignants, enfants et familles. Nous avons terminé sous la pluie... mais dans la joie et la bonne humeur !

■ Le film « Présence(s), op. 2 »

Au cours de l'année 2020-21 et des ateliers de danse menés avec la Compagnie Le Chiendent, des portraits chorégraphiques des enfants ont été filmés par la danseuse et chorégraphe Sandrine Bonnet et la vidéaste Maud Martin. Ce film a été projeté aux familles lors de la fête de fin d'année, laissant découvrir des portraits d'une intensité rare.



■ Les sorties de fin d'année



Faute d'avoir pu organiser les séjours thérapeutiques pour cause de pandémie, les enfants de chaque unité éducative ont pu toutefois bénéficier de deux sorties exceptionnelles en fin d'année, grâce au soutien financier du Lions Club Paris-Est Notre-Dame.

Unité Bleue :

- Journée à la mer au Touquet le 29 juin > promenades, jeux de plage, baignades
- Journée à la Cité médiévale de Provins le 6 juillet > visite et spectacle « La légende des chevaliers »

Unité Jaune :

- Journée à la mer à Trouville le 1^{er} juillet > promenades, jeux de plage, baignades
- Journée à Vincennes le 8 juillet > promenade en barque sur le lac et visite du Parc zoologique de Paris

Unité Lilas :

- Journée à la mer à Dieppe le 3 juin > promenades, jeux de plage, baignades
- Journée à la ferme pédagogique de Montmagny le 10 juin > découverte des animaux de la ferme (les caresser, les nourrir...), animations pédagogiques de sensibilisation à l'environnement et au bien-être animal

Unité Verte :

- Journée à la base de loisirs nautiques de Cergy-Pontoise le 8 juillet (baignades et jeux d'eau)
- Journée au parc Astérix le 1^{er} juillet 2021

▪ Le projet Droit des Enfants

L'hôpital de jour a souhaité s'engager dans la **consultation 2021 du Défenseur des Enfants**, afin de **partager l'expérience, l'avis et les propositions des enfants sur la réalisation concrète de leurs droits, notamment autour de la santé mentale.**



Ceci a été rendu possible grâce à l'implication de deux éducatrices spécialisées, en partenariat avec l'association « Des droits pour grandir », dont le but est de promouvoir les droits de l'enfant, au travers de la participation des enfants eux-mêmes.

Trois séances d'ateliers ont été organisées entre mars et juin 2021 et 6 enfants y ont participé : sensibilisation aux droits de l'enfant (plaquettes, expo, jeu...) ; présentation de la thématique sur la santé mentale (déclinée autour des questions de bien-être, de confiance en soi et en les autres...) ; recueil de la parole et des recommandations des enfants sur tous supports (écrits pour le recueil + dessins, vidéos...). Des intervenants de l'association « Des droits pour grandir » nous ont accompagnés dans ce travail.

Les enfants ont édicté eux-mêmes les règles de fonctionnement du groupe : « On ne se moque pas » ; « On se parle gentiment » ; « On ne se fait pas mal » ; « On respecte les complexes des autres » ; « On ne dit pas de gros

mots » ; « On s'écoute sans se couper la parole » ; « On a le droit de poser toutes les questions que l'on veut » ; « C'est un temps et un espace où chacun est libre » ; « On ne parle pas à la place des autres » ; « On ne crie pas » ; « On a le droit de ne pas être d'accord » ; « Tous les avis sont égaux » ; « On a le droit de s'aimer et de ne pas s'aimer » ; « On respecte le corps des autres ».

Le 20 novembre 2021, lors de la journée internationale des droits de l'enfant, la Défenseure des droits a rendu public son rapport annuel, consacré aux droits de l'enfant intitulé : « **Santé mentale des enfants : le droit au bien-être** ».

À l'occasion de la présentation de ce rapport, pour lequel plus de 600 enfants ont été entendus et consultés, **la Défenseure des droits, Claire HÉDON et le Défenseur des enfants, son adjoint, Éric DELEMAR, ont invité les enfants à une rencontre avec des personnalités publiques** pour partager leur vision de la santé mentale et de ce dont ils ont besoin pour se sentir bien. Les enfants de l'hôpital de jour ont été heureux de participer à cette rencontre.

▪ La soutenance de la thèse de psychopathologie d'Olivier Duris, le 3 mars 2021

Aboutissement de son travail de recherche mené depuis 3 ans au Centre André Bouloche dans le cadre d'un CIFRE, Olivier Duris a soutenu sa thèse intitulée « *Le robot Nao comme support relationnel et de dynamique groupale auprès d'enfants porteurs de Troubles du Spectre Autistique* », dirigée par Serge Tisseron.

Son jury était composé de :

- Véronique Aubergé, Docteure en Informatique et en Linguistique, chercheuse au LIG (CNRS/Université de Grenoble Alpes/INP Grenoble)
- Pierre Delion, professeur émérite en pédopsychiatrie (faculté de médecine de Lille)
- Bernard Golse, professeur émérite de psychiatrie de l'enfant et de l'adolescent (Université Paris-Descartes)
- Chantal Lheureux-Davidse, Maître de Conférences Habilitée à Diriger des Recherches (Université de Paris)
- Rémi Potier, Docteur en psychologie, Maître de Conférences Habilité à Diriger des Recherches (Université de Lyon II)
- Serge Tisseron, Membre de l'Académie des Technologies, Psychiatre, Docteur en Psychologie Habilité à Diriger des Recherches (Université de Paris)

La soutenance s'est tenue en distanciel, mais depuis l'hôpital de jour ! Si bien qu'une partie de l'équipe a pu y assister « en live » avec le dispositif suivant : le candidat et l'équipe réunis dans une salle, devant un grand écran sur lequel les membres du jury prenaient la parole successivement depuis leur propre ordinateur. Olivier Duris a présenté sa thèse en compagnie du robot qui en est l'objet ! Ces conditions ont permis de restituer un peu de chaleur dans ce moment important, couronné par une belle réussite. S'en est suivie une petite fête dans la cour de l'hôpital de jour.



- **Poursuite du travail de recherche sur les médiations robotiques à l'HJP : démarrage de la CIFRE de Charlotte Labossière**

Psychologue clinicienne ayant été stagiaire en M2 puis en Master Recherche à l'HJP, Charlotte Labossière travaille sur les médiations numériques et robotiques depuis plusieurs années. Nous sommes heureux de l'accueillir depuis novembre 2021 pour sa thèse de doctorat dans le cadre d'une CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche). Ce dispositif piloté par l'ANRT (Agence Nationale pour la Recherche en Technologie) permet à une entreprise ou une association d'accueillir un étudiant en thèse durant 3 ans, son salaire étant partiellement financé. Le Fonds de dotation Saint-Michel nous permet généreusement d'assurer le complément.

Tout comme Olivier Duris précédemment, Charlotte Labossière pourra donc travailler à l'HJP dans d'excellentes conditions sur sa thèse portant sur les « Processus de socialisation des enfants porteurs de Troubles du Spectre Autistique par la médiation robotique : quels critères épistémologiques et cliniques dans une thérapie à médiation robotique auprès d'enfants autistes ? »



- **Projet de recherche « Magic Bubbles », en partenariat avec le laboratoire LIMSI du CNRS et le CNAM**

Dans le cadre d'une convention de partenariat avec le CNRS et le CNAM, nous accueillons pour sa recherche **Valentin Bauer, doctorant en informatique du laboratoire LIMSI-CNRS**. Il s'agit d'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 multi sensorielles 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.

Les 7 enfants inclus dans cette recherche se sont vus proposer 10 séances au cours de l'année 2021.



Une 1^{ère} publication sur le design de l'étude est accessible : Bauer, V., Bouchara, T., & Bourdot, P. (2021). Designing an Extended Reality Application to Expand Clinic-Based Sensory Strategies for Autistic Children Requiring Substantial Support: Participation of Practitioners. *IEEE International Symposium on Mixed and Augmented Reality Adjunct (ISMAR-Adjunct)*, 1, 254–259. <https://doi.org/10.1109/ISMAR-Adjunct54149.2021.00059>

▪ **Nos publications et interventions dans des colloques en 2021, en lien avec l'activité de l'HJP**

➤ **Colloques**

Janvier 2021/DURIS O, « *Les Corona Gamers* », Le Congrès de l'Encéphale : « L'imaginaire en action », en distanciel

Novembre 2021/CLEMENT MN, « *Corps, danse et résonance dans les troubles du spectre autistique* », Colloque de l'AFPSSU : « De l'école à l'Université : le corps en mouvement pour grandir, apprendre et communiquer », Paris, Académie de Médecine

Novembre 2021/DURIS O, « *Éloge de l'intersubjectivité non menaçante, l'enfant autiste, le robot et le thérapeute* », 5^e Congrès de la CIPPA, Autisme(s) et Psychanalyse V : « Clinique et recherche : Innover, Inventer, Créer », Paris, Université de Paris

Novembre 2021/DURIS O, « *Le robot Nao comme partenaire du thérapeute et des sujets TSA* », Colloque International IERHR, CRMPS, MSH-Alpes : « Objets animés, humains, animaux : partenaires de soins tendres », Grenoble

Novembre 2021/DURIS O, LABOSSIÈRE C, « *Penser ensemble la conception d'un robot pour une meilleure prise en charge thérapeutique des enfants TSA* », Colloque International IERHR, CRMPS, MSH-Alpes : « Objets animés, humains, animaux : partenaires de soins tendres », Grenoble

➤ **Publications**

CLEMENT MN, 2021, « *Hommage à Raymond Cahn* », Journal de la Psychanalyse de l'Enfant, 2021/1, Vol.11, PUF

CLEMENT MN, SAINT-GEORGES C, 2021, « *Une aventure à la frontière de la pédagogie et de la subjectivité mise à l'épreuve d'une étude contrôlée randomisée* », Cahiers de Preaut n°18, Erès

DURIS O, 2021, « *Encarts cliniques (2)* », in Serge Tisseron & Frédéric Tordo : « Comprendre et soigner l'homme connecté – Manuel de cyberpsychologie » (pp. 155-156 et pp. 179-180), Paris, Dunod

DURIS O, LABOSSIÈRE C, 2021, « *Penser ensemble la conception d'un robot pour une meilleure prise en charge thérapeutique des enfants TSA* », in « Drôles d'objets : un nouvel art de faire », La Rochelle, France

Bilan de l'activité

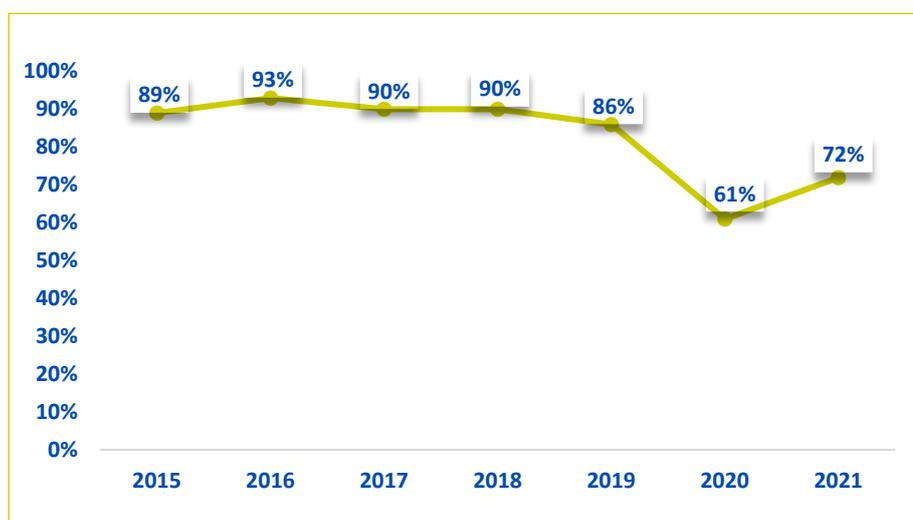
Activité globale

L'activité globale en 2021 est de 5 012,5 journées :

- 4 954,5 journées d'hospitalisation
- 58 actes ambulatoires dans le cadre de la préadmission

Si l'activité est bien meilleure qu'en 2020, avec une augmentation de 15 %, elle reste cependant en deçà des chiffres habituels, qui tournent plutôt autour de 6 000 journées. Les enfants ont en effet été régulièrement absents du fait des mesures sanitaires (isolement des cas COVID et cas contact). Les professionnels ont aussi été touchés par la circulation virale, et nous avons été contraints à plusieurs reprises de fermer transitoirement une unité ou une autre. Enfin, certaines périodes de forte circulation épidémique ont été peu propices à l'accueil de nouveaux enfants dans le cadre des admissions. Aussi, si nous avons rattrapé une partie du retard pris en 2020 sur les admissions, nous ne l'avons pas totalement comblé en 2021.

Evolution du taux d'occupation de 2015 à 2021



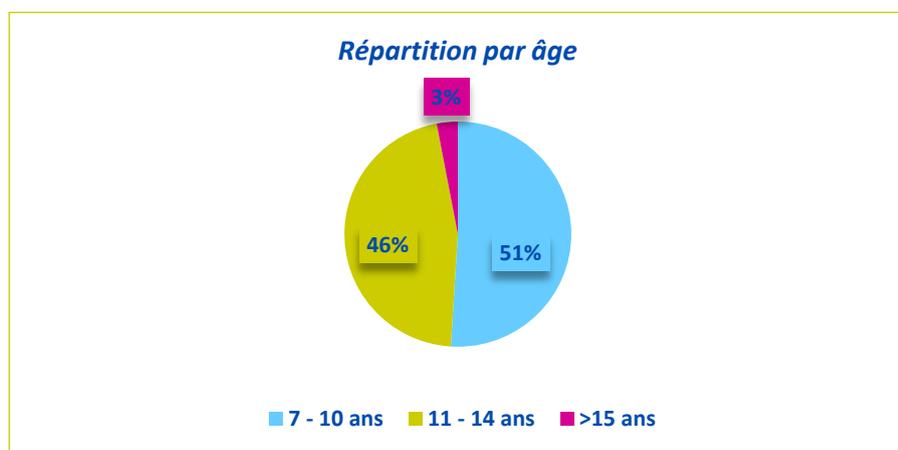
- La population des enfants pris en charge en 2021 à l'hôpital de jour André Boulloche

➤ File active

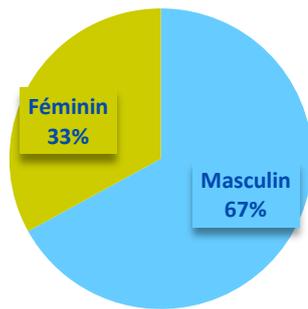
Notre file active est en légère augmentation, avec 43 enfants en traitement sur l'année 2021 (37 en 2020), dont :

- 39 enfants en hospitalisation de jour.
- 4 enfants en consultations ambulatoires (préadmissions n'ayant pas débouché sur une entrée).

Les sorties ont été au nombre de 9. Les admissions ont été au nombre de 10.



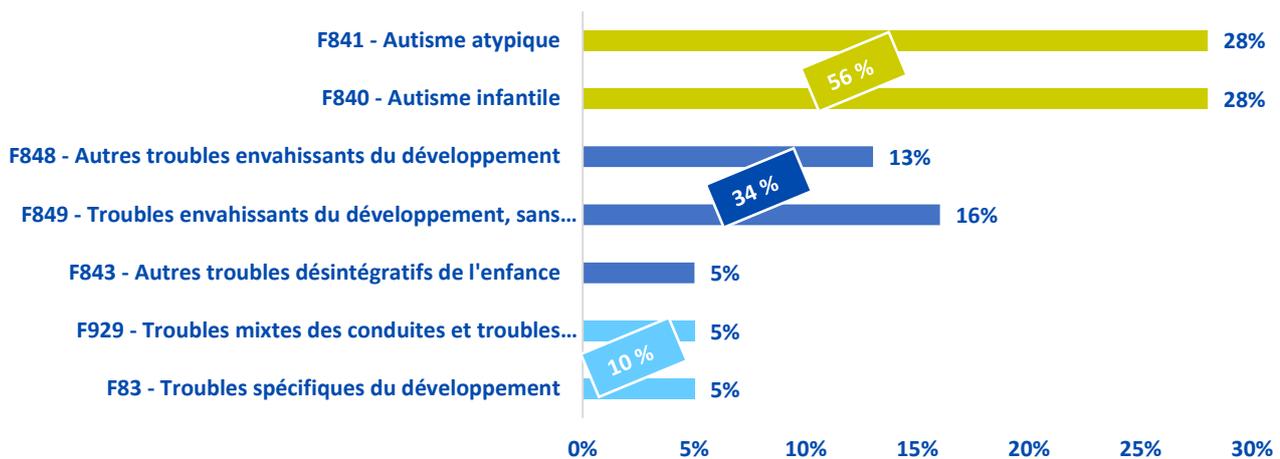
Répartition par sexe



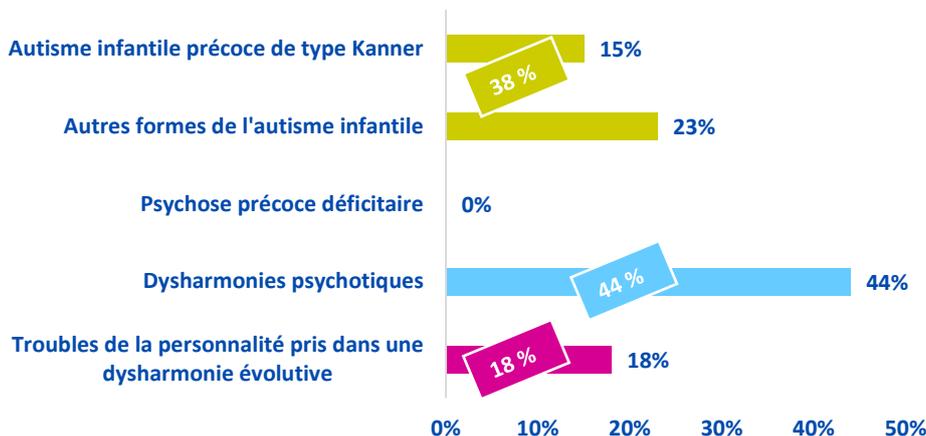
Répartition par diagnostic

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 correspondent aux troubles de nature psychotique). Les différentes formes d'autisme sont en forte augmentation ces dernières années (elles représentent 40 % à 50 % des diagnostics en moyenne depuis 2010, pour moins du quart des diagnostics auparavant).

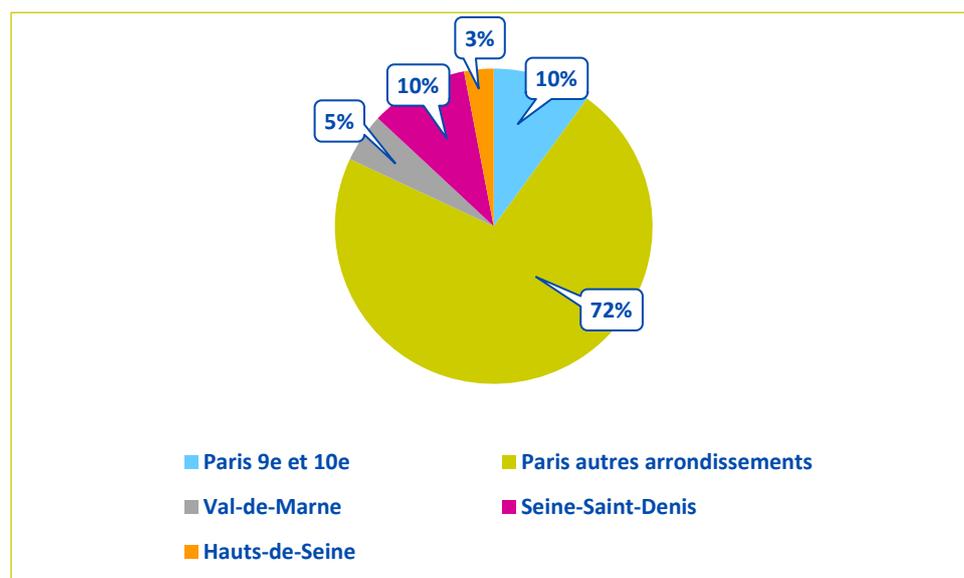
Diagnostics 2020 selon CIM 10



Répartition 2021 par diagnostic selon la classification française



- **Répartition par lieu de résidence de la file active 2021 et convention avec l'Intersecteur de psychiatrie infanto-juvénile des 9^e et 10^e arrondissements de Paris**



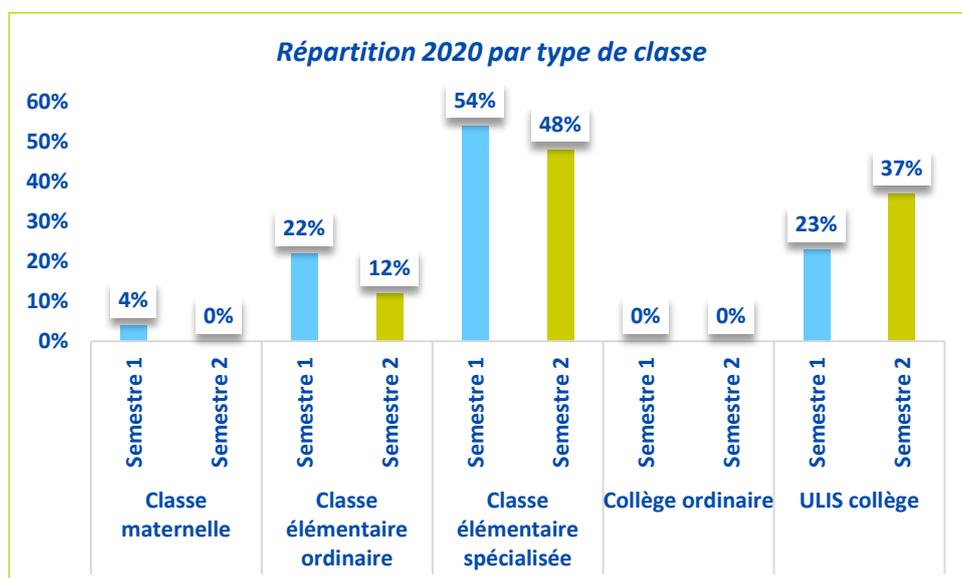
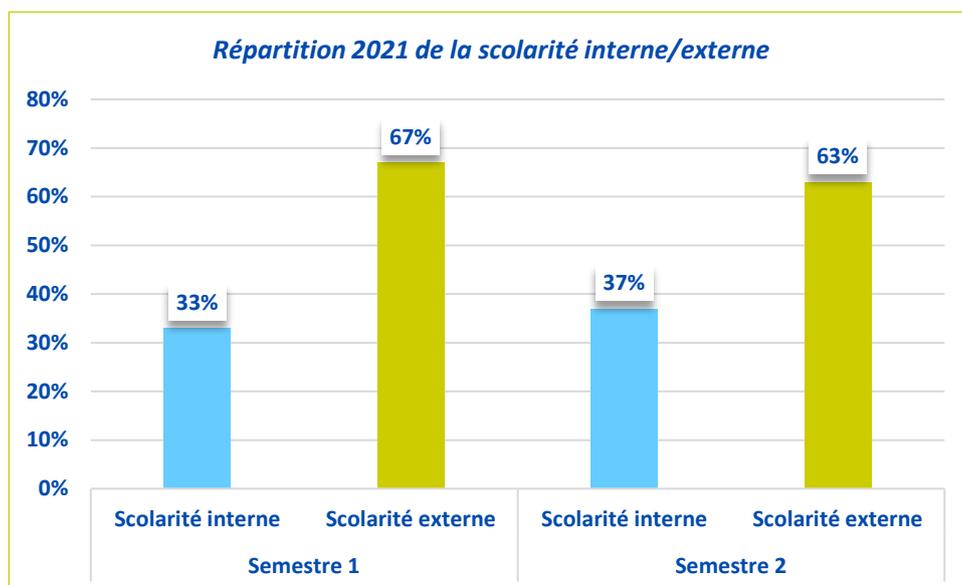
Liés depuis 1979 par une convention avec l'Intersecteur de psychiatrie infanto juvénile des 9^e et 10^e arrondissements de Paris, nous réservons une priorité d'examen des dossiers aux enfants adressés par l'Intersecteur. Toutefois, la proportion des enfants en soin à l'HJP adressés par l'Intersecteur baisse régulièrement : en 2017, ces enfants représentaient 33 % de notre file active, 23 % en 2019, 16 % en 2020, et seulement 10 % en 2021. 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. Ces échanges seraient indispensables au bon fonctionnement de ce partenariat.

Il est bien évident que les deux années écoulées n'ont pas été propices, cependant il est important de réactiver les choses en 2022. Nous identifions en effet que les indications adressées par l'Intersecteur concernent majoritairement des enfants très jeunes avec des troubles du spectre autistique sévères. Or nous avons peu de possibilités pour accueillir ce type d'enfants, car il est adapté de le faire sur de petits groupes, idéalement articulés avec l'Unité Pédagogique PREAUT, et le turn-over est très faible sur ces deux dispositifs. Il conviendrait donc de pouvoir expliquer à nos partenaires notre mode de fonctionnement afin que les indications adressées soient plus diverses, et que nous puissions continuer à maintenir vivante cette convention.

- **Données sur les prises en charge à l'hôpital de jour en 2021**

- **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'avons pas connu depuis quelques années. Il atteint même presque 70 % au premier semestre 2021. 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 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. Le revers est que malgré leur besoin criant de soins pluridisciplinaires, un choix exclusif est rapidement proposé aux familles en vue d'une scolarisation à temps complet, ce que la plupart acceptent bien entendu. Nous avons ainsi vu sortir de l'HDJ des enfants en très grande difficulté avec de réels besoins thérapeutiques.



Ce graphique 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 2021 et taux de réponse de l'hôpital de jour**

Nombre de dossiers reçus en 2021	75
dont nombre de dossiers adressés par l'Intersecteur des 9 ^e et 10 ^e arrondissements	3
Nombre de dossiers traités en préadmission en 2021	14 (soit 19 %)
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 2021	10 (soit 13%)
dont nombre de dossiers adressés par l'Intersecteur des 9 ^e et 10 ^e arrondissements	0
Refus des familles suite préadmission	2
Nombre de dossiers classés (refus sur dossier ou enfant ayant trouvé une autre institution)	4
Nombre de familles non reçues mises en liste d'attente	57 (soit 76 %)

Le nombre de dossiers reçus a presque doublé entre 2020 et 2021. Nous avons en effet reçu moins de dossiers en 2020 compte tenu du confinement du printemps, qui est habituellement la période des orientations pour les institutions.

À noter un taux de réponse faible (% d'enfants effectivement admis), de l'ordre de 13 %, le nombre de dossiers adressés excédant très largement le nombre de places disponibles dans notre structure.

▪ **Sorties 2021 : après quelle durée d'hospitalisation et vers quelle orientation ?**

9 enfants ont quitté l'hôpital de jour André Bouloche en 2021.

Leur durée moyenne de séjour à l'HJB a été de **6,5 années**.

	Enfant 1	Enfant 2	Enfant 3	Enfant 4	Enfant 5	Enfant 6	Enfant 7	Enfant 8	Enfant 9
Durée de séjour	5 ans 6 mois	7 ans 10 mois	1 an 10 mois	5 ans 10 mois	9 ans 3 mois	7 ans 3 mois	8 ans 3 mois	7 ans 3 mois	3 ans 10 mois
Orientati on	SESSAD Montreuil 93 + scolarité collège Ulis	HDJ Santos Dumont 75	Scolarité UEEA 75	HDJ Etienne Marcel 75 + scolarité collège Ulis	IME Alternance 75	IME DE SAUSSURE 75	SESSAD Le Passage 75 + scolarité collège Ulis	IME CEREP PHYMEN TIN 75	SESSAD Le Passage 75 + scolarité collège Ulis
Âge	13 ans	14 ans	8 ans	13 ans	16 ans	14 ans	15 ans	14 ans	15 ans

3 patients sortis en 2021 étaient âgés de 15 ou 16 ans, donc au-delà de l'agrément de l'HJB.

Presque toutes nos orientations se sont faites vers des établissements médico-sociaux et/ou vers le milieu scolaire. Seuls 2 enfants ont été orientés vers le secteur sanitaire (HDJ pour adolescents). Une petite fille de 8 ans est sortie pour un temps plein dans une UEEA, alors que ses troubles massifs auraient requis une poursuite des soins. 6 enfants ont été orientés vers des structures médico-sociales (SESSAD ou IME).

À noter que 6 enfants sur les 9 orientés conservent une scolarisation en milieu ordinaire (mais en classe spécialisée).

▪ **Bilan social à l'hôpital de jour en 2021**

➤ **Mouvements de personnel en 2021**

Une année singulière au regard du nombre d'absences générées par la pandémie et des mouvements de personnel

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, d'attente de résultats de tests, d'isolement cas contact, de membre de la famille en isolement. D'autre part, c'est plus de la moitié des professionnels de l'équipe qui ont été affectés par la COVID en 2021. Enfin, le phénomène observé dans l'ensemble de la société a touché également notre HDJ : cette année 2021 a été marquée par un nombre important de mouvements (départs de salariés, et bien sûr embauches).

Le sentiment général est donc celui d'une année très mouvementée, et le vœu pour 2022 est celui de la stabilité !

7 départs et 9 arrivées de professionnels sur les fonctions d'éducatrice spécialisée, d'infirmière, d'assistante de service social, de psychologue, de médecin, d'agent de service et d'orthophoniste.

➤ **Accueil de stagiaires en 2021**

Comme chaque année, nous avons accueilli **4 stagiaires en formation d'éducateur spécialisé, et 2 stagiaires en formation de psychologue clinicien.**

En 2021, l'établissement a également accueilli une **stagiaire en formation d'infirmière**, une **stagiaire en formation d'assistante de service social**, ainsi qu'une **stagiaire en formation d'orthophoniste** pour un stage de sensibilisation à la Recherche.

➤ **Formations en 2021**

Les formations individuelles

1 - Une formation longue de céramiste s'est achevée en juin 2021 pour un éducateur spécialisé. Ce fut pour lui l'occasion d'accéder à de nouvelles qualifications, de développer de nouvelles compétences et d'envisager ainsi une reconversion professionnelle.

2 - Par ailleurs, l'assistante sociale s'est engagée dans une formation pluriannuelle sur la « Pratique systémique et à la thérapie familiale ».

Les formations collectives

Depuis juillet 2018, le Pr Pierre DELION intervient régulièrement pour un travail de supervision très axé sur la prise en compte de la dynamique institutionnelle dans les prises en charge conduites. En 2021, ces temps de supervision ont eu lieu chaque trimestre.

Depuis 2018 également, Graciela CULLERE-CRESPIN, psychologue clinicienne, propose des séances de travail sur le sujet de la prise en charge pédagogique des TSA. Ce temps de formation, qui a lieu 5 fois/an, actualise les connaissances des membres de l'équipe sur les approches pédagogiques dans les traitements des TED/TSA. Il s'agit également de donner la parole aux professionnels autour des prises en charge proposées aux enfants accueillis dans le dispositif Unité Pédagogique PREAUT.

Projets 2022

➤ **Projet d'établissement**

Notre projet d'établissement est en cours de réécriture. Des fondements solides ont été posés dans la précédente mouture, notamment sur le caractère intégratif de nos prises en charge. Nous souhaitons pour cette nouvelle version travailler plus finement sur 4 thématiques. Nous avons constitué 4 groupes de travail, qui ont commencé à se réunir et à faire des propositions.

➤ **Les outils de communication facilitée**

Techniques de communication par pictogrammes ou par signes destinées aux enfants TSA sans langage, ces outils sont intéressants mais difficiles à maîtriser et à mettre en place dans une institution où de multiples professionnels de disciplines différentes interviennent auprès des enfants. Comment les intégrer à nos prises en charge, de manière pensée, fluide et cohérente, pour les enfants qui en ont besoin ? Comment les généraliser aux différents espaces de vie de l'enfant ?



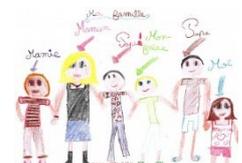
➤ **Les Unités Pédagogiques PREAUT (UPP)**



Unités pédagogiques spécialisées fonctionnant chaque matin, les UPP sont destinées à des enfants TSA sans langage. Elles reposent sur une prise en charge en un pour un, avec une structuration espace-temps et un séquençage des activités. Il s'agit de faire un bilan à 10 ans de l'implantation des UPP à l'HJP, et d'envisager les perspectives d'évolution pour permettre à un plus grand nombre d'enfants d'en bénéficier.

➤ **Le projet social et la participation des familles à la vie de l'établissement**

Comment accompagner les familles au plus près de leurs besoins ? Depuis le dernier projet d'établissement, nous avons créé un poste d'assistante sociale à mi-temps. En intégrant cette nouvelle dimension, nous souhaitons réfléchir à la manière d'impliquer les familles plus et mieux dans la vie de l'établissement. Nous nous interrogerons sur les modalités de travail à développer pour n'en laisser aucune sur le bord du chemin.



➤ **L'expression des enfants et leur participation à la vie de l'établissement**



Au-delà des prises en charge individuelles où la parole de l'enfant est centrale, quels espaces collectifs et quels modes de représentation leur proposer pour une participation active à la vie institutionnelle ? Afin de leur permettre de faire des choix et d'être acteurs des décisions qui concernent leur qualité de vie au sein de l'HDJ, et de les initier à une forme de citoyenneté et de démocratie.

➤ **Préparation de la certification 2023**

2023 sera l'année d'une nouvelle certification pour notre établissement sanitaire. C'est donc en 2022 qu'il faut se préparer. Les COPIL d'établissement se poursuivent, animés par notre infirmière référente assurance qualité, Séverine Vasic. Des COPIL associatifs se tiennent également, mais le départ de Jennifer Metz, directrice générale adjointe, qui coordonnait l'ensemble du travail de certification, nous oblige à envisager de nouvelles modalités de travail.

➤ Poursuite du projet Droit des Enfants

L'article 12 de la Convention internationale relative aux droits de l'enfant garantit le droit à l'enfant « capable de discernement (...) d'exprimer librement son opinion sur toute question l'intéressant (...), à cette fin, on donnera notamment à l'enfant la possibilité d'être entendu dans toute procédure judiciaire ou administrative l'intéressant ».

Cet article nous rappelle que l'enfant n'est pas seulement un être vulnérable à protéger, mais également un sujet dont la parole doit être entendue et valorisée. Les enfants sont les premiers experts de leur vécu, on ne saurait donc les protéger et respecter leurs droits sans les écouter et les prendre en considération. La mise en place de processus de participation des enfants aux questions qui les intéressent doit leur permettre de développer progressivement leurs propres compétences et capacités, en les préparant à être des citoyens avisés et actifs. Il est toutefois impératif que les adultes qui s'engagent dans ce processus soient formés, compétents et qu'ils adoptent des modalités d'encadrement de ce travail qui ont été réfléchies dans un cadre éthique partagé.



Fort de l'expérience vécue l'année passée, un groupe d'enfants participera à la consultation 2022 du Défenseur des droits, lequel souhaite recueillir leur opinion et leurs propositions, dans le cadre de l'élaboration de son rapport annuel relatif au droit à la vie privée des enfants.

➤ Poursuite du projet Danse et projection des deux films réalisés

✓ Projection prévue à la MPAA Bréguet, Paris 11^e, le 29 mars 2022

Fin mars, nous souhaitons organiser la projection de deux films réalisés depuis 2019 dans le cadre du travail mené au sein de l'hôpital de jour autour de la danse contemporaine.

« Ça tourne ! », de Philippe Ménard et Laurent Czackes-Fontaine



De 2016 à 2020, nous avons travaillé avec la Compagnie Philippe Ménard. En 2018, le danseur tente d'entrer en contact avec un jeune patient de l'hôpital de jour, dans un long processus fait de silence, d'écoute et de respect.

Le film « Ça tourne ! » nous fait vivre la rencontre sensible entre Raphaël, enfant de 10 ans présentant des troubles autistiques et Philippe Ménard, danseur et chorégraphe.

Avec une grande délicatesse, le réalisateur Laurent Fontaine-Czackes a filmé leur rapprochement progressif. Mettant en lumière des moments d'expression intime, il nous propose d'assister à la relation qui se tisse peu à peu, à travers la danse, entre deux personnes qui se risquent avec pudeur à découvrir leurs univers respectifs.

Au travers d'un langage corporel singulier, Raphaël et Philippe parviennent à nouer un dialogue où chacun s'approvoise et se découvre, un échange qui emmène le spectateur dans une temporalité autre : celle qui, lentement, permet à chaque sujet d'émerger, dans la fragilité de l'instant.

« Présence(s) op.2 », de Sandrine Bonnet et Maud Martin

En 2020 et 2021, nous avons poursuivi le projet Danse avec Sandrine Bonnet et sa Compagnie Le Chiendent. Outre les ateliers menés et les propositions de performances dansées, un court-métrage a vu le jour. Des portraits chorégraphiques intimistes, forts et singuliers, filmés au plus près par la vidéaste Maud Martin.



➤ On danse encore !

Dans la continuité du travail engagé autour de la danse contemporaine depuis plusieurs années, nous poursuivrons ce projet en 2022.

> Temps de pratique et de partage avec les danseurs et musicien intervenants

Ateliers chorégraphiques avec les enfants.

Ateliers participatifs avec les familles.

Rencontre-formation avec les professionnels.

> Performances In Situ, Danses Partagées avec la Compagnie Le Chiendent et autres artistes

Programmation de propositions artistiques performatives au sein de l'HDJ sur des temps collectifs pour le public de l'hôpital : le personnel, les enfants et leurs familles.

Bal participatif avec les familles.



> Réalisation d'un film... **PRÉCIEUX...**

Création d'un objet adressé au grand public : moments précieux captés et collectés au fil du projet ou moments intimistes tournés avec chaque enfant dans un écran enveloppant.

➤ **Projet de médiation musicale en réalité virtuelle, en partenariat avec une équipe de Copenhague**



À la suite du projet de recherche « Magic Bubbles », dispositif de réalité mixte proposé à des enfants TSA pour favoriser un travail sensoriel (travail de recherche action mené par un doctorant du CNRS à l'HJP), une nouvelle expérience est envisagée. Deux chercheurs d'une équipe danoise (Ali Adjorlu et Stefania Serafin / Aalborg University Copenhagen, Multisensory Experience Lab) ont démarré un travail il y a quelques mois sur les possibles utilisations de la réalité virtuelle comme outil de médiation musicale collaboratif entre un enfant/adulte autiste et un praticien. L'un de leurs projets, conçu en lien avec une musicothérapeute, nous a particulièrement intéressé. Son utilité est de proposer une création musicale libre avec un instrument virtuel : une sorte de looper musical représenté par un train qui permet de déclencher/modifier des éléments musicaux (sons, hauteur, intensité, etc.). Olivier Duris et Charlotte Labossière, psychologues cliniciens, ont participé à l'élaboration de l'application proposée, afin de l'adapter au mieux aux enfants de l'hôpital de jour. Les séances devraient débuter prochainement.

➤ **Reprise des séjours thérapeutiques**

Cette année nous espérons bien les tenir ! Quatre mini-séjours de trois jours devraient se préparer pour la fin de l'année scolaire. Chaque groupe éducatif fera donc son propre projet. Nous bénéficions depuis de longues années du soutien financier du Lions Club Paris-Est Notre-Dame dans la mise en œuvre de ces projets.



➤ **Stabiliser l'équipe !!!!!**

Les deux années écoulées ont éprouvé le cadre à répétition : des fermetures transitoires de l'établissement, des réouvertures en mode dit « dégradé », des adaptations des fonctionnements et des prises en charge, de nombreux arrêts maladies et un turn-over inédit au sein de l'équipe ont créé une forte discontinuité et pesé lourdement sur les épaules de l'équipe de direction. Pour tenter de cerner les difficultés ou les points de fragilité ayant pu favoriser cette situation, celle-ci a entamé un travail de réflexion avec la direction générale et deux administrateurs. Nous espérons ainsi pouvoir retrouver stabilité et continuité dans nos projets.

Hôpital de jour EPI



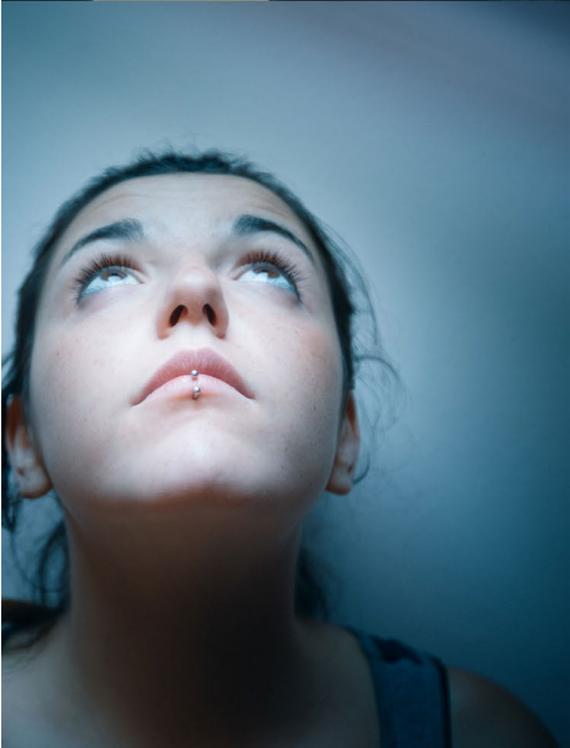
Médecin directeur : Olivier Ginoux
Directeur institutionnel et clinique :
Mathieu Bégon



3, rue de Ridder - 75014 Paris
01 45 45 46 79
epi@cerep-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.

LE SOIN PSYCHIQUE



Editorial

L'année 2021 a été marquée par un travail institutionnel intense afin d'une part, adapter et élaborer nos pratiques par temps de COVID et d'autre part recréer un collectif de travail après des départs de salariés et l'arrivée de nouveaux. Entre les départs et les arrivées, il a aussi fallu faire avec l'absence et le manque, ce à quoi toute institution est confrontée par temps normal, et un peu plus lorsque l'équipe n'est pas au complet.

Par temps de COVID, donc d'épidémie, la navigation n'a pas été aisée, le cadre de travail de l'EPI a été bousculé. Parmi le panel de mesures à respecter, qui évoluait au fur et à mesure de la circulation du virus, nous avons opéré des choix, réfléchi en équipe et été guidés par notre boussole, celle qui nous rappelle notre fonction soignante. D'ailleurs, les textes instituant ces mesures prévoient aussi leur adaptation afin de préserver le travail de soins.

Par temps de COVID, nous aurions donc pu nous perdre dans les océans de mesures et conduites à tenir afin de nous protéger du virus et d'atténuer les angoisses que cette situation a fait naître chez chacun. Le travail institutionnel nous a permis de garder le cap, c'est-à-dire de faire de nos angoisses individuelles une préoccupation institutionnelle et donc de les dépasser vers un projet commun, celui du travail de soins. Cela a conduit naturellement à ce que nous nous fassions tous vacciner dès que cela a été possible.

Enfin, nous avons accueilli un nouveau directeur institutionnel et clinique au mois de janvier, dans un climat marqué par un certain nombre de départs très brusques. Ce climat à lui aussi bousculé le cadre de l'EPI, provoquant ainsi des mouvements d'agitation chez nos jeunes patients très sensibles à toute modification. Le départ à la retraite, certes programmé, de l'éducatrice du groupe des grands a été le dernier acte venant signifier le renouvellement complet de l'équipe éducative de ce groupe. Le binôme de direction ainsi reconstitué au début de l'année, nous nous sommes attelés à recruter deux éducateurs à temps plein pour le groupe des grands et un assistant social. Pendant un court instant, l'équipe de l'EPI a été au complet, puis la salariée faisant fonction d'éducatrice à mi-temps sur le groupe des plus jeunes a quitté ses fonctions pour un poste de psychologue et l'infirmière arrivée depuis un peu plus d'un an a démissionné à la fin de l'année. Par ailleurs, deux des trois professeurs de la Ville de Paris ont quitté leurs fonctions et actuellement seule la professeure d'arts plastiques a été remplacée. Nous nous sommes donc de nouveau retrouvés dans une période de recrutement. En parallèle, ces mouvements de personnel nous ont tous mis au travail afin de penser les départs et accueillir les nouveaux salariés, ouvrant la voie, comme le dit très bien la psychologue institutionnelle, à la possibilité de se laisser changer par l'autre, par sa rencontre. Comme à chaque fois, ce travail d'élaboration autour du cadre a bénéficié à la qualité de soin en direction des patients.

Par ailleurs, nous avons eu l'occasion de mettre au travail toutes ces questions en participant au colloque Soins psychique, vie quotidienne et travail institutionnel, organisé par l'Institut Contemporain de l'Enfance le 10 septembre 2021.

Temps forts 2021

- Une année 2021 marquée par le renouvellement d'une partie de l'équipe : deux éducateurs du groupe des grands, un assistant social et un directeur institutionnel et clinique. Les nouveaux salariés ont dû petit à petit s'approprier l'histoire et le fonctionnement de l'EPI tout en les interrogeant. Cette mise au travail a été bénéfique au travail institutionnel, elle l'a nourri et continue de le faire, produisant ainsi des effets de cadre pour les patients.
- L'arrêt des soins pour un patient a été aussi un événement majeur pour l'EPI. D'abord et avant tout un événement en soi car cela est venu mettre en cause notre fonction soignante. Tout un travail a été nécessaire afin de reconnaître cette impasse thérapeutique, l'acter avec la famille et la penser, c'est-à-dire comprendre ce qui s'était passé et pouvoir penser la nécessité d'un autre cadre de travail, celui d'une hospitalisation à temps plein. Cela nous a, entre autres, renforcés dans l'idée que l'adhésion des parents au projet thérapeutique et plus globalement le travail que nous menons avec eux est primordial. Ceci insiste sur le travail préalable à l'admission à l'EPI, afin de limiter le déni partiel des troubles, parfois entretenu par la culture actuelle.
- Pour finir, nous pourrions nommer d'autres temps forts pour cette année, mais il est au final plus intéressant de constater que nous n'avons cessé d'être au travail, sommés de penser et d'élaborer ce que nous vivions avec les patients et que cela fonctionne, c'est-à-dire produit des effets thérapeutiques.

Bilan de l'activité

Désignation	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Entrées	3	6	4	0	3	2
Sorties	6	3	3	4	3	3
Dossiers présentés	31 dossiers + 36 téléphones	37 dossiers + 37 téléphones	37 dossiers + 36 téléphones	35 dossiers + 37 téléphones	25 dossiers + 40 téléphones	34 dossiers + 38 téléphones
Consultations d'information et d'orientation	1	0	2	4	2	2
File active	38	39	33	33	38	37
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	3 463	3 540 + 10 temps plein (séjours)	4 058 + 12 temps plein (séjours)	4 004 + 24 temps plein (séjours)	2 758 dont 1 570 demi- jours	3 123,50 dont 437 demi- jours
Actes ambulatoires	-	264	249	330	214	285
Places	12	12	12	12	12	12

Le nombre de journées effectuées est de 3 123,50 journées dont 437 demi-journées (présences aux samedis d'ouverture des sortants et intégrations scolaires, auxquelles s'ajoutent les matinées du lundi, accueil exclusif des grands).

Le déficit de journées s'explique cette année par le retard pris aux admissions en raison de l'absence prolongée et pénalisante de plusieurs professionnels : éducateurs, assistant social, infirmière... Les nombreux aménagements liés au contexte sanitaire ont contribué aussi à limiter les effectifs (jauges des salles, organisation des groupes, limitation des sorties...).

Enfin, nous avons dû fermer brièvement l'établissement à plusieurs reprises en raison des absences liées au COVID 19.

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

▪ Les admissions en 2021

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

2 garçons âgés de 6 et 7 ans ont été accueillis dans le groupe des jeunes après une semaine d'observation. L'un adressé par le CMP du 15^e, le second par l'hôpital de jour Marie Abadie notamment pour soutenir ses progrès de langage. En raison d'une clinique complexe de mises en danger et de troubles de séparation, un accueil en pré-cure a été organisé jusqu'à la rentrée 2022. Cette pré-cure a permis un travail préalable à mi-temps en lien avec la famille et l'hôpital de jour précédent, rendant possible son accueil à plein temps depuis janvier 2022. Il reste suivi en consultation à l'UPJE Brune.

Ces deux garçons présentent une dysharmonie d'évolution avec des aspects autistiques marqués.

▪ **Caractéristiques des admissions des 6 dernières années**

➤ **Âge à l'admission : 18 admissions en 6 ans**

Année	Âge								
	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	Total
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
2021	0	1	1	0	0	0	0	0	2
Total	2	9	3	2	1	1	0	0	18

➤ **Lieux d'habitation des enfants à l'admission**

Année	Paris 14 ^e	Paris 15 ^e	Paris 16 ^e	Paris 5 ^e et 6 ^e	Vanves	Malakoff	Clamart	Issy-les-Moulineaux	Châtillon
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
2021	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Total	3	11	0	0	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 Compont
- 3 Hôpital de jour USIS
- 1 CAMSP le Moulin vert (Paris 15^e)
- 1 Institut Paris Brune
- 2 CMPP du 15^e
- 2 COFI-CMP 15^e
- 1 CMP 15^e
- 1 CMP Clamart
- 1 CMP Bagneux

Les origines des dossiers adressés à l'EPI restent réparties sur tout le réseau sud, entre institutions et ambulatoires. Cependant les places en hôpital de jour pour jeunes enfants étant insuffisantes, 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 post-cures**

- **Les sorties et les orientations**

Trois jeunes ont quitté l'EPI en 2021.

Un jeune est sorti avec une orientation scolaire en classe ULIS à plein temps. Les soins se poursuivent en ambulatoire au CMPP Saint-Michel ainsi que sa psychothérapie au COFI-CMP.

Une jeune fille de 13 ans n'a pu aller au terme de son processus d'orientation en raison d'une décompensation liée à une reviviscence traumatique dans son cadre de vie. Ces troubles ont entraîné son départ de l'EPI pour une hospitalisation à plein temps en service psychiatrique pour adolescents pendant plusieurs mois.

Malheureusement, les délais d'attente des hôpitaux ont nécessité pour cette jeune déjà placée à l'ASE une succession de lieux éducatifs d'urgence.

Enfin, pour le troisième jeune, nous avons constaté une aggravation de son état psychique qui tendait à se majorer dans le contexte de l'hôpital de jour, sur fond de représentations familiales très anxieuses et paradoxales du travail de soins. Une indication d'hospitalisation à temps plein a donc été posée par le psychiatre extérieur.

- **Le Service de suite en 2021**

En 2021, le Service de suite a pu reprendre son rythme d'un samedi matin par mois et pour les jeunes sortants un jeudi sur deux. Trois collègues ont changé puisque y participent désormais le nouveau directeur, le nouvel éducateur à mi-temps du groupe des grands et le nouvel assistant social.

Comme les deux années précédentes, le buffet de Noël a cependant dû être annulé en raison du risque épidémique. Il devrait se faire en juin 2022.

Pour les jeunes déjà sortis, s'est maintenue la présence très régulière d'un groupe assez soudé de jeunes qui viennent échanger entre eux et avec nous sur leurs projets et leur vie en général. Dans le même temps où ils sollicitent pour eux-mêmes des conseils éducatifs ou de soutien social, ils participent aux questions et aux représentations des futurs sortants dans une position de solidarité plutôt bienveillante.

Quelques parents de ces jeunes sortis sont venus ponctuellement.

A l'inverse, cette année encore, les parents des sortants eux pourtant attendus ont eu du mal à être présents. Ceci pour des raisons individuelles à chaque famille (travail du samedi, garde d'enfants...), mais nous semble traduire aussi un mouvement général de moindre implication dans l'établissement, comme cela se voit aussi dans les écoles, pour des familles débordées par le contexte : professionnel, sanitaire...

Pour deux adolescents en particulier l'impossibilité des parents à venir participer à ce travail d'accompagnement de la séparation a clairement manqué à l'élaboration psychologique du projet d'orientation. Néanmoins, l'accueil sur les groupes du jeudi et du samedi leur a permis de cheminer individuellement.

Le contexte sanitaire ne nous a pas permis de rééditer l'invitation plus formelle en direction des parents des anciens de l'EPI que nous avons organisée une fois par an avant le COVID afin de renforcer cette part d'échange d'information et d'étayage entre différentes « générations » de sortants. Dans la mesure du possible, ceci sera reproposé en novembre 2022.

En 2021 (au 31 décembre), 16 jeunes sortis et 4 jeunes sortants sont concernés régulièrement par le travail du Service de suite (samedis et jeudis).

- 7 jeunes bénéficient d'une poursuite de leur psychothérapie, une ou deux séances hebdomadaires avec leur ancien psychothérapeute de l'EPI. 6 d'entre eux vont au cabinet du psychothérapeute, pour le 7^e la thérapie reste pour l'instant à l'EPI après le départ des groupes.

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

▪ Evolution de la prise en charge

En 2021, nous avons toujours une majorité de dossiers de travail de consultation et de réseau préalable à ces admissions assez systématique, les indications relevant parfois d'une candidature concernant des garçons.

Les tableaux cliniques concernés impliquent de plus en plus, un travail de soin de longue haleine.

Deux entrants ont bénéficié d'un travail de pré-cure pendant plusieurs mois avant leur admission à temps plein.

Dès l'étape de l'admission, nous veillons désormais 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 4 enfants et deux en attente), avec un foyer temporaire pour un 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 »)

Jusqu'en septembre, le groupe a pu fonctionner avec 3 éducatrices dans de bonnes conditions.

Le départ de la collègue qui tenait le poste à mi-temps, pour prendre des fonctions de psychologue, a nécessité des aménagements et le report de certaines médiations (piscine).

En l'attente du recrutement, nous avons recouru à des intérimaires avec une présence malheureusement discontinuée.

De même, les deux stagiaires (éducateur spécialisé et psychologue) présents jusqu'en juillet n'ont pu être remplacés en septembre, renforçant malgré une bonne contenance et un travail de groupe important un sentiment de vide et une difficulté d'organisation.

Dans ce contexte, deux enfants entrants ont pu quand même bénéficier d'une précure à temps partiel permettant la maturation du projet puis leur accueil dans de bonnes conditions.

▪ Groupe des plus de 10 ans

L'équipe éducative s'est complètement renouvelée avec finalement le remplacement d'un éducateur à plein temps en mars, le départ à la retraite de sa collègue en juillet puis l'arrivée en septembre de la nouvelle éducatrice. Le poste mi-temps étant lui, occupé depuis janvier.

Autour de cette nouvelle équipe s'est reconstruit un cadre qui permet aux enfants de travailler leurs difficultés de façon plus contenue.

Deux enfants sont passés cette année dans ce groupe avec pour tous les deux un effet de maturation tout à fait notable.

Quatre enfants sont désormais en intégration ULIS à temps partiel, ce qui impacte l'organisation quotidienne et nécessite un travail de liens permanent.

▪ Activités partagées entre les deux groupes :

- L'activité jardinage s'est poursuivie sur la terrasse 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.
- Deux activités nouvelles animées chacune par un éducateur du groupe des grands : musique et journal.
- Depuis le départ de la professeure Ville de Paris, les éducateurs de chaque groupe organisent un temps de sport chaque semaine.

▪ Les séjours

Les séjours ont dû à nouveau être reportés pour cause d'épidémie COVID.

Projets 2022

- **Maintenir en 2022 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.**
- **Un séjour de première séparation est prévu pour 4 jeunes enfants en juin 2022. Un second est en réflexion pour l'automne.**
- **Développer notre partenariat avec l'Éducation nationale et la DASES : 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. Continuer la réflexion sur les nouvelles modalités d'inclusion scolaire et leurs effets.**
- **Participer à la seconde journée de l'ICE en septembre pour poursuivre ces échanges indispensables avec d'autres équipes autour du travail institutionnel.**
- **De même participation à plusieurs colloques : invitation à parler du travail institutionnel avec les équipes pédopsychiatriques d'Amiens, également invitation à la journée de l'Association Franco-Argentine de psychiatrie (hôpital Sainte-Anne).**

Hôpital de jour du Parc Montsouris



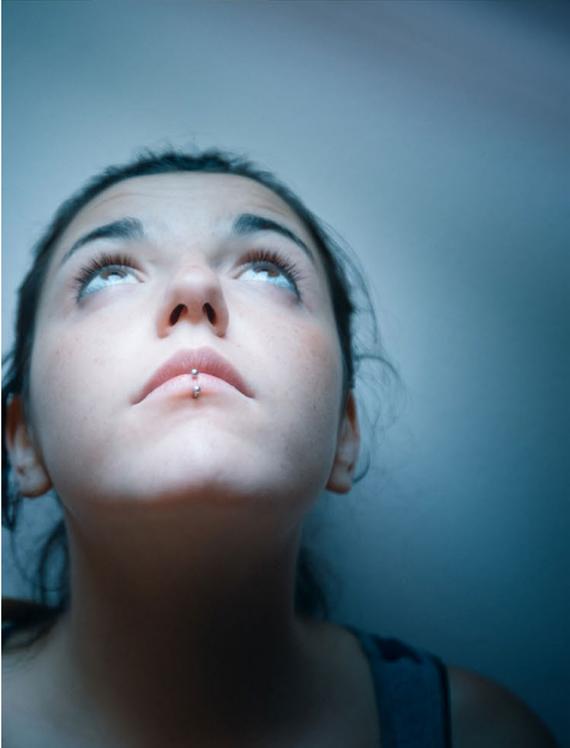
Médecin directeur : Bénédicte Chamoun
Directrice adjointe : Fabienne Bedminster



20, boulevard Jourdan - 75014 Paris
01 45 88 89 54
hjm@cerrep-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.

LE SOIN PSYCHIQUE



Editorial

Cette année 2021 a une nouvelle fois été fortement impactée par la poursuite de l'épidémie de Covid-19 et son cortège de restrictions. La fermeture des équipements culturels et sportifs jusqu'au mois de juin a beaucoup limité les possibilités d'activités et de sorties. Le respect de la distanciation physique nous a obligés à poursuivre les réunions de synthèse et d'équipe en distanciel, à scinder l'assemblée générale des adolescents en deux groupes, ainsi que les temps de repas.

Les événements festifs qui rythment habituellement l'année n'ont pas pu être organisés (repas de fin d'année transformé en pique-nique en septembre, repas de Noël à minima). Une certaine lassitude par rapport à la lourdeur de ces contraintes s'est fait sentir, tant au niveau de l'équipe que des adolescents.

Nous avons également pu observer les effets d'après-coup de cette crise sanitaire sur certains de nos patients dont les symptômes phobiques se sont accentués, avec des crises d'angoisse dans les transports ou à l'extérieur quand les sorties ont à nouveau été possibles ou une impossibilité de se rendre à l'hôpital dans les moments d'angoisse.

Enfin, l'année s'est tragiquement terminée sur le suicide à son domicile d'une patiente pour laquelle aucune structure d'hospitalisation contenant n'a pu être trouvée. Il va sans dire que l'effet traumatique de ce décès, le premier depuis 30 ans, reste extrêmement vivace pour tous. Un travail d'élaboration est en cours pour l'équipe soignante avec une intervenante extérieure.

Temps forts de l'année 2021

- Journée à Amiens
En lieu et place des séjours thérapeutiques interrompus depuis maintenant deux ans, une alternative nommée « Un jour en France » a été proposée par des soignants. L'idée est d'emmener un groupe de patients dans une ville pas trop éloignée de Paris par les transports en commun, afin de bénéficier d'un temps suffisant sur place pour profiter des différentes activités. Cette journée à Amiens s'est déroulée en septembre et a permis à une dizaine d'adolescents de découvrir la cathédrale, la maison de Jules Verne, les hortillonnages.
D'autres journées de ce type sont prévues en 2022.
- Menace de suppression d'un poste d'enseignant en mathématiques, énoncé par la Masesh. Mobilisation de l'association des parents et amis du Cerep Montsouris alertée par nos soins, qui a lancé une pétition en ligne. Celle-ci a recueilli plus de 500 signatures. A la rentrée 2021, le poste a été maintenu, permettant l'embauche d'un titulaire.
- Représentation théâtrale en juin 2021 au lycée François Villon « La reproduction des fougères », prélude à la mise en place à la rentrée 2021 d'un nouvel atelier « De l'amour » consacré aux questions que soulève ce sentiment à l'adolescence
- Reprise de l'écriture en petits groupes du projet d'établissement, donnant lieu à plusieurs écrits des professionnels publiés dans la newsletter (Les groupes à médiation, le groupe *De l'amour*, l'assemblée générale des adolescents, la fête de fin d'année...)
- Octroi d'un délai supplémentaire par la Fondation des hôpitaux de Paris-Hôpitaux de France pour finaliser le réaménagement de l'espace bibliothèque
- Obtention de subventions par la fondation Humanis-Malakoff et le fonds de dotation Saint-Michel pour l'achat d'outils informatiques destinés à l'équipe soignante pour leurs écrits professionnels.
- Départ en retraite de Thierry Braconnier, psychopédagogue en mathématiques.

Bilan de l'activité

▪ File active

En 2021, la file active globale de l'hôpital de jour a été de 55 patients (dont 6 EPA sans suite).

Le nombre de patients effectivement pris en charge s'établit à 49.

4 787 passages (uniquement en présentiel) ont été enregistrés, (contre 3 421 en présentiel et 1 386 en distanciel pour un total de 4 807 passages l'année précédente), incluant **49** journées d'observation.

Le taux de présence des patients est de 74,10 % sur l'année.

A ces 4 787 passages s'ajoutent :

- **13** entretiens préalables ayant fait l'objet d'une admission
- **07** entretiens préalables d'admission sans suite
- **78** passages aux réunions groupes parents des samedis.
- **38** passages aux réunions groupes parents des mardis (GOPPS).
- **236** entretiens mensuels de famille
- **22** passages d'anciens patients qui rendent visite après leur sortie de l'HDJ et sont accueillis par certains membres de l'équipe soignante

soit **394** passages complémentaires (amenant au chiffre de 5181 passages)

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

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

Le nombre de passages relativement faible s'explique par la prudence avec laquelle nous avons fait les admissions cette année, en tenant compte des contraintes liées à la pandémie et en réduisant la capacité d'accueil dans les locaux, mais aussi de l'impact direct de la maladie sur la fréquentation de l'établissement, spécialement au moment de l'arrivée du variant Omicron, plus contagieux.

▪ Demandes d'admission

Elles s'élèvent à 76 demandes (contre 60 demandes en 2020) et concernent essentiellement des garçons et filles âgés de 10 à 17 ans (37 demandes pour des filles et 39 demandes pour des garçons).

Sur ces demandes :

20 ont été jugées recevables sur dossier.

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

- 2 de ces admissions proviennent de demandes de 2020.
- 8 de ces admissions proviennent de demandes de 2021.

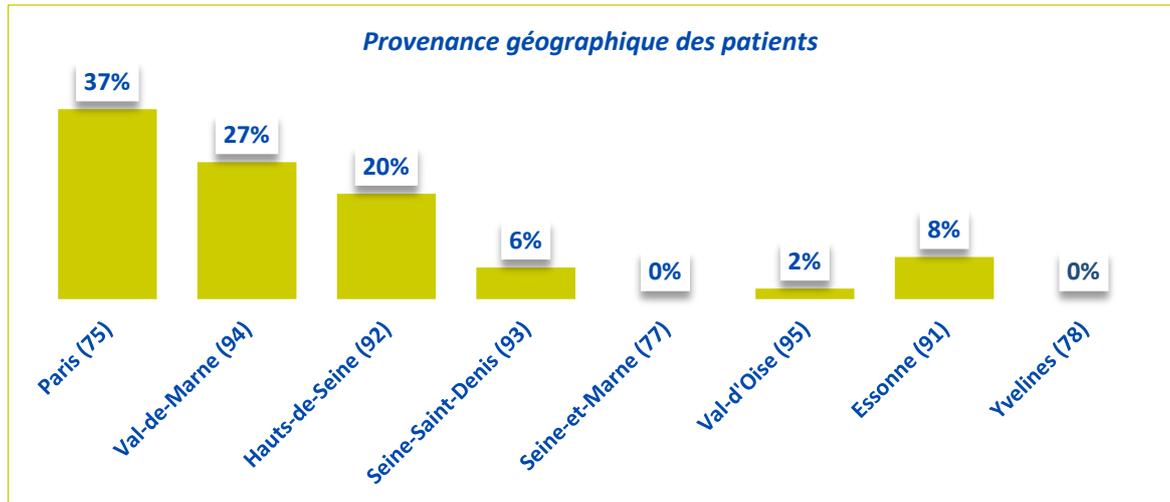
7 premiers EPA (entretiens de préadmission) sont restés sans suite.

La provenance de ces demandes est essentiellement Paris (67 %), le Val-de-Marne (19 %), les Hauts-de-Seine (8 %), la Seine-Saint-Denis (4 %), le Val-d'Oise (1 %), les Yvelines (1 %).

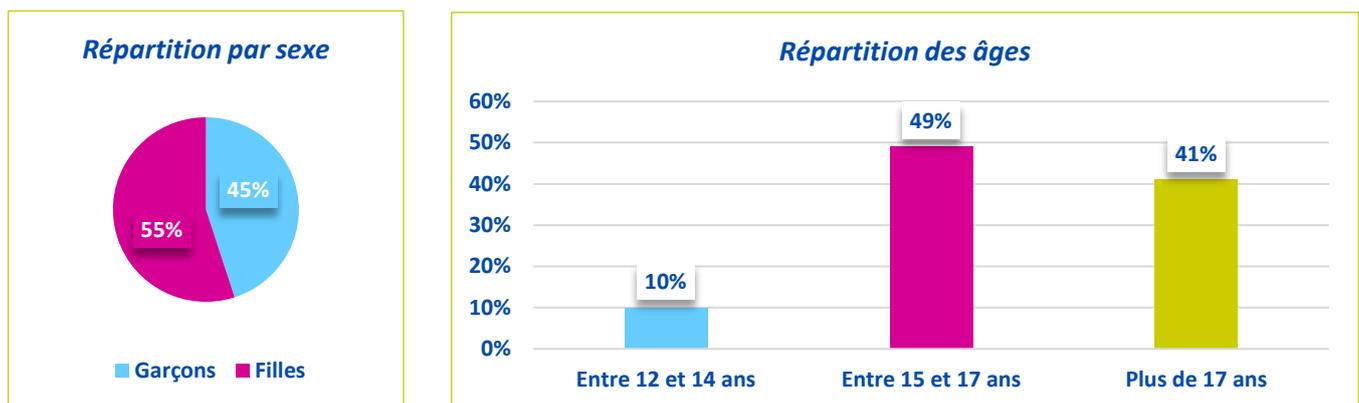
Elles émanent pour 49 % de CMP/CMPP, 37 % des hôpitaux de jour, 14 % de la médecine libérale.

- **Analyse de la file active**

La file active de l'hôpital de jour est calculée à partir des 49 patients effectivement pris en charge sous deux modalités, temps plein (77,55 %) et temps partiel (22,45 %).



La part des patients provenant de banlieue avoisine en 2021 les 63 %.



- **Diagnostics**

L'essentiel des diagnostics est représenté par les dysharmonies psychotiques (59,18 %) et les troubles de la personnalité, états limites (18,37 %) présents principalement chez 33,33 % des jeunes filles.

Diagnostics des 49 patients pris en charge.	Garçons	Filles	Total	2021 en %	Rappel 2020 en %
Psychoses infantiles	0	2	2	4,08	4,44
Dysharmonies évolutives	17	12	29	59,18	60,00
Décompensations à l'adolescence	0	2	2	4,08	4,44
Schizophrénie, troubles schizotypiques	2	2	4	8,16	8,89
Etats limites, troubles de la personnalité	2	7	9	18,37	15,56
Névroses, troubles anxieux phobiques	1	2	3	6,12	6,67
Totaux	22	27	49	100	100

▪ **Sorties définitives**

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

Ces sortants se répartissent comme suit :

- 7 du service temps plein
- 3 du temps partiel

Nous avons par ailleurs eu à déplorer début décembre le suicide d'une adolescente.

▪ **Orientation des adolescents à leur sortie**

Suivi en psychiatrie adulte	Etudes ou formation en milieu ordinaire	Rupture de soins	Hospitalisation plein temps
30 %	40 %	10 %	20 %

On peut considérer que sur les 10 sortants de 2021, 6 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.

▪ **Etat clinique des adolescents sortis**

Etat clinique des adolescents sortis en 2021	Nombre	En %	Rappel 2020 en %
Très amélioré	2	20	11,11
Amélioré	3	30	77,78
Inchangé	3	30	11,11
Aggravé	2	20	0,00
Totaux	10	100	100,00

➤ **L'unité d'enseignement de l'hôpital de jour**

Rappel du parcours scolaire antérieur des jeunes de l'HDJ : qui sont les élèves de l'U.E. ?

Les élèves admis et suivis à l'hôpital de jour sont des jeunes atteints de troubles psychiques graves sans déficience intellectuelle évoluant sur une période dont la moyenne de séjour d'un patient-élève est de 2,7 ans.

Par conséquent, l'hôpital de jour est le principal lieu de scolarisation des adolescents. Les *patients-élèves* sont scolarisés au sein de l'unité d'enseignement.

Les « handicaps » que rencontrent les patients-élèves touchent au cœur des apprentissages et à l'activité scolaire, soit :

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Au raisonnement : avec comme problématique majeur l'accès à l'abstraction (niveau de maturité faible ou variable) ✓ A l'attention ✓ A la mémoire ✓ A la compréhension ✓ A l'écrit : <ul style="list-style-type: none"> - dysgraphie - dyspraxie ✓ A la motricité (agitation/apathie) 	<p>DIAGNOSTIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dysharmonies évolutives ▪ Schizophrénie ▪ Etats limites, troubles de la personnalité ▪ Décompensations à l'adolescence ▪ Psychoses infantiles
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Aussi, l'objectif de l'enseignement à l'HJM est d'apporter un enseignement adapté car un patient-élève cumule plusieurs troubles en même temps, et l'interférence des symptômes dans un même groupe d'élèves ainsi que la diversité des situations rencontrées amènent obligatoirement chaque enseignant à individualiser son enseignement et à avoir une approche la plus fine possible des différences. Un fonctionnement par groupes restreint s'impose donc.

Les patients arrivant en cours d'année enregistrent un retard oscillant entre 1 année et 2 ans.

Ils proviennent :

- Des Ulis
- Des collèges et lycées avec pour certains des aménagements
- D'établissements hospitaliers (hospitalisations complètes)

Autrement dit, l'hôpital de jour est au moins la troisième étape du parcours scolaire de l'adolescent après avoir décroché du collège ou du lycée et après être sorti du milieu inclusif protégé.

Facteurs justifiant une scolarisation incontournable de ces jeunes dans l'Unité d'Enseignement

Les orientations scolaires en HDJ sont motivées par 2 facteurs :

1. Troubles psychiques causant l'impossibilité d'une poursuite en milieu ordinaire
2. Troubles cognitifs massifs perturbant l'investissement de la scolarité dans un cadre protégé de type ULIS

Aussi, du fait d'un parcours chaotique ou d'un décrochage scolaire avéré, ces jeunes n'arrivent pas à « être des élèves », et le propos de l'enseignant est de les accompagner tout le long de leur hospitalisation à devenir élèves pour qu'à un moment donné ils puissent (à nouveau) intégrer le circuit ordinaire.

Evolution de l'unité d'enseignement de l'hôpital de jour du parc Montsouris

2019	Evaluation du bilan pédagogique de l'U.E. en partenariat avec le service de l'école inclusive (ex : Mission Académique pour la Scolarisation des élèves en situation du Handicap) de l'Académie de Paris.
2020	Finalisation de l'écriture du nouveau projet pédagogique.
Février 2021	Dans le cadre de la préparation de la rentrée 2021 et à partir du questionnaire du SPEA, demande de création de BMP en S.V.T. et en Sciences Physiques du fait des besoins aux examens du DNB et du BAC. Suspension de la signature de la convention U.E. 2021 auprès des représentants de l'association Cerep-Phymontin, à cause de l'annonce d'une suppression de l'un des deux postes d'enseignement en mathématiques.
Mars 2021	Les parents des adolescents soignés à l'hôpital de jour représentés par l'APACM s'associent avec l'hôpital de jour en mettant en ligne une pétition et recueillent 534 signatures.
24 mars 2021	Retour sur nos démarches : DOPS : réponse défavorable de créer des postes en S.V.T. et en sciences-physiques. DPE : annonce d'une affectation d'un enseignant en mathématiques par la DPE du rectorat de Paris.
Juin 2021	Dispense des Sciences aux épreuves du DNB justifiées par les périodes de confinement dans le circuit scolaire ordinaire.
Novembre 2021	Création d'un BMP de 6 h en S.V.T. dû grâce à la décharge syndicale de l'enseignant en mathématiques.

▪ Les remaniements de la réforme du BAC



Depuis mars 2020, la réforme du bac n'a cessé de connaître des remaniements successifs engendrés par les incidences de la pandémie mondiale. Ces perturbations d'organisation nous obligent à nous adapter et à procéder à une veille afin de se tenir informés sur les réaménagements décidés par le ministère de l'Education nationale. Or précisément, afin d'obtenir l'information au « bon » moment, il s'agit aussi que l'unité d'enseignement soit effectivement identifiée par les différents services de l'académie de Paris et du SIEC afin de coordonner les démarches administratives d'inscription et de suivi des dossiers des candidats. Cette veille implique également de se relier nécessairement à la direction de la cité scolaire de François Villon et des autres lycées d'inclusion afin d'être guidé plus précisément. Et les liens de qualité avec la direction du lycée François Villon ont grandement facilité la compréhension des aménagements de la réforme du BAC session 2020, 2021 et 2022.

Dans ce contexte mouvant, le rôle du référent pédagogique (professeur principal) est appelé à se renforcer dans les liens avec les partenaires extérieurs.

Résultats des candidats

- Epreuves du Bac réussite : 1/1
- Epreuves anticipées : 1/1

Edition 2021 du Diplôme National de Brevet



Après une année sans examen en 2020 à cause de la pandémie de Covid-19, au cours de laquelle le brevet avait été décerné uniquement sur les notes obtenues au contrôle continu, les candidats de l'unité d'enseignement ont, cette fois, bien passé les épreuves sur tables. Celles-ci se sont déroulées les 28 et 29 juin 2021 avec au programme : le français, les maths, l'histoire-géographie (dispense des sciences), puis accompagné d'un oral pour la présentation d'un projet.

5 candidats étaient inscrits à l'épreuve, 3 se sont effectivement présentés, un seul a été reçu. Pour certains jeunes l'enjeu était plus de pouvoir se confronter à une épreuve de cette sorte que d'obtenir le diplôme.

- **Impact de la crise sanitaire C-19 sur les conditions de travail et d'organisation des enseignants**
- **Eléments d'organisation**

Constats et besoins repérés pour l'équipe enseignante à l'issue du premier confinement en 2020

- ✓ **Constat d'équipements informatique et numérique basiques, obsolètes et variables** selon les possibilités propres à chaque enseignant entravant une liaison fluide et constante lors d'un enseignement à distance. Impossibilité de se connecter aux plateformes interactives existantes sur les interfaces de l'Education nationale car les Unités d'enseignement sont enregistrées comme établissements sous contrat privé !
- ✓ **Besoin d'améliorer les outils de coordination d'interface, interactifs et de partage (enseignants / soignants)**, la gestion des absences et présences des élèves, la rédaction et le partage des cahiers de texte, la constitution et la mise à jour des emplois du temps des jeunes synchronisée à l'occupation de salles et aux activités thérapeutiques.
- ✓ **Besoin d'un espace de stockage numérique sécurisé et accessible à distance** pour archiver les différents fichiers de travail (dossiers scolaires des élèves, bulletins trimestriels, projets d'établissement, etc.).

➤ **Actions d'amélioration en 2021**

Fin 2020, l'équipe de la direction générale a ciblé les recherches de subventions et a obtenu des fonds auprès de deux mécènes privés :

- ✓ *Humanis Malakoff*
- ✓ *Et le fonds de dotation Saint-Michel*

Afin de soutenir les besoins numériques de l'équipe enseignante et soignante.

Coût des dépenses pour l'HJM : 27 973,20 €

Parc informatique - 11 PC portables enseignants

4 PC portables soignants

1 PC fixe secrétaire



En mars 2021, la direction de l'HJM s'est rapprochée de l'intendance du lycée F. VILLON afin de relancer les crédits dans le cadre de la dotation globale de fonctionnement des crédits du conseil régional. Un crédit de 1 500 euros a été débloqué facilitant l'acquisition de la licence PRONOTE pour l'année 2021 - 2022.

PRONOTE est un ENT (espace numérique de travail) sécurisé et compatible avec les outils de l'Education nationale afin de garantir une coordination sécurisée.

Ce logiciel de gestion de vie scolaire créé en 1999 par Index Éducation, est actuellement utilisé dans plus de 10 000 collèges et lycées.

Coût annuel d'abonnement 1 500 €.

Projets 2022

Constats et besoins

➤ Menace suicidaire et tentatives de suicide

Les demandes d'admission actuelles faisant état de problématiques suicidaires avec des passages à l'acte de plus en plus graves et de plus en plus précoces nous amènent à nous questionner sur les nécessaires adaptations de notre prise en charge, à corrélérer avec les délais importants pour trouver des places d'hospitalisation à temps plein. Il n'est pas possible de récuser d'emblée ces indications. De ce fait un travail de réflexion en équipe a démarré autour de cette thématique, parallèlement au travail d'élaboration du trauma (suicide d'une patiente) qui se poursuit.

➤ Dysphorie de genre et positionnement institutionnel

Nous sommes interpellés par le nombre grandissant d'adolescents se présentant comme transgenres et demandant à être appelés par un autre prénom que le leur. Le traitement sociétal de cette problématique, considérant la demande comme un droit acquis et fermant la porte au questionnement identitaire propre à cette tranche d'âge nous préoccupe. Là encore, un travail institutionnel doit se mettre en place pour éviter les positions dogmatiques et les effets de clivage.

➤ Besoins de prises en charge individuelles en psychomotricité

Ils concernent surtout des adolescents souffrant de troubles du spectre autistique ou de pathologies affectant leur schéma corporel. Une embauche serait souhaitable pour une dizaine d'heures mais nous nous heurtons à la problématique des locaux trop exigus et suroccupés.

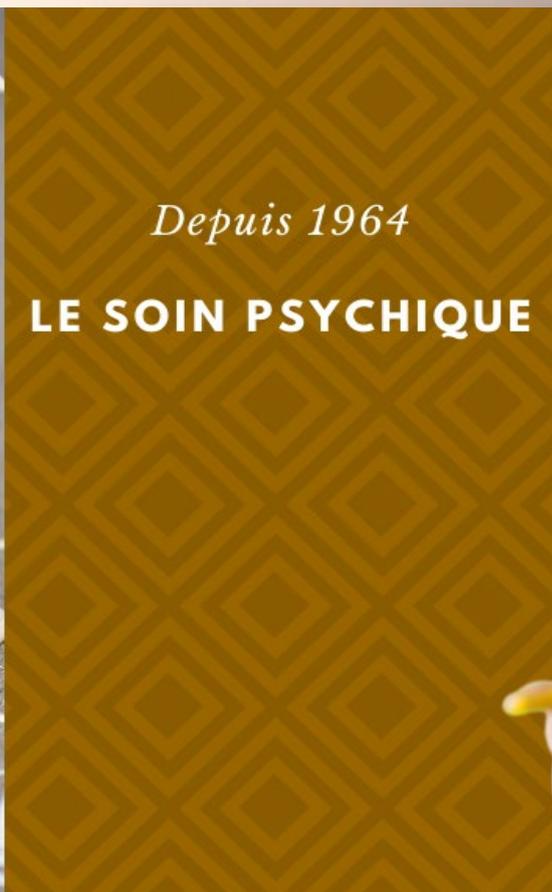
➤ Rapprochement avec la CIUP et volonté de formalisation d'un lien

Du fait de la crise sanitaire et des contraintes de distanciation qu'elle nous a imposées, nous avons été amenés à plusieurs reprises à solliciter la Cité internationale de l'université de Paris, qui nous a toujours ouvert ses portes avec générosité, faisant le constat de valeurs partagées. Cela nous amène à souhaiter une formalisation de liens.

➤ Difficultés persistantes

Parcoursup et Affelnet du fait de la non-reconnaissance de l'UAI (numéro d'immatriculation de l'Unité d'Enseignement de l'hôpital de jour du Parc Montsouris), qui nous amènent à chercher des solutions durables auprès de différents partenaires (rectorat de Paris, Cité scolaire François Villon).

Rapport d'activité rédigé par Bénédicte Chamoun, Fabienne Bedminster et Claude Bayle



Depuis 1964

LE SOIN PSYCHIQUE



Hôpital de jour USIS



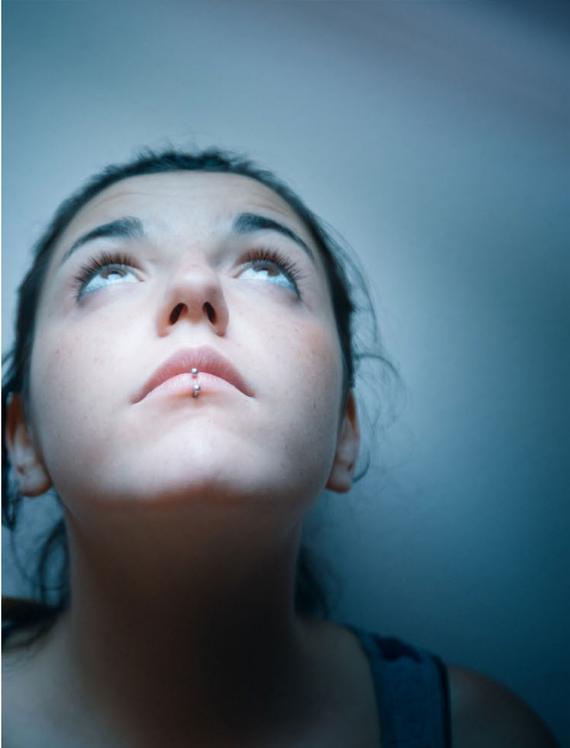
Médecin directeur : Philippe Metello
Directrice institutionnelle
et clinique : Elsa Waysfeld-Stora



3, rue de Ridder - 75014 Paris
01 45 45 46 91
usisecerep-phymontin.org

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

LE SOIN PSYCHIQUE



Editorial

L'année 2021 a encore été une année difficile pour plusieurs raisons qui ont largement mis à mal la solidité du cadre et la possibilité d'accueillir les enfants dans de bonnes conditions :

- *La suite de la crise sanitaire ;*
- *1 professionnelle a quitté l'USI ;*
- *L'absence du médecin directeur sur les trois derniers mois de l'année ;*
- *Le départ en formation de la secrétaire en formation longue et « mal » remplacée ;*
- *L'écriture du nouveau projet d'établissement.*

Temps forts 2021

- La crise sanitaire traversée depuis le mois de mars 2020 dont les conséquences sur la durée sont évidentes et importantes sur le travail clinique, l'accueil des enfants, le suivi des familles et les admissions. Le devoir et la nécessité d'accueillir les enfants sont venus se heurter à l'impossibilité de tenir un cadre contenant et pérenne. L'absentéisme important des soignants a généré une instabilité et une imprévisibilité au niveau de l'accueil des groupes ; ce qui a énormément fragilisé ces enfants, particulièrement sensibles à la discontinuité et à l'absence.
- La fermeture, une journée entière à deux reprises, de l'institution pour consacrer du temps à la réflexion institutionnelle, en équipe, pour retrouver des ressources psychiques pour tenir face à la désorganisation institutionnelle et clinique. En effet, le dispositif de soin, trop mis à mal, n'a pas pu continuer à proposer un cadre adapté à la psychopathologie complexe de ces enfants.
- La fin de l'année scolaire, avant la fermeture estivale, marquée par le départ d'une éducatrice à mi-temps, ce qui a encore davantage fragilisé l'équipe et par l'arrêt maladie du médecin directeur 15 jours avant la fermeture d'été.
- La reprise en septembre a été bouleversée par la prolongation de l'arrêt maladie du médecin directeur.
- Le dernier trimestre a été un moment institutionnel très dense : gérer l'absence inopinée du médecin directeur, pilier de l'institution, à la fois pour les enfants et pour l'équipe. Assurer le fonctionnement de l'institution sans médecin et avec une direction amputée, tout en garantissant la circulation de la parole pour chacun et permettre l'ouverture vers une réflexion institutionnelle nécessaire : mise en place d'un groupe de travail avec la direction générale, des membres du bureau et des personnes extérieures, pour soutenir l'institution, relancer le travail clinique et institutionnel et concrétiser les idées énoncées dans le nouveau projet d'établissement. Ce groupe débutera en janvier 2022.
- Encore des modifications dans la composition de l'équipe : le recrutement de l'assistant social en février ; la psychologue en CDD sur le poste d'éducatrice est passée sur un poste de psychologue en CDI. La psychomotricienne a démissionné en octobre, elle a pu être remplacée dès le mois de novembre. D'autres postes ne sont toujours pas pourvus, faute de candidatures, cela n'est pas sans conséquences sur le travail clinique. Une éducatrice a démissionné en juillet libérant un 0.5 ETP non remplacé à ce jour ce qui a empêché la reprise d'un des groupes du soir, le groupe des petits, bloquant donc des admissions ; et un des groupes sur le temps scolaire laissant donc 3 enfants sans prise en charge.

Bilan de l'activité

L'accueil des enfants et des groupes

Les soirées à l'USIS commencent par le temps du goûter. C'est un temps d'accueil qui voit arriver les enfants séparément, seuls ou accompagnés par les stagiaires de l'institution, par des services externes, ou plus rarement par leurs parents.

C'est à la fois un temps de retour, donc, où les enfants retrouvent les murs et les personnes de l'institution. Ils peuvent éprouver ce que l'institution a fait de ce qu'ils y ont déposés les jours précédents, ce qui reste, ce qui semble disparu et ce qui a pu être transformé. C'est aussi un temps d'échange particulièrement fertile. Adultes et enfants se rencontrent dans un même lieu, indépendamment de leur groupe d'âge ou de leur fonction, avant que chacun se dirige vers son espace de travail respectif.

Cela donne au temps du goûter un statut complexe entre un temps clinique délimité à part entière, dans la cuisine ; et un sas de transition où l'on parle de l'extérieur, de l'école, de la société et ses enjeux, et où l'on retrouve les dynamiques intérieures, institutionnelles. Les déplacements des enfants représentent bien cet entre-deux, la circulation y est souvent importante, à la recherche des espaces ouverts ou fermés, vides ou occupés, de sorte que le seuil de la cuisine devient lui-même un micro-espace très investi. Ainsi, se déploie tout un processus d'accueil qui s'intéresse aux effets d'enveloppe dans les relations contenant-contenu. Les patients sont reçus, mais il s'agit aussi pour eux de recevoir le goûter. D'espace d'accueil en creux, l'institution se fait positivement nourricière et élabore les enjeux transférentiels de la limite entre le besoin d'être nourri et don de bonne nourriture. Le goûter est ainsi un élément essentiel du cadre de l'institution, dépositaire d'enjeux transférentiels qui sont repérés, repris et élaborés en réunion soignants-soignés.

Les groupes du soir

Les groupes du soir débutent à 17H lorsque se termine le temps du goûter. Les enfants sont répartis dans trois groupes - constitués lors de la synthèse de fin d'année pour l'année suivante selon des critères d'âge, de scolarité (en primaire ou au collège) et de cohérence dans la dynamique groupale anticipée.

Ce sont des groupes ouverts qui peuvent accueillir jusqu'à cinq enfants, en fonction des départs et des arrivées. Ils sont animés par un binôme de soignants parmi les psychologues et les éducateurs de l'équipe, sans véritable distinction de fonction, ainsi que d'un stagiaire psychologue.

Au début de l'année, les stagiaires déterminent le groupe auquel ils participeront selon leurs emplois du temps et leur intérêt pour l'âge des patients, le binôme de soignants ou la médiation proposée.

Une première partie de 45 minutes, autrefois dédiée au temps des devoirs scolaires, est aujourd'hui pensée comme un temps en lien avec la culture, grâce à une médiation pédagogique. En effet, il nous a semblé important de favoriser une dynamique groupale tout en gardant un intérêt sur les objets culturels et pédagogiques. La deuxième partie, de 45 minutes également, propose une médiation thérapeutique qui permet une écoute à la fois individuelle et groupale de la clinique. La médiation est définie chaque début d'année par le binôme de soignants.

Chaque groupe d'enfants est identique tout au long de la semaine, tandis que le binôme de soignants change chaque soir, ainsi donc que la médiation proposée. Cette particularité du fonctionnement de l'USIS est pensée pour favoriser une réélaboration dynamique des enjeux intersubjectifs grâce à la variété des supports transférentiels et potentiellement une certaine transformation psychique dans l'écart proposé par ces mouvements. En même temps, elle nous met face au risque de clivages auxquels nous sommes très attentifs et que nous mettons au travail lors des synthèses cliniques. Nous sommes également vigilants au risque de pertes d'éléments cliniques essentiels ; c'est pourquoi, une réflexion est en cours afin de maintenir une pérennité des liens et de la pensée, indispensable pour assurer les stabilités et la contenance pour les groupes.

A 18H30, les groupes se terminent et les enfants se retrouvent dans les couloirs et le forum en attendant leur départ, seuls ou accompagnés.

L'assistant social

Un assistant social est présent à l'USIS à mi-temps. Il est chargé des liens entre l'hôpital de jour et les institutions extérieures (école, CMPP, centre de loisir, services sociaux...). Il est également à la disposition des familles pour les aider dans certaines démarches administratives ainsi que dans la recherche des diverses solutions concernant les vacances et loisirs (centres de loisir, centres sportifs, colonies de vacances...).

	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
2021	26	1 524	164	27	7	3

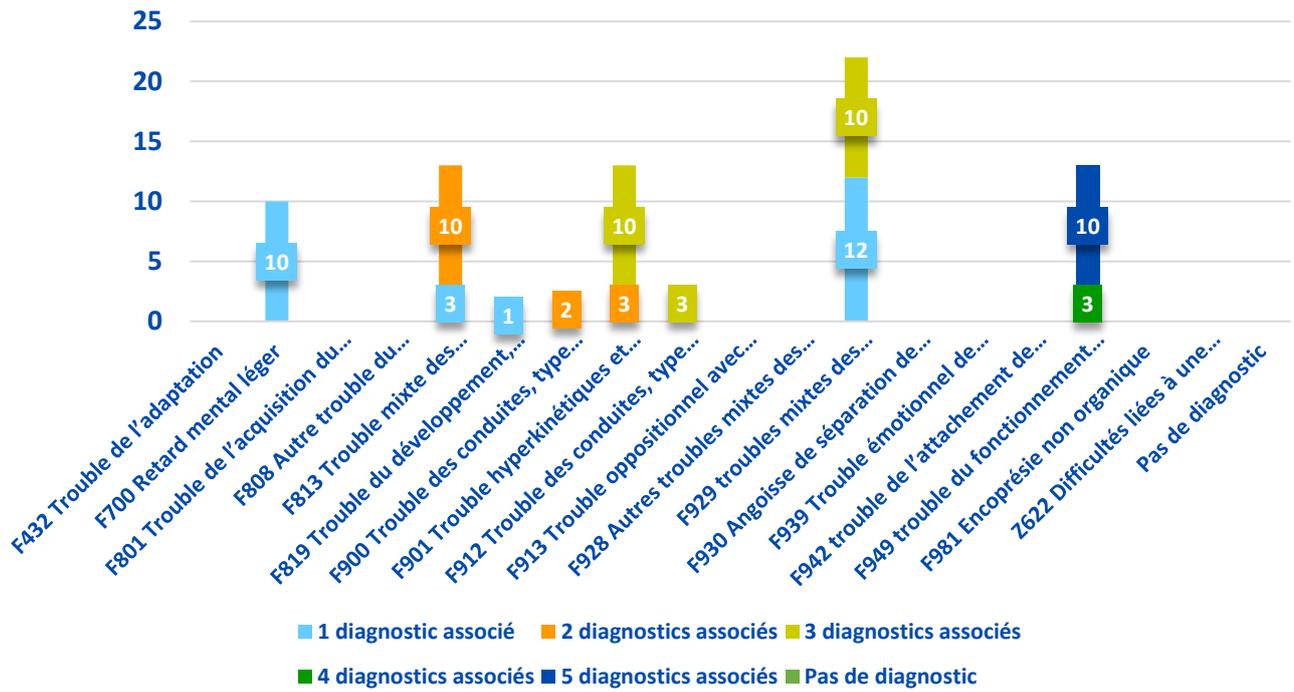
L'activité a été fortement impactée par tous ces mouvements institutionnels. Mais nous avons quand même pu faire des admissions. 2 sur le premier trimestre avec des demandes de l'année précédente, pour les groupes du soir. 5 sur le dernier trimestre, avec 8 nouvelles demandes, pour les groupes sur les temps scolaires. Les enfants intègrent progressivement les groupes.

➤ 2 fins de prise en charge :

- 1 annoncée depuis plusieurs mois du fait d'un projet de déménagement qui s'est concrétisée en décembre 2021.
- 1 qui a pu se travailler pour l'orientation vers un internat thérapeutique.
- 1 arrêt de prise en charge d'une admission récente suite à la décision de la famille.

Ce sont toujours les mêmes diagnostics principaux qui se détachent : troubles mixtes des conduites et troubles émotionnels) et troubles envahissant du développement. Les diagnostics associés reflètent la complexité de la psychopathologie des enfants accueillis à l'USIS : sur les 26 enfants accueillis actuellement 12 en ont au moins un, 1 en a deux, 3 en ont quatre et 10 en ont cinq. Le graphique, page suivante, illustre leur répartition, les troubles du fonctionnement social de l'enfance (F949, les troubles mixtes des acquisitions scolaires (F813) 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.

Nombre d'enfants ayant des diagnostics associés à un trouble



Projets 2022

L'année 2022 sera encore très impactée par les mouvements institutionnels et les recrutements à faire :

- **Reformer la direction de l'établissement.**
- **Reconsolider l'équipe en recrutant le poste de psychologue/éducateur manquant.**
- **Poursuivre le travail de réflexion institutionnelle engagé grâce au groupe de travail et à la poursuite de la supervision.**
- **Des projets de travaux d'amélioration des conditions d'accueil des enfants sont à l'étude et viendront compléter les remaniements du cadre institutionnel.**



Médecin directeur : Pierre Lévy-Soussan



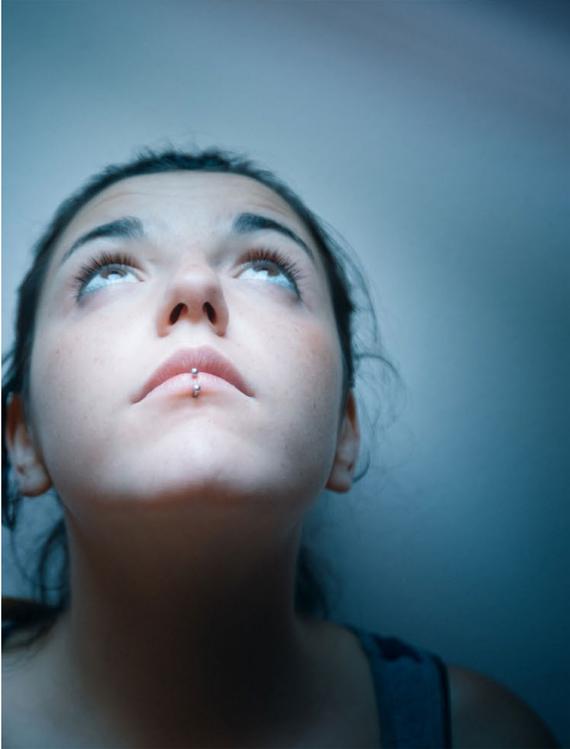
68, rue des Plantes - 75014 Paris
01 53 68 93 46
coficmpecerep-phymontin.org

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.



LE SOIN PSYCHIQUE





Editorial

L'événement marquant de l'année pour le COFI-CMP a été le départ du médecin directeur Pierre Lévy-Soussan qui y avait pris ses fonctions en 1999.

L'autre événement est l'assurance de pouvoir poursuivre l'activité du COFI-CMP grâce au déménagement dans des locaux appartenant au CEREP-PHYMENTIN, sur le site Broussais.

En effet, après 3 ans dans les locaux du site Notre-Dame de Bon Secours, les nouveaux propriétaires ont fortement augmenté le loyer.

Ce déménagement s'inscrit dans une opportunité immobilière qui date d'il y a 15 ans où se sont succédés les projets de déménagement de l'hôpital de jour du Parc Montsouris et celui de la crèche thérapeutique l'Ombrelle, abandonnés par manque de financement de l'ARS.

Un nouveau projet a donné naissance à la crèche multi-accueil Cerep-Phymentin qui proposera très bientôt 25 places dont 10 à 12 pour des enfants à risque de troubles psychiques, accueillis par des professionnels formés à l'approche piklérienne.

Le COFI-CMP s'installera au deuxième étage d'un bâtiment partagé avec la crèche.

Durant l'année 2021, nous avons poursuivi le travail en lien avec les autres structures Cerep-Phymentin pour des consultations spécialisées concernant la filiation ainsi que pour des bilans psychologiques.

L'activité de secteur reste limitée par l'absence d'assistante sociale et la vacance du poste de psychomotricienne.

Temps forts 2021

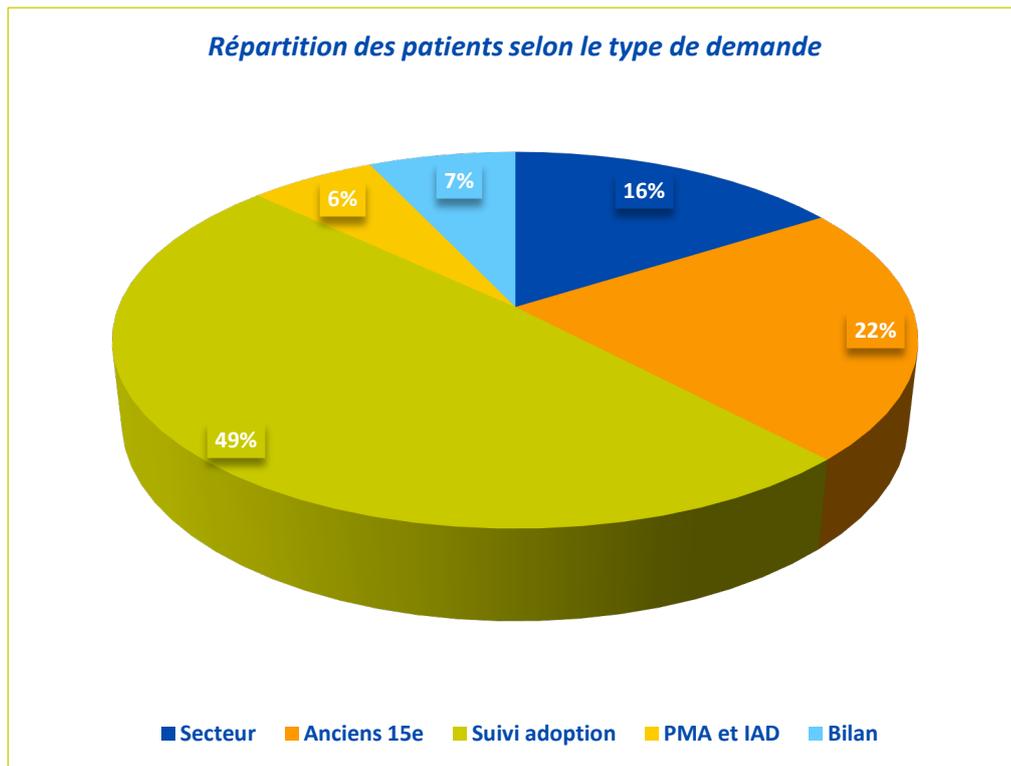
- Départ du médecin directeur Pierre Lévy-Soussan le 31 décembre 2021.
- Concernant l'activité clinique (914 EQS), on note une diminution du nombre d'actes par rapport à l'année dernière (1 065 EQS) ; cependant elle reste bien supérieure à celle de 2019 (747 EQS). Cette baisse s'explique par l'arrêt des téléconsultations.
- On observe une augmentation de l'activité de secteur (passage de 13 % à 16 %), le maintien de la demande dans les filiations adoptives (49 %) et l'augmentation des situations d'AMP (passage de 5 % à 6 %). La poursuite du travail avec certaines familles du 15^e diminue (passage de 26 % à 22 %).
- Accueil d'une stagiaire psychologue, afin de poursuivre la transmission du savoir-faire dans le domaine de la filiation.
- Le poste de psychomotricienne reste à pourvoir.

Bilan de l'activité

■ Analyse et évolution de la file active 2021

Nombre EQS sur la période : 914 (1 065 en 2020 et 747 en 2019)

Nombre de familles/patients : 77 (78 en 2020 et 72 en 2019)



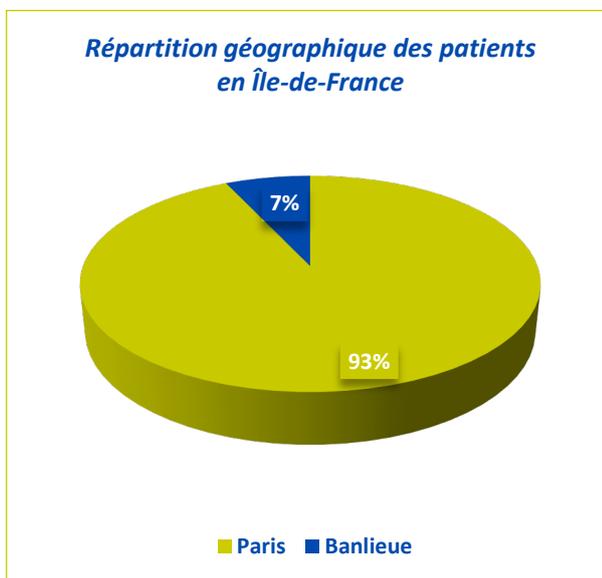
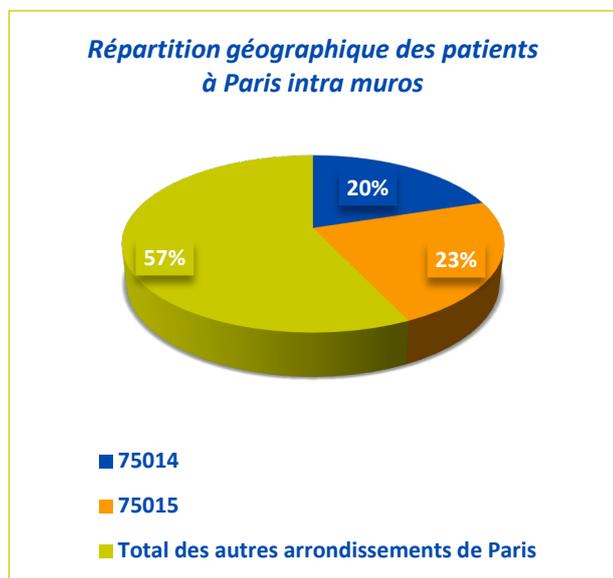
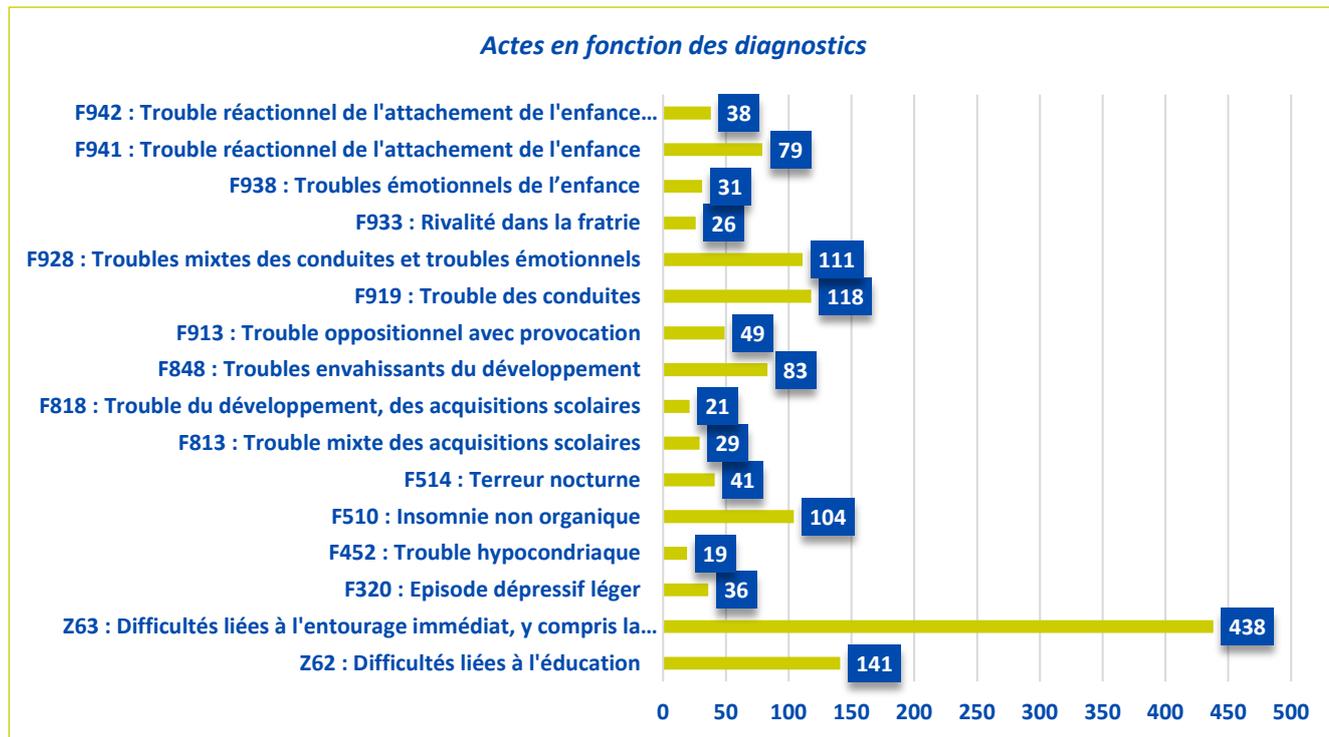
Concernant l'activité clinique, l'activité secteur est de 38 %, l'activité Filiation de 54 % et les bilans représentent 7 %.

Cette activité EQS ne tient pas compte :

- 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 (du fait de l'absence d'assistante sociale).

- L'âge moyen des enfants est de 11 ans et demie, 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.



Nous avons de plus en plus de demandes et de suivis dans les situations d'AMP comme 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 filiatives entre l'enfant, son tuteur « kafil » et la famille.)*

▪ **Les interventions extérieures 2021 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.

Quelques interventions extérieures menées par le médecin directeur en 2021 :

- 2 avril : 21^e journée orléanaise sur la prise en charge des couples infertiles
- 15 juin : Commission Inceste et violences sexuelles
- 6 septembre : Table ronde proposition de loi Réforme Adoption
- 16 octobre : Conférence Formation à la parentalité adoptive
- 24 novembre : Conférence sur l'adoption auprès des invités du réseau Wetoo (mouvement luttant contre la maltraitance infantile)

Projets 2022

Les objectifs du COFI-CMP sont :

- Poursuivre l'activité clinique malgré les contraintes liées au déménagement.
- Rechercher des partenariats en lien avec la difficulté de s'organiser autour du travail de secteur.
- Poursuivre son activité spécialisée tout en développant des partenariats, dont en premier lieu la crèche du CEREP-PHYMENTIN autour de la périnatalité et aussi des partenaires de proximité appartenant au CEREP-PHYMENTIN (CMPP Saint-Michel, l'Epi, l'USIS, l'HDJ MONTSOURIS, le CEREP).
- Maintenir la collaboration avec les autres unités de 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.

La crèche



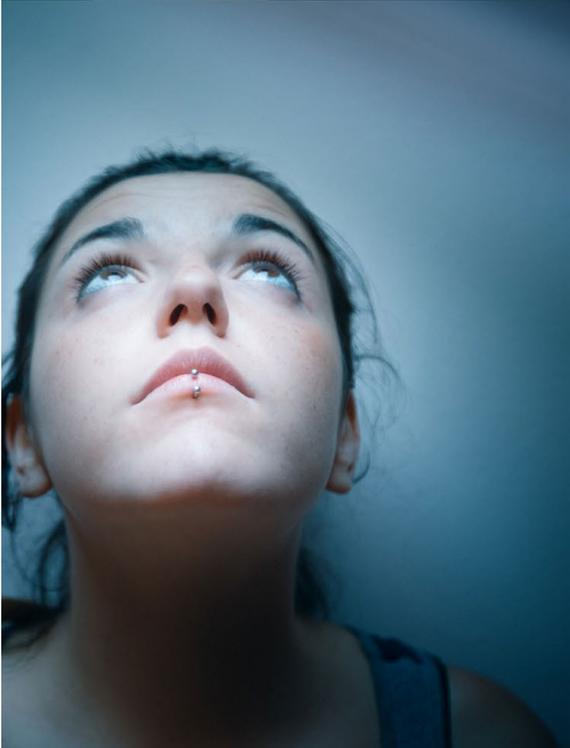
Directrice : Marie Larrat



12, rue Carlos Fuentes
75014 Paris
01 84 79 56 26
creche@cerep-phymontin.org

*Multi-accueil à visée préventive
et thérapeutique
25 berceaux dont 10 réservés aux
enfants à risque de troubles
neurodéveloppementaux.
Prise en charge globale en lien avec
nos établissements de soins et nos
partenaires*

LE SOIN PSYCHIQUE



Editorial

2021 a vu le projet de la crèche Ombrelles prendre sa forme définitive, celle d'un accueil préventif et thérapeutique de 25 enfants dont 10 à 12 enfants avec une suspicion de troubles neurodéveloppementaux. L'équipe est composée d'une maîtresse de maison, de 5 auxiliaires de puériculture, de 2 éducateurs (trices) de jeunes enfants, d'une psychologue, d'un médecin pédiatre, d'un médecin pédopsychiatre et d'une directrice de formation infirmière puéricultrice.

La crèche est installée dans un bâtiment rénové d'une superficie de 600 m².

Les enfants y sont accueillis du lundi au vendredi de 8h à 19h, avec une possibilité d'accueil à temps partiel.

Le projet fondé sur la pédagogie piklérienne permet un accueil individualisé, au plus proche des besoins des enfants et de leurs familles. Du matériel spécifique (Pikler) sera utilisé. Les professionnels de l'équipe sont formés à cette démarche.

Un travail partenarial est mis en place avec les structures de proximité.

Quelques dates clés du dernier trimestre 2021 :

- Le 20 octobre : prise de poste de la directrice, Marie Larrat.*
- Le 8 novembre : prise de poste des 2 éducatrices de jeunes enfants.*
- Le 15 novembre : visite de la crèche par les représentants de la mairie, Monsieur Bouabbas, Premier adjoint à la maire du 14^e arrondissement, Madame Baivier, chargée de mission famille/petite enfance, cabinet de Carine Petit, maire du 14^e, et du CEREP-PHYMENTIN.*
- Du 15 au 17 novembre : formation Pikler pour les membres de l'équipe. Elle a été dispensée dans les locaux de l'association Pikler-Lóczy. Elle reprend les fondamentaux de cette pédagogie : activité autonome, libre motricité, attachement-importance des temps de soin, importance du travail en équipe (observations), socialisation de l'enfant.*
- Le 18 novembre : rencontre avec l'équipe C.P.B.B (Centre de Psychopathologie Périnatale Boulevard Brune) - présentation du projet en vue de la mise en place d'un partenariat.*
- Le 29 novembre : arrivée de l'équipe sur site.*
- Le 6 décembre : arrivée de la maîtresse de maison, en détachement de l'I.M.E.*
- Le 13 décembre : prise de poste d'une auxiliaire de puériculture puis départ du poste le 15 décembre.*

Fin octobre à début décembre, plusieurs entretiens d'embauche ont été réalisés avec des candidates auxiliaires de puériculture intéressées par le poste. Ces entretiens n'ont pas abouti pour des raisons d'écart entre les prétentions salariales et les salaires proposés. Nous avons été confrontés à une absence de vaccination contre la COVID-19 chez plusieurs candidates.

- Le 21 décembre : visite de la crèche par des membres du CEREP-PHYMENTIN.

La crèche a ouvert ses portes aux enfants le 10 mai 2022.

Quelques photos

En juin 2022



Aperçu des travaux effectués

➤ Le 27 octobre 2021



L'allée



Le jardin

➤ **Le 10 novembre 2021**



Section des bébés



Section des moyens

➤ **Le 15 novembre 2022 : visite des représentants de la mairie**

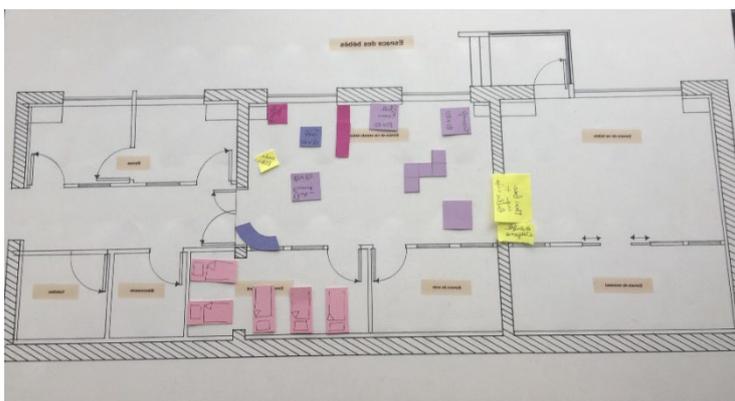


➤ Le 25 novembre 2021



Pose du goudron sur l'allée

➤ Le 1er décembre 2021 :
travail sur l'aménagement de l'espace



➤ Le 6 décembre 2021, arrivée des lits des bébés



➤ Le 9 décembre 2021



Arrivée du matériel Pikler

Le Copes

Directrice : Emmanuelle Suchaud

Adjointe de la direction :

Sophie-Anne Réquillart



26, boulevard Brune
75014 Paris
01 40 44 12 27
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.

LE SOIN PSYCHIQUE



Depuis 1964
LE SOIN PSYCHIQUE



Editorial

Ce rapport d'activité a une teinte particulière pour le Copes puisqu'il reflète la première année de fonctionnement conduite avec la nouvelle direction et la première année après l'expérience « charnière » de 2020.

Année dans la continuité de la crise et d'une nécessité d'une sur-adaptation quasi quotidienne aux événements, non anticipables, liés à la crise sanitaire (conséquences économiques, logistiques et institutionnelles).

Année de refontes internes liées aux exigences des certifications ou aux suivis des recommandations mais aussi liées à un réel désir de développer le Copes, tant dans sa résistance aux temps difficiles, tant dans sa place auprès des professionnels donc des enfants, tant pour préserver une place reconnue dans le monde des organismes de formations...

Année de renouvellement d'une grande partie de l'équipe.

Année de mise en route des changements, sans perdre de vue son identité, celles de tous les acteurs du Copes, ni l'intérêt pour le cœur de métier : la formation !

Aussi ce rapport relate les activités du Copes, ses travaux et ses projets en lien avec son histoire et tourné vers son avenir... dans la préparation des années qui arrivent !

Temps forts 2021

Une crise sanitaire toujours présente : en 2021 la crise sanitaire a continué d'impacter l'activité du Copes. Confronté à un troisième confinement du 3 avril au 3 mai, le Copes a vu son activité à nouveau bouleversée. En intra, que les formations aient été maintenues (12), transformées en distanciel (4) ou reportées (14), chacune a donné lieu à une charge de travail supplémentaire aux équipes qui ont dû contacter tous les acteurs (institutions, professionnels et formateurs) pour prendre en compte les besoins et les possibilités de chacun et bien souvent revoir le projet initial, ce alors que le Copes en était encore à gérer les reports du premier confinement. Les formations inter ont bien évidemment souffert aussi de ces nouvelles mesures sanitaires bien que les organismes de formation n'aient jamais été concernés par de quelconques mesures de fermeture. Le couvre-feu imposé à 18h, la fermeture des restaurants, les difficultés à circuler ont cependant entraîné de nombreuses annulations d'inscription de la part des stagiaires. Procédant au cas par cas, et laissant libre choix à chacun des acteurs, il est à noter que Le Copes a proposé une formation *Adapter sa formation au distanciel* à tous les formateurs afin d'accompagner ceux qui le souhaitaient dans cette pratique.

En télétravail à temps partiel, alternance en présentiel de chaque membre des binômes constituant le Copes, l'équipe a mis les bouchées doubles pour pallier ce surcroît de travail tout en continuant de faire progresser l'activité.

Grâce à cette implication et à un retour à la normale à partir du mois de mai, le Copes a maintenu son niveau d'activité mais il a surtout pu s'attacher aux projets de fond qu'il a souhaité mettre en place pour accompagner **une évolution initiée en 2020 et qui est au cœur de ses projets en 2021.**

- **Faire évoluer le Copes : faire équipe**
- **Une nouvelle direction, une équipe renouvelée à 40 %**

Si 2020 a été l'année du départ de Christine Ascoli, 2021 est celle de l'arrivée à la direction d'Emmanuelle Suchaud, ex directrice adjointe. Après avoir assuré seule la direction jusqu'au mois de mai, une adjointe à la direction a été recrutée au mois de juin. En faisant le choix atypique d'une non clinicienne qui apporte une vision « transmodale » au Copes (renforcée par une expérience dans le monde de la culture) et en ajoutant au poste d'adjointe la mission de développement, Emmanuelle Suchaud marque fort son désir de voir cette « troisième génération » du Copes porter haut une évolution et une « régénération » indispensable à la bonne vitalité du Copes. Sophie-Anne Réquillart qui était arrivée en octobre 2019 en remplacement de Laurine Martin, chargée de mission administrative, a pris le poste.

Le poste de chargée de mission administrative a disparu et ses tâches réparties au sein de la direction.

Lauriane Allard a remplacé Olivier Cavillon en janvier et compose le binôme de chargées de mission-psychologues avec Olga Perelman, arrivée elle en novembre 2020.

Noémie Dussart est arrivée en mai en remplacement d'Audrey Duval au poste d'assistante de formation.

Les nouvelles arrivées ont pris leur poste avec implication et enthousiasme et se sont intégrées facilement à l'équipe en place.

- **Partir sur des bases solides, la mise en place d'une analyse des pratiques**

Emmanuelle Suchaud a souhaité mettre en place une analyse des pratiques qui permette de réfléchir ensemble le Copes. Il lui semblait en effet indispensable avant d'aller plus avant, que soit repris son histoire, son fonctionnement, que soient exprimés les souffrances et dysfonctionnements qui avaient pu s'installer, que soient entendus les attentes et positionnements de chacun. Il s'agissait aussi de réfléchir ensemble la direction vers laquelle aller, d'identifier des enjeux, de penser ce qui pouvait être mis en place, renforcé, différé, abandonné. Au fil des 7 séances accompagnée par un clinicien de l'organisme *Transition*, l'équipe a pu ainsi tout autant s'attacher à des points très concrets comme à mettre des mots sur ce qui pouvait ou avait pu se jouer.

Cette analyse des pratiques a été extrêmement bénéfique. Le Copes affirme son fonctionnement coopératif, où chacun porte ses missions tout en se sentant concerné par celles des autres et trouve sa place dans les réunions collectives : communication, construction brochure, réunions hebdomadaires.

➤ **Recruter des formateurs**

L'« explosion » des demandes intra et la surcharge de travail clinique et institutionnel des intervenants a nécessité dès janvier 2021 de rechercher des nouveaux formateurs. Ce recrutement - toujours par cooptation ou par repérage au sein des activités des cliniciens de l'équipe - exige beaucoup de temps : une rencontre initiale est toujours proposée pour partager les points de vue sur la transmission en formation et sur les valeurs pédagogiques et scientifiques qui définissent le Copes. Cette démarche est continue et a demandé une certaine disponibilité en 2021.

▪ **Faire évoluer le Copes : développer des outils**

➤ **Mettre en place de nouvelles procédures et de nouveaux outils**

Afin de répondre aux exigences qualité, mais aussi afin de gagner en efficacité face à une charge de travail sans cesse croissante, le Copes s'est doté tout au long de l'année de nouvelles procédures et de nouveaux outils. Des livrets formateurs et stagiaires ont vu le jour, les conventions ont été revues, de nouvelles procédures accompagnant les réponses aux demandes intra ont été mises en place, des outils de gestion de projet ont été adoptés.

➤ **Développer un extranet**

Afin de rationaliser certaines tâches et de suivre l'évolution des obligations légales (Qualiopi, RGPD, etc.), il a été décidé de développer un extranet à destination des formateurs, des prescripteurs et des stagiaires. La période de développement est prévue sur 2021 et sur le premier semestre 2022. Le maquettage UX et les solutions techniques ont été validées ; le développement est en cours. Cet extranet permettra, dans un premier temps de créer un compte utilisateur pour chaque individu, de s'inscrire et surtout d'inscrire plusieurs stagiaires à un stage, de mettre à disposition des protagonistes les documents légaux et financiers obligatoires (contrats, factures, attestations de présence, etc.); de recueillir les retours des stagiaires à travers différents questionnaires.

➤ **Affirmer sa communication**

En 2021 le Copes a mis au point un plan de communication adapté à ses besoins. Si des temps de communication ont été identifiés qui font l'objet d'actions définies en amont comme l'envoi d'une newsletter destinée aux stagiaires et institutions et la publication d'encarts publicitaires dans la presse (Carnet Psy, Lien Social, Santé mentale...), le Copes s'est surtout donné les moyens d'être beaucoup plus réactif en fonction de l'activité. C'est pourquoi il a repris la main sur des outils comme Scope - le blog du Copes, Facebook et LinkedIn qui lui permettent de communiquer rapidement et facilement et qui étaient jusqu'à présent externalisés. Notons au passage que la reprise en main de Scope renforce sa capacité à observer son environnement puisque ce blog partage publications, podcasts et annonce des colloques. De même le Copes veille à actualiser régulièrement le site afin de mettre en avant les formations qui en ont besoin.

Afin de renforcer le lien avec les formateurs une newsletter destinée aux formateurs, inFormations a de plus été créée.

La brochure annuelle du Copes, catalogue de formations « historique », est construite et diffusée à 8 000 exemplaires chaque année (10 000 imprimées). Elle mobilise l'ensemble de l'équipe tout au cours du processus et les formateurs « fils rouge » des formations inter. Elle reste l'outil de communication premier sous sa forme (également téléchargeable en PDF). Fabriquée de janvier à fin mai de l'année N-1, elle est distribuée (routage) fin juin avant que les institutions ne ferment pour les congés estivaux. Elle a mis en avant en 2021 le département transculturel et a amorcé quelques changements dans la présentation.

- **Faire évoluer le Copes : mettre la réflexion au cœur de son projet**

- **Analyser avec finesse le terrain**

En 2021, le Copes a souhaité donner une place centrale à la collecte et à l'analyse de tout ce qui lui permettait de nourrir sa réflexion, d'être en prise avec les nouvelles problématiques, questionnements ou difficultés du terrain. Une enquête a donc été mise en place auprès des formateurs les interrogeant sur ce qu'ils observaient dans leurs cliniques, mais aussi de leur place de formateurs. Les échanges avec les formateurs à l'issue de leurs formations ont été systématisés permettant au Copes une vision fine de ce qui s'y joue. Des référents sur des thématiques ont été identifiés qui partagent avec le Copes leur expertise et l'aide à comprendre spécificités et enjeux. Toutes ces informations sont analysées en équipe afin d'élargir et dynamiser la pensée et le point de vue du Copes en lien avec son histoire et ses positionnements.

- **Renforcer un dialogue fertile avec le Cerep**

L'évolution du Copes ne pouvait s'envisager sans un dialogue fertile avec le Cerep. Tout au long de l'année 2021, le siège a ainsi été un interlocuteur privilégié avec qui réfléchir les difficultés et les enjeux à venir afin de pouvoir y apporter des solutions efficaces et pérennes. Tout aussi soucieux de voir la pensée au cœur de l'activité du Copes, le siège a donné son accord pour un recrutement d'une troisième chargée de mission, effectif en 2022 qui palliera non seulement une surcharge de travail devenue ingérable, mais permettra en dégageant du temps de redonner aux missions de réflexion leur vigueur indispensable.

- **Partager des temps d'échanges avec les formateurs**

A l'obligation imposée par le référentiel qualité Qualiopi de former ses formateurs, le Copes a répondu par la mise en place de temps d'échanges avec les formateurs. Il lui a en effet semblé qu'une réflexion autour d'une thématique pouvait tout à fait être acceptée comme action de formation mais qu'elle répondait aussi à son désir de nourrir sa réflexion et serait un temps de rencontre bénéfique et apprécié de tous. Il a donc proposé un premier temps d'échanges en décembre autour de la question de *L'infiltration des problématiques institutionnelles dans la formation*.

- **Faire évoluer le Copes : faire avec les contraintes**

- **Obtenir la certification Qualiopi,**

Le Copes a obtenu en mars 2021 la certification Qualiopi qui lui permet d'être éligible aux financements publics ou mutualisés. Pour satisfaire aux 10 critères qui ont été audités, l'équipe a mené sous l'impulsion de Laurine Martin et Sophie-Anne Réquillart un travail d'une année, contraignant, chronophage, parfois frustrant voir révoltant tant les attendus sont rigides et absurdes au regard de « l'esprit du Copes ». Le Copes n'a pas transigé, il a veillé à continuer de 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.

- **Être en conformité RGPD**

En ce qui concerne la mise en conformité RGPD, le travail initié en 2019 avec *Amabis* et interrompu pendant plus d'un an a été repris afin de ne pas en perdre le bénéfice. Les actions à mettre en place ont fini d'être identifiées et un certain nombre ont déjà été mises en place à la fin de l'année 2021. Au-delà de la mise en conformité non négociable qu'oblige cette démarche, un certain nombre de tâches ont des conséquences dans l'organisation du travail en termes d'améliorations d'utilisation des postes, en termes de conditions d'accueil des stagiaires et en termes de tri des données ou des archives au Copes. Ce travail va continuer à être mené en 2022.

Bilan de l'activité

Dans la continuité de l'année 2020, l'année 2021 a été de nouveau une année particulière et comparable à aucune autre du fait de la poursuite de la pandémie. Pas de fermeture du centre de formation mais plusieurs confinements et des conditions de déplacements inédites (couvre-feux, attestations à fournir aux salariés du Copes et aux formateurs).

Ceci dit, deux tendances opposées entre l'inter et l'intra :

L'activité inter en 2021 a continué à être impactée : le déplacement des professionnels empêché par les consignes gouvernementales a entraîné des désistements sinon un ralentissement des inscriptions. De plus les conditions de travail au sein des institutions (manque de professionnels, épuisement, priorité au soin) ont entravé les projets de formations. Chacun sait qu'il était bien difficile de se projeter d'un mois sur l'autre ne serait-ce que concernant l'évolution de la transmission du virus de la Covid.

En 2020, **74 formations ont été proposées** dans le cadre de l'inter (au sein du Copes), contre 59 en 2020 et 63 en 2019). Parmi elles, **13** sont proposées dans le cadre d'un **partenariat** avec une autre association.

77 % des formations sont réalisées pour un **nombre moyen de stagiaires par action de 6,7 (contexte de risque de contamination/distanciation physique)**. Le taux d'annulation est de 23 % (47,5 % en 2020, taux non significatif). Pour des raisons de maintien des temps de formation, donc de la pensée, mais aussi pour offrir aux professionnels des espaces de recul et de prise de distance avec des cliniques lourdes et difficiles, le Copes a tenté de maintenir un maximum de sessions parfois avec 5 stagiaires. Le contexte social, sociétal et économique appelait à une sorte de résistance au service des professionnels sur le terrain.

Le chiffre d'affaires pour les formations inter réalisées **par le Copes seul est de 382 775 €** (47 formations/64 soit 73 %).

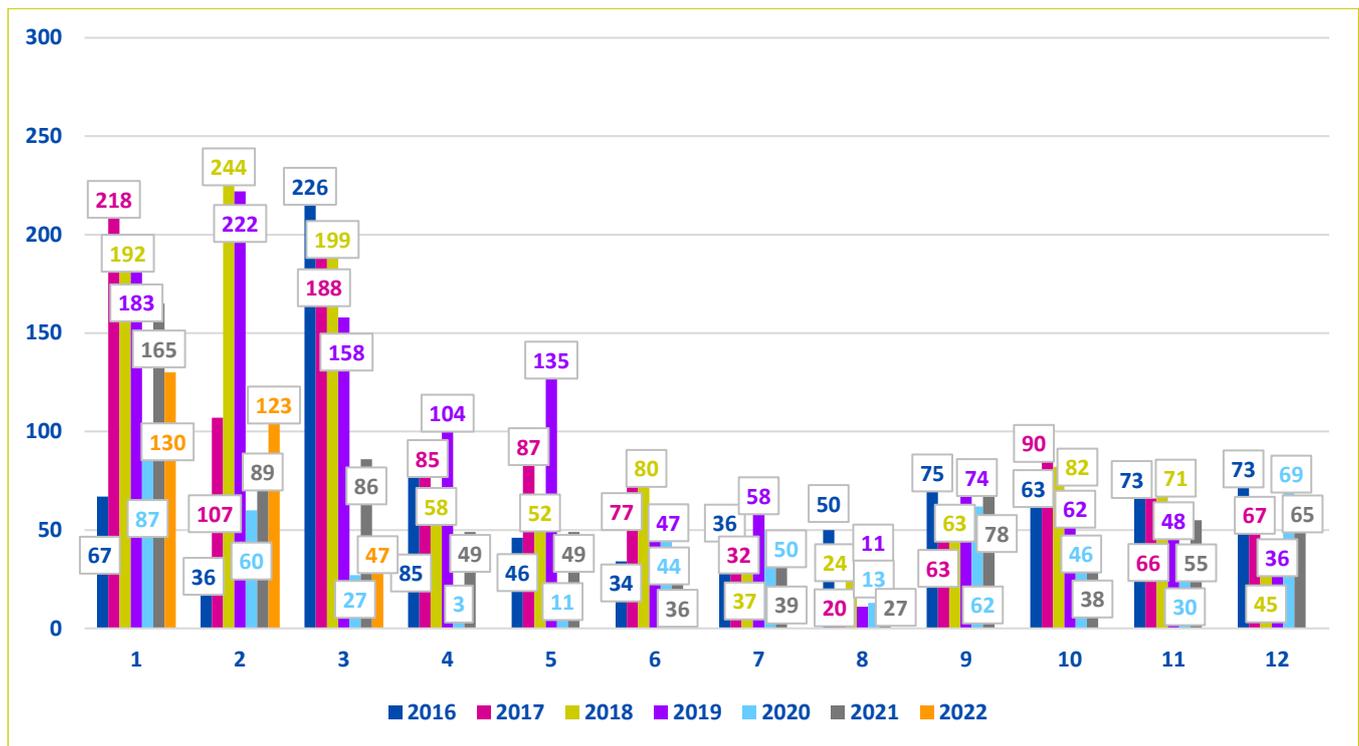
Le chiffre d'affaires moyen est de 5 999 € par action pour 6 966 € par action en 2020 et 8 885 € par action en 2019 (nombre moyen de stagiaires par action en baisse).

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 (Ifab et Irema), c'est le partenaire qui a effectué les suivis administratifs. **Le chiffre d'affaires du partenariat inter est de 41 179 €** et correspond à la part du chiffre d'affaires revenant au Copes dans le cadre contractuel entre les deux partenaires. Le partenariat avec Babel formation en cette année de création du département transculturel représente 15 426 € soit 37 % du chiffre d'affaires « partenariat » (inter).

Enfin, une conférence « **Soigner l'esprit : quels processus ? Une journée avec Didier Houzel** » a eu lieu en janvier 2021. Initialement prévue en 2020, elle a été reportée du fait de la pandémie.

Année	Formations réalisées/prévues		Jours de formation	Stagiaires	Produits de l'activité inter en euros
Stages et cycles 2017	63/70	90 %	223	550	533 409
Conférences	5/5	100 %	5	326	6 102
Partenariats	5/10	50 %	-	10	6 630
Total 2017					546 141
Formations 2018	41/50	82 %	237	443	421 557,75
Conférences	6/6	100 %	6	305	4 870
Partenariats	11/20	55 %	29	246	27 235
Total 2018	69	73,91 %	272	994	453 663
Formations 2019	47/63	74,6 %	251	474	417 637
Conférences	5/6	83,3 %	5	170	2 680
Partenariats	11/20	55 %	-	-	41 060
Total 2019	89	70,9	-	-	461 377
Formations 2020	31/59	52,54 %	129	235	215 956
Partenariats	9/13	69,23 %	33	69	19 503
Total 2020					235 459
Formations 2021	57/74	77 %	277	500	382 775
Partenariats	7/13	53,84 %	39	79	41 179
Conférence	1/1	100 %	1	117	6680
Total 2021	65/88	-	317	-	430 634

▪ **Statistiques concernant les inscriptions, par mois, depuis 2016**



Ce graphique prend en compte toutes les inscriptions, colloques y compris. 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.

Les partenariats existent aussi bien en inter qu'en intra.

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.

Cinq « partenaires » en 2021 ont travaillé avec le Copes :

Les deux associations issues des travaux d'André Bullinger, l'**ABSM** et l'**Ifab** proposant chacune une formation.

La Cippa, pour des formations (4) sur l'accompagnement d'enfants et d'adolescents TSA en partenariat avec le Copes.

L'Irema, dans le cadre d'une formation alliant les questions d'addiction de parentalité et de périnatalité.

Et enfin **Babel formation**, dans le cadre d'un partenariat ancien de 4 ans qui débouche en 2021 sur la création d'un **département transculturel** comprenant les actions inter (au nombre de 9 dont 4 figuraient déjà au catalogue du Copes) et les actions intra sur toutes les questions liées aux problématiques de migration et de transculturalité.

▪ **L'activité intra**

Année	Formations réalisées/prévues		Jours de formation	Produits de l'activité intra en euros
2014	111/190	58,42 %	346	497 370
2015	120/224	53,57 %	348	467 896
2016	133/217	61,29 %	372	520 413
2017	127/235	54,04 %	339	472 731
2018	143/256	55,85 %	395	550 207
Dont partenariats	1/1	100 %	8	10 400
2019	148/297	49,80 %	385	521 805
2020	109/249	43,77 %	221	389 493
2021	137/277	49,40 %	447	539 454
Dont Partenariat Babel	33/47	70 %	-	(47 116)

- NOMBRE DE DOSSIERS OUVERTS EN 2012 : 177
- NOMBRE DE DOSSIERS OUVERTS EN 2013 : 190
- NOMBRE DE DOSSIERS OUVERTS EN 2014 : 190
- 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 2020 : 249
- **NOMBRE DE DOSSIERS OUVERTS EN 2021 : 277**

Contrairement à l'inter, 2021 a été en **intra** une **année de « rattrapage »** des projets non réalisés en 2020. Malgré les couvre-feux et confinements successifs, les institutions ont dû maintenir (en demandant quelques adaptations) les projets de formation intra afin d'utiliser les budgets issus des plans de développement des compétences. Cela a donc été une année « marathon » dans des **conditions d'accueil et de réalisation compliquées** (taille des salles, des groupes, port du masque, aération...).

Le taux de réalisation s'améliore et est proche d'un dossier sur deux (en moyenne plus de 12 formations débutant chaque mois).

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, ... Par souci de répondre au plus juste des demandes et des besoins cliniques et institutionnelles, et surtout pour ne « vendre » des programmes généralistes et enfin pour répondre aux exigences Qualiopi en termes de suivi (amont et aval), **un certain nombre de procédures ont été remaniées** en intra : questionnaires en amont, bilans, traces des bilans et exploitations des données, veille. Ces nouvelles activités sont chronophages mais rendent plus riches le travail des chargées de missions qui entrent plus rapidement dans les enjeux cliniques et pédagogiques de leur mission.

Le chiffre d'affaires de 539 454 € soit une hausse de 3,4 % par rapport à 2019 (2020 n'étant pas significatif).

Ce chiffre d'affaires comprend le chiffre d'affaires des **formations intra du département transculturel**. Il est de **47 116 euros** et correspond à la **moitié** de ce qui est facturé aux institutions puisque pour une formation, à charges égales des formations du Copes « seul », les recettes sont partagées à part égale entre Babel formation et le Copes.

Le nombre de jours par formation a heureusement fini de baisser et a quelque peu augmenté : 3,2 jours par formation (2 jours en 2020, 2,6 jours en 2019). Ce chiffre est satisfaisant au vu des tendances à attendre beaucoup de thèmes en peu de jours. Depuis des années, le monde de la formation professionnelle continue est traversée par une représentation, comme dans beaucoup d'autres domaines, amenant à penser qu'on peut faire « plus vite » dans un souci d'efficacité. Cette tendance s'appuie sur les réalités budgétaires (les budgets formations s'amenuisent) et sur les réalités dans les pratiques (le manque de personnel, la surcharge de l'activité dans les institutions) que le Copes doit accueillir. Toutefois, nous avons toujours déploré cette tendance, considérée maintenant comme acquise. 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**.

▪ Evolution du chiffre d'affaires global en euros

	2017	2018	2019	2020	2021	Progression
Conférences	6 102	4 870	2 680		6 680	
Stages	405 797	421 558	417 657	215 956	382 775	-8,4 %
Cycles	127 612					
Partenariats	6 630	27 235	41 060	19 503	41 179	+0,2 %
Total inter	546 141	453 663	461 397	235 459	430 634	-6,7 %
Formations intra	471 595	539 807	521 805	389 493	492 338	-
Partenariats	1136	10 400			47 116	+3,4 %
Total intra	472 731	550 207	521 805	389 493	539 454	+3,4 %
Total	1 018 872	1 003 870	983 202	624 952	970 088	-1,4 %

Au vu de la situation sanitaire et sociale exceptionnelle de l'année 2020, il est important d'envisager la progression de l'activité en référence à l'année 2019.

Pour autant les résultats de 2021 sont aussi les conséquences de la crise sanitaires de 2020 : l'inter a continué d'être impacté et l'intra a demandé un surcroît de travail et d'adaptation de tous les acteurs.

La suite de la crise sanitaire, le changement de direction et l'arrivée de 4 collègues n'ont pas fait vaciller la bonne marche du Copes.

Pour toutes ces raisons, les résultats sont plutôt satisfaisants malgré la baisse du chiffre d'affaires global de 1,4%.

Projets 2022

En 2021, malgré un contexte toujours perturbé par des mesures sanitaires contraignantes, le Copes a donc mené à bien les missions qu'il s'était fixé : certification Qualiopi et mise en conformité RGPD, mise en place des conditions d'une évolution indispensable à sa bonne vitalité.

Avant toute chose, la direction du Copes a à cœur que la réorganisation des tâches aboutisse à une réorganisation du travail pérenne afin de (re)prendre un rythme qui non seulement sorte les membres de l'équipe d'une tension de travail continue et qui permettrait aussi à chacun(e) de se réapproprier des temps de veille, de réflexions et de partage plus informels dont le Copes a besoin pour se développer et rester vivant.

Fort d'une équipe impliquée, solidaire et audacieuse et porté par les premières retombées encourageantes de la politique d'évolution mise en place en 2021, le Copes est impatient de continuer sur cette lancée positive et féconde en 2022.

La liste des actions à mener en 2022 est riche tant par son nombre que par son intérêt et le recrutement d'une nouvelle chargée de mission en janvier est plus que jamais bienvenue.

Des rendez-vous importants

➤ **Qualité**

Il nous faudra satisfaire à l'audit de contrôle *Qualiopi* à la rentrée 2022, le Copes devra donc continuer l'exercice de haute voltige qui consiste à répondre à des exigences rigides sans dénaturer son action et sa pensée.

➤ **Extranet**

La période de développement initiée en 2021 s'achèvera au premier trimestre 2022. Après une période test, les formateurs, institutions et stagiaires auront donc à leur disposition un compte personnalisé qui leur permettra de gérer leurs inscriptions, de récupérer des documents administratifs ou pédagogiques et de remplir leurs bilans et évaluations. Si cette automatisation va permettre des gains de temps précieux, un temps d'adaptation, des actions de communication et d'information sont à prendre en compte.

▪ **Une offre de formation vitalisée**

L'offre de formation 2023 qui sera au travail en 2022 sera nourrie de tout le travail de réflexion et d'analyse initié en 2021 et poursuivi avec force en 2022. Elle s'attachera plus que jamais à enrichir d'avancées cliniques et théoriques ses propositions historiques mais témoignera aussi des problématiques issues des nouvelles évolutions et problématiques sociétales tout en ne se refusant pas d'aborder des sujets singuliers. Seront ainsi illustrés les trois axes que le Copes souhaite plus que jamais affirmer : un ancrage dans une histoire, une attention aux évolutions du terrain, une capacité à explorer des thèmes singuliers. C'est dans cet esprit et grâce à tout ce travail de réflexion que le Copes souhaite travailler autour d'une proposition de soirées-rencontres dans lesquelles, la pensée et ses apports théoriques réactualisés viendront rencontrer une clinique contemporaine.

- **Un Copes engagé**

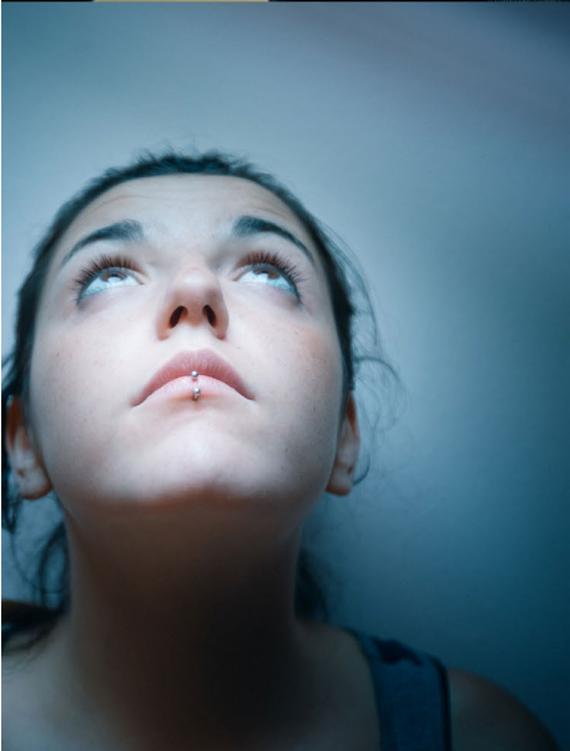
En 2022, le Copes souhaite s'engager sur des sujets qui lui sont chers. Il lui semble par exemple qu'il a un rôle important à jouer dans la diffusion d'un outil de dépistage précoce aussi précieux que l'échelle de Brazelton. En se donnant les moyens de proposer une formation de qualité, exigeante, adapté, en travaillant étroitement avec l'association Brazelton France, il assure la pérennité d'une pratique aujourd'hui menacée par un manque de formateurs inquiétant. De la même façon, le Copes sera attentif à soutenir de sa place d'organisme de formation toutes les initiatives qui portent les valeurs, la pensée et la vision qui l'ont fondé il y a 50 ans.

- **Des rencontres avec les établissements du Cerep**

En 2022, le Copes ira à la rencontre des établissements qui composent le Cerep. Au-delà du plaisir de rencontrer ceux des équipes que nous n'avons pas ou peu l'occasion de croiser, il y a le souhait de nous représenter plus finement le travail de chacun et de nous raconter dans nos pratiques mutuelles. En tant qu'organisme de formation, ces temps d'échanges contribueront à repérer des attentes et des besoins surgis du terrain, ils participeront à l'identification de nouvelles problématiques, nous fourniront de nouvelles pistes de réflexion. Nous espérons que du côté des établissements, ces rencontres donneront envie de venir se former - ou pourquoi pas former - au Copes.

Le CSE





Rapport annuel d'activité et de gestion 2021 du comité social et économique du CEREP-Phymentin

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* ».

Tout au long de l'année 2021, le CSE a été mobilisé par la situation sanitaire liée au Covid-19. Il est resté attentif aux nouveaux protocoles sanitaires et vigilant quant à leur application dans les établissements ainsi qu'aux conséquences sur les conditions de travail des professionnels.

▪ **Fonctionnement : organisation interne du CSE**

Délégation du personnel

Le collège « ouvriers, employés, agents de maîtrise et assimilés », comprend toujours à la fin de l'année 2021 trois titulaires et le collège « cadre », deux titulaires. La délégation du personnel au 1^{er} janvier 2022 est composée donc de 5 délégués titulaires et d'aucun suppléant.

Ainsi le nombre réduit de la délégation crée une surcharge de travail importante pour les délégués restants, trois d'entre eux ont assuré à tour de rôle les missions de secrétaire, de plus la trésorière gère les œuvres sociales de plusieurs structures dépourvues des représentants de proximité depuis le début de son mandat.

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, l'association compte au 1^{er} janvier 2022 sept représentants de proximité dont deux à l'hôpital de jour du Parc Montsouris, deux aux CMPP Saint-Michel, deux au CMPP Denise Weill et un à l'hôpital de jour André Bouulloche.

Rencontre de la délégation du personnel avec les représentants de proximité

Cette rencontre a eu lieu en deux temps, d'abord les délégués du CSE ont présenté leurs missions et leur rôle au sein de l'association et dans un deuxième temps les représentants de proximité ont participé à la réunion plénière en présence du président du CSE.

RGPD-règlement général à la protection des données personnelles

La directrice générale adjointe a été nommée pour cette mission auprès de la CNIL en tant que déléguée à la protection des données pour mener un travail sur la méthodologie qui sera déployée au niveau des établissements sous forme de fiches.

DROIT D'INFORMATION DU CSE

Formation professionnelle

- Information sur les modalités du déroulement du dispositif PRO-A au sein de l'association.
- Réécriture des projets d'établissements, modalités et échéancier, ainsi que nécessité d'associer les équipes dans ce travail.
- Information et précisions sur la méthodologie de l'élaboration des fiches de missions des salariés.
- Suivi des entretiens de l'évolution professionnelle des salariés : une fiche bilan sera mise en place afin de faire le point sur les six dernières années permettant de vérifier le respect des obligations législatives.
- Point d'information sur la certification V2020, la visite des experts est programmée au mois de février 2023, elle se fera avec un nouveau référentiel et une méthodologie qui tend à impliquer les professionnels et les familles davantage.

- Information sur les fiches de missions des agents de service des différents établissements et les moyens mis à disposition.
 - Information sur la modification de la méthodologie du DUERP et du PAPRI Pact.
- Deux propositions ont été faites : soit la révision du Document Unique ou la refonte et la modification du Document.
- Information sur l'évolution du projet de la crèche du CEREP-Phymentin : locaux, budget de fonctionnement annuel et recrutement de l'équipe.
 - Suivi régulier du déménagement du COFI-CMP et de l'évolution de leur projet d'établissement.
- Lors d'une visite des délégués du CSE, l'équipe s'est interrogée avec inquiétude sur la pérennité et les conditions de leur activité.
- Information sur la situation du CMPP Saint-Michel et de l'USIS suite à l'arrêt de maladie du médecin directeur.
 - Information sur l'avancement du Projet de l'Accord de l'Aménagement du Temps de Travail, discussion sur les transformations dans l'organisation au sein des établissements et ses répercussions sur la qualité du travail des salariés.
 - Information concernant le mouvement du personnel et analyse des départs.
 - Information sur l'ouverture de l'Institut Contemporain de l'Enfance.
 - Suivi régulier des fuites de canalisations à l'IME.
 - Information sur le cadre des réunions d'expression des salariés, délai de retour et transmissions des comptes rendus aux membres du CSE.
 - Informations et précisions sur les modalités de prise et de paiement des heures de délégation.
 - Information sur le télétravail des salariés avec proposition d'avenant.
 - Information sur le nombre des accidents de travail avec ou sans arrêt de travail.
 - Information du calendrier des élections du CSE pour l'année 2022.
 - Information sur le remplacement des salariés pendant leur formation.
 - Résolutions des œuvres sociales pour l'année 2021.
 - Information sur le Ségur et son application au sein de l'association dans le sanitaire.
 - Information sur l'obligation du passage à la carte tickets restaurant au 1^{er} Janvier 2022.
 - Information sur la formation des stagiaires. Ceux-ci peuvent bénéficier d'une formation de leur choix au COPES sur l'année civile.
 - Départ de la directrice générale adjointe du CEREP Phymentin.

DROIT DE CONSULTATION DU CSE

- **Transferts thérapeutiques**
En raison de la pandémie du COVID-19, aucun transfert thérapeutique n'a été effectué.
- **Plan global annuel des formations 2021**
Le CSE a effectué un suivi de l'exécution du plan de formation de l'année 2021.
Après consultation le CSE a donné un avis favorable sur l'ensemble des formations de l'année 2022.
- **Livret d'accueil des salariés**
Le CSE a donné un avis favorable sur la mise en place d'un livret d'accueil pour les salariés de l'association.
- **Calendrier prévisionnel de fermeture/ouverture des établissements en lien avec les congés payés et congés trimestriels pour l'année 2022.**
Après débat le CSE donne un avis favorable, tout en restant attentif aux répercussions des calendriers des établissements sur le planning individuel de chaque salarié sur l'année 2022.
Il a été précisé que les calendriers validés ne sont pas en rapport avec l'annualisation et que les plannings individuels des salariés restent hebdomadaires et non annuels jusqu'à la signature de l'accord de l'aménagement du temps de travail.

- **Campagne budgétaire 2021**

Les documents concernant la campagne budgétaire de 2021 et ceux de la campagne prévisionnelle 2022 seront communiqués au CSE en 2022.

PROBLEMATIQUE EN MATIERE DE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT)

Onze réunions consacrées tout ou partie aux question SSCT et notamment celles du 23 mars et le 15 juin 2021 en présence du médecin du travail.

Points mensuels sur la situation sanitaire liée à la pandémie de la COVID-19

- L'impact sur les conditions de travail et les risques psychosociaux, selon une étude menée par le collectif « Santé en danger » et l'association « Soins aux professionnels de la santé ». La crise sanitaire a agi comme facteur d'accroissement de la souffrance au travail des professionnels de santé.
- **Suivi régulier** de la campagne de vaccination obligatoire du personnel. Suivi des vaccinations dans les établissements pendant la pandémie COVID-19.
- **Information** : communication du bilan 2020 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (Art. L.2312-27, Alinéa 1, du code du travail) et du PAPRI Pact (Programme Annuel des Risques Professionnels et l'Amélioration des Conditions de Travail.).
- **Suivi** de conditions de travail de l'équipe du COPES suite à leur surcharge de travail en lien avec la pandémie et de moyens mis en place pour y remédier. A cette occasion la délégation visite l'équipe et recueille leur ressentis et suggestions d'amélioration.
- **Accidents de travail et accident de trajet (AT) :**
Le CSE interroge de façon régulière le nombre d'AT ayant donné lieu à un arrêt de travail depuis un an. Leurs causes et les mesures préventives envisagées ainsi que les mesures d'accompagnement pour la reprise du travail des salariés.
- **Consultation sur la pénibilité** au travail des agents de service qui ont vu s'accroître, pendant la pandémie, la quantité de tâches et la fatigabilité liée à l'âge. Des moyens techniques et d'organisation sont envisagés. Réflexions en association avec le Dr Pensado, médecin du travail.

PAPRI Pact 2021 : point d'étape et suivi. Le CSE donne un avis favorable sous réserve de la mise en place de plusieurs mesures.

- Faire apparaître, le cas échéant, les coûts estimés et les priorisations des actions à réaliser en vertu de l'article L4612-16 du code du travail ;
- Concernant les moyens de prévention dans l'organisation du travail et les risques psychosociaux, stipulés en pages 3 et 7 du Papripact du COFI-CMP et de l'IME ; l'attente de la signature et de la mise en place de l'accord sur l'aménagement du temps de travail ne peut constituer un moyen de prévention.
- Préciser l'état de la réalisation effective des actions à mener à l'hôpital de jour André Bouulloche dans la partie « Additif : Epidémie COVID-19) ;
- Télétravail : souhait du CSE qu'apparaisse le nombre de professionnels concernés par ce mode de travail dans le contexte de la situation sanitaire ou de façon permanente, de même que les moyens matériels et techniques octroyés, ainsi que le suivi des conditions d'activité des télétravailleurs et de leur charge de travail (cf. la charte du Télétravail).

EXECUTION DES BUDGETS DU CSE

La masse salariale passe de 4 264 926 € en 2020 à 4 665 278 € en 2021 en raison du versement de l'indemnité SEGUR sur les établissements sanitaires. Le montant de la subvention versée au Comité Social et Économique est donc quasiment le même : 64 000 € en 2020 à 63 974 € en 2021, en raison de l'application du Ségur dans le sanitaire.

Fonctionnement en euros		
Produits en euros		
Solde bancaire au 31 décembre 2020		18 984,73
Solde bancaire au 31 décembre 2021		22 673,36
Cotisation employeur 2021		8 530,00
Charges en euros		
Frais de comptabilité	Honoraires Open Conseil 2021	3 744,00
	ORSEU Mycse	1 980,00
	Formation pratique : secrétaire du CSE	1 627,92
Frais divers de gestion	Transport chèques vacances, repas, fournitures	185,75
Frais postaux	Affranchissements	0,00
Total des dépenses liées au fonctionnement		7 537,67

Deux virements ont été effectués sur le compte fonctionnement par le siège, un, en mai 2021 pour un montant de **6 824 €** et l'autre en juin 2021 de **1 706 €**. Le solde bancaire du compte fonctionnement au 31.12.2021 s'élève à **22 673,36 €**.

Activités sociales et culturelles en euros		
Produits		
Solde bancaire au 31 décembre 2020		12 624,39
Solde bancaire au 31 décembre 2021		7 954,37
Subvention 2021		55 444,00

Deux virements du siège ont été effectués en mai 2021 de **44 355 €** et en juin 2021 de **12 795 €**. Un trop perçu d'un montant de **1 706 €** a été effectué par chèque.

Les montants n'ont qu'une valeur indicative. Les comptes définitifs étant réalisés par notre prestataire **OPEN CONSEIL**, selon les normes comptables en vigueur.

Le solde bancaire du 31.12.2021 est de **7 954,37 €** et ne tient pas compte des chèques émis en 2021 et non débités au 31 décembre 2021.

Les activités sociales et culturelles sont calculées en fonction de catégories qui restent inchangées en 2021 :

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 2021 en euros	HJP	HJM	CMPP Denise Weill	IME	Siège	Copes	COFI	EPI	USIS	CMPP Saint-Michel	Total
Cafétéria											
Dépenses	1 431,26	1 555,36	1 147,70	1 147,28	339,85	317,33	233,72	1 024,20	316,04	596,90	8 109,64
Prévisionnel en début d'année	1 700,00	1 550,00	1 250,00	1 150,00	350,00	450,00	350,00	1 050,00	1 200,00	950,00	10 000,00
Sport/loisirs											
Cinéma											Total de la commande (frais de gestion et TVA incluse)
Septembre 2021 Commande N°1	0	538,40	174,20	0	162,00	0	0	228,80	324	85,20	1 593,19
Remboursement	0	98,80	2,30	0	2	0	0	2,40	0	5,20	110,70
Total par structure	0	439,60	171,90	0	160,00	0	0	226,40	324,00	80,00	1 401,90
Activités	820,00	400,00	409,52	1 073,20	222,00	140,00	230,00	620,00	611,44	625,00	5 151,16
Total des dépenses	820,00	839,60	581,42	1 073,20	382,00	140,00	230,00	846,40	935,44	705,00	6 553,06
Prévisionnel	2 020,00	1 520,00	1 050,00	1 510,00	479,00	39000	250,00	950,0	1 000,00	960,00	10 100,00

Nous avons rétabli à 50 au lieu de 40 euros, l'année précédente/an/salarié le budget cafétéria. Les salariés de catégorie 6 ont maintenant une participation à toutes les Activités Sociales et Culturelles.

Barème en vigueur en 2021 en euros						
Participation du CSE	Cat.1	Cat.2	Cat.3	Cat.4	Cat.5	Cat.6
Cafétéria	50 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	170	140	100	50	60	50

Nous avons pu augmenter chaque catégorie d'un montant de 20€ grâce au reliquat existant sur le compte Œuvres Sociales de fin d'année.

Les chèques-vacances 2021

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

	Vacances des salariés	Enfance	Stagiaires
CMPP Denise Weill	1 780	380	140
Hôpital de jour du Parc Montsouris	2 550	630	240
IME	2 470	700	80
Siège	780	380	0
Hôpital de jour André Bouloche	3 370	1 150	280
Hôpital de jour EPI	1 660	330	160
Hôpital de jour USIS	1 610	570	280
CMPP Saint-Michel	1 530	520	80
COFI-CMP	440	120	40
COPEs	830	300	0
Total 1	17 020	5 080	1 300
Surplus 2020	150		
Total 2	23 250		
Commission	232,50		
Frais d'envoi	42		
Totaux	23 524,50		

Les chèques cadeaux 2021 en euros

Naissances /adoptions	3											210,00
Mariages/ Pacs	1											70,00
Retraites	4											480,00
Total	8											760,00
Noël	HJM	HJP	CMPP Denise Weill	EPI	USIS	IME	COFI CMP	Cop es	Siège	CMPP Saint-Michel	Crèche	Total
Salariés	2 860	3 420	1 880	1 910	1 590	2 720	490	720	850	1 450	150	18 040,00
Stagiaires	200	300	150	0	400	50	50	0	0	150	0	1 300,00
Total par structure	3 060	3 720	2 030	1 910	1 990	2 770	540	720	850	1 600	150	19 340,00
Frais de livraison												14,40
Total des événements et de Noël												20 014,40

Le CSE a effectué 1 commande de chèques cadeaux Kadéos (EDENRED) au cours de l'année 2021 pour différents événements : mariages/Pacs, naissances/adoption, retraites et chèques cadeaux de Noël pour un montant total de **20 014,40 €**, un surplus de chèques Kadéos 2020 de 100 € a été distribué. Pour la commande, des frais de port de 14,40 euros ont été retenus.

Le total des chèques cadeaux 2021 est de : **20 114,40 €**.

Caisse de secours : Un salarié a bénéficié d'une avance de la caisse de secours pour faire face à une situation exceptionnelle qui entre dans le cadre de justification d'une telle aide selon les règles applicables en 2021 pour un montant total de 540 €. Les remboursements s'étalent sur 2021 et 2022.

Frais Bancaires 2021

Les frais bancaires 2021 s'élèvent à un montant total de **415,11 €** (frais trimestriels de tenue de compte, relevés compte pro, cotisations carte Business, commissions, souscription carte sésame et autres frais).

Nous avons subi le préjudice de 4 vols de chèques, a priori volés dans la boîte à lettres du quartier :

- 2 adressés aux salariés, pour lesquels, nous avons pu faire opposition avant l'encaissement, obligeant à des démarches telles qu'une lettre de désistement et nombreux mails à la banque.
- 2 volés et falsifiés qui ont nécessité plaintes, lettres de désistement des destinataires et mails à la banque :
 - o Un sur le compte des Œuvres Sociales, effectué et posté le 30/06/2021, d'un montant initial de 584,40 € (à l'ordre d'EDENRED) € falsifié en la somme de 1 884,40 €, modifié au niveau du montant, de l'ordre ainsi que de la date. Il sera finalement recredité par la banque en 2022 après plusieurs mois.
 - o L'autre sur le compte fonctionnement, effectué le 23/09/2021, d'un montant de 1 627,92 € (à l'ordre d'ORSEU pour la formation donnée : secrétaire du CSE) où l'ordre a été falsifié. Celui-ci a pu être recredité étant dans les délais de la banque.
 - o Des frais bancaires s'élevant à 16 € pour la recherche et la photo des chèques volés et débités.

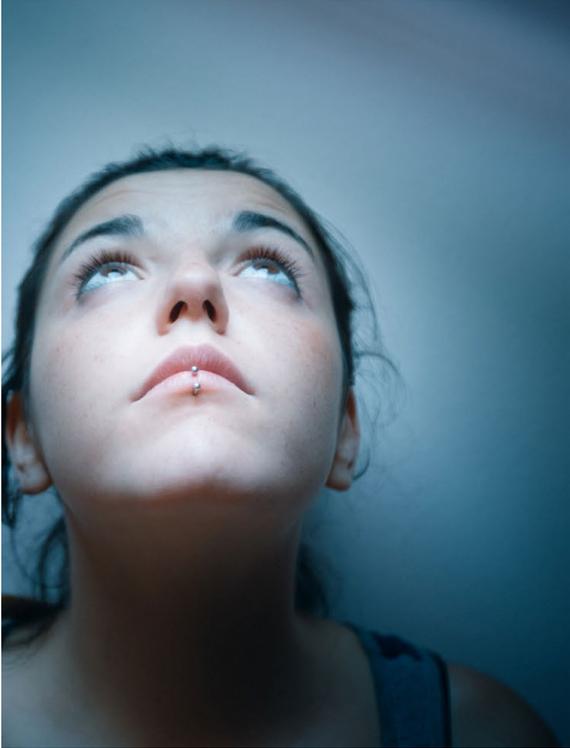
Une enquête a finalement été ouverte par le Commissariat suite à nos plaintes et à d'autres vols similaires à ce bureau de poste.

Etant donné la difficulté de pouvoir effectuer des achats par chèques, deux membres du CSE disposent d'une carte bancaire à débit immédiat uniquement pour les achats CAFETARIA.

Rapport d'activité soumis au CSE le 10 mai 2022.







CSE dédié aux questions de SSCT

Bilan de la commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail 2021

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

Les attributions du CSE dans ce champ sont :

- 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.

1. Principaux indicateurs

Ces données sont fournies pour l'année concernée (2021) et les trois années précédentes.

Accidents du travail	2018	2019	2020	2021
Nombre d'accidents avec arrêt de travail	5	9	4	1
Nombre d'accidents de trajet	2	5	2	3
Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées dans l'année	0	0	0	0
Nombre de jours d'arrêt suite aux accidents du travail	159 (dont 1 arrêt de 120 jours)	656 (dont 3 arrêts de 627 jours)	522 (dont 1 arrêt de 365 jours)	45
Nombre d'accidents mortels (total), dont :	0	0	0	0
- nombre d'accidents de trajet	0	0	0	0
- nombre d'accidents du travail	0	0	0	0
- nombre d'accidents de déplacement	0	0	0	0

Maladies professionnelles ou à caractère professionnel	2018	2019	2020	2021
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	2018	2019	2020	2021
CMPP Denise Weill	1,7	1,14	1,08	1,08
CMPP Saint-Michel	2,30	2,30	1,50	1,08
Hôpital de jour du Parc Montsouris	2,62	2,67	1,87	1,21
Hôpital de jour Bouloche	1,08	1,34	1,26	1,31
IME	1,70	1,22	1,28	2,28
Siège	0,89	0,94	0,94	1,14
Hôpitaux de jour EPI et USIS	1,02	1,15	1,10	1,29
COFI-CMP	0,99	1,14	1,08	1,08
COPEs	1,40	1,30	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

2. 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 : de nouveau, les membres du CSE/CSST ont été associés tout au long de cette année si particulière sur le plan sanitaire ; destinataires de chaque version des plans sanitaires associatifs et conduite à tenir face au COVID-19. La gestion de la pandémie qui s'est poursuivie en 2021 a impliqué des mesures spécifiques à prendre dans le cadre de la gestion des absences dans les équipes, l'installation du télétravail pour certains postes administratifs et la réorganisation des activités de soins et de formation au sein de chaque établissement allant jusqu'à la fermeture de certaines unités dans les établissements. Les membres continuent d'être très associés lors des plans de réorganisation des activités, sur les mesures de protections individuelles dans les établissements et sur les protections renforcées des salariés à risque. Ce suivi a fait l'objet d'un point à l'ordre du jour à chaque séance du CSE.

L'obligation vaccinale a fait l'objet de nombreuses discussions et informations auprès des salariés tout au long de sa mise en place dans tous les établissements. A la rentrée de septembre 2021 tous les salariés avaient un schéma vaccinal complet, seule une salariée avait une prescription médicale de contre-indication.

Cette année encore, nous avons pu compter sur le soutien du Dr Pensado et des équipes d'Efficienc e Santé au Travail pour leur disponibilité et leur accompagnement tout au long de cette année de pandémie.

Le suivi de l'additif au DUERP consacré au COVID-19 et le suivi des actions d'amélioration inscrites au PAPRI Pact

L'aménagement du temps de travail

La négociation sur l'aménagement du temps de travail s'est poursuivie en 2021 entre la direction générale et la délégation syndicale. La signature de l'accord et sa mise en œuvre sont prévues en 2022. La signature de l'accord prévue en 2021 n'a pas pu avoir lieu car les rencontres avec les équipes de chaque établissement se sont poursuivies avec une tournée qui a été programmée plus tard à cause des difficultés liées à la gestion de la pandémie dans les établissements. De plus, 3 points ont nécessité plus de négociation : l'acquisition et la prise des congés d'ancienneté, la comptabilisation des jours fériés dans l'annualisation et les temps dits « de préparation/rédaction » pour l'ensemble des professionnels.

Rédaction et finalisation de l'accord Qualité de Vie au Travail :

La rédaction de l'accord est finalisée et sera signée en même temps que celui sur l'aménagement du temps de travail.

Dégât des eaux à l'IME

Depuis plus d'un an, la situation de l'IME est préoccupante sur les dégâts des eaux occasionnés par une structuration du bâtiment qui ne permet pas l'évacuation correcte des eaux usées. En 2021, la situation s'est encore plus dégradée, empêchant certaines activités et allant jusqu'à la fermeture de l'établissement. Ces dégâts des eaux à répétition ont donné lieu à une pétition en ligne et un courrier des parents pour alerter sur les conditions d'accueil. L'ARS a été alertée. La RIVP, qui a la gestion de ce bâtiment, a pris conscience de l'étendue des dégâts et suit les travaux de réfection et la remise en état des locaux et du matériel.

Autres sujets abordés

Les travaux dans les établissements ; les calendriers prévisionnels des périodes de fermeture des établissements, les accidents de travail, le prochain déménagement du COFI CMP dans les locaux de la crèche.

3. Moyens et actions

a) Les réunions du CSE dédiées, tout ou partie

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

Composition

▪ Grégory MAGNERON,	Directeur général de l'association/siège	Président CSE
▪ Docteur PENSADO	Médecin du travail	
▪ Catherine HERVE	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

▪ Slimane BOUKERMA	Éducateur technique - HDJ USIS	Secrétaire adjoint CSE
▪ Emeline HERMAN	Secrétaire médicale - HDJ EPI	Trésorière CSE
▪ Sophie MASSOULLIE	Éducatrice spécialisée - HDJ Bouilloche	Trésorière adjointe CSE
▪ Georges MELIZ	Psychologue - HDJ Montsouris	Membre CSE
▪ Samira ZAHROU	Psychologue - IME	Membre CSE
▪ Clara NEZICK	Psychologue - HDJ USIS et COPES	Membre CSE (départ le 31/01/2021)

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.
- **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 : 5

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.

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 a été effectif début 2021.

8 établissements ont tenu une réunion sur la période de mars/avril 2021 et 6 établissements ont tenu une réunion sur la période de septembre/octobre 2021. Les réponses ont été faites soit à l'écrit soit à l'oral lors des réunions institutionnelles.

b) Les moyens spécialisés en prévention et amélioration des conditions de travail

Révision des DUERP : additif spécial COVID-19 et suivi

Pour rappel, 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). En 2021, le suivi des actions s'est poursuivi et les mesures feront partie des nouvelles actions dans la révision des DUERP en 2022.

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

c) 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. En 2021, la formation sur les gestes premiers secours n'a pas pu être programmée du fait de la restriction des rassemblements de plusieurs professionnels dans une même pièce avec des gestes nécessitant une certaine proximité. Par ailleurs, une cinquantaine de professionnels ont pu suivre la formation sur la sécurité incendie en réalité augmentée dans leur établissement. L'expérience s'est révélée concluante pour former le plus grand nombre.

d) Le suivi des accidents de travail tout au long de l'année

Il a été prévu d'instaurer à chaque réunion de CSE un suivi et une analyse des accidents de travail pour en faire un bilan global au niveau associatif

4. 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 (PAPRIACT) 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 2021 approuvé par les membres du CSE en date du 10 mai 2022.



Association de parents APACEP



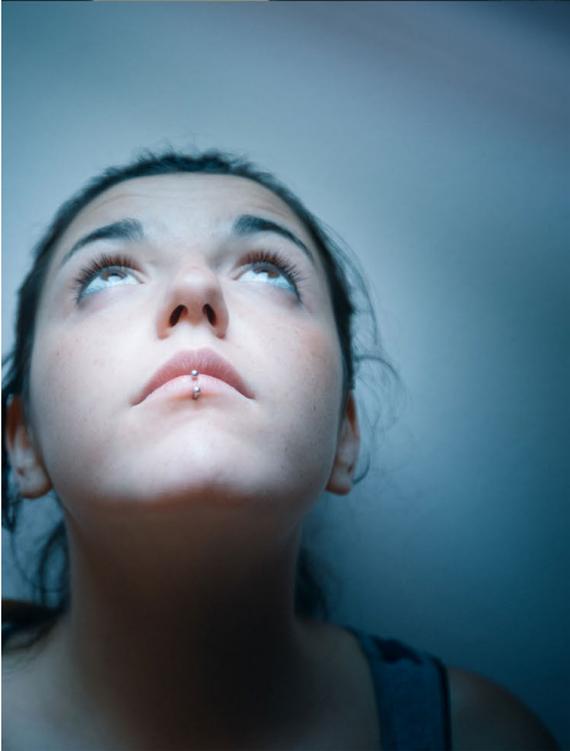
*Association des parents
et amis du Cerep Poissonnière*



APACEP
association.apacep@gmail.com



LE SOIN PSYCHIQUE





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 2020-2021

Chers adhérents,

Le présent rapport a pour objet de vous présenter les activités d'APACEP de l'année 2020-2021.

▪ Actions menées par l'association

Cette année 2020/2021 a encore une fois été perturbée par la crise sanitaire liée à la COVID avec un deuxième confinement.

Les réunions d'échanges avec les parents n'ont pas pu avoir lieu, et la fête de Noël 2020 n'a pu avoir lieu avec les parents. Les restrictions sanitaires ont perturbé les enfants ainsi que les parents et tout le personnel de l'hôpital de jour.

Une seule réunion des parents avec la participation des psychologues a pu avoir lieu le 20 mars 2021, limitée à 5 parents en présentiel.

Janvier 2021, l'APACEP a enfin clôturé ses comptes à la banque CIC. L'association ne détient plus de compte en banque désormais. Il a été décidé de proposer des bulletins d'adhésion sans cotisation obligatoire.

L'APACEP a fait un don de 300 € à l'HDJ à la fin de l'année 2020. Les 300 € ont été partagés entre tous les groupes des enfants de l'HDJ.

Février/mars 2021, il y a eu le départ d'une orthophoniste, qui n'a pas pu être remplacée avant septembre 2021, ce qui a été préjudiciable pour certains enfants.

De nombreux nouveaux enfants ont pu entrer à l'hôpital de jour Bouloche en septembre 2021.

Une réunion avec les parents à la rentrée le 21 septembre 2021 a été organisée où beaucoup de parents des nouveaux enfants entrants étaient présents, malheureusement en tant que présidente de l'APACEP je n'ai pas pu venir à la rencontre des nouveaux arrivants ce jour-là.

▪ Collaboration entre l'association et le groupe Cerep Phymontin

Cette année 2021, nous avons pu à nouveau recommencer à travailler avec la direction du groupe Cerep-Phymontin, la présidente de l'association APACM et la commission des usagers Cerep-Phymontin. Nous avons travaillé essentiellement sur la diffusion du livret sur le handicap psychique « Mon enfant va dans un hôpital de jour - Le handicap psychique au quotidien ».

Il est prévu de travailler ensemble sur un nouveau livret, nous devons choisir le thème en fonction des attentes des parents des hôpitaux de jour.

- **Projets de l'association 2021-2022**

Avenir de l'association

Pour l'année à venir il est prévu d'augmenter le nombre d'adhésion à l'APACEP. Malheureusement, pour des raisons personnelles je n'ai pu organiser qu'une seule réunion APACEP lors d'un samedi d'ouverture. J'espère pouvoir prochainement remettre en place les temps de paroles APACEP avec les parents.

En revanche, des temps de parole certains samedis d'ouverture commencent à être mis en place avec l'équipe de psychologues de Bouilloche, ce qui permet des échanges avec les parents.

Il est prévu aussi cette année que l'APACEP fasse un don pour les enfants, à Noël 2021.

Départ de l'assistante sociale prévu fin décembre 2021.

Je vais devoir quitter ma fonction de présidente de l'APACEP, étant donné que mon fils Raphaël va quitter l'hôpital de jour Bouilloche début juillet 2022. Il faudra trouver une relève pour mon remplacement.

- **Rapport financier : exercice 2021**

Recette	Montants en euros
Solde 01/09/2020	595,83
Solde Compte CIC	582,47
Liquide	13,36
Rétrocession banque	32,47
Dépenses	Montants en euros
Frais de banque	60,00
Don Bouilloche	300,00
TOTAL	360,00

Résultat	Montants en euros
Excédent au 01/09/2021	268,30
Recette	628,30
Dépenses	360,00

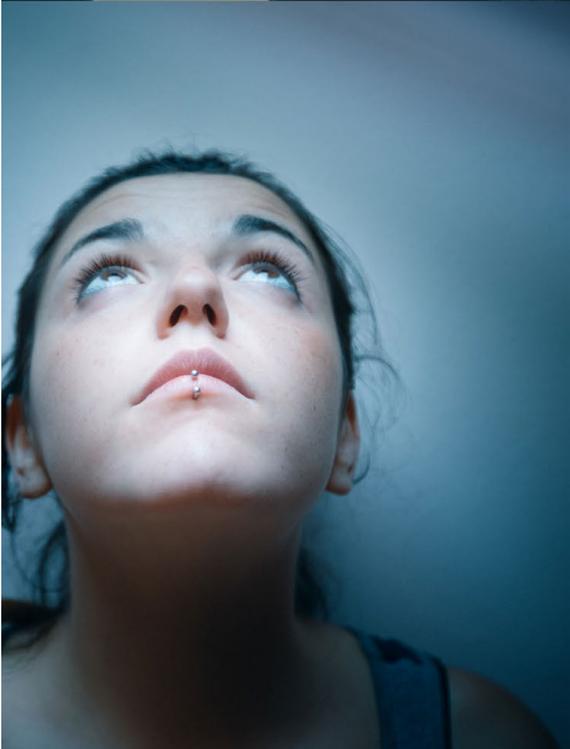
Bien cordialement,

La présidente

Catherine Avanessoff

La secrétaire







Association des parents et amis du CEREP Montsouris - 20, Boulevard Jourdan - 75014 Paris

Présidente : Farah Aumeer

Trésorière : Virginie Aspisi

Secrétaire : Antoinette Deyglun

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 2021/2022. Tout d'abord nous tenons à remercier les anciens et nouveaux adhérents de notre association pour leur soutien.

Informations générales aux parents

Suite aux départs des enfants du CEREP de la présidente et de la trésorière, l'APACM a désigné une nouvelle présidente, Mme Farah Aumeer, ainsi qu'une nouvelle trésorière, Mme Virginie Aspisi lesquelles ont pris leurs fonctions fin 2021. Mme Antoinette Deyglun reste la secrétaire de l'APACM.

Actions menées par l'association

Cette année encore l'activité de notre association a été fortement impactée par la crise sanitaire ainsi que les changements au sein de l'association n'ont pas permis de mener des actions spécifiques.

Projets de l'association 2021-2022

L'interrogation au sein de l'association qu'elle aide peut être apportée au CEREP avec l'argent de l'APACM. Il a été décidé de participer au financement des repas pris au restaurant de la Cité universitaire pendant les vacances. La crise sanitaire n'a pas permis de mener d'autres opérations particulières.

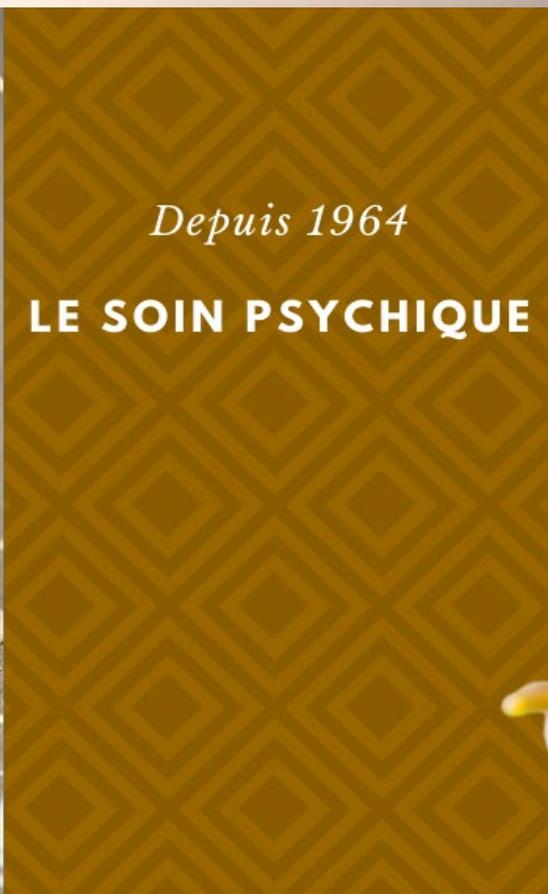
Rapport financier

Au 1^{er} mars 2022, le solde du compte s'élevait à 1 700 euros et 170 euros au titre des adhésions 2021/2022.

Un chantier est en cours

Remplacement du Livret A par un compte bancaire en ligne afin de réduire les frais bancaires.





Depuis 1964

LE SOIN PSYCHIQUE





Rapport d'activité 2021

31 rue du Faubourg Poissonnière

75009 Paris

01 45 23 01 32

vm.com@cerep-phymmentin.org

Diffusion : juin 2022

 **CEREPHYMENTIN**
Association reconnue d'utilité publique