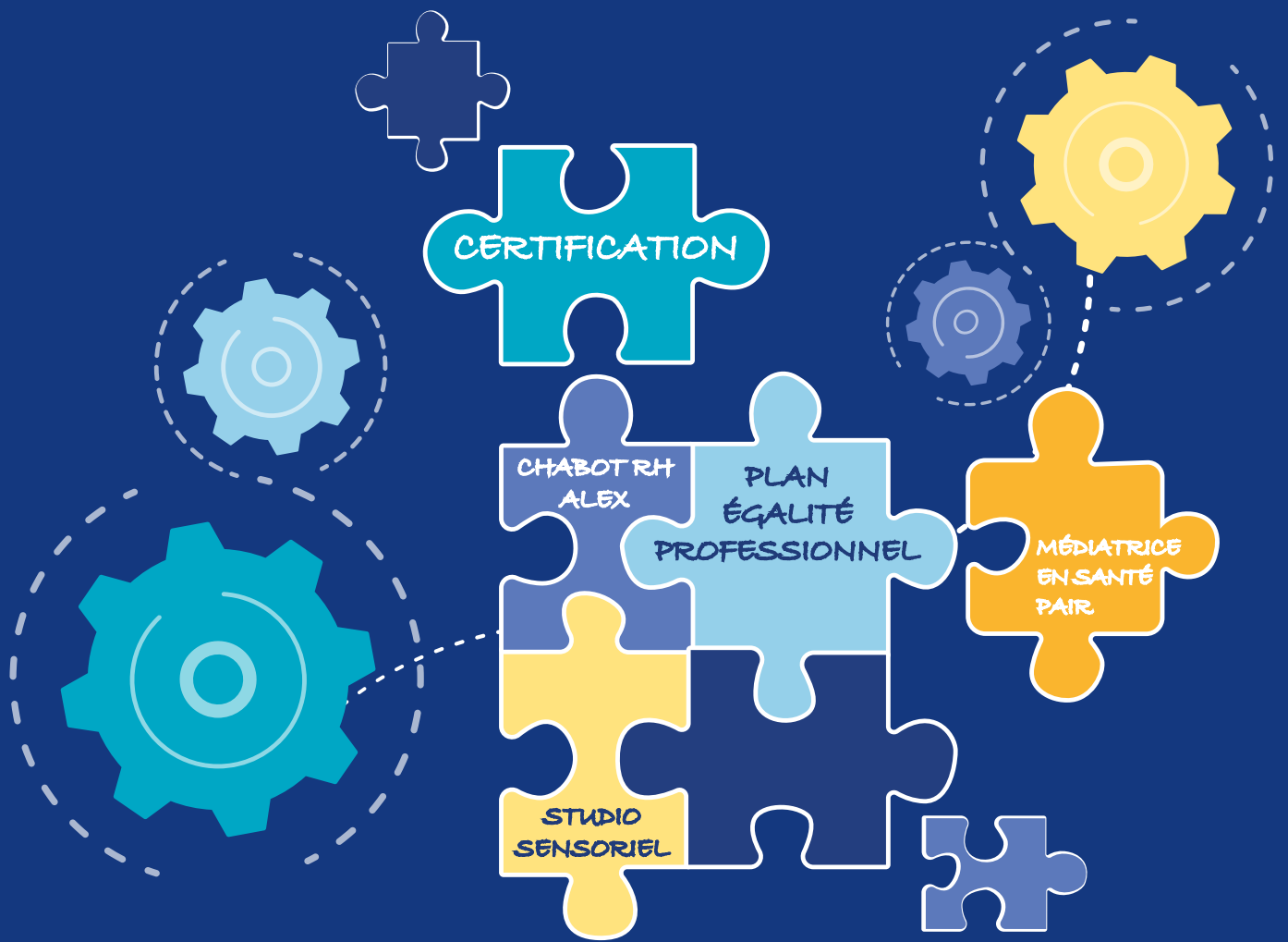


érasme

mag



Des projets qui font sens,
au quotidien

Actualités

Une année de
modernisation RH

Zoom sur

Certification HAS
6^e itération

Recherche

Les soins, l'innovation
et la recherche

Événements

2026 : prévenir,
innover, partager



ERASME
ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ





Peinture réalisée par un patient lors de l'atelier Arts plastiques

Directeur de la publication
Philippe Soulié

Rédacteur en chef
Sandrine Pires

Crédits photos
Service communication de l'EPS Erasme
Freepik.com

Ont participé à ce numéro
Tiphaine Tonnelier
Sophie Michel
Sandrine Barquins-Guichard
Thillya Firpion
Olivier Limanya
Dr Olivier Laurini
Dr Nancy Pionnie-Dax

EPS Erasme
Membre du GHT Psy Sud Paris
143, avenue Armand Guillebaud
92160 Antony

**Vous souhaitez contribuer
au prochain numéro d'Erasmus Mag ?**

communication@eps-erasme.fr

Sommaire

Actualités
P. 4

Zoom
P. 12

Recherche
P. 18

Événements
P. 20

Éditorial

Réussir ensemble pour nos patients la visite de certification 2027

À l'automne 2023, notre établissement a accueilli des experts visiteurs de la Haute Autorité de Santé. Cette visite s'est conclue par la certification de la Haute Qualité des Soins que nous offrons à nos patients.

Une nouvelle visite périodique est programmée pour octobre 2027. Elle s'appuiera sur une version actualisée du manuel de certification, qui introduit de nouveaux critères, parfois plus exigeants et, pour certains, impératifs.

La présentation de ce nouveau manuel, réalisée le 19 février dernier, a marqué le lancement de la démarche au niveau de notre groupement hospitalier (cf page...).

Aussi, le sens que nous entendons donner à cette visite n'est pas d'ajouter une contrainte supplémentaire, mais au contraire de valoriser ce que nous faisons déjà bien, de systématiser ce que nous faisons parfois, de généraliser nos bonnes pratiques, d'intégrer des pratiques innovantes et, plus largement, de poursuivre et renforcer notre dynamique d'amélioration.

Erasmus Mag vous informera de la préparation de cette visite que nous avons la volonté de réussir ensemble pour nos patients.

Nous remercions chacun d'entre vous pour son engagement et son implication.



De gauche à droite :
Isabelle Fernandes,
directrice des soins,
Philippe Soulié,
directeur délégué
et Dr Joséphine Caubel,
présidente de la CME

À LA RENCONTRE DE NOTRE NOUVELLE DIRECTRICE DES SOINS

Depuis le 2 janvier 2026, l'établissement a accueilli une nouvelle directrice des soins : madame Isabelle Fernandes. À travers cet entretien, elle revient sur son parcours riche et engagé, partage sa vision du soin et évoque les enjeux majeurs qui attendent l'établissement dans les mois à venir.

Pouvez-vous nous présenter votre parcours professionnel ?

Mon parcours s'est construit progressivement, avec toujours une forte appétence pour le soin et le travail en équipe. Après le baccalauréat, je me suis d'abord inscrite en faculté de biologie, avant de me réorienter vers la profession infirmière. J'ai intégré l'école de la Pitié-Salpêtrière, un choix déterminant qui m'a permis de bénéficier d'une formation très complète, notamment grâce à la diversité des stages proposés.

J'ai débuté ma carrière en tant qu'infirmière en 2001 aux urgences de l'hôpital de la Pitié-Salpêtrière. J'y ai exercé pendant huit ans, dans des secteurs particulièrement exigeants, dont la salle d'accueil des urgences et la salle dédiée à la prise en charge des patients polytraumatisés. Cette période a été fondatrice, tant sur le plan professionnel qu'humain, en m'apportant rigueur, réactivité et sens des priorités.

J'ai ensuite rejoint le SMUR, ce qui m'a permis de découvrir le monde de l'extrahospitalier durant plus de quatre ans. Cette expérience a été extrêmement enrichissante, avec la gestion d'interventions très variées, allant de situations simples à des événements plus complexes : incendies d'envergure, accidents de la voie publique graves, incidents liés à des manifestations, ou encore des situations insolites comme des ascenseurs décrochés. Cette approche du soin « hors les murs » m'a offert une vision globale et complémentaire du parcours patient.

À la fin de l'année 2012, j'ai assuré des fonctions de cadre de santé aux urgences de l'hôpital Saint-Antoine pendant deux ans. J'ai ensuite intégré, en septembre 2014, l'Institut de Formation des Cadres de Santé de la Pitié-Salpêtrière. Diplômée en octobre 2015, j'ai pris un poste de cadre de santé à l'hôpital Necker, en pédiatrie, au sein de consultations pédiatriques multidisciplinaires, d'un hôpital de jour et d'un CMP. J'y suis restée cinq ans, dans un contexte très stimulant, marqué par la diversité des spécialités, l'éclatement géographique des lieux d'exercice et un recours important au mécénat, notamment dans le champ de la pédopsychiatrie.

Par la suite, j'ai exercé les fonctions de cadre supérieur, puis réussi le concours, ce qui m'a conduit à occuper le poste d'adjointe à la directrice des soins à l'hôpital Tenon. J'y ai travaillé en forte transversalité jusqu'en janvier 2025. Le poste de directrice des soins au sein de l'établissement constitue aujourd'hui mon premier poste à ce niveau de responsabilité.

Comment voyez-vous votre mission en tant que directrice des soins ?

La mission première d'une directrice des soins est, selon moi, de garantir la sécurité et la qualité des soins délivrés aux patients. Cela passe par une organisation rigoureuse des services, une adéquation entre les compétences des professionnels et les secteurs d'activité, ainsi que par la création de conditions de travail sécurisées et respectueuses pour les équipes.



Il s'agit également de veiller à ce que les patients reçoivent des soins adaptés, personnalisés et empreints de respect. En tant que directrice des soins, je représente les professionnels soignants au sein des différentes instances et je contribue activement à la réflexion stratégique autour de l'organisation des soins à l'échelle de l'établissement.

Depuis votre arrivée, quelles ont été vos premières missions ?

Depuis mon arrivée, j'ai d'abord travaillé à comprendre le fonctionnement global de l'établissement et ses organisations. Aller à la rencontre des professionnels dans les unités de soins a été une priorité, afin d'échanger avec les équipes et de mieux appréhender les réalités du terrain.

J'ai également accompagné la poursuite de plusieurs projets déjà engagés, qu'il s'agisse de leur présentation en instances ou de leur mise en œuvre concrète, notamment lorsque des financements ont pu être mobilisés, comme pour les équipes mobiles de crise.

Enfin, une attention particulière est portée aux questions d'attractivité, à travers la réflexion sur les organisations, l'évolution des métiers et la valorisation des parcours professionnels.

Quels sont, selon vous, les enjeux à venir pour l'établissement ?

Parmi les enjeux à venir figure l'inscription progressive de la direction commune dans le fonctionnement de l'établissement. Cette organisation nécessite un accompagnement dans le temps afin d'en garantir la compréhension et la cohérence, en lien avec les équipes et les projets existants.

D'autres projets structurants restent à conduire, comme le projet GAJA, qui mobilise fortement les professionnels et participe à l'évolution de l'organisation des soins.

L'attractivité et la fidélisation des professionnels constituent également un enjeu majeur, afin de permettre à chacun de s'inscrire durablement dans l'établissement, dans des conditions de travail adaptées. Enfin, la certification constitue un temps fort pour l'établissement. Elle doit être envisagée comme le reflet du travail de qualité réalisé au quotidien par les équipes et comme une reconnaissance des dynamiques positives et des améliorations continues portées par les professionnels.

EPS ERASME : UNE ANNÉE DE MODERNISATION RH AU SERVICE DE L'ATTRACTIVITÉ ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Cooptation, nouveau protocole télétravail, parcours innovant pour les encadrants, plan Égalité Professionnelle renforcé, nouvelle politique contractuelle... L'établissement engage une série d'actions concrètes en faveur de l'attractivité, de la qualité de vie au travail et de la fidélisation, au cœur d'une dynamique collective renouvelée.

Cooptation : l'EPS Erasme mise sur l'intelligence collective pour recruter et fidéliser

Dans un secteur de la santé sous tension, où attirer et fidéliser les professionnels constitue un enjeu majeur, l'EPS Erasme fait le choix d'un levier collaboratif.

À compter du 1^{er} janvier 2026, l'établissement met en place une prime de cooptation, un dispositif encore peu répandu à l'hôpital mais déjà éprouvé dans d'autres secteurs.

Objectif : mobiliser l'intelligence collective des équipes pour renforcer l'attractivité, faciliter l'intégration des nouveaux talents et consolider la fidélité au sein des services.

Quand le collectif devient un levier de recrutement

La cooptation, parfois assimilée à un parrainage professionnel, repose sur un principe simple : un agent recommande une personne de son réseau et, si celle-ci est recrutée, il perçoit une prime.

Dans un contexte de pénurie sur certains métiers, cette démarche participative permet à l'établissement d'accéder à un vivier de candidats qualifiés et de confiance, tout en valorisant l'implication des équipes dans la dynamique de recrutement.

Un dispositif encadré, incitatif... et simple

La prime de cooptation est ouverte à l'ensemble des agents de l'EPS Erasme et cible exclusivement les métiers en tension :

- infirmiers diplômés d'État (IDE) ;
- assistants sociaux ;
- cadres de santé ;
- praticiens hospitaliers.

D'un montant total de **1 000 € nets**, elle est versée en deux temps :

- **500 €** à l'arrivée ou à la mutation du candidat coopté ;
- **500 €** après **un an de présence** dans l'établissement.

Chaque agent peut bénéficier jusqu'à **deux primes par an**.

Les règles restent claires : le processus de recrutement reste inchangé. Les entretiens sont conduits selon les procédures habituelles et la décision finale relève de la DRH et du service recruteur. La traçabilité des candidatures garantit une transparence totale.

Une expérimentation d'un an pour mesurer l'impact

Déployé à titre expérimental pour une durée d'un an, le dispositif fera l'objet d'un bilan afin d'en évaluer l'efficacité, l'appropriation par les équipes et les éventuels ajustements.

Au-delà des indicateurs, l'EPS Erasme souhaite surtout impulser une nouvelle dynamique : **faire de chaque professionnel un ambassadeur de son établissement**, acteur de l'attractivité et de la qualité de vie au travail.

Une démarche fondée sur la confiance et l'engagement

Avec la prime de cooptation, l'EPS Erasme affirme une conviction forte : **l'intelligence collective est un atout majeur pour recruter autrement**.

Une approche moderne, concrète et collaborative pour répondre aux défis du recrutement et renforcer durablement l'attractivité du service public hospitalier.

Un protocole télétravail 2025 modernisé et renforcé

Dans la continuité de cette démarche visant à améliorer l'organisation du travail l'EPS Erasme met en œuvre un **nouveau protocole de télétravail 2025**, entièrement révisé afin de tenir compte des évolutions réglementaires et de clarifier les règles applicables aux agents.

Ce document précise notamment les conditions de mise en œuvre du télétravail, le versement de l'indemnité via Chronos, les possibilités de dérogation pour raisons de santé ainsi que les voies de recours en cas de refus.



Parmi les évolutions majeures, un **plafond annuel de 36 jours** est fixé pour les agents à temps plein, proratisé selon la quotité de travail. Un plafond hebdomadaire garantit également un équilibre entre présence sur site et travail à distance.

L'indemnité de télétravail est maintenue à **2,88 € par jour télétravaillé**, avec un versement automatisé via Chronos, sous réserve d'un renseignement conforme des journées.

Le protocole renforce l'accompagnement des agents en situation de handicap ou présentant des raisons de santé, via un parcours dédié associant le médecin du travail et la référente handicap. Un **dispositif de recours gradué** est désormais formalisé, privilégiant le dialogue avant toute saisine de la DRH ou des instances compétentes.

Enfin, une **procédure informatique simplifiée** facilite la demande et l'attribution du matériel nécessaire au télétravail.

Avec ce protocole modernisé, l'EPS Erasme confirme sa volonté de concilier **qualité de vie au travail, efficacité organisationnelle et responsabilité environnementale**.

Un parcours de formation innovant pour accompagner les nouveaux encadrants

Afin de sécuriser et faciliter la prise de fonction des nouveaux médecins responsables et cadres de santé, l'EPS Erasme met en place un **nouveau parcours d'accompagnement dédié**. Pensé à partir des attentes exprimées par les équipes, ce dispositif s'appuie sur une approche innovante : une **formation individualisée complétée par un parcours thématique interne structuré**, constituant un véritable « socle érasmique » des futures responsabilités

Axe 1 - Une formation individuelle sur mesure

Chaque encadrant bénéficie d'un programme personnalisé, ajusté à son métier et à son niveau d'expérience.

Pour les corps médical et paramédical, l'établissement propose :

- des formations externes ciblées, sélectionnées selon le profil (PCME, chef.fe de pôle, cadre supérieur, etc.) ;

- des modules techniques ou stratégiques facilitant la prise de fonction ;
- un accompagnement vers les concours et formations diplômantes pour les futurs cadres.

Le choix des organismes est laissé aux professionnels, dans un cadre financier maîtrisé.

Cette flexibilité permet à chacun de construire un parcours d'expertise totalement individualisé, et pleinement adapté aux enjeux de son poste.

Axe 2 — Un parcours "érasmique" structuré autour des fondamentaux du pilotage

En complément, les nouveaux responsables suivent un **parcours interne modulaire**, véritable marque de fabrique de l'EPS Erasme.

Organisés en séances courtes (30 min à 1 h), les modules abordent les grandes thématiques indispensables à la fonction :

- management des équipes, gestion des conflits et du temps de travail ;
- cadre juridique, qualité, éthique et soins sans consentement ;
- systèmes d'information, sécurité, finances hospitalières ;
- fonctionnement institutionnel, partenaires territoriaux, communication et innovation.

Commun à l'ensemble des encadrants, ce parcours favorise une **culture managériale partagée** et une compréhension transversale des enjeux de l'établissement.

Un déploiement progressif dès 2025

Après une phase de recensement des besoins et de validation par le Directoire au printemps 2025, le dispositif sera déployé dès septembre pour les nouvelles prises de poste, puis élargi aux responsables déjà en fonction.

Avec ce double axe — individualisation et structuration interne — l'EPS Erasme inscrit le management hospitalier dans une approche résolument moderne : mieux former, mieux accompagner et donner à chaque responsable les clés pour réussir dans sa mission.



Un Plan Égalité Professionnelle renforcé et ambitieux pour 2025-2028

Dans la continuité du plan précédent (2021-2024), l'EPS Erasme présente son **nouveau Plan d'Égalité Professionnelle** pour la période 2025-2028. Si des avancées significatives ont été réalisées, le bilan met en évidence des disparités persistantes, notamment en matière de parentalité, d'évolution de carrière et de signalement des violences.

Le plan 2021-2024 a permis de structurer plusieurs dispositifs essentiels : commission de signalement, charte de parentalité, aides à la garde d'enfants ou encore actions en faveur de la mixité dans les jurys. Toutefois, certaines données montrent la nécessité d'aller plus loin : **94 % des jours "enfant malade"** ont été pris par des femmes et le congé parental demeure exclusivement mobilisé par elles, soulignant une charge familiale encore très genrée.

Quatre axes prioritaires pour agir durablement

Le plan s'articule autour de **30 actions concrètes**, regroupées en quatre axes :

- renforcer la prévention des violences et des discriminations, avec la relance de la commission de signalement, la désignation de référents par pôle et le déploiement de formation obligatoire ;

- améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, en consolidant les dispositifs de parentalité, en sensibilisant les managers et en facilitant l'accès aux droits ;
- garantir l'égalité dans les carrières, grâce à une meilleure transparence des parcours professionnels, un suivi annuel genré des promotions et des formations dédiées à la lutte contre les biais ;
- diffuser une culture de l'égalité, à travers des actions régulières de communication, des ateliers participatifs, des partenariats spécialisés et des temps de sensibilisation.

Dans le cadre de sa politique en faveur de la qualité de vie au travail, une place de stationnement réservée à proximité immédiate de l'entrée principale, spécifiquement destinée aux agentes enceintes, a récemment été mise en place.

Cette initiative vise à faciliter l'accès à l'établissement en tenant compte des contraintes physiques liées à la grossesse et à améliorer leurs conditions d'accueil.



À travers ce plan, l'EPS Erasme fait de l'égalité professionnelle **un engagement concret, partagé et inscrit dans le quotidien** de l'ensemble des acteurs de l'établissement.

Analyse des Pratiques Professionnelles et supervisions : un cadre renforcé dès 2026

À compter de 2026, l'EPS Erasme **engage une nouvelle dynamique autour de l'Analyse des Pratiques Professionnelles (APP) et de supervisions**. L'objectif : offrir aux équipes des espaces réguliers pour réfléchir à leurs pratiques, renforcer la cohésion et améliorer la qualité des soins.

L'état des lieux réalisé dans les pôles met en évidence une forte hétérogénéité des dispositifs existants : certaines unités bénéficient déjà de séances, tandis que d'autres restent en attente, avec des coûts et des durées très variables.

Afin de réduire ces disparités, l'établissement instaure un cadre harmonisé : nombre de séances cohérent, tarifs standardisés, choix de l'intervenant laissé aux équipes et **budget global porté à 52 500 €**, soit une augmentation de 45,83 %.

Les deux dispositifs – APP et supervisions – poursuivent une même ambition : offrir un espace de recul, de partage et de professionnalisation, indispensable pour prévenir l'épuisement et renforcer la pertinence des interventions.

Le dispositif demeure strictement encadré, avec une validation par la gouvernance, la formalisation des objectifs, des feuilles de présence et des questionnaires de satisfaction afin de garantir sa qualité et son suivi.

Avec cette politique renforcée, l'EPS Erasme fait un choix clair : **investir dans ses équipes pour mieux accompagner les usagers**.

Une nouvelle politique contractuelle pour renforcer l'attractivité et sécuriser les recrutements

Lors du CSE d'octobre 2025, l'EPS Erasme a présenté une nouvelle politique de recrutement des agents contractuels du personnel non médical, inscrite dans une stratégie globale d'attractivité et de fidélisation. Comme l'ensemble des hôpitaux publics, l'établissement fait face à des tensions de recrutement et à des besoins de compétences de plus en plus spécifiques, nécessitant une évolution des pratiques.

Cette refonte vise à rendre les procédures plus lisibles, plus sécurisées et plus attractives, en particulier pour les agents contractuels.

Trois axes structurants

Au cœur du dispositif, l'établissement fait le choix de favoriser le recours au CDI afin de limiter la précarité et de sécuriser les parcours professionnels, tout en clarifiant le cadre juridique des contrats. La nouvelle politique repose sur trois axes :

- recrutement sur postes vacants : le CDI devient la norme, avec une période d'essai de quatre mois renouvelables. Un CDD de transition reste possible à la demande de l'agent ;
- recrutements pour remplacement : maintien de l'accord antérieur, avec une définition précise des postes concernés ;
- sécurisation juridique des contrats : modèles contractuels actualisés, contrôle systématique par un juriste et procédures RH clarifiées.

Une mise en oeuvre progressive dès novembre 2025

La nouvelle politique entre en application à compter du 1^{er} novembre 2025. Les contrats en cours demeurent régis par l'ancienne procédure jusqu'au 31 octobre, tandis que l'ensemble des nouveaux recrutements relèvera des nouvelles règles.

À travers cette évolution, l'EPS Erasme confirme son ambition de **moderniser ses pratiques RH**, de sécuriser les parcours des agents contractuels et de renforcer son attractivité dans un environnement de l'emploi hospitalier fortement concurrentiel.

Une dynamique collective qui s'inscrit dans la durée

Derrière la diversité de ces dispositifs se dessine une même dynamique : celle d'un établissement attentif à ses pratiques, à ses organisations et à celles et ceux qui les font vivre au quotidien. À l'EPS Erasme, les évolutions ne se résument pas à des procédures : elles s'ancrent dans les réalités du terrain, les besoins exprimés par les équipes et les transformations du monde hospitalier.

Recruter autrement, accompagner les temps clés d'une carrière, mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle, offrir des espaces de réflexion partagée ou renforcer l'égalité : autant de leviers activés progressivement, avec une même volonté de sens, de cohérence et de dialogue. Ces avancées, parfois discrètes, contribuent pourtant à structurer durablement le collectif et à consolider le sentiment d'appartenance.

En prenant le temps d'expérimenter, d'ajuster et d'évaluer, l'établissement fait le choix d'une évolution construite, sans rupture mais avec conviction. Une manière d'avancer ensemble, en restant fidèle à l'identité d'Erasme : un engagement constant au service des professionnels, pour mieux accompagner les usagers aujourd'hui et demain.

Tiphaine Tonnelier

INNOVER POUR MIEUX ACCOMPAGNER LES PROFESSIONNELS : ERASME DÉPLOIE SON CHATBOT RH ALEX

Pour faciliter l'accès à l'information RH et simplifier les démarches du quotidien, Erasme poursuit sa dynamique d'innovation avec le lancement du chatbot RH Alex. Un nouvel outil pensé pour améliorer l'accompagnement des agents, tout en préservant la proximité et la qualité des échanges avec les équipes RH.

Véritable assistant du quotidien, Alex répond instantanément aux questions les plus courantes sur le temps de travail, le télétravail ou la parentalité. Il permet également d'accéder facilement à l'ensemble des formulaires RH, à tout moment, 24h/24 et 7j/7.

Une information fiable, 100 % Erasme

Développé conjointement par la DRH et la DSI, le chatbot Alex s'appuie exclusivement sur la documentation interne de l'établissement. Il délivre ainsi des réponses adaptées aux règles et pratiques d'Erasme, sans recourir à des sources extérieures. Une garantie de fiabilité, de sécurité et d'informations régulièrement mises à jour.

Plus de digital pour plus d'humain

Alex n'a pas vocation à remplacer les interlocuteurs habituels, mais à les rendre plus disponibles. En prenant en charge les questions simples et récurrentes, le chatbot permet aux gestionnaires RH de dégager du temps pour se concentrer sur les situations nécessitant analyse, écoute et expertise.

Une intelligence artificielle encadrée et responsable

Le déploiement d'Alex s'inscrit pleinement dans la démarche de transformation numérique de l'établissement et dans une utilisation raisonnée, encadrée et responsable de l'intelligence artificielle, au service des professionnels.

Une démarche progressive et évolutive

Pratique et évolutif, le chatbot continuera de s'enrichir. Prochaine étape : l'intégration du périmètre temps de travail pour le personnel médical.

Avec Alex, Erasme fait le choix d'une RH plus simple, plus fluide et plus proche des professionnels pour faire gagner du temps à tout le monde.

À tester sans hésiter !

Comment utiliser Alex ?

Rien de plus simple ! Alex est accessible sur tous les postes informatiques d'Erasme.

Cliquez sur le bouton **Assistant RH**, posez votre question (*une demande à la fois, sans données personnelles*) et laissez-vous guider.



Les équipes de la direction des Ressources Humaines restent bien entendu à votre écoute pour toute question, suggestion ou information complémentaire.

Sophie Michel



CERTIFICATION HAS - 6^e ITÉRATION : UNE DYNAMIQUE COLLECTIVE AU SERVICE DE LA QUALITÉ DES SOINS

La 6^e itération de la certification des établissements de santé, engagée par la Haute Autorité de Santé (HAS) dans le cadre du référentiel V2025, marque une étape clé pour la qualité et la sécurité des soins. Présentée lors de la réunion du 19 février 2026, cette nouvelle version s'impose désormais comme un véritable levier de transformation durable des organisations. Plus qu'une exigence réglementaire, elle recentre l'évaluation sur ce qui fait sens : les pratiques réelles, les résultats pour les patients et l'appropriation des démarches qualité par l'ensemble des équipes.

Une évolution qui recentre les priorités sur l'essentiel

Le manuel de certification du 6^e cycle introduit des critères plus exigeants, en particulier les **critères impératifs**, désormais considérés comme incontournables pour tout établissement. Ils concernent notamment :

- ✓ le **respect des droits et libertés des patients**,
- ✓ la **maîtrise des pratiques à risque** (isolement, contention, circuit du médicament),
- ✓ la **prévention des événements indésirables graves**,
- ✓ la **déclaration systématique des presque accidents**.

La HAS met désormais l'accent sur la traçabilité : les établissements doivent démontrer, au quotidien, la qualité de leurs prises en charge.

Pour cela, l'évaluation repose sur des méthodes d'investigation plus proches du terrain : patients traceurs, parcours traceurs, traceurs ciblés, audits systèmes, observations et entretiens avec les professionnels. L'enjeu étant d'apprécier la cohérence et l'application réelle des pratiques, au-delà de la simple existence de procédures.



Un enjeu stratégique et collectif pour l'établissement

Dans un contexte d'exigences renforcées, cette nouvelle itération représente une opportunité majeure pour consolider les organisations existantes, harmoniser les pratiques, renforcer le pilotage de la qualité et de la sécurité des soins.

L'objectif n'est pas de repartir de zéro, mais de s'appuyer sur les acquis pour structurer une dynamique commune, durable et partagée.

L'implication coordonnée des équipes - et en particulier de l'encadrement médical et paramédical - sera déterminante pour réussir cette transformation et garantir la pérennité des évolutions attendues.

Vers une véritable culture de la qualité

Se préparer à la certification du 6^e cycle, c'est avant tout renforcer une culture qualité centrée sur le sens des actions menées et leur impact réel sur la prise en charge des patients.

Cela implique :

- un pilotage lisible et rigoureux,
- des objectifs clairs et mesurables,
- le développement de l'évaluation des pratiques professionnelles,
- une amélioration continue portée et partagée par tous.

Un réseau de Relais Qualité Unité s'est constitué afin de préparer la prochaine visite de certification en lien avec chaque binôme encadrement médico-soignant. Ils participeront à la mise en place et le suivi des actions qualité au sein de l'unité sous la supervision de l'encadrement.

La 6^e itération s'inscrit ainsi dans une démarche plus globale : faire de la certification non plus une contrainte, mais un véritable moteur d'amélioration au service de la qualité des soins, de la sécurité des patients et de la mobilisation des professionnels autour d'un projet commun.



EN RÉSUMÉ

Exigences renforcées de la Haute Autorité de Santé

- 1 démarche centrée sur les résultats concrets
- 1 critère impératif non appliqué = 1 fiche anomalie
- 1 pratique à risque pour le patient = possibilité de non certification

Nouveaