

[Rapport d'activité 2018

COPES





Le voyage d'Ulysse

« Nous naissons, pour ainsi dire provisoirement, quelque part ; c'est peu à peu que nous composons en nous le lieu de notre origine, pour y naître après-coup, et chaque jour plus définitivement. »

Rainer Maria Rilke, *Lettres milanaises*, Plon, 1956

SIÈGE SOCIAL DE L'ASSOCIATION

31, RUE DU FAUBOURG POISSONNIÈRE

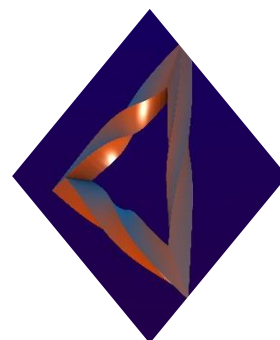
75009 PARIS

TÉL. : 01 45 23 01 32

COURRIEL : SECRETARIAT.SIEGE@CEREP-PHYMENTIN.ORG

SITE INTERNET : WWW.CEREP-PHYMENTIN.ORG

[PAGE ASSOCIATIVE LINKEDIN](#)





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

Reconnue d'utilité publique

- **HÔPITAL DE JOUR ANDRÉ BOULLOCHE : 56, rue du Faubourg Poissonnière - 75010 Paris**
Tél. : 01 42 46 08 60 - Fax : 01 42 46 46 54 - Courriel : hjp@cerep-phymmentin.org
- **HÔPITAL DE JOUR EPI : 3, rue de Ridder - 75014 Paris**
Tél. : 01 45 45 46 79 - Fax : 01 45 45 13 42 - Courriel : epi@cerep-phymmentin.org
- **HÔPITAL DE JOUR DU PARC MONTSOURIS : 20, boulevard Jourdan - 75014 Paris**
Tél. : 01 45 88 89 54 - Fax : 01 45 81 27 10 - Courriel : hjm@cerep-phymmentin.org
- **HÔPITAL DE JOUR USIS : 3, rue de Ridder - 75014 Paris**
Tél. : 01 45 45 46 91 - Fax : 01 45 45 68 19 - Courriel : usis@cerep-phymmentin.org
- **CMPP DENISE WEILL : 29, rue du Faubourg Poissonnière - 75009 Paris**
Tél. : 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**
Tél. : 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**
Tél. : 01 53 68 93 46 - Fax : 01 53 68 93 55 - Courriel : coficmp@cerep-phymmentin.org
- **IME : 11, rue Adolphe Mille - 75019 Paris**
Tél. : 01 42 00 53 15 - Courriel : ime@cerep-phymmentin.org
- **COPES : 26, boulevard Brune - 75014 Paris**
Tél. : 01 40 44 12 27 - Fax : 01 40 44 12 24 - Courriel : formation@cop.es.fr

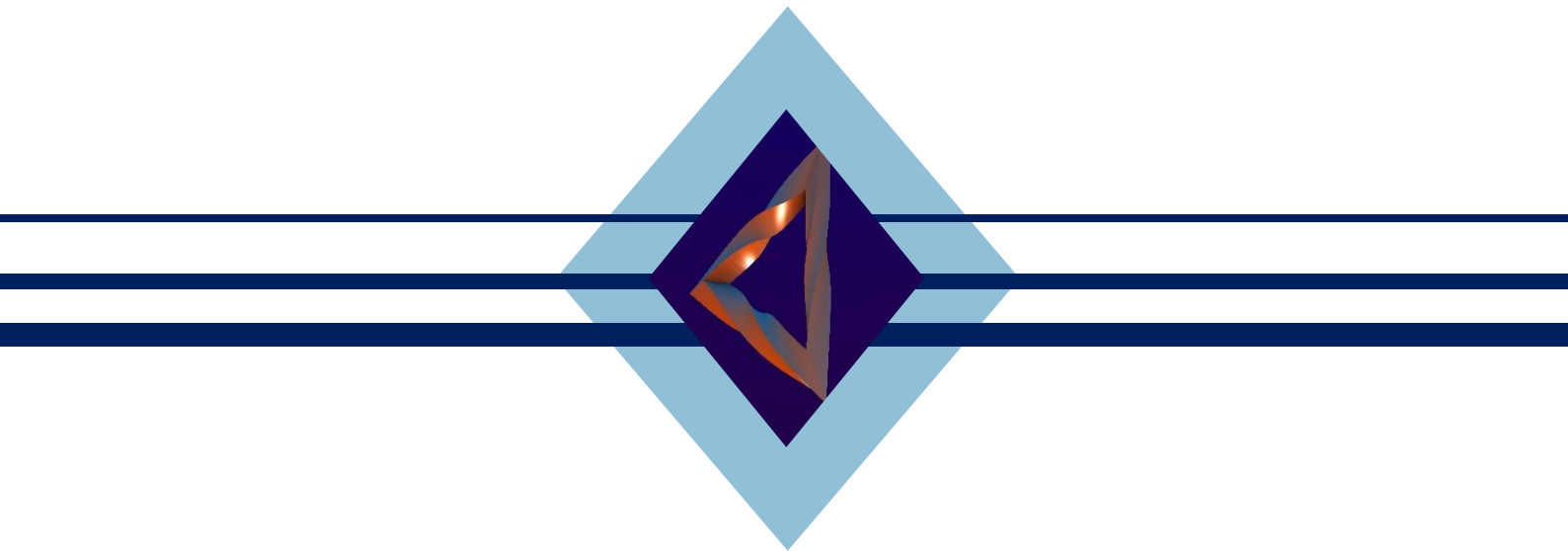
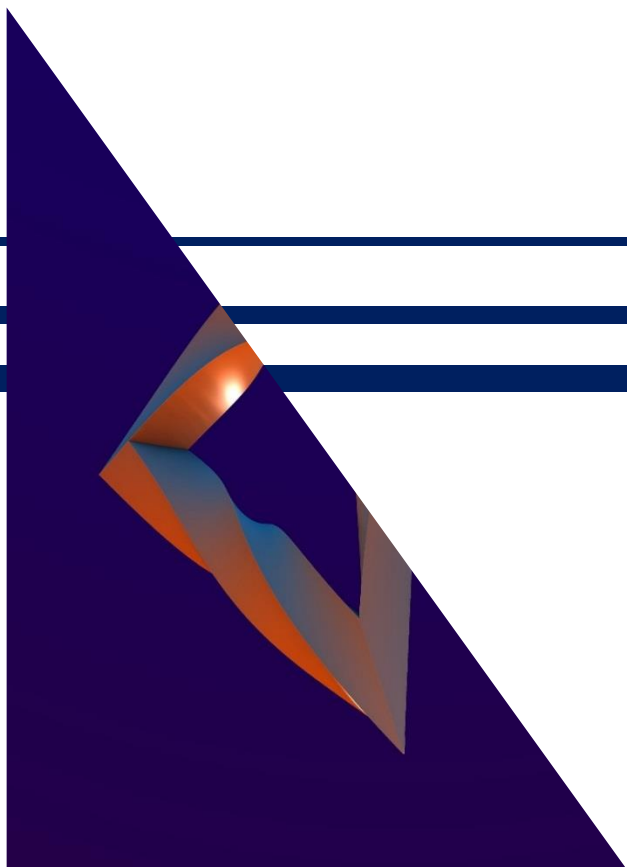


TABLE DES MATIÈRES

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	6
MOT DU PRÉSIDENT	7
ÉDITORIAL DE LA DIRECTION GÉNÉRALE	9
POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES	10
POLITIQUE BUDGÉTAIRE ET FINANCIÈRE	12
POLITIQUE QUALITÉ ET SÉCURISATION DES SOINS	13
POLITIQUE PARTENARIALE.....	15
COPES.....	17
ÉDITORIAL.....	18
TEMPS FORTS 2018.....	19
BILAN DE L'ACTIVITÉ 2018	21
PROJETS 2019.....	27

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



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

MOT DU PRÉSIDENT

Chers collègues, Chers amis,

En prenant connaissance du rapport d'activité 2018 de notre association, je mesure la vitalité institutionnelle, la créativité thérapeutique et la force innovante en matière de recherche de nos différents établissements.

