AMPP Viala

PROJET ASSOCIATIF

2025-2030







Sommaire

1. Le mot du Conseil d'Administration
2. Le mot de la Directrice Générale
3. La présentation de l'Association
   - 3.1 Notre histoire
   - 3.2 Le public accompagné
   - 3.3 La dimension territoriale
4. Nos valeurs
5. Nos orientations stratégiques
   - 5.1 Axe 1 : Conforter l'ancrage territorial de l'AMPP Viala
   - 5.2 Axe 2 : Favoriser le décloisonnement au sein de l'Association et renforcer le sentiment d'appartenance des professionnels
   - 5.3 Axe 3 : Redéfinir le parcours de soins en CMPP, dans un paysage en mutation
   - 5.4 Axe 4 : Réaffirmer l'engagement de l'Association en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE)
6. Notre démarche de co-construction du projet associatif
7. Annexes
   - 7.1 La gouvernance de l'Association
   - 7.2 Le service commun de l'Association
   - 7.3 Les statuts de l'Association
   - 7.4 Matrice AFOM de l'Association

Mot du Conseil d'administration

DR RICHARD HOROWITZ – Fondateur de l'AMPP Viala et Secrétaire Général de l'Association

Dans une époque où le souci des enfants et des adolescents semble enfin prévaloir, il est plus paradoxal que jamais l'accompagnement et le soin qui leur est dû soit aussi dégradé.

Dans ce sens, et à sa modeste échelle, l'AMPP se voudrait force de proposition et de rééquilibrage.

Fidèle à ses missions, elle insiste dans sa pratique pour ne plus dissocier soin et accompagnement.

Il est illusoire de tenter de conforter le parcours de vie de nombre de jeunes, si par ailleurs n'est pas restauré en eux une confiance réelle dans leurs capacités, une autonomie croissante et un minimum de sérénité psychique.

Mais ceci ne peut se faire qu'en assurant le plus possible leur trajectoire et leur insertion sociale.

En ce sens, le caractère ambulatoire des structures de l'AMPP doit garantir ce travail tout en évitant toute marginalisation ou coupure avec le milieu naturel.

C'est ce « care and cure » cher aux anglo-saxons (mais aussi à toute une tradition humaniste française et européenne) qui doit constituer la boussole de l'AMPP Viala.

DR JEAN-MARTIN COHEN SOLAL – Président de l'AMPP Viala



En 1991, l'Association Médico-Psycho-Pédagogique Viala (l'AMPP Viala) est créée pour poursuivre l'œuvre entreprise par la Caisse d'Allocations Familiales de la Région Parisienne (CAFRP) en matière d'aide à l'enfance en difficulté.

L'AMPP Viala, au fil des années, s'est structurée pour s'adapter en permanence aux besoins des enfants et des familles accueillis, aux recommandations de bonnes pratiques dans la continuité des politiques publiques.

Ce nouveau projet associatif succède à celui de la période 2020-2025.

Il a fait l'objet d'une concertation au sein des différentes composantes de l'association : administrateurs, familles accueillies et salariés.

Ce projet associatif 2025-2030 réaffirme l'ancrage de nos actions autour des 4 valeurs constantes depuis de nombreuses années : respect, équité, engagement et collaboration. Ces valeurs qui constituent l'ADN de notre association où chaque équipe a à cœur la participation active des enfants et des familles dans leur parcours de soin.

Il affirme également l'ambition d'être un acteur majeur de l'inclusion en Ile de France, ambition qui est mise en œuvre à travers 4 axes pour répondre aux besoins des publics.

- Conforter l'ancrage territorial de l'AMPP Viala
- Favoriser le décloisonnement au sein de l'Association et renforcer le sentiment d'appartenance des professionnels
- Redéfinir le parcours de soins en CMPP, dans un paysage en mutation
- Réaffirmer l'engagement de l'Association en matière de Responsabilité sociale et environnementale (RSE)

Ces actions ont pour source l'attention portée aux familles, alimentée par un accompagnement bienveillant, grâce à des collaborateurs formés et investis. Ces actions visent également à ce que les enfants, les familles soient acteurs de leur développement et de leur autonomie. Pour cela, l'AMPP Viala s'engage à innover dans des prestations adaptées aux besoins de chacun et à renforcer sa présence dans les territoires.

Le Conseil d'Administration souhaite que ce projet associatif permette à chacune et chacun d'entre nous de mener à bien un engagement professionnel et de réaliser un travail d'une qualité humaine reconnue.

Mot de la Directrice Générale

SOPHIE POTIER, Directrice Générale de l'AMPP Viala



Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont participé à l'élaboration de ce projet. Il en ressort un projet associatif ambitieux avec des objectifs exigeants et motivants, à l'image d'une association dynamique.

Ce projet associatif prend en compte la transformation de l'offre médico-sociale souhaitée par les politiques publiques pour développer une logique de parcours de soin à destination des enfants et familles accueillis au sein de nos établissements.

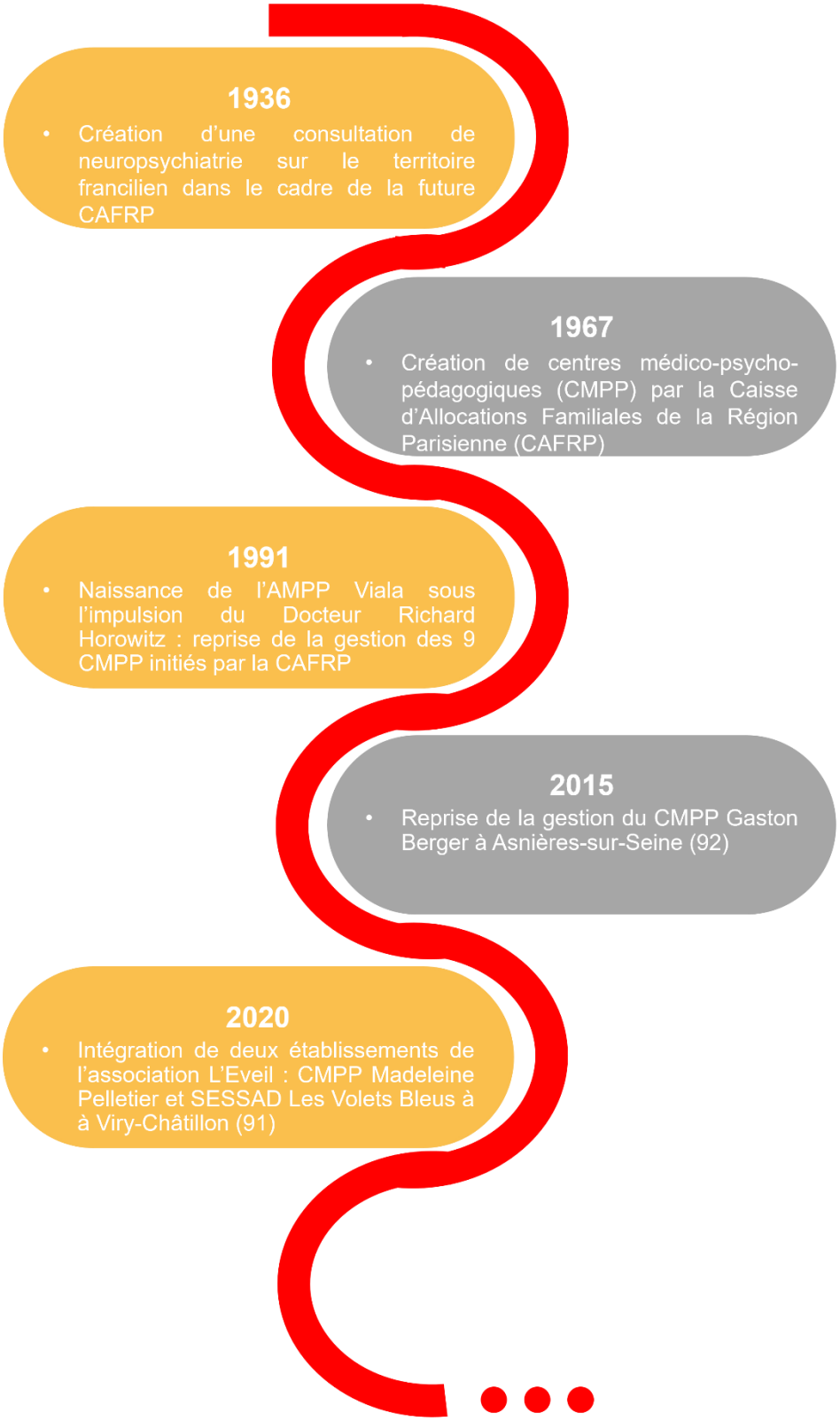
Nous avons défini quatre axes prioritaires pour les cinq années à venir :

- Conforter l'ancrage territorial de l'AMPP Viala
- Favoriser le décloisonnement au sein de l'Association et renforcer le sentiment d'appartenance des professionnels
- Redéfinir le parcours de soins en CMPP, dans un paysage en mutation
- Réaffirmer l'engagement de l'Association en matière de Responsabilité sociale et environnementale (RSE)

Chaque axe retenu dans ce projet fera l'objet d'une déclinaison opérationnelle au niveau de l'association, des établissements, services et dispositifs.

Ce projet conforte ainsi l'engagement de toutes les parties prenantes de l'AMPP Viala au service du soin et des accompagnements apportés aux familles. Nous souhaitons qu'il contribue de manière active à renforcer le libre choix de soin des familles, à plus d'inclusivité, à plus de coordination, mais aussi il nous permet de prendre en compte les défis environnementaux, numériques et les enjeux en ressources humaines.

Présentation de l'Association : Notre histoire



Présentation de l'Association : Le public accompagné

L'AMPP Viala assure l'accompagnement d'enfants, d'adolescents et de jeunes adultes de 0 à 20 ans, titulaires ou non d'un dossier MDPH. Elle a pour objectifs la prévention, le dépistage, le diagnostic et le traitement des enfants et adolescents en difficulté.

- Les onze **CMPP (Centres médico-psycho-pédagogiques)** de l'Association accompagnent des enfants de 0 à 20 ans qui présentent des difficultés psychiques, d'apprentissage, des troubles psychomoteurs, du langage ou des troubles du comportement. Chaque CMPP dispose d'une file active comprise entre 190 et 260 enfants. Les CMPP assurent un rôle d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des enfants et de leurs familles. Dans ce cadre, ils offrent des suivis thérapeutiques pluridisciplinaires. Des consultations médicales, des séances de psychothérapie, d'orthophonie, de psychomotricité et/ou de psychopédagogie peuvent y être proposées.
- Le **SESSAD (Service d'éducation spécialisé et de soins à domicile)** de l'AMPP Viala accompagne quant à lui jusqu'à 30 enfants et adolescents âgés de 0 à 20 ans, présentant une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés. Le SESSAD favorise l'épanouissement et l'intégration au sein de la société des enfants accompagnés en intervenant dans tous les lieux où l'enfant vit et exerce ordinairement ses activités (domicile, crèche, école, activités sportives, etc.) Le SESSAD permet également un accompagnement et un soutien aux familles.

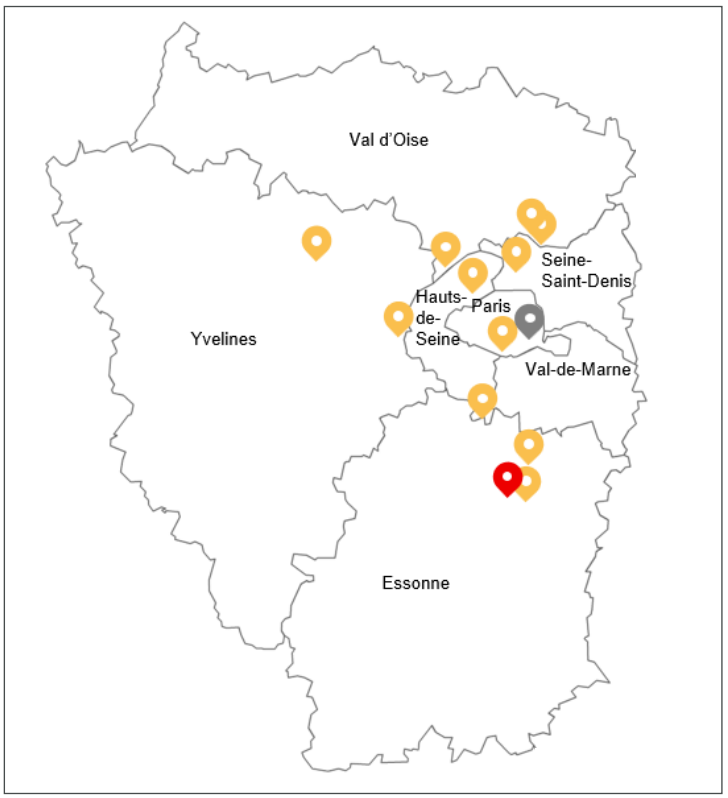






Présentation de l'Association : La dimension territoriale

L'AMPP Viala gère aujourd'hui 11 CMPP et 1 SESSAD, implantés dans six départements franciliens.



CMPP

Paris 15. CMPP Gustave Eiffel
La Celle Saint Cloud. CMPP Charles Perrault
Vernouillet. CMPP Paul Klee
Athis-Mons. CMPP Roland Assathiany
Viry-Châtillon. CMPP Madeleine Pelletier
Antony. CMPP Les Pyrénées
Asnières-sur-Seine. CMPP Gaston Berger
Saint Denis. CMPP Les Trois Rivières
Bezons. CMPP François Truffaut
Garges-lès-Gonesse. CMPP Arthur Rimbaud
Garges-lès-Gonesse. CMPP Jules Verne

SESSAD

Viry-Châtillon. SESSAD Les Volets Bleus

Siège de l'Association

Paris 13. Direction et services communs

L'AMPP Viala en quelques chiffres clés… (2024)

2330 enfants accompagnés

46181 actes réalisés

112 professionnels

7,8 millions d'euros de budget annuel

Nos valeurs

RESPECT…

Pour garantir le droit à la personne dans son intimité, ses croyances, ses aspirations et ses différences.

ÉQUITÉ…

Nos collaborateurs partagent une même conception de l'approche et de la relation à la personne, traitée avec équité, et sans discrimination : respect de sa dignité, bienveillance et prise en charge adaptée aux besoins de chacun.

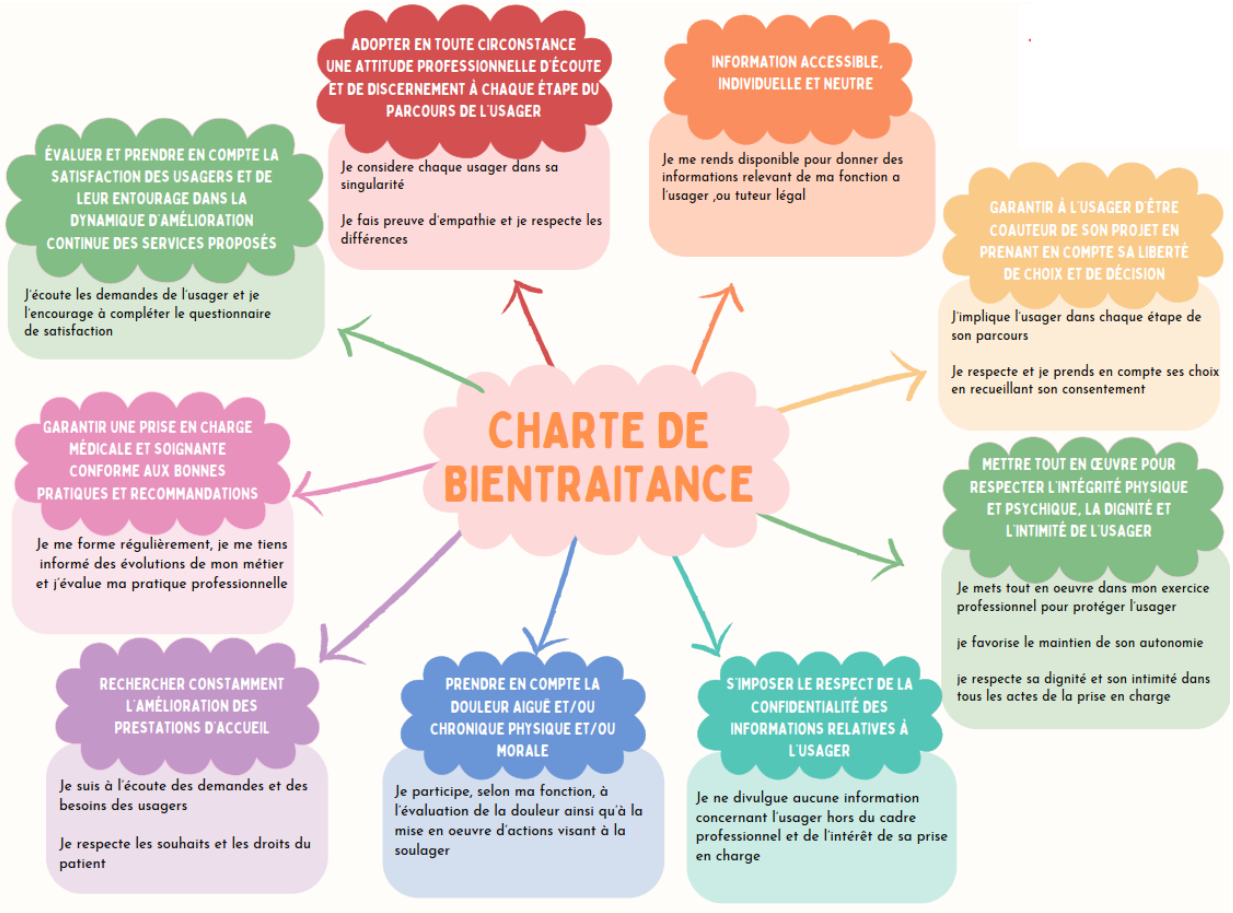
ENGAGEMENT…

Celui de nos élus et salariés pour favoriser l'accès à des soins et services pour tous.

COLLABORATION…

Les familles jouent un rôle actif dans la construction du projet de soins. Cette collaboration repose sur une communication fluide et une relation de confiance avec les soignants. Il s'agit d'un véritable levier pour renforcer leur engagement dans les soins et améliorer ainsi la qualité de ces derniers.

L'AMPP Viala promeut également une culture commune de la **bientraitance** via une charte dédiée…



Nos orientations stratégiques

Le nouveau projet associatif de l'AMPP Viala place le soin et l'accompagnement au cœur de ses préoccupations, tout en considérant les enjeux globaux de l'Association, au-delà de la seule dimension clinique qui reste essentielle. Il vise à éclairer les professionnels sur la vision stratégique de l'AMPP pour les années à venir.

L'AMPP Viala est aujourd'hui pleinement confrontée aux évolutions de la société et du secteur, qui lui imposent de s'adapter tout en continuant à remplir ses missions historiques. Elle fait donc face à des enjeux d'évolution et d'innovation pour accompagner les mutations en cours : ouverture à des pratiques multiples, développement des coopérations au service de la fluidité des parcours, etc.

Au-delà de ces nécessaires adaptations, l'AMPP Viala souhaite réaffirmer son positionnement comme association gestionnaire de services ambulatoires. L'ensemble des structures de l'Association ont ainsi vocation à accompagner l'enfant ou l'adolescent maintenu dans son milieu de vie ordinaire, en phase avec la logique inclusive portée par les politiques publiques.

L'AMPP Viala a également à cœur de mettre en lumière le caractère pluridisciplinaire et polymodal des soins et accompagnements qu'elle propose. Le croisement des regards et des compétences de différents professionnels permet d'offrir une prise en charge la plus complète et adaptée possible aux besoins spécifiques de chaque enfant.

La personnalisation des soins et des accompagnements, qu'ils soient réalisés dans les murs ou hors-les-murs, constitue en effet une dimension essentielle de l'Association, de même que la continuité du lien tissé avec le patient et sa famille.

Ces principes fondateurs réaffirmés, le nouveau projet associatif de l'AMPP Viala identifie **4 axes stratégiques majeurs** visant à accompagner l'évolution de l'Association et de ses structures dans les prochaines années.

1. **Conforter l'ancrage territorial de l'AMPP Viala**
2. **Favoriser le décloisonnement au sein de l'Association et renforcer le sentiment d'appartenance des professionnels**
3. **Redéfinir le parcours de soins en CMPP, dans un paysage en mutation**
4. **Réaffirmer l'engagement de l'Association en matière de Responsabilité sociale et environnementale (RSE)**

La feuille de route définie par le projet associatif 2025-2030 devra mobiliser tous les acteurs de l'AMPP Viala afin de mettre à l'épreuve des pratiques chacune de ses initiatives.

Axe 1 : Conforter l'ancrage territorial de l'AMPP Viala

L'AMPP Viala souhaite conforter son ancrage dans les six départements franciliens au sein desquels elle est implantée. Il s'agit en premier lieu de de renforcer la visibilité et la crédibilité de l'Association, qui constituent de véritables leviers à son attractivité et à son développement.

Une bonne implantation locale doit par ailleurs favoriser l'interconnaissance et la collaboration avec les autres acteurs du territoire. Ce travail partenarial est ainsi à même d'accroître le panel de ressources mobilisables autour de l'enfant, et de maximiser l'impact de l'Association.

Renforcer la visibilité de l'AMPP Viala dans la région

L'histoire de l'AMPP Viala, fondée dans les années 1990 dans le but de reprendre la gestion de CMPP très dispersés géographiquement, n'a pas contribué à un ancrage territorial fort. Ainsi, l'Association doit aujourd'hui mener un réel effort pour se faire connaître, notamment au sein du secteur dans lequel elle évolue. Cette volonté de se rendre plus visible doit présenter des effets sur plusieurs plans : attractivité pour les professionnels, développement des perspectives de travail partenarial, ouverture d'opportunités de développement, etc.

L'AMPP Viala souhaite mobiliser plusieurs leviers pour accroître sa visibilité :

- Développer la communication sur ses valeurs, son organisation et son offre de services auprès des acteurs locaux : création d'une page LinkedIn et de brochures de présentation des services, organisation de Journées portes ouvertes dans ses différentes structures à destination des partenaires.
- Contribuer aux travaux des unions, associations et fédérations du secteur (Fédération des CMPP, URIOPSS, UNAFAM, NEXEM, etc.) pour prendre part à la réflexion collective.

Renforcer la collaboration avec les partenaires institutionnels et locaux

L'AMPP Viala a à cœur de mettre l'accent sur le travail partenarial, au service d'une démarche d'amélioration continue de la qualité des soins et accompagnements proposés. L'Association cible deux catégories de partenaires :

- Les partenaires institutionnels (CNSA, ARS, Conseils Départementaux et MDPH, municipalités, autres organismes gestionnaires). Le développement de liens plus étroits doit permettre de renforcer la légitimité de l'Association et de favoriser un soutien des acteurs institutionnels en cas de besoin. La poursuite de la réorganisation du Siège, qui pourrait impliquer la création d'un poste de directeur adjoint ou de directeur territorial, a vocation à accompagner ce renforcement de la collaboration avec les partenaires institutionnels.

- Les partenaires locaux sur les territoires des différentes structures de l'Association (acteurs du soin, de la protection de l'enfance, Education Nationale, etc.). Le développement des partenariats locaux doit permettre à l'Association de s'inscrire dans une offre territoriale, en pensant une réponse plus collective aux besoins des territoires (dans un contexte de ressources humaines contraintes pour tous les acteurs). Une coordination accrue des ressources et des expertises locales a ainsi pour but d'assurer des interventions plus adaptées et efficaces. Cet effort incombe aux professionnels des établissements, en définissant des partenaires à rencontrer en priorité sur chaque territoire et des modalités de valorisation du travail partenarial mené.

Poursuivre un développement de l'Association

L'AMPP Viala souhaite poursuivre un développement autonome et raisonné, sa taille restreinte constituant un facteur d'attractivité aux yeux de nombreux professionnels.

- Si la réflexion a jusqu'à présent uniquement porté sur un développement dans le champ des CMPP, elle pourrait être étendue à d'autres types de structures partageant la même philosophie d'accompagnement ambulatoire des enfants et adolescents (SESSAD, PCO, EMASCO en lien avec le SESSAD, etc.)

- Même si elle souhaite privilégier un développement autonome, l'Association pourrait se rapprocher d'autres organismes gestionnaires pour développer des projets conjoints (réponse commune à des appels à projets ou encore création de GCSMS de moyens par exemple).

Axe 2 :
Favoriser le décloisonnement au sein de l'Association et renforcer le sentiment d'appartenance des professionnels

L'AMPP Viala a à cœur de promouvoir un décloisonnement entre ses différentes structures, et souhaite renforcer le sentiment d'appartenance des professionnels à l'Association. Ces deux aspects s'avèrent complémentaires pour créer un climat de travail positif et dynamique.

L'AMPP ambitionne de développer les synergies entre ses différentes structures en facilitant la communication, la coopération et le partage de connaissances et de pratiques. L'Association aspire en outre à ce que l'ensemble des professionnels se sentent valorisés et intégrés dans la communauté associative. Un plus fort sentiment d'appartenance des professionnels à l'Association doit ainsi contribuer à leur motivation et leur engagement.

Renforcer les liens entre la gouvernance de l'Association et les professionnels, et développer la communication interne

En renforçant les liens et le partage d'informations entre la gouvernance et les professionnels de l'Association, l'AMPP Viala souhaite offrir davantage de transparence et accroître la confiance des professionnels. Plusieurs pistes d'actions sont identifiées :

- Développer les temps d'échange entre administrateurs / professionnels du Siège et professionnels des différents établissements de l'Association. L'AMPP souhaite ainsi que les administrateurs et professionnels du Siège se rendent plus régulièrement au sein des différentes structures, mais également que des professionnels de ces structures puissent être conviés ponctuellement à des Conseils d'Administration pour présenter un projet ou échanger sur un sujet de préoccupation.
- Repenser les modalités de communication interne et leur appropriation afin de partager les actualités des différents services et les grands projets et orientations de l'Association.
- A terme, identifier une personne ressource au sein de l'Association disposant d'un temps dédié à la communication.

Favoriser les échanges, le partage de compétences et de pratiques entre les différents professionnels de l'Association

L'Association fait aujourd'hui le constat d'un cloisonnement trop important entre ses équipes. Elle ambitionne de mobiliser les leviers suivants pour y remédier :

- Maintenir les Journées institutionnelles annuelles organisées autour d'une conférence, d'un repas et d'ateliers de team-building. L'organisation de conférences animées par des intervenants extérieurs, sur des thématiques intéressant de nombreux professionnels, pourrait par ailleurs être développée au-delà des Journées institutionnelles.

- Poursuivre et développer les formations collectives, ouvertes à des professionnels de différents établissements de l'Association.

- Poursuivre une politique volontariste d'intégration des nouveaux arrivants. Outre les demi-journées d'intégration au Siège d'ores-et-déjà mises en place, l'AMPP souhaite valoriser la transmission de savoirs et de valeurs entre professionnels expérimentés et nouveaux arrivants (compagnonnage). Elle ambitionne également d'intensifier l'accueil de professionnels en formation (y compris internes de pédopsychiatrie) afin de favoriser leur recrutement futur.

- Mettre en œuvre des groupes de réflexion internes, qui pourraient être pensés par profession, ou bien de manière interprofessionnelle sur des thématiques précises. Le fruit des réflexions menées pourrait alors donner lieu à une présentation auprès de l'ensemble des professionnels de l'Association (journée thématique animée par le groupe).

Mettre en œuvre des projets co-construits entre les différentes structures de l'Association

Au-delà des temps d'échange et de partage, la nature similaire de l'activité des différentes structures de l'Association est propice au développement conjoint de différents types de projets :

- Des projets relatifs à l'offre de soins et d'accompagnement. Ainsi, l'AMPP pourrait par exemple étudier la possibilité de mettre en place des consultations ou des groupes thérapeutiques mutualisés entre plusieurs CMPP suffisamment proches géographiquement, en pensant un accompagnement des familles vers cette offre de soins spécifique lorsqu'elle n'est pas dispensée sur leur CMPP de référence. De même, la création d'un espace sensoriel sur le SESSAD pourrait bénéficier aux patients des CMPP situés à proximité. Des sorties culturelles actuellement organisées par certains CMPP pourraient enfin être ouvertes aux patients de plusieurs structures.

- Des projets d'étude ou de recherche, propices à la stimulation et au développement professionnel. Le recours à la visioconférence peut faciliter la mise en œuvre de tels projets.

Le poste de Responsable projets au Siège doit permettre d'accompagner la collaboration des structures autour de ces projets communs (animation de temps de travail, réponse à appels à projet pour l'obtention de financements, etc.)

Axe 3 :
Redéfinir le parcours de soins en CMPP, dans un paysage en mutation

Les défis actuels dans le champ de la santé mentale (tension sur les ressources humaines, demande de soins croissante, diversification des approches thérapeutiques, etc.) imposent aux CMPP d'évoluer pour continuer à offrir des soins adaptés et efficaces.

Dans ce contexte, les CMPP sont amenés à réfléchir au parcours de soins qu'ils proposent. Cette réflexion autour des parcours vise avant tout à améliorer l'accessibilité aux soins. La redéfinition des parcours de soins doit également permettre de renforcer la coopération avec les autres structures sanitaires, médico-sociales, sociales et éducatives locales, pour permettre une prise en charge globale et continue de l'enfant ou de l'adolescent.

Définir des critères d'admission partagés par l'ensemble des CMPP de l'Association

Les listes d'attente importantes que connaissent nombre de CMPP de l'Association nécessitent de définir des critères d'admission partagés par tous. Dans un second temps, cette réflexion pourrait être partagée à l'échelle de la Fédération des CMPP à laquelle adhère l'AMPP Viala. L'Association identifie les critères d'admission suivants :

- La proximité géographique entre le lieu de vie de l'enfant et le CMPP, et l'absence d'un autre CMPP sur la commune de résidence de l'enfant. Les situations de déménagement en cours de prise en charge sont à étudier au cas par cas.
- Le besoin de l'enfant de bénéficier d'une prise en charge pluridisciplinaire, et non d'un accompagnement unique, en psychomotricité ou en orthophonie par exemple.

Harmoniser les modalités d'accueil des nouvelles demandes

- L'accueil de toute nouvelle demande est dans un premier temps réalisé par la secrétaire du CMPP, qui recueille les informations nécessaires.
- L'enfant bénéficie par la suite de six séances d'évaluation et à terme d'un diagnostic. A l'issue de cette phase de diagnostic, chaque situation est présentée en réunion de synthèse afin de déterminer si un suivi au sein du CMPP s'avère pertinent.
- Lorsqu'une prise en charge au sein du CMPP est proposée, les six séances d'évaluation et de diagnostic donnent lieu à l'établissement d'un projet de soins évolutif, co-construit avec les parents, sur la base d'une trame unique travaillée à l'échelle de l'Association. Le suivi se poursuit alors, et un système de rappel de rendez-vous doit être systématisé dans l'ensemble des structures pour limiter le phénomène de rendez-vous non honorés.

- Les enfants qui le nécessitent peuvent être réorientés vers d'autres types de structures par l'équipe. Celle-ci est en mesure d'aider la famille à constituer les éventuels dossiers nécessaires à la réorientation proposée. Même en cas de réorientation, un professionnel du CMPP peut par ailleurs assumer le rôle de référent du parcours de soins, et coordonner le projet de soins hors du CMPP. Il propose ainsi des consultations ponctuelles à l'enfant et à sa famille pour assurer un suivi du projet mis en place.

Conforter la pluralité des pratiques et des outils de soins proposés

- L'AMPP Viala a à cœur d'encourager une diversité d'approches thérapeutiques, à même de répondre aux besoins spécifiques de chaque enfant et de chaque famille (systémie, thérapies brèves, métacognition, etc.) Cette ouverture à de nouvelles approches peut passer par le recrutement de professionnels aux compétences spécifiques, mais aussi par la formation des professionnels qui le souhaitent à de nouvelles approches.

- L'AMPP souhaite par ailleurs poursuivre une réflexion sur l'opportunité ou non d'intégrer à ses structures des professions aujourd'hui peu ou non présentes : neuropsychologues, ergothérapeutes et éducateurs spécialisés en CMPP, ou encore assistante sociale en SESSAD. Cette diversification des professions pourrait être pensée grâce à des recrutements directs en priorité ou à des conventions de partenariat avec des professionnels libéraux à même de réserver des créneaux aux patients des CMPP.

- L'Association ambitionne enfin de développer des modalités de soutien à la parentalité dans l'ensemble de ses structures (groupes de parole à destination des parents, groupes de soutien aux habiletés parentales, etc.) Cet étayage apparaît en effet essentiel pour fournir aux familles des outils qui leur seront bénéfiques à long terme.

Penser des passages de relais

Les CMPP de l'Association rencontrent aujourd'hui des difficultés à orienter vers des relais de prise en charge, en lien avec des délais d'attente conséquents dans nombre de structures. L'intensification du travail partenarial (cf. Axe 1) a ainsi vocation à ouvrir davantage de possibilités en la matière.

- Des alternatives doivent être pensées en réunion de synthèse et anticipées autant que possible lorsque le CMPP ne présente plus de plus-value sur le plan clinique. La réévaluation régulière de l'atteinte des objectifs définis dans le projet de soins, à l'occasion de consultations, permet d'identifier les enfants pour lesquels une fin d'accompagnement est à envisager. Celle-ci peut débuter par un espacement des consultations pour préparer l'enfant et sa famille à la sortie.

- L'AMPP Viala soutient des prises en charge non linéaires : une fin d'accompagnement peut être proposée à un moment du parcours de l'enfant, sans que cela ne l'empêche de bénéficier à nouveau de soins en CMPP dans le futur en lien avec de nouveaux besoins qui auront émergé. Un professionnel du CMPP peut par ailleurs rester le référent du parcours de soins de l'enfant même après le passage de relais, et continuer ainsi à coordonner son projet de soins hors du CMPP.

Axe 4 : Réaffirmer l'engagement de l'Association en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE)

L'AMPP Viala souhaite réaffirmer son engagement en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE). L'Association désire ainsi aligner ses actions avec ses valeurs éthiques pour présenter un impact social et environnemental positif.

Cet engagement prend la forme d'initiatives concrètes visant à réduire l'empreinte écologique de l'Association, et à améliorer la qualité de vie au travail de ses professionnels.

Les initiatives de l'AMPP en matière de RSE sont par ailleurs à même de renforcer le sentiment d'appartenance des professionnels à une organisation qui partage leurs valeurs, et à augmenter ainsi leur engagement.

Mener une démarche volontariste en matière d'éthique et de qualité des soins et des accompagnements, véritables piliers de la RSE

- L'AMPP Viala se préoccupe de longue date du respect des droits des enfants accompagnés et de leurs familles. Historiquement, les CMPP ont en effet toujours intégré les parents dans le processus de soin, reconnaissant l'importance de leur rôle dans le développement et le bien-être de l'enfant. Cette approche visait à favoriser une collaboration étroite entre les professionnels et les familles pour assurer des interventions plus efficaces et adaptées. Cette philosophie continue de guider l'action de l'Association aujourd'hui, qui souhaite poursuivre la co-construction de chaque projet de soins ou d'accompagnement avec l'entourage de l'enfant.

- L'AMPP souhaite par ailleurs poursuivre une réflexion sur l'opportunité ou non de penser davantage de participation des familles à la vie institutionnelle, selon des modalités alternatives aux conseils de la vie sociale qui ne sont pas développés en CMPP (par exemple, rencontres trimestrielles avec les familles animées par la Direction ou par un administrateur).

- L'AMPP ambitionne enfin de créer un comité d'éthique, qui pourrait être pensé en partenariat avec un autre organisme gestionnaire. La mise en place de ce comité pourra s'accompagner de la désignation d'un.e référent.e éthique au sein de l'Association.

Poursuivre la transition énergétique et écologique de l'Association

L'AMPP Viala souhaite s'engager dans des initiatives écologiques afin de réduire son impact environnemental. Pour ce faire, elle soutient plusieurs objectifs :

- Sensibiliser les professionnels à l'importance du tri sélectif pour contribuer à la réduction des déchets et favoriser le recyclage.
- Suivre les consommations énergétiques et communiquer sur des pratiques plus éco-responsables pour réduire celles-ci.
- Mettre en œuvre un forfait mobilité durable intégrant l'achat ou la réparation de vélos.
- Recourir aux outils numériques pour favoriser la transition écologique (déploiement du Dossier Usager Informatisé notamment).

Agir en faveur de la qualité de vie au travail des professionnels

L'AMPP Viala se préoccupe de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) de ses professionnels pour favoriser leur fidélisation, assurant ainsi une continuité et une qualité de service aux enfants accompagnés. L'engagement de l'AMPP en matière de QVCT revêt plusieurs aspects :

- Promotion de la santé des salariés et réduction des risques professionnels : cet engagement prend notamment forme via les DUERP (document unique d'évaluation des risques) revus chaque année, et via l'accord d'entreprise sur le temps de travail.
- Amélioration des relations sociales : l'AMPP Viala promeut la diversité et l'inclusion, et lutte activement contre les discriminations et le harcèlement. L'Association souhaite par ailleurs s'engager dans des pratiques favorisant la cohésion et la collaboration entre salariés (cf. Axe 2), et communiquer davantage sur le rôle et les missions du comité social et économique (CSE) dans les décisions institutionnelles pour favoriser son appropriation par les salariés.
- Développement personnel et professionnel : l'Association encourage le développement des compétences de ses professionnels à travers des formations et des programmes de développement de carrière. Cette politique volontariste vise à permettre aux salariés de se sentir valorisés et soutenus dans leur parcours professionnel.

L'AMPP Viala souhaite en outre interroger régulièrement les professionnels sur leur perception de la QVCT au sein de l'Association (notamment via les entretiens d'évaluation annuels).

Notre démarche : Une co-construction du projet associatif

L'AMPP Viala a fait le choix d'adopter une **méthodologie collaborative** pour élaborer son projet associatif 2025-2030. Elle a ainsi eu à cœur de favoriser la participation de tous les professionnels qui le souhaitaient à toutes les étapes de la démarche, pour fédérer autour d'une vision commune et donner du sens aux initiatives conduites par les professionnels.

Pour penser son nouveau projet associatif, l'Association a par ailleurs veillé à tenir compte tant de ses enjeux internes spécifiques que des enjeux externes du secteur dans lequel elle évolue.

La démarche de co-construction du projet associatif s'est déroulée en **trois grandes étapes :**

1. Un **état des lieux prospectif**, incluant une enquête à destination de l'ensemble des professionnels de l'Association et une enquête destinée aux familles d'enfants accompagnés. Ces deux questionnaires ont permis de recueillir la vision des parties prenantes sur l'Association et leurs attentes pour l'avenir.

2. Un **séminaire de réflexion** sur les grandes orientations stratégiques de l'Association, ouvert à tous les professionnels.

3. Des **groupes de travail thématiques** visant à approfondir les orientations stratégiques retenues. Quatre groupes de travail se sont tenus entre janvier et février 2025 : un groupe destiné aux administrateurs, un groupe destiné aux médecins-directeurs et psychologues-coordonnateurs de structure, et deux groupes dédiés aux autres professionnels de l'Association.

La matière récoltée au cours de ces différentes phases de travail a permis la formalisation du projet associatif présenté dans ce document.

Un **comité de pilotage**, composé de la Direction et du Bureau de l'Association, d'une représentante de l'UNAFAM membre du Conseil d'Administration, ainsi que de représentants des médecins-directeurs et psychologues coordonnateurs de structures, s'est réuni tout au long de la démarche. Garant de la dynamique globale, cette instance interne a été chargée de suivre l'avancée des travaux et de se positionner sur les orientations stratégiques engageant l'Association pour les cinq ans à venir.

Le comité de pilotage a validé le projet associatif 2025-2030 de l'AMPP Viala le 28 mars 2025.

Annexe 1 :
La gouvernance de l'Association

Le Bureau

Président : Dr Jean-Martin Cohen Solal
Médecin retraité / Ancien délégué général de la Mutualité Française
Président de DARGIA Conseils

Vice-président : Dr Richard Horowitz
Psychiatre

Trésorière : Myriam Garing
Ancienne Directrice de Pôle / manager de Transition médico-social

Les Membres

Dr Rémy Assathiany
Pédiatre

Dr Patrick Belamich
Ancien Président de la FDCMPP – Ancien Médecin Directeur CMPP Fontainebleau

Maryse Droin-Livolsi
Retraitée – Ancienne directrice de l'Hôpital de Jour La Grange Batelière

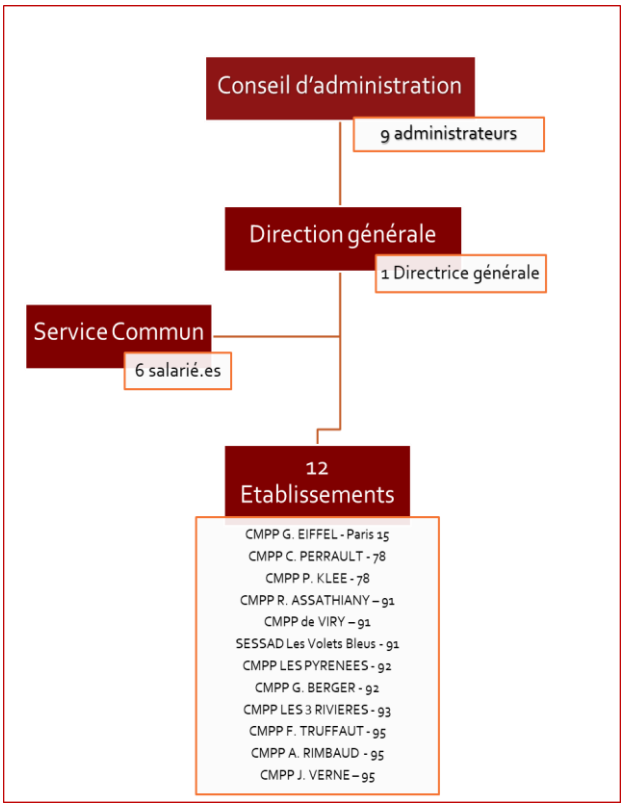
Catherine Jouan de Kervénoaël
Représentante de l'UNAFAM

Arnold Munnich
Pédiatre-généticien – INSERM / Hôpital Necker

Pauline Braillon Bobin
Directrice Générale du CIDE

Annexe 2 :
Le service commun de l'Association

- **Sophie Potier**
  Directrice Générale
- **Ahlam El Moudni**
  Responsable Projets et Qualité
- **Léa Descazaux**
  Responsable Ressources Humaines
- **Mbolatiana Ramarozafy**
  Comptable
- **Vorada Chanthapanya**
  Assistant des services généraux
- **Fiona MBoumba**
  Assistante de Direction
- **Vincent Bouthors**
  Assistant Administratif et RH



Annexe 3 :
Les statuts de l'Association

I - BUT ET COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

Article 1 - DÉNOMINATION

L'ASSOCIATION MÉDICO-PSYCHO-PÉDAGOGIQUE VIALA (AMPP VIALA), fondée en 1989, est régie par la loi du 1er Juillet 1901 et le Décret du 16 Août 1901.

Article 2 - BUT

L'Association a pour but de concevoir, d'administrer et d'animer tout établissement et service de diagnostic et de soin destinés aux enfants, adolescents rencontrant des problématiques et difficultés qui entravent leur développement et leur insertion sociale et scolaire.

Article 3 - DURÉE

La durée de l'Association est illimitée.

Article 4 - SIÈGE

Le siège de l'Association est fixé à Paris.

Il peut être transféré sur simple décision du Conseil d'administration.

Article 5 - MOYENS

Les moyens de l'Association sont :

- La création et la gestion d'établissements et de services tels que défini dans ses buts, notamment de Centres Médico-Psycho-Pédagogiques. Ceux-ci sont dotés d'une équipe pluridisciplinaire capable de soigner les enfants et adolescents, et d'aider leurs familles par toute approche pédopsychiatrique et actions rééducatives et sociales adaptées ; cette démarche individualisée peut être menée avec la participation de tout partenaire nécessaire.

- L'enseignement et le perfectionnement (accueil de stagiaires, formation continue).

- La collaboration et la participation à des programmes d'études et de recherche.

L'Association dispose à son Siège social d'un service qui assure la coordination des activités et la responsabilité administrative et financière des établissements et services de l'Association.

L'ensemble de ces établissements et services est placé sous l'autorité d'un Directeur Général, nommé par le Président en accord avec le Conseil d'administration, assisté de collaborateurs de son choix.

Article 6 - COMPOSITION

L'Association se compose de :

- membres actifs, personnes physiques ou morales,
- membres d'honneur.

Pour faire partie de l'Association, les membres actifs doivent être agréés par le Conseil d'administration et acquitter la cotisation prévue à l'article 8.

Le titre de membre d'honneur peut être décerné par le Conseil d'administration aux personnes qui rendent ou ont rendu des services signalés à l'Association. Ce titre confère, aux personnes qui l'ont obtenu, le droit d'être membre de l'Association sans être tenu de payer une cotisation.

Article 7 - PERTE DE LA QUALITÉ DE MEMBRE

La qualité de membre de l'Association se perd par :

1) décès,

2) démission.

La démission d'un membre est signifiée au Président de l'Association par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise contre décharge ; elle prend effet immédiatement.

3) radiation

La radiation est prononcée, dans les conditions prévues par le Règlement général intérieur, par le Conseil d'administration à la majorité des trois-quarts des membres présents, pour non-paiement de la cotisation ou pour motif grave, l'intéressé ayant été préalablement invité à fournir des explications au Conseil d'administration. La radiation est notifiée à l'intéressé par lettre du Président.

Article 8 - COTISATIONS

Les modalités de calcul de la cotisation sont fixées par l'Assemblée Générale sur proposition du Conseil d'administration. Tous les membres actifs cotisants de l'Association doivent verser leur cotisation annuelle dans le trimestre qui suit leur admission ou suivant l'échéancier ou le mode de règlement fixé par le Conseil d'administration.

II - ADMINISTRATION ET FONCTIONNEMENT

Article 9 - ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

L'Assemblée Générale, garante du bon fonctionnement de l'Assemblée, est l'organe de contrôle et d'orientation de l'Association ; elle fixe la politique générale de celle-ci, en détermine les moyens et en vérifie l'exécution.

L'Assemblée Générale se compose de tous les membres de l'Association. Elle se réunit au Siège social ou en tout autre lieu choisi par le Conseil d'Administration, au moins une fois par an pour statuer sur les comptes de l'exercice et chaque fois qu'elle est convoquée par le Conseil d'administration ou à la demande du quart des membres de l'Association.

Toutefois, les moyens de visioconférence ou de télécommunications utilisés pour permettre aux membres de l'Association de participer à distance aux Assemblées générales doivent non plus seulement satisfaire à des «caractéristiques techniques garantissant une participation effective à l'Assemblée, dont les délibérations sont retransmises de façon continue» mais doivent également répondre « à des caractéristiques techniques permettant la retransmission continue et simultanée» et transmettre au moins la voix (et si possible l'image) des participants à distance de façon continue.

Seuls les membres actifs à jour de leurs cotisations et les membres d'honneur participent aux votes.

La convocation d'une Assemblée Générale Extraordinaire est obligatoire pour approuver les modifications des statuts ainsi qu'en cas de dissolution de l'Association dans les conditions fixées aux articles 16 et 17 des présents statuts.

L'ordre du jour de l'Assemblée Générale est fixé par le Conseil d'administration et envoyé à tous les membres de l'Association au moins 15 jours avant la réunion, accompagné des documents nécessaires à l'information et à la réflexion de chaque membre.

Le rapport moral et les comptes financiers de l'exercice sont adressés à tous les membres de l'Association avec la convocation à l'Assemblée Générale Ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice.

L'Assemblée désigne son bureau composé au moins d'un Président, d'un secrétaire et d'un assesseur.

L'Assemblée Générale Ordinaire délibère valablement quel que soit le nombre de membres présents ou représentés et ne peut le faire que sur les questions inscrites à l'ordre du jour.

Le Président présente le rapport moral qu'il soumet à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire ; le Trésorier rend compte de sa gestion et présente le rapport financier qu'il soumet au vote de l'Assemblée Générale.

L'Assemblée Générale délibère à la majorité simple des membres présents et représentés sauf dans les hypothèses des décisions prises en application des stipulations des articles 16 et 17 des présents statuts.

Les votes se déroulent à main levée sauf ceux portant élection des membres du Conseil d'administration ou ayant un caractère nominatif qui se déroulent au scrutin secret sauf accord unanime des membres de voter à main levée.

En cas de partage égal des voix, celle du Président, ou de son représentant, est prépondérante.

Tout membre peut se faire représenter à condition d'en avertir le Président par écrit et en désignant son mandataire, membre de l'Association. Chaque membre présent ne peut être porteur que de cinq pouvoirs.

Il est tenu procès-verbal des séances. Ces procès-verbaux sont signés par les membres du bureau de l'Assemblée.

Le Directeur Général assiste, avec voix consultatives, aux Assemblées sauf décision contraire du Conseil d'administration.

Un représentant des délégués du personnel peut être invité aux Assemblées.

Après avis du Conseil d'administration, le Président peut inviter à assister aux Assemblées toute personne permettant d'apporter une expertise sur une question de l'ordre du jour.

Les délibérations du Conseil d'administration, relatives aux acquisitions, échanges et aliénations d'immeubles nécessaires au but poursuivi par l'Association, constitutions d'hypothèques sur lesdits immeubles, baux de location de plus de neuf années, aliénations de biens rentrant dans la dotation et emprunts, doivent être approuvées par l'Assemblée Générale.

Article 10 - CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'Association est administrée par un Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration agrée les membres actifs et confère la qualité de membre d'honneur aux personnes qui rendent ou ont rendu des services à l'Association.

Le Conseil d'administration désigne les membres du Bureau.

Le Conseil d'administration est composé de 6 à 24 administrateurs.

Pour être éligible au Conseil d'administration, il faut être âgé de plus de dix-huit ans.

Les administrateurs sont élus par l'Assemblée Générale pour une durée de six ans et le renouvellement des mandats a lieu tous les deux ans par tiers.

Les administrateurs sortants sont rééligibles sans limitation de durée.

En cas de vacance d'un ou plusieurs postes d'Administrateurs, le Conseil d'administration pourvoit provisoirement, par cooptation, au remplacement du ou des postes vacants, ladite nomination étant ratifiée lors de la prochaine Assemblée Générale pour une durée correspondant à la durée du poste remplacé restant à courir.

Le Conseil se réunit au moins tous les six mois et chaque fois qu'il est convoqué par son Président. La présence du tiers des administrateurs est nécessaire pour la validité des délibérations.

Le Conseil peut se réunir par visioconférence à condition que les Administrateurs puissent participer et voter aux réunions par des moyens de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective.

Les moyens de télécommunication utilisés pour participer et voter aux réunions du Conseil se déroulant par visioconférence doivent transmettre la voix et l'image ou, au moins, la voix de tous les participants, de façon simultanée et continue, aux fins d'assurer l'identification des administrateurs qui participent à distance au Conseil, ainsi que de leur participation effective à celui-ci.

Son ordre du jour est fixé par le Président et envoyé à tous les administrateurs, au moins huit jours avant la réunion, accompagné des documents nécessaires à l'information et à la réflexion de chaque administrateur.

Le Conseil décide à la majorité simple des voix des membres présents ; en cas de partage égal des voix celle du Président est prépondérante.

Pour les votes à scrutin secret, en cas d'égalité des votes exprimés, les décisions nominatives sont prises au bénéfice de l'âge après deux tours de scrutin.

Les administrateurs sont tenus de participer aux réunions. En cas d'empêchement, une procuration écrite pourra être donnée à un membre présent (une procuration au maximum par administrateur).

Le Conseil d'administration peut adresser un rappel au règlement à tout administrateur dont les absences répétées ne seraient pas justifiées.

Tout administrateur qui, sans excuse, n'aura pas assisté à trois réunions consécutives sera considéré comme démissionnaire. Une notification en ce sens lui sera alors adressée par lettre recommandée. Il disposera d'un délai de quinze jours pour former un recours devant l'Assemblée Générale à l'encontre de cette notification par lettre recommandée avec AR adressée au Président ; ce recours sera débattu lors de l'Assemblée Générale suivante qui statuera définitivement en sa présence.

Le Conseil d'administration peut, en cas de faute grave, suspendre de ses fonctions par un vote un de ses membres après l'avoir entendu. Le vote a lieu en sa présence. L'administrateur suspendu disposera d'un délai de quinze jours pour former un recours devant l'Assemblée Générale à l'encontre de cette suspension par lettre recommandée avec AR adressée au Président ; ce recours sera débattu lors de l'Assemblée Générale suivante qui statuera définitivement en sa présence.

Les fonctions d'administrateur sont bénévoles. Cependant, les frais engagés à l'occasion de missions effectuées en exécution d'un mandat et pour le bénéfice de l'Association, peuvent donner lieu à remboursement. Les modalités de remboursement sont fixées par le Conseil d'administration.

Le Directeur Général assiste, avec voix consultative, aux séances du Conseil d'administration sauf décision contraire de celui-ci.

Un représentant des délégués du personnel peut être invité aux séances du Conseil d'administration.

Un représentant des médecins directeurs désigné par et au sein de ceux-ci peut être invité aux séances du Conseil d'administration.

Après avis du Bureau, le Président peut inviter à assister aux réunions du Conseil d'administration toute personne permettant d'apporter une expertise sur une question de l'ordre du jour.

Article 11 - BUREAU

Le Bureau est composé au plus de six membres choisis parmi les administrateurs par décision du Conseil d'Administration.

1) Election

L'élection des membres du Bureau a lieu au scrutin secret à la majorité absolue des administrateurs présents ou représentés. S'il est nécessaire, un second tour a lieu à la majorité relative. Le vote peut être effectué à main levée en cas d'accord de l'ensemble des administrateurs pour y recourir.

2) Durée des fonctions

Les membres du Bureau sont élus pour une durée de deux ans.

Les membres du Bureau sortants sont rééligibles sans limitation de durée.

Les fonctions de membre du Bureau prennent fin par :
- arrivée du terme,
- décès,
- démission,
- perte de la qualité d'administrateur,
- révocation par le Conseil d'Administration.

Le Conseil d'administration peut en cas de faute grave suspendre ou révoquer de ses fonctions par un vote, un des membres du Bureau après l'avoir entendu. Le membre révoqué ou suspendu disposera d'un délai de quinze jours pour former un recours devant le Conseil d'administration à l'encontre de cette suspension par lettre recommandée avec AR adressée au Président ; ce recours, non suspensif, sera débattu lors du Conseil d'administration suivant qui statuera définitivement en sa présence sans que le Président ne dispose de voix prépondérante en cas de partage des voix.

3) Attributions du Bureau

Le Bureau étudie et prépare les questions à soumettre au Conseil d'administration, assure l'exécutif pendant l'intervalle des sessions du Conseil d'administration ; il en rend compte au Conseil d'administration suivant.

4) Réunions du Bureau

Le Président convoque au moins une fois par trimestre le Bureau dont l'ordre du jour est arrêté avec le Secrétaire Général.

Le Bureau peut se réunir par visioconférence à condition que les membres du Bureau puissent participer et voter aux réunions par des moyens de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective.

Les moyens de télécommunication utilisés pour participer et voter aux réunions du Bureau se déroulant par visioconférence doivent transmettre la voix et l'image ou, au moins, la voix de tous les participants, de façon simultanée et continue, aux fins d'assurer l'identification des membres du Bureau qui participent à distance au Bureau, ainsi que de leur participation effective à celui-ci.

Chaque réunion fait l'objet d'un compte-rendu adressé aux membres du Conseil d'administration.

5) Rôle des différents membres du Bureau

a) **Le Président** :

Le Président représente l'Association dans les conditions prévues par l'article 15 des présents statuts.

Le Président rend compte au Conseil d'administration de l'exercice de son mandat.

Il peut déléguer et charger de mission un ou des administrateurs afin de le représenter. Toute personne ainsi mandatée doit rendre compte de son mandat au Président et au Conseil d'administration. Ces mandats par délégation sont limités à un acte ou à une série d'actes déterminés.

Le Président peut également déléguer ses pouvoirs au Directeur Général.

b) **Le Secrétaire Général** :

Il assiste le Président pour l'exécution des tâches administratives qu'entraîne la mise en œuvre des décisions des instances statutaires.
Il tient le registre des procès-verbaux du Conseil d'administration et le registre des procès-verbaux de l'Assemblée Générale.
Il assure l'exécution des formalités liées aux changements dans la composition du Bureau et du Conseil d'administration ainsi que des modifications des Statuts et du Règlement Intérieur.
Il peut être assisté par un Secrétaire Général adjoint.

c) **Le Trésorier** :

Le Trésorier assure un contrôle de la gestion des comptes bancaires et les comptes épargne effectuée par le service comptable sous l'autorité du Directeur Général. A ce titre, il contrôle les paiements et les encaissements des titres de recettes émis et des dépenses ordonnancées par le Président.

Il est le garant de la garde des titres qu'il supervise ainsi que de la tenue de la comptabilité par le service comptable. Il contrôle l'exécution des décisions budgétaires.

Il peut être assisté dans ses fonctions par un Trésorier-adjoint.

Le Trésorier présente, à chaque Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé, le rapport financier sur le bilan de l'exercice écoulé et le projet de budget de l'exercice à venir.

d) **Les Vice-présidents** :

Des secteurs de responsabilités spécifiques confiés à des Vice-présidents peuvent être créés par le Conseil d'administration. Dans ce cas, ces derniers rendent compte de leur action devant le Conseil d'administration, de la même façon que le Président.

III - DOTATIONS ET RESSOURCES

Article 12 - DOTATION

La dotation comprend :

- les biens meubles et immeubles nécessaires au but poursuivi par l'Association,
- les capitaux provenant des libéralités,
- la partie des excédents de ressources qui n'est pas nécessaire au fonctionnement de l'Association pour l'exercice suivant.

Article 13 - RESSOURCES

Les ressources annuelles de l'Association se composent des :

- cotisations et souscriptions des membres,
- subventions de l'Etat, des Régions, des Départements, des Communes et des Etablissements et organismes publics ou privés,
- dons manuels,
- tout autre apport autorisé par la Loi.

Article 14 - COMPTABILITÉ

Il est tenu une comptabilité et est établi, chaque année, un compte de résultat, un bilan et une annexe.

Il est justifié, chaque année, auprès de l'Administration ou de l'organisme public ou privé concernés, de l'emploi des fonds provenant de toutes les subventions reçues au cours de l'exercice écoulé.

IV – REPRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION

Article 15 - POUVOIRS DU PRÉSIDENT

Le Président représente l'Association dans tous les actes de la vie civile.

Les dépenses sont ordonnancées par le Président.

Le Président dispose du pouvoir, au nom de l'Association, d'agir en justice tant en demande qu'en défense.

En cas de représentation en justice, le Président ne peut être remplacé que par un mandataire agissant en vertu d'une procuration spéciale.

Le Conseil d'Administration peut, en cas d'empêchement du Président, donner pouvoir à toute personne de son choix pour représenter l'Association en justice.

Les représentants de l'Association doivent jouir du plein exercice de leurs droits civils.

V - MODIFICATION DES STATUTS ET DISSOLUTION

Article 16 - MODIFICATION DES STATUTS

Les statuts peuvent être modifiés par une Assemblée Générale Extraordinaire sur proposition du Conseil d'administration.

Les propositions de modifications sont inscrites à l'ordre du jour de cette Assemblée Générale Extraordinaire convoquée dans les conditions prévues par l'Article 9 des présents statuts.

L'ordre du jour et le projet de nouveaux statuts doivent être adressés à tous les membres de l'Association au moins 15 jours avant la date de l'Assemblée.

L'assemblée ne délibère valablement sur les modifications de statuts que si les membres présents ou représentés représentent au moins un quart de la totalité des membres de l'Association sur première convocation.

Si ce quorum n'est pas atteint, l'Assemblée est convoquée à nouveau, mais à quinze jours au moins d'intervalle, et sur cette seconde convocation, elle peut valablement délibérer quel que soit le nombre de membres présents ou représentés.

Dans tous les cas, la modification des statuts ne peut être votée qu'à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

Article 17 - DISSOLUTION

L'Assemblée Générale Extraordinaire, appelée à se prononcer sur la dissolution de l'Association, est convoquée spécialement à cet effet, dans les conditions prévues à l'article précédent.

En cas de dissolution de l'Association, l'Assemblée Générale désigne un ou plusieurs commissaires, chargés de la liquidation des biens de l'Association.

Suite à la cessation d'activité de l'ensemble de l'Association ou d'un établissement ou service, les provisions non utilisées et les réserves de trésorerie du bilan de clôture du service concerné seront dévolus, dans les conditions de l'article R 314-97 du Code de l'Action Sociale et des Familles, à un autre établissement ou service, public ou privé, poursuivant un but similaire.

Il sera dévolu dans les mêmes conditions, soit un montant égal à la somme de l'actif immobilisé affecté à l'établissement ou service, soit à l'ensemble du patrimoine affecté audit établissement ou service.

Les délibérations de l'Assemblée Générale prévues par le présent article seront adressées, sans délai, au Ministère de l'Intérieur et aux autorités de tutelle.

En cas de transformation importante d'un établissement ou service qui entraînerait une diminution de l'actif du bilan de l'établissement ou service ou la réduction des besoins financiers au niveau des réserves de trésorerie ou des provisions, il sera procédé à la dévolution, dans des conditions identiques à celles évoquées à l'alinéa précédent, des sommes ou des éléments de patrimoine représentatifs de cette perte d'actif et des postes du passif du bilan de clôture correspondant aux réserves de trésorerie et aux provisions.

VI - RÈGLEMENTS ET SURVEILLANCE

Article 18 - RÈGLEMENT GÉNÉRAL

Un règlement général est établi par le Conseil d'administration.

Ce règlement complète les présents statuts. Il fixe notamment les points qui ont trait à l'administration interne de l'Association.

Ce règlement général doit être remis aux membres de l'Association qui en feront la demande.

Article 19 - RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Un règlement intérieur, concernant les personnels salariés, est établi par le Conseil d'administration, conformément aux dispositions des articles L122-33 du Code du Travail.

Article 20 - SURVEILLANCE – OBLIGATIONS LÉGALES

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi du 1er Juillet 1901 modifié par l'ordonnance 2015-904 du 23 juillet 2015, l'Association doit informer, dans les trois mois, la Préfecture de Police de Paris, de tous les changements survenus dans l'administration ou la direction de l'Association ainsi que de toutes les modifications statutaires.

L'Association devra également informer les autorités de tutelle desdites modifications.

Lesdites modifications ne seront opposables aux tiers qu'à partir du jour où elles auront été déclarées.

Les registres de l'Association et ses pièces de comptabilité sont présentés sur toute réquisition des autorités de contrôle ou de leurs délégués accrédités par elles.

STATUTS ADOPTÉS PAR ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 08 JUILLET 2020

Le Président
Dr Jean-Martin COHEN SOLAL

La Secrétaire
Maryse DROIN-LIVOLSI

Annexe 4 : Matrice AFOM de l'Association

ATOUTS	▪ **Implantation de l'Association dans six départements et des milieux socio-culturels divers** via ses différentes structures. ▪ **Engagement et capacité d'adaptation importante des professionnels**. ▪ **Taille restreinte de l'Association**, permettant : > Un fonctionnement relativement horizontal (possibilité pour les professionnels d'exprimer leurs idées, de contribuer aux projets, etc.) > Une agilité dans la réponse aux défis auxquels l'Association fait face. ▪ **Effort de sensibilisation / formation des professionnels sur les évolutions du secteur et les nouvelles pratiques** (abonnement CAIRN, newsletter de l'Association, etc.) ▪ **Mise en place d'initiatives de décloisonnement entre les différentes structures et professions de l'Association** : > Organisation de journées institutionnelles et de formations pluri-professionnelles / pluri-structures. ▪ **Mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue de la qualité,** fondée sur le manuel d'évaluation de la qualité des établissements et services médico-sociaux de la HAS (référentiel unique d'évaluation dans le secteur). ▪ **Mise en œuvre d'actions RSE** : > Sur le volet écologique : dématérialisation des bulletins de paie, amélioration du chauffage des structures, etc. > Sur le volet social : initiatives en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail des professionnels (journée d'intégration des nouveaux salariés, process contre le harcèlement, politique mobilité, etc.)

FAIBLESSES	▪ **Problématiques importantes de recrutement, notamment médical :** > Difficultés occasionnées en matière d'évaluation, de prescription et d'orientation des enfants accompagnés. ▪ **Turn-over des équipes,** impliquant des temps de montée en compétences à chaque nouvelle arrivée. ▪ **Difficultés à réunir l'ensemble des professionnels** en raison des temps partiels et de la distance géographique entre les établissements. ▪ **Connaissance inégale des orientations et de la vision stratégique de l'Association** de la part des professionnels. ▪ **Réseau partenarial local inégalement développé** par les différentes structures de l'Association (avec la pédopsychiatrie hospitalière, l'Aide sociale à l'enfance, etc.) ▪ **Délais d'attente pour bénéficier d'un rendez-vous et part de rendez-vous non honorés par les familles importants** au sein de certaines structures. ▪ **Locaux pas toujours totalement adaptés** à l'activité des structures.
OPPORTUNITES	▪ **Priorisation de la santé mentale par les pouvoirs publics** (« Grande Cause Nationale 2025 »). ▪ **Volonté des pouvoirs publics de diversifier les approches thérapeutiques** (approche psychanalytique, cognitivo-comportementale, systémique, etc.) ▪ **Renforcement de l'importance accordée à la qualité du codage,** à même d'accélérer le travail d'harmonisation du codage entre les structures engagé par l'Association (définition d'une ligne directrice unique). ▪ **Possibilité de s'appuyer sur le réseau partenarial déjà riche sur certains territoires** pour construire ensemble l'avenir (services de pédiatrie, de pédopsychiatrie, etc.) ▪ **Réorganisation du Siège à même de favoriser le développement de l'Association** (développement des fonctions supports, avec notamment la création d'un poste de responsable projets).

MENACES	
	▪ **Pénurie nationale de professionnels** dans le champ de la santé mentale. ▪ Dans le même temps, **augmentation importante de la demande de soins,** avec un **impact fort des difficultés rencontrées par la pédopsychiatrie hospitalière sur l'activité des CMPP :** > Réception de demandes de prise en charge en urgence au sein des CMPP, hors de leurs missions premières. > Importantes difficultés d'adressage des enfants en relais des CMPP. ▪ **Complexité de plus en plus importante des situations accompagnées** (enchevêtrement de problématiques cliniques, éducatives, sociales, transculturalité, etc.) ▪ **Accentuation de la lourdeur administrative**, créant un sentiment de frustration chez les professionnels. ▪ **Aggravation du contexte économique du secteur** (contraintes budgétaires marquées, qui renforcent les difficultés de recrutement). ▪ **Judiciarisation de plus en plus importante** du secteur.