En soulignant cela, je n'ignore pas non plus les diverses turbulences et les événements complexes qui ont émaillé l'année 2018, mais c'est aussi un signe de la force d'une institution que de pouvoir résister à la survenue de certaines difficultés et de parvenir à les dépasser en retirant une éventuelle dimension de résilience... à supposer que ce concept ait la moindre validité !

Quoi qu'il en soit, dans le paysage socio-culturel et pédopsychiatrique actuel, je suis fier de présider une association comme la nôtre et je me souviens que le premier livre que j'avais publié, il y a longtemps déjà, dans la collection du « Fil rouge » des Presses universitaires avait pour titre : « *Insister, Exister* ».

Je ne savais pas encore à quel point ce thème allait servir de fil rouge, précisément, à l'ensemble de mon trajet professionnel et j'y ajouterais volontiers aujourd'hui le terme de « résister ».

Dans cette perspective, j'aimerais alors mettre deux points en exergue de ce rapport d'activité.

- ▲ Tout d'abord, comme vous le savez, j'ai réagi aussi vite que possible, aux déclarations ministérielles qui ont récemment disqualifié toute idée de rencontre des enfants autistes avec des pédopsychiatres !

Ces propos bien évidemment inadmissibles illustrent les dangers qui pèsent actuellement sur la pédopsychiatrie et les diverses disciplines associées ainsi que sur la prise en charge psychothérapeutique de l'ensemble du champ des troubles du spectre autistique (qui concernent une grande part des enfants en souffrance psychique, compte tenu de l'hétérogénéité effarante de ce concept).

Les attaques contre la prise en charge psychothérapeutique dans le champ de l'autisme cache en fait une attaque sur le soin psychique en général, voire plus largement encore une attaque contre les sciences humaines.

Pour reprendre les termes de P. DELION, mon ami de longue date, c'est la vision humaniste et transférentielle de la psychiatrie qui se trouve désormais menacée alors même qu'elle est le garant de l'importance de la qualité et de la spécificité de la rencontre avec chaque patient et d'un fonctionnement des équipes qui ne soit pas uniquement régi par une simple logique des coûts.

Puissent nos équipes qui travaillent au quotidien de manière acharnée, difficile et enthousiaste avec les patients qui nous sont confiés, témoigner à leur manière de la nécessité absolue de cette vision sans laquelle il n'y a pas de soin psychique pensable et même possible.

Puissent même certains parents se joindre à nous dans ce combat éthiquement nécessaire et urgent.

Quoi qu'il en soit c'est un immense plaisir pour moi que de voir notre association incarner une sorte de résistance à ces positions ambiantes et avoir la capacité de réaliser une gestion administrative rigoureuse (merci à l'équipe du siège !) sans sacrifier aucunement la qualité relationnelle et psychodynamique des diverses prises en charge thérapeutiques assurées dans nos établissements.

Insister, exister, résister...

△ Ma deuxième remarque concerne le petit Ulysse qui fait désormais partie de l'iconographie de nos documents associatifs ainsi que ce beau portrait d'adolescente qui y figure aussi.

Certes, Ulysse nous fait penser au mythe du retour et à la nostalgie du pays originaire, mais la mise en vis-à-vis dialectique de ces deux visages vaut pour moi comme une métaphorisation de la théorie de l'après-coup dont Jean LAPLANCHE nous a bien dit à quel point il était important d'en faire une lecture à double sens, soit du passé vers le présent mais aussi du présent vers le passé.

Le bébé que nous avons été rend compte en partie des adolescents que nous sommes devenus, mais les adolescents que nous avons été et les adultes que nous sommes désormais peuvent en permanence relire, remanier et transformer les souvenirs de notre histoire précoce.

C'est là le fond de la thématique Bébés/Ados qu'Alain BRACONNIER et moi essayons de déployer depuis maintenant une dizaine d'années, mais c'est surtout le socle de toute démarche psychothérapeutique qui vise non pas à modifier les événements que nous avons vécus - chose évidemment impossible ! - mais à modifier le rapport que nous entretenons avec ceux-ci, soit avec notre propre histoire.

Apaiser, tranquilliser nos représentations précoces, tel est l'un des objectifs de la vie psychique et de ce point de vue, tout être humain est en quelque sorte un Ulysse de son originaire personnel.

Le soin psychique vient relancer cette dynamique chez les patients en souffrance et en mal de développement dont nous assumons les prises en charge qui n'ont donc rien à voir avec la recherche de tel ou coupable...

Notre travail est de contrer les différentes sirènes culturelles, politiques ou idéologiques qui pourraient détourner nos patients de ce mouvement reconstructif et restaurateur.

Insister, exister, résister...

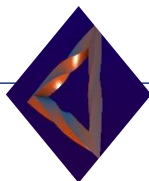
J'espère vivement que l'Institut Contemporain de l'Enfance (ou Institut Michel SOULÉ) aujourd'hui en cours de création puisse contribuer à faire vivre ces valeurs fondamentales en étroite collaboration avec le Cerep-Phymentin qui sait si bien faire la part entre l'éthique du savoir et l'éthique du sujet sans jamais rien céder sur cette dernière.

Pour conclure et illustrer encore la dynamique de l'après-coup entre bébés et adolescents, je laisserai la parole à Rainer Maria RILKE qui a dit dans ses « Lettres milanaises » (Plon, Paris, 1956) :

« Nous naissons, pour ainsi dire provisoirement, quelque part ; c'est peu à peu que nous composons en nous le lieu de notre origine, pour y naître après-coup, et chaque jour plus définitivement ».

Bernard GOLSE, président de l'association Cerep-Phymentin

ÉDITORIAL DE LA DIRECTION GÉNÉRALE



Cerep-Phymentin a vu le jour il y a 5 années, avec un premier rapport d'activité en 2014 et le début d'une histoire commune pour les équipes de professionnels et les administrateurs. Cela paraît court, cependant tellement d'événements ont été vécus et partagés ensemble : deux journées associatives en 2015 et 2017, cinq rapports annuels d'activité, une certification, un CPOM sanitaire, un CPOM médico-social, le rapprochement d'un CMPP, des recherches, des conventions et une multitude de contrats signés... Des départs et des arrivées de professionnels, des adaptations aux cadres légaux et réglementaires,... bref l'histoire d'une institution avec sa vie, ses énoncés, ses réussites, ses crises, ses changements et ses effets dynamiques, multiples et croisés.

2018 est une année de transition importante dans l'histoire de cette jeune association. Elle a été marquée par des départs et des arrivées de professionnels, des fins et des débuts de projets très divers, des choix très importants à faire sur l'immobilier. Dans le même temps, l'association a su assurer une continuité dans son activité auprès des enfants, des adolescents et des familles, s'appuyant pour cela sur l'expérience et les compétences des professionnels dans tous les établissements, y compris le siège social.

C'est également la confirmation de la pertinence de la réunion de ces deux associations, la consolidation d'une entité qui s'appelle Cerep-Phymentin, d'un ensemble cohérent constitué par les établissements qui la composent, par ses histoires anciennes et récentes partagées ensemble, l'enrichissement avec l'arrivée de l'équipe du CMPP Saint-Michel et de sa première année complète dans l'association.

Et demain, Cerep-Phymentin continuera de travailler pour garantir des espaces de pensées, de dialogues, d'accueils et d'accompagnements suffisamment ouverts aux différentes approches, considérant la diversité comme une richesse et permettant la créativité dans les établissements et l'innovation associative.

Grégory MAGNERON, directeur général

POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES



△ DONNÉES STRUCTURELLES SUR LA COMPOSITION DES EFFECTIFS

Il n'y a pas eu d'effet significatif sur l'évolution de la masse salariale, ni sur les indicateurs. Cette année 2018 a surtout connu un nombre de départs plus importants en fin d'année scolaire et donc un recrutement en conséquence en septembre 2018. Néanmoins, le nombre de départs et de recrutements est équivalent à l'année précédente.

△ LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Malgré le changement intervenu au niveau de la formation professionnelle avec l'adoption de la loi pour **la Liberté de choisir son avenir professionnel, le 1^{er} août 2018**, l'association a pu maintenir toutes les formations engagées sur l'année 2018. Notre OPCA, UNIFAF nous a accompagnés et conseillés pour répondre aux besoins de l'association en termes de compétence et d'évolution des salariés.

Afin de prévenir l'évolution des postes et de garantir le niveau de prise en charge des usagers, évolutions dues entre autres aux obligations réglementaires du secteur, aux transformations numériques (DPI, RGPD...), l'association s'engage de plus en plus vers des formations collectives, inter-établissements.

En 2018, l'association a maintenu le budget alloué à la formation, en préservant une enveloppe dédiée pour chaque établissement et en favorisant l'accès aux formations de son centre de formation le COPES.

△ LA MISE EN PLACE DE NOTRE CSE

Conformément à l'Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, l'association, a mis en place son comité social et économique, **avec une première réunion d'installation en septembre 2018.**

Le Comité Économique et Social (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les élections professionnelles ont eu lieu le 25 juin 2018 pour le premier tour et le 9 juillet 2018 pour le second tour. Un protocole d'accord pré-électoral a été signé le 4 juin 2018 avec deux syndicats. Six titulaires et deux suppléants ont été élus pour les deux collèges, cadre et non cadre, pour un mandat d'une durée de quatre ans.

La réforme a aussi donné la possibilité à chaque établissement d'avoir au plus deux représentants de proximité, proposés par les salariés de l'établissement et désignés par les membres du CSE.

Un accord d'entreprise a été signé le 22 mai 2018 pour la mise en place du Comité social et économique.

△ FOCUS 2019

Les entretiens professionnels

Les salariés présents depuis 2014 passeront leur troisième et dernier entretien professionnel avant le bilan. Depuis la Loi du 5 mars 2014, tous les 6 ans, l'employeur doit vérifier que le salarié a bénéficié des 3 entretiens professionnels et qu'il a obtenu 2 des 3 éléments suivants :

- Avoir suivi au moins une action de formation ;
- Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE (Validation des acquis de l'expérience) ;
- Avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Ces entretiens seront donc à programmer pour 2019 et à mettre en relation et en cohérence avec les nouveaux décrets de la **loi sur la Liberté de choisir son avenir professionnel**.

Le livret d'accueil pour le salarié

L'année 2019 verra l'aboutissement du livret d'accueil du salarié. Un projet de longue date qui a nécessité une réflexion sur la forme et le contenu. Véritable boîte à outils pratique dans le processus d'intégration des salariés dans l'association, il était nécessaire de mettre en place, en amont, des procédés simples afin de répondre aux interrogations des salariés.

Aménagement du temps de travail et qualité de vie au travail

Ces deux thématiques ont été inscrites aux Négociations Annuelles Obligatoires. Après la dénonciation au 1^{er} juin 2017, et une prorogation au 31 août 2018 de l'accord existant, les discussions se sont poursuivies sur l'aménagement du temps de travail, avec le délégué syndical, espérant aboutir à un accord en 2019.

POLITIQUE BUDGÉTAIRE ET FINANCIÈRE



La direction générale de l'association Cerep-Phymentin a continué en 2018 de construire sa politique budgétaire à partir de l'activité des établissements et des contraintes des ressources.

De manière très connectée et concertée avec les directions des établissements, il s'agit à la fois de répondre aux besoins des patients accueillis, de respecter les pratiques professionnelles et donc de préserver les institutions de coupes budgétaires conséquentes, et à la fois de conduire un budget tenable pour les établissements et l'association sur la durée.

Cette équation peut être complexe à résoudre ; il est donc nécessaire de la présenter et de l'expliquer aux uns et aux autres, de discuter et de faire des choix ensemble.

La mise en œuvre de cette politique budgétaire qui se veut rigoureuse et respectueuse de l'activité s'est déclinée en 2018 sur des éléments de structures et de contextes différents :

- △ Le changement du cadre réglementaire pour les trois établissements du secteur médico-social avec le passage en CPOM et donc en dotation globalisée d'un montant de 2 665 799 euros.
- △ La participation collective et concertée. À nouveau les budgets 2018 avaient été construits avec chaque direction d'établissement à l'automne 2017 à partir de données étayées sur les exercices précédents et sur des tableaux de projections, notamment concernant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- △ Le premier exercice complet pour la chef comptable arrivée en 2017, qui a dû intégrer très rapidement les cadres réglementaires du secteur médico-social, sanitaire et hors-tutelle, ainsi que le plan comptable de l'association. Elle a en outre construit des relations solides avec les directions.
- △ L'association a fait des choix importants de dépenses sur la formation professionnelle avec des budgets en augmentation à hauteur de 112 000 euros, sur l'accueil des stagiaires avec des gratifications à hauteur de 33 698 euros, et des investissements visant la mise aux normes ou l'entretien des locaux, le renouvellement du matériel pour 141 148 euros.
- △ Cette année 2018 a été l'occasion de préparer les exercices suivants en travaillant sur des problématiques immobilières lourdes pour l'activité, les équipes et les budgets ; il a été mis fin au bail pour le COFI-CMP dans le 15^e arrondissement en raison d'un loyer trop important. Une promesse de vente a été signée en juin 2018 sur des locaux rue d'Alsace dans le 10^e arrondissement pour le CMPP Denise Weill. Il s'agit dans ce cas également de venir stabiliser des dépenses de loyer.
- △ Une anticipation sur les postes et les évolutions de carrières permettant de stabiliser la masse salariale dans les établissements.

Le résultat est un déficit, accentué par des charges de provisions pour indemnités de fin de carrières d'un montant de 58 417 euros.

L'association a pour autant un bilan financier solide s'appuyant sur un patrimoine et une trésorerie suffisante qui se renforcera en 2019 par la politique et le travail engagés depuis plusieurs années.

POLITIQUE QUALITÉ ET SÉCURISATION DES SOINS



L'engagement de l'association Cerep-Phymentin en faveur de la qualité s'exprime avant tout par un système opérationnel et coordonné de la qualité et de la sécurité des soins et par une démarche d'amélioration continue pragmatique, concrète, et en cohérence avec les besoins exprimés par les patients, leur famille et les professionnels.

Cette coordination s'articule autour de deux instances et de nombreux professionnels : la CME qui compte 25 membres et le COPIL Qualité et gestion des risques associatifs qui compte 16 membres.

- △ **La Conférence médicale d'établissement (CME)**, avec un collège de médecins et un collège de directeurs, est commune aux 8 établissements de soins de l'association. Elle définit et valide la politique qualité et gestion des risques associative et participe à l'amélioration et la sécurisation des soins.

Quelques sujets traités en 2018 :

- La réponse des institutions face aux actions fortes de la région pour résoudre la problématique des « jeunes dits sans solution ».
- Le projet de déménagement d'une structure de soin.
- Les actualités sur l'autisme.
- Et surtout les questions autour de la violence des patients dans les institutions et des réflexions sur des actions associatives à mener comme de renforcer la formation des professionnels.

- △ **Le COPIL qualité et gestion des risques associatif** : véritable instance de pilotage, elle coordonne le suivi des plans d'amélioration continue. Son action prend principalement appui sur le travail des référents qualité présents dans chaque établissement pour garantir la progression de la démarche et la concrétisation des actions d'amélioration.

Quelques sujets travaillés en instance en 2018 :

- Le calcul et la remontée de l'activité des établissements de soins.
- L'évaluation des pratiques professionnelles au travers de la méthode du patient traceur (méthode préconisée par la Haute Autorité de Santé qui évalue la qualité du parcours de soins via une grille basée sur la tenue des dossiers patients).
- La procédure de conduite à tenir en cas d'accident d'exposition au sang.
- Les protocoles de déclarations externes des événements indésirables graves à l'ARS.
- La création d'un livret d'accueil des salariés.
- Le déploiement du logiciel de tenue des dossiers patients informatisés dans les établissements sanitaires. Dans un souci de cohérence, de sécurité et de conformité dans la gestion des données de santé, le même logiciel sera déployé dans les établissements médico-sociaux de l'association. Le suivi des projets de soins des patients sera facilité au travers d'un même logiciel au sein des 8 structures de soins de l'association Cerep-Phymentin.

En 2018, de nombreuses actions ont été centrées autour du système d'information. Un audit de l'ensemble du parc informatique a donné lieu à des investissements importants **pour moderniser le matériel informatique, améliorer les connexions et sécuriser l'ensemble du système d'information de l'association.**

Dans une démarche globale de gestion des risques, l'année 2018 a également été marquée par la sécurisation des données traitées. L'obligation de **mise en conformité avec le règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD)** est venue renforcer les droits des personnes (patients, familles, professionnels, partenaires), garantir la sécurité et la confidentialité de l'ensemble des données. L'année 2018 a été principalement consacrée à la réalisation d'un audit du niveau de sécurité et de protection des données gérées par l'association et ses établissements. Un programme pluriannuel a été élaboré par le siège social avec un déploiement début 2019 pour atteindre le niveau de sécurité des données personnelles exigé par la CNIL.

L'association Cerep-Phymontin a souhaité également renforcer la place et l'action des instances représentatives des usagers.

- △ **Le conseil de la vie social (CVS)** s'est vu redynamisé à l'IME. Les représentants des adolescents et des familles donnent un avis et formulent des propositions sur toutes les questions liées au fonctionnement de cet établissement médico-social.
- △ **La Commission Des Usagers (CDU)**, commune aux 4 hôpitaux de jour et au CMP, veille au respect des droits des patients et à l'amélioration de l'accueil et de la prise en charge dans les structures. En plus de la réunion générale, la commission a pris la forme de rencontres conviviales des familles, autour de café-chouquettes, les samedis matin.

À l'appui de la richesse de ces échanges avec une trentaine de familles, 3 projets ont été mis en avant pour 2018-2019 :

- **Mettre à jour les livrets d'accueil pour les familles**, notamment la partie associative.
- Élaborer un **livret de sensibilisation pour les familles et leur entourage sur le handicap psychique et le soin dans les hôpitaux de jour**. Ce projet sera travaillé en étroite partenariat avec les associations de parents.
- Les deux associations de parents existantes (APACEP et APACM) ne peuvent pas représenter l'ensemble des familles des 4 hôpitaux de jour. Un représentant de l'UNAFAM a été désigné par l'ARS comme le représentant officiel des usagers pour l'association Cerep-Phymontin. Néanmoins, il est important au niveau associatif de pouvoir renforcer la place des familles et renforcer leur implication dans diverses instances.

C'est dans cette optique que le siège propose de monter un **dossier de demande de création d'une union d'associations de parents qui serait agréée officiellement par l'ARS.**

POLITIQUE PARTENARIALE



De culture et d'engagement, l'association Cerep-Phymontin continue de construire des projets et des relations dans les réseaux, les partenariats et les entreprises solidaires et d'entraide.

Nous le constatons dans chaque institution de l'association et avec toutes les équipes, en témoignent les rapports d'activité des établissements, au travers d'une multitude d'actions et de projets, qui nous montrent à quel point il est nécessaire de penser et travailler à plusieurs pour accompagner les enfants, les adolescents et les familles.

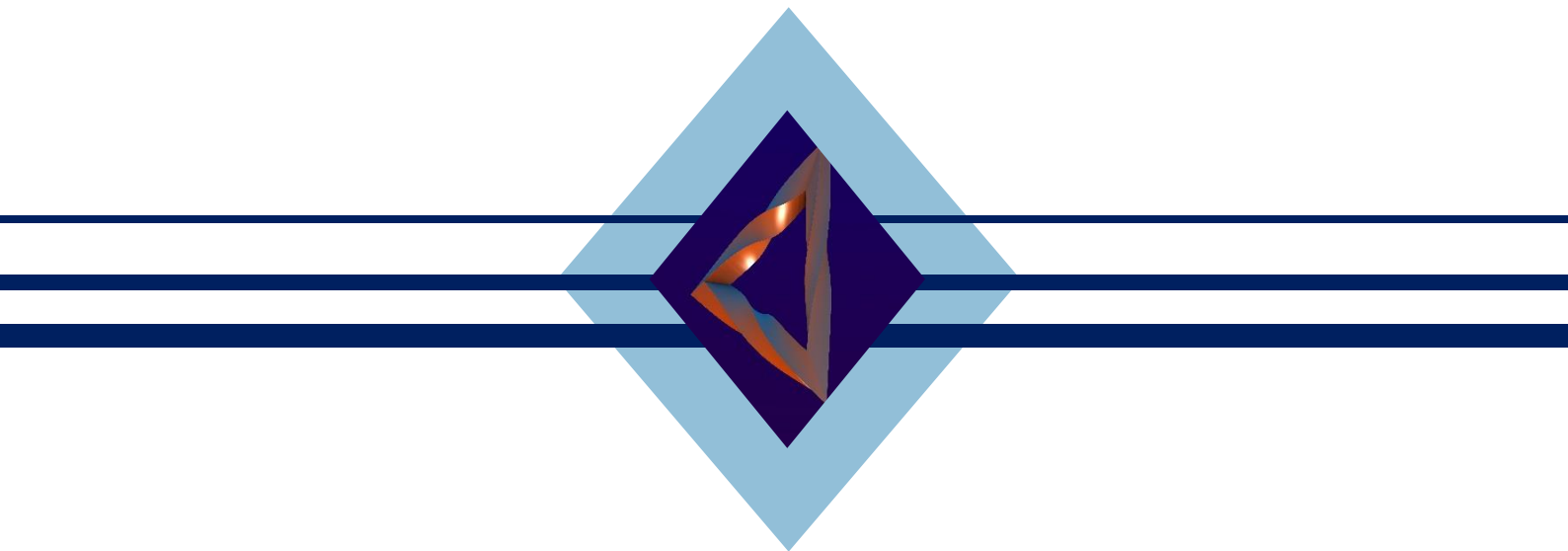
Au niveau de l'association, les membres du bureau et la direction générale accompagnés par les directions s'engagent aussi dans des partenariats. L'année 2018 a vu l'aboutissement d'un rapprochement avec la Fondation Groupe Hospitalier Saint-Joseph pour la création d'une société civile immobilière à parts égales, société visant le portage de la création de deux crèches sur le site de Broussais : la création d'une crèche thérapeutique et le transfert de la crèche d'entreprise pour notre partenaire.

Via sa filière RIO, l'association Cerep-Phymontin continue d'accompagner l'EMP École de Chaillot et contribue à mener les fonctions supports de cet établissement ne disposant pas de siège social, mais doit pour autant répondre à l'ensemble des nouvelles exigences en matières sociales, budgétaires et de la qualité. L'engagement formalisé en 2016 par une convention devrait se poursuivre sur les années suivantes.

Imaginé par son président Bernard GOLSE, l'Institut Contemporain de l'Enfance sera porté aussi et de manière investie par l'association Cerep-Phymontin.

L'association est inscrite dans un certain nombre de réseaux, groupes informels, associations et fédérations. Elle est représentée par la direction générale, mais aussi par des professionnels des établissements.

L'association porte sa voix et fait valoir ses projets, mais également ceux de ses partenaires dans les instances et sur son site Internet.



COPES

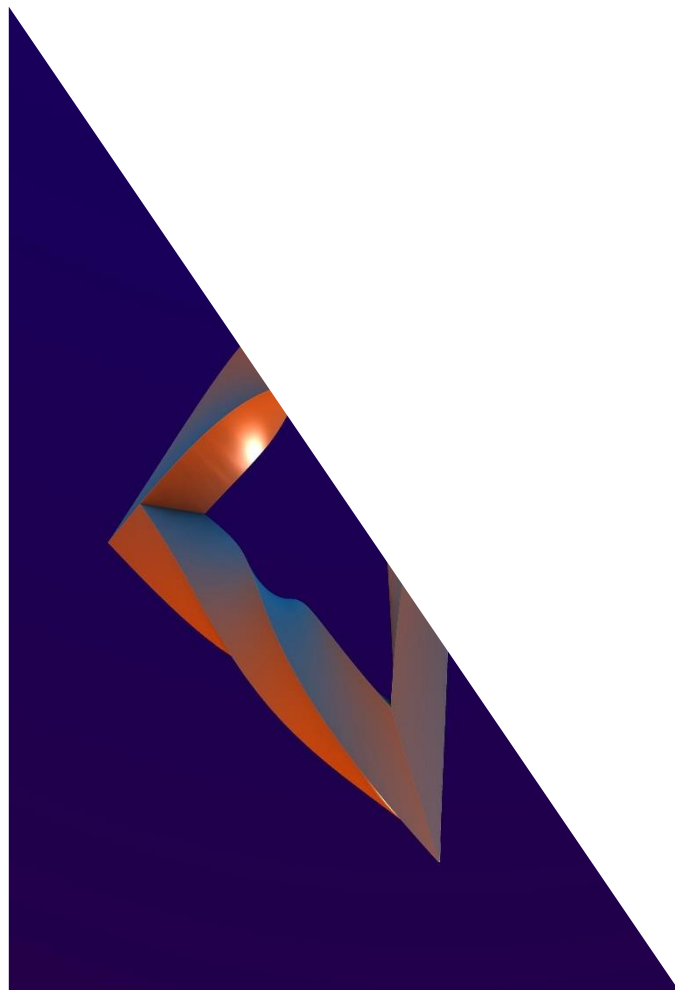
26 Boulevard Brune - 75014 Paris

Tél. : 01 40 44 12 27

Courriel : formation@copes.fr

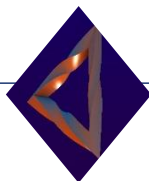
Directrice : Christine ASCOLI-BOUIN

Directrice adjointe : Emmanuelle SUCHAUD



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

ÉDITORIAL



L'année 2018 a permis de consolider les acquis de l'an passé. Dans un contexte, toujours aussi incertain sur le devenir de la formation professionnelle et aux budgets rétrécis, assurer l'équilibre financier est déjà en soi une grande satisfaction.

Cependant pour arriver à ce résultat il nous faut redoubler d'efforts et ce, dans des axes très différents : pertinence dans la recherche de nouveaux formateurs, stratégies de communication offensives, clairvoyance sur les décisions financières, respect des normes et d'une législation de plus en plus contraignante, solidarité et convivialité au sein d'une équipe très sollicitée et... d'abord et surtout vigilance extrême sur les contenus des programmes et la clinique qui les soutient.

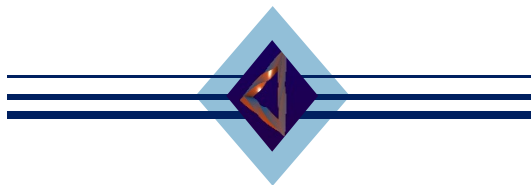
De plus, tout en restant résolument rigoureux sur ce qui fait son identité, le Copes se doit de s'adapter aux demandes des prescripteurs et de modifier les dispositifs pédagogiques en faisant preuve d'une réelle souplesse dans la construction et l'élaboration des formations.

Le mouvement amorcé depuis quelques années d'assister à la préférence par les institutions des formations sur site se pérennise. Il est évident que le Copes s'adapte ! Mais cela ne va pas sans poser quelques questions. Ce secteur intra est très couteux en énergie et en travail à tous les postes dans l'équipe et a une rentabilité assez faible (les tarifs n'ayant pas été augmentés depuis 2008). Et par rebond, la diminution des inscriptions en inter interroge sur leur devenir : jusqu'où peut-on modifier leur nombre, leur volume, leur contenu sans en trahir les données et enjeux inscrits au plus près de la clinique ?

Cette année encore l'équipe a traversé des vicissitudes autour de sa composition. On assiste à la fois à une réelle stabilité à certains postes et à des changements dans des séquences assez rapides à d'autres fonctions. Bravo à l'équipe pour traverser ces aléas sans perdre le cap !

Aujourd'hui, l'équipe du Copes est une équipe compétente, investie et solidaire, ce qui autorise à se représenter 2019 avec, certes des charges de travail qui ne peuvent qu'augmenter, mais qui ne phagocytent pas pour autant la créativité alerte qui doit prédominer au Copes.

TEMPS FORTS 2018



Une équipe en mouvement, un travail à flux-tendu pour les demandes de formations en *intra*, des charges de travail conséquentes en *inter*, malgré une activité toujours en peine, dans un contexte de migration de logiciel interne qui s'éternise : l'année 2018 au Copes a été une année assez mouvementée en interne.

△ **L'équipe en 2018** a été marquée par deux départs et trois arrivées, ce qui n'est pas anodin sur une équipe de 7 personnes !

Pôle assistantes : une secrétaire a quitté ses fonctions (démission) en juillet 2018 après 13 ans de service au Copes. Elle avait auparavant été en arrêt 4 semaines (en janvier) puis 5 semaines (en juin), sa collègue a dû faire face seule aux tâches du secrétariat. Sa remplaçante est arrivée en septembre 2018 et a pris ses fonctions rapidement et a fait preuve de compétences reconnues à son poste.

Pôle chargés de mission : suite au départ fin 2017 d'une chargée de mission, la psychologue responsable du blog a pris le poste en janvier, d'abord pour soulager le Copes puis a été confirmée en CDI. Pour des raisons personnelles, elle a choisi de le quitter 6 mois plus tard, en juin 2018. Un psychologue l'a remplacée en septembre 2018. Le binôme « chargés de mission psychologues » a donc pu fonctionner parfaitement au dernier trimestre 2018 (après un temps légitime de rodage), cette dernière recrue donnant là aussi toute satisfaction.

Création de poste « chargé(e) de mission administratif » : comme précisé chaque année (cf bilan de l'activité), le Copes est embolisé par les tâches administratives de type qualité (et leur suivi) et plus précisément par le développement des outils internes. Ces fonctions sont assumées par la direction adjointe et pour cause de surcharge d'activité, peu investies par le reste de l'équipe. En découlent deux points critiquables : un manque d'anticipation, voire de réactivité dans ces domaines et un manque de rigueur dans le suivi et la mise à jour des procédures (sans parler des améliorations...). Un poste de chargé(e) de mission administratif a été accordé au Copes dans le courant de l'été. Il y a été recruté une personne interne à l'association qui avait le profil et les compétences pour mener ces chantiers. Elle a quitté ses fonctions en décembre 2018 pour raisons personnelles. Le poste est maintenu et un recrutement est prévu début 2019.

Le binôme de direction est quant à lui bien stable et fonctionne très bien, ce qui a permis, avec la résistance et le professionnalisme de l'assistante et de la chargée de mission en poste toutes deux depuis plusieurs années, de tenir bon et d'accueillir ces changements avec force et continuité. Ils ont toutefois mis exsangue une équipe déjà bien sollicitée.

△ LES CONFÉRENCES DU SOIR

Troisième année de ce format « court » (soirée) et accessible (20 €), qui a eu lieu pour la deuxième année dans le théâtre de la Comédie Saint-Michel à Paris (cf bilan de l'activité).

Ce cycle annuel de conférences est pensé comme une opportunité pour le Copes de se faire connaître auprès d'un plus large public et pouvant se décliner chaque année sur des thématiques variées, ouvrant des perspectives de travail et de rencontres prometteuses.

△ REFONTE DU BLOG SCOPE

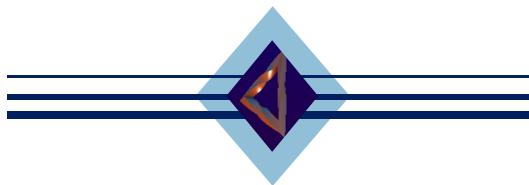
Après 6 ans de fonctionnement et des besoins d'amélioration (de modernisation) du blog, le Copes a confié la refonte du blog à un prestataire extérieur. Les différentes entrées sur le blog sont maintenant consultables par thèmes ou mots clés et non plus rangées par pages qui s'accumulaient et rendaient donc impossible une consultation des anciennes entrées.

La physionomie a été modernisée ; police, couleurs, mise en page, *Scope* a refait peau neuve. Il est un outil essentiel pour le Copes. Il permet, outre le relai des informations (colloques, films, articles...) ayant un lien avec les thématiques du Copes (et proposées en partie par la responsable du blog), de soutenir et de diffuser les événements de nos collègues ou partenaires : formations ou journées d'autres organismes, sortie de livres de formateurs, etc. De manière parcimonieuse, et en complément du site du Copes, *Scope* permet aussi la mise en avant de certaines actions du Copes (comme les conférences ou des journées organisées ponctuellement).

△ UNE POLITIQUE OUVERTE SUR L'ASSOCIATION

Avec le soutien de la direction générale, le Copes propose 10 places (inscriptions gratuites) aux salariés Cerep-Phymentin (qui s'inscrivent dans le cadre du plan de formation annuel) au sein de ses formations *inter* ainsi que 10 places également aux stagiaires de l'association. Il remplit son rôle de formation (continue mais aussi dans le cadre du parcours d'études pour les stagiaires) et réaffirme ce qui est une de ses valeurs premières : l'accueil des professionnels quelle que soit leur place, leur fonction et leur expérience.

BILAN DE L'ACTIVITÉ 2018



Δ L'ACTIVITÉ INTER

Elle s'inscrit dans la tendance connue depuis plusieurs années maintenant. Le nombre de stagiaires diminue, les financements étant privilégiés pour les actions *intra*, moins coûteuses pour les institutions.

En 2018, la différenciation entre stages et cycles est abandonnée. Historiquement, les cycles, sur plusieurs sessions étalées dans le temps (donc inévitablement sur des formats longs), proposaient des approfondissements sur des thématiques ou sur certains points cliniques précis. À ce jour et depuis plusieurs années, les cycles sont réduits pour des raisons liées au coût de l'inscription. Ils n'ont donc plus lieu de porter cette dénomination. Depuis le 1^{er} janvier 2018, toutes les formations sont considérées comme des stages (en dehors des journées ou conférences du soir).

Dans la continuité des conclusions de l'année précédente (2017), le **nombre de formations** (hors partenariats et conférences) **a été réduit**. Pour des soucis de clarté, nous avons séparé pour la première fois dans ce rapport les formations portées par le Copes seul et celles réalisées en partenariat même si la charge de travail pour le Copes est la même. En 2018, 50 formations *inter* sont donc proposées dans la brochure (contre 70 en 2017). En parallèle, le nombre de formations en **partenariat inter** (dans les locaux du Copes) a augmenté de 100 % rétablissant ainsi un certain équilibre (cf plus bas). Pour information, 6 formations en partenariat étaient comptabilisées dans les formations *inter* les années précédentes. La réduction réelle est donc de 64-50 formations soit une **diminution de 21,8 % de nombre de formations proposées**.

On observe malgré tout, un taux d'annulation supérieur à 2017 (82 % des formations sont réalisées, soit 9 formations annulées) avec cependant un **nombre moyen de stagiaires par action supérieur** : de 8,7 en 2017, nous atteignons 10,8 en 2018. Malgré un nombre total de stagiaires toujours à la baisse et insuffisant au regard de la charge de travail et des charges financières, nous constatons que la réduction du nombre de formation en *inter* (permettant la centration des inscriptions) permet toutefois de proposer des stages mieux remplis.

Le chiffre d'affaires de l'inter, du fait que le nombre de formation proposées (-21,8 %) et que le nombre de stagiaires sur l'année (-19,5 %) sont à la baisse, **connaît, lui aussi, une chute de 21 %** soit - 111 852 €. Il est cependant intéressant de noter que l'engagement moyen par stagiaire est quasiment équivalent d'une année sur l'autre : (969 €/stagiaire en 2017 et 952 €/stagiaire en 2018) soit une durée moyenne de formation de quatre jours.

Nous rappelons qu'il s'agit ici des formations administrées par le Copes seul alors qu'une plus large place a été faite en 2018 aux formations présentées dans le cadre de partenariats scientifiques et administratifs.

ANNÉES	FORMATIONS RÉALISÉES/PRÉVUES		JOURS DE FORMATION	STAGIAIRES	PRODUITS DE L'ACTIVITÉ INTER
2014 (PARTENARIAT INCLUS)	53/76	69,73 %	232	644	577 725
2015 (PARTENARIAT INCLUS)	69/81	85,18 %	273	1 357	672 949
STAGES ET CYCLES 2016	60/83	72,28 %	222	527	450 326
CONFÉRENCES	6	-	-	136	3 460
TOTAL 2016	-	-	-	-	453 786
STAGES ET CYCLES 2017	63/70	90 %	223	550	533 409
CONFÉRENCES	5/5	100 %	5	326	6 102
PARTENARIATS	5/10	50 %	-	10	6 630
TOTAL 2017	-	-	-	-	546 141
STAGES 2018	41/50	82 %	237	443	421 558
CONFÉRENCES	6/6	100 %	6	305	4 870
PARTENARIATS	11/20	55 %	29	246	63 555*
TOTAL 2018	58/76	76,32 %	272	994	489 982 453 663 pour le COPES

**Dont 27 235 € de chiffre d'affaires pour le Copes*

NOMBRE DE FORMATIONS PROGRAMMÉES EN 2014 : **76**
NOMBRE DE FORMATIONS PROGRAMMÉES EN 2015 : **81**
NOMBRE DE FORMATIONS PROGRAMMÉES EN 2016 : **83**
NOMBRE DE FORMATIONS PROGRAMMÉES EN 2017 : **70**
+ **5** CONFÉRENCES ET **10** PARTENARIATS
NOMBRE DE FORMATIONS PROGRAMMÉES EN 2018 : 50
+ **6** CONFÉRENCES ET **20** PARTENARIATS

△ LES CONFÉRENCES DU SOIR

La thématique de travail proposée en 2018 était **la narrativité** et l'invitation d'une conférencière écrivaine pour traiter cette question d'un point de vue novateur a augmenté le rythme des conférences à 6 dans l'année (soit 1 fois tous les deux mois).

Malgré cette conférence supplémentaire, le **nombre de stagiaires a diminué** (-7 % et une moyenne de 51 professionnels par conférence contre 65 en 2017) **et le chiffre d'affaires a baissé de 20 %**.

Dans la continuité de l'année 2017, les conférences se sont déroulées au sein du théâtre de la Comédie Saint-Michel (Paris 5^e). Il est important pour le Copes de sortir de ses locaux et de se faire connaître à un public plus large via un format plus original.

La fréquentation reste assez modeste et l'année 2018, malgré une communication soutenue (newsletter, flyers dédiés) et des tarifs attractifs, n'est pas satisfaisante.

Le Copes regrette, comme chaque année, que les collègues des institutions Cerep-Phymontin, invités, ne soient pas plus nombreux à participer à ces conférences (et ce malgré certaines interventions cliniques concernant leur établissement). Une diffusion plus claire et directe à leur rencontre est probablement à envisager pour les années à venir.

△ LES PARTENARIATS

Les partenariats se poursuivent bien entendu tant leur raison d'être sont évidentes (espaces de pensée partagée, rencontres... préservant le Copes et ses partenaires d'un enfermement stérile et improductif) **mais ont même été développés**. Ils étaient au nombre de 10 en 2017 pour un nombre de **20 en 2018**. Ils se partagent cette année entre quatre partenaires : **Babel formation, les associations Bullinger, l'association Gaïa et Préaut**. Excepté la conférence organisée en partenariat avec l'association Gaïa (mars 2018 à Limoges), **toutes les actions ont lieu au Copes** et sont donc préparées, gérées et administrées au même titre que les formations que le Copes organise seul. À ce titre, ces 20 actions supplémentaires peuvent venir s'ajouter au 49 formations *inter* décrites plus haut en termes d'indicateurs d'annulation, de remplissage et de chiffre d'affaires.

Le pourcentage d'annulation est élevé (55 %) mais ce taux est essentiellement dû aux formations en partenariat avec Préaut (troubles du développement, troubles du spectre autistique), qui ont rencontré cette année de plus grandes difficultés à se remplir (8 annulations sur 13 planifiées soit 61 % d'annulation).

Les deux formations en partenariat avec l'IFAB et l'ABSM (apports de Bullinger et autisme) ont très bien fonctionné.

Les quatre formations en partenariat avec Babel (transculturel) ont très bien fonctionné pour deux d'entre elles et ont été annulées pour les deux autres.

Enfin, la conférence organisée avec l'association Gaïa (transculturel) à Limoges a bien fonctionné également (181 inscrits).

Ces indicateurs ne sont pas suffisants pour tirer des conclusions. Il est évident que le Copes en se rapprochant pour des actions précises de ces partenaires est aussi et surtout dans une démarche d'ouverture, de croisements des regards cliniques et parfois même de soutien actif concernant des thématiques qui peuvent être aujourd'hui malmenées voire attaquées. Les travaux de recherche et d'applications de Préaut sur l'autisme, par exemple, sont pour le Copes d'un profond intérêt et d'une qualité scientifique évidente qui ne peuvent être remis en question.

Pour rappel, les partenariats ont une singularité propre en fonction du partenaire: co-construction entre partenaires de projets ou inclusion de projet pédagogique d'un partenaire au sein du programme de l'autre partenaire, soutien de diffusion et/ou administratif du Copes venant renforcer le croisement des identités et le partage de valeurs communes...

Le chiffre d'affaires est de 63 555 € et **de 27 235 €** pour le Copes selon les règles de répartition établies contractuellement et singulièrement avec chaque partenaire.

△ L'ACTIVITÉ INTRA

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

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**

Refrain identique chaque année : l'activité *intra* a largement mobilisé l'équipe. **Le nombre de demandes de formations**, qui arrivent quasi quotidiennement, **continue sa progression : 256 dossiers ouverts (nouveau record)**. En moyenne, cela correspond à **plus de 23 dossiers** ouverts chaque mois pour lesquels le Copes, essentiellement les chargés de missions psychologues, répond à chaque demande par une proposition unique et ciblée (pas de réponses automatiques). À cela s'ajoute la douzaine de dossiers en cours de 2017 (dossiers de formations qui ont commencé en 2017 et qui se sont terminés par quelques journées de formations en 2018). Sur ces 268 dossiers (256 + 12) traités en 2018, 155 (143 + 12) ont débouché sur des formations *intra* (propositions acceptées). **Le taux de réalisation est alors de 57,83 %**, un peu plus qu'un dossier sur deux. Cela entraîne évidemment de nombreuses tâches « en cascade » : travail pédagogique avec les formateurs (impliqués dès l'envoi d'une proposition pédagogique et commerciale), préparation des déplacements (logistique) et du dossier formateurs (paquetage) voire des documents contractuels (appels d'offre), suivi de la formation, bilan et facturation... **Toute l'équipe est mobilisée** et à chaque étape de cette procédure *intra*.

Le chiffre d'affaires est de 550 207 € et est en **très nette progression** (+ 16,38 %) soit **plus de 77 000 euros de plus que l'année 2017**. La hausse exceptionnelle du chiffre d'affaires n'est pas proportionnelle à la hausse du nombre de dossiers réalisés (qui est toutefois très satisfaisante), ce qui vient signifier que la tendance au raccourcissement des formations *intra* (en nombre de jours) observée les années précédentes connaît en 2018 une inversion. Les formations semblent un tout petit peu plus longues : 2,7 jours en moyenne.

Ces conclusions sur l'activité *intra* viennent conforter le Copes dans son cœur de métier : 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**. Malgré la charge de travail, parfois exponentielle, que représente le secteur *intra*, le Copes est très satisfait de constater la place qu'il occupe et la **reconnaissance** dont il bénéficie aussi bien des professionnels que des prescripteurs (institutions et financeurs) dans le domaine de la formation.

Il est évident que cette augmentation depuis de nombreuses années des demandes de formations *intra* entraîne par ailleurs des manques ou des creux : réduction des temps d'équipe pour développer de nouvelles procédures (améliorations des conditions de travail, mise à jour des outils...), s'octroyer plus de temps de réflexion et d'échanges en équipe sur des chantiers à mener (préparation de journées/conférences, approfondissement de certaines thématiques nouvelles, recherche de nouveaux domaines, innovation de nouveaux formats, développement de la communication...)

△ LE TAUX DE SATISFACTION DES STAGIAIRES

Concernant les actions de **formations *inter***, le taux de satisfaction est de **93,39 %** (95,21 en 2017) et concernant les actions de **formations *intra*** de **92,02 %** (92,52 % en 2017), (cumul des réponses 3 et 4 dans le questionnaire de satisfactions des stagiaires). Ces taux garantissent la qualité des formations telles que le Copes l'a définie.

△ ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES GLOBAL

	2014	2015	2016	2017	2018	PROGRESSION
CONFÉRENCES	0	0	3 460	6 102	4 870	-20 %
STAGES	383 140	393 839	314 198	405 797	421 558	-20 %
CYCLES	161 350	222 100	128 198	127 612	-	-
PARTENARIATS	-	-	-	6 630	27 235	+310 %
TOTAL <i>INTER</i>	577 725	615 939	445 856	546 141	453 663	-7 %
FORMATIONS <i>INTRA</i>	506 770	467 896	520 413	471 595	539 807	+14,4 %
PARTENARIATS	-	-	-	1 136	10 400	-
TOTAL <i>INTRA</i>	-	-	-	472 731	550 207	+16,38 %
TOTAL	1 084 495	1 083 835	966 269	1 018 872	1 003 870	-1,5 %
PARTENARIATS	31 416	57 010	7930	-	-	-
ESCALES	18 490	0	0	-	-	-
TOTAL DU CHIFFRE D'AFFAIRES	1 134 401	1 140 845	974 199			-

À noter la stabilité du chiffre d'affaires total du Copes dans la mesure où **les produits des partenariats sont ceux revenus au Copes et non le résultat global de l'action de partenariat**, c'est-à-dire un chiffre d'affaires global au plus juste.

Dans la continuité des observations ci-dessus, l'activité du secteur *inter* connaît une baisse mais reste viable dans notre contexte actuel et celle de l'*intra*, en nette progression, permet au Copes de rester bien ancré dans son secteur. **Ces résultats sont donc encourageants.**

△ ÉVOLUTION DES OUTILS ET DES PROCÉDURES

L'année 2018, au niveau des outils internes et des procédures, a été à coup sûr une **année charnière**, en particulier concernant le **passage entre le logiciel historique *Forwin* et la base de données *Armilia***.

Les données de l'année (formations *inter*, *intra*, contacts (stagiaires, prescripteurs, formateurs), les procédures administratives (conventions, convocations, facturations...) ou pédagogiques (liste des stagiaires, feuille d'épargement, feuille de route...) ont été à la fois entrées sur *Forwin* et *Armilia*. Les assistantes en particulier ont été soumises pour certaines tâches à une double saisie : il fallait rester opérationnel tout en développant le nouveau système. Chaque fonctionnalité a été créée au fur et à mesure et nécessitait une phase de test. C'est pourquoi le logiciel *Forwin* n'a pu être abandonné dans l'ensemble de ses fonctionnalités en une seule fois. Cet état de fait a duré plus longtemps que ce qui avait été imaginé et a sans doute contribué à une surcharge de travail vraiment significative de l'année 2018 (associé au fait qu'une assistante s'est retrouvée seule pendant plusieurs semaines (cf les temps forts).

La phase dite « trois » pour le développement et la centration sur la base de données *Armilia* des outils interne et de communication a pris du retard. Les nombreux développements planifiés, les « bug », les besoins du Copes apparaissant au grès des situations et - probablement - une estimation de la charge de travail par le développeur informaticien et du coût financier trop faible, ont eu pour conséquences que les travaux de cette phase n'ont pas été terminés en fin d'année 2018 comme prévu.

Concernant les suivis des agréments qualité, 2018 a été une année où en équipe a été mené un suivi régulier (à l'aide d'un plan d'amélioration continue) des objectifs d'améliorations Datadock et OPQF. À souligner toutefois que ces réunions ont été menées par la direction adjointe sans référent qualité et que l'équipe, pour les raisons déployées plus haut et malgré toute sa bonne volonté, a eu quelques difficultés à faire face au travail supplémentaire induit par ces démarches. L'arrivée au second semestre d'une chargée de mission administrative vient en partie répondre au besoin du Copes d'être managé activement sur ces questions.

Concernant le DPC, les procédures sont bien rodées. Force est de constater toutefois une charge de travail exponentielle pour quelques professionnels par an (une dizaine en *inter*) qui demandent une attestation de suivi de programme DPC. Cette réalité vient interroger le bien-fondé de cette démarche qui devient de plus en plus stérile, le Copes s'étant vu refusé le statut DPC à certaines de ses formations contre toute attente et pour des raisons pédagogiques non entendables.

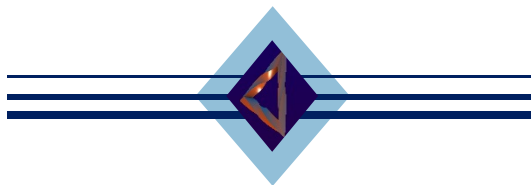
La brochure annuelle du Copes, catalogue de formations « historique », est construite et diffusée selon le même modèle chaque année (10 000 ex). Elle reste l'outil de communication « vitrine » premier sous forme papier (également téléchargeable en PDF). Fabriquée de janvier à fin mai de l'année N-1,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

De la même manière qu'en 2017, **les réunions de communication mensuelles**, temps de prises de décisions stratégiques ou commerciales et de suivi de gestion des outils de communication, se sont déroulées selon un calendrier mensuel. Elles permettent chaque mois de recentrer la réflexion sur la diffusion des formations (ou plus largement sur l'image du Copes) en travaillant sur l'exploitation de nouveaux outils ou canaux (chaîne YouTube, réseaux professionnels, réseaux sociaux, etc). Ces réunions sont aussi un temps d'analyse et de recul sur les faiblesses ou les points forts du Copes en termes d'actions de communication.

Les réunions dites de « stratégies », instaurées en 2017, réunissant la direction du Copes et la direction générale afin d'interroger les grandes questions liées au fonctionnement du Copes et à son déploiement stratégique ont pris leur rythme et se déroulent 2 à 3 fois par an.

La refonte du blog en 2018 a permis de moderniser à la fois le contenant (contenus plus accessibles) et le contenu (navigation plus intuitive) (cf « temps forts »). Il se veut un lieu de diffusions (d'informations riches et variées sélectionnées par le Copes) et est très bien repéré par le public.

PROJETS 2019



2018 aura été une année de grande mobilisation en interne : maintenir le rythme et la qualité malgré des conditions compliquées (en particulier le contexte de la formation professionnelle est mouvant) et continuer à développer les actions d'ouvertures (partenariats, journées, conférences, projets sous d'autres formes).

Il s'agira donc à la fois de tenir bon et à la fois de continuer à innover sans perdre de vue les réalités professionnelles et les besoins de ceux qui se forment.

Les projets sont :

- Des partenariats : au moins trois journées sont envisagées en 2019 en partenariat avec d'autres associations. Les partenariats en *inter* dans les locaux du Copes sont reconduits et développés également avec d'autres partenaires.
- La participation à des actions non directement liées à la formation *stricto sensu* telle que la présence de la directrice du Copes au sein du jury du prix Média (Enfance Majuscule) en juin 2018 et reconduit en 2019. Malgré le manque patent de temps, le Copes, par le biais de ses cadres permanents, doit être présent au sein d'associations ou de collectifs.
- La participation à un projet cinématographique tout à fait stimulant. Le cinéaste Bernard Martino avec la militance et le talent qu'on lui connaît réalise un film sur le dépistage et le soin très précoces des risques autistiques. Le Copes soutiendra ce projet tant sur le plan logistique qu'ultérieurement dans sa diffusion. L'association pourra tout à fait être partie prenante de ce beau projet.
- L'implication première et évidente du Copes dans le grand projet de création de l'Institut contemporain de l'enfance. Pour rappel, cet institut aura pour vocation de constituer un espace d'enseignement, de formation, de recherche et d'expertise dans le champ de la santé mentale de la périnatalité, de la petite enfance, de l'enfance et de l'adolescence. Il s'agira de proposer des « *parcours d'enseignement et de formation* » (B. Golse) au travers des temps d'enseignement, de formations et de stages d'application. Les membres fondateurs, le Copes par le biais de Cerep-Phymentin et l'association Pikler Lóczy France, souhaitent accueillir au sein de ce centre d'autres structures ou associations qui auraient cette volonté de mettre en commun leurs espaces de pensée et de formation. 2018 aura été l'année de l'éclosion de ce projet, il faudra en 2019 qu'il se concrétise et que puissent démarrer quelques actions afin de donner corps à cet institut.
- Renforcer, grâce au recrutement du chargé de mission administratif, le suivi des démarches qualité et obtenir une qualité au service du Copes et non l'inverse.
- Renforcer la vigilance du Copes autour de la formation continue aujourd'hui et en particulier dans le contexte de la réforme de la formation (loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ») qui prendra effet véritablement en 2020.
- Améliorer les outils internes de communication et la réactivité du Copes afin de diffuser plus en ciblant mieux afin de soutenir l'activité *inter*.
- Sortir rapidement de la phase trois de la mise en place de la base de données Armilia dont les grands chantiers en attente sont : la refonte du site, la migration des données et la mise en place du RGPD.
- Relancer un conseil pédagogique qui n'a pas réussi à vivre dans sa forme initiée en fin d'année 2017.



CONCEPTION ET RÉALISATION : SERVICE COMMUNICATION DU SIÈGE (VÉRONIQUE MISZEWSKI)

COURRIEL : VM.COM@CEREP-PHYMENTIN.ORG

DATE DE DIFFUSION : MAI 2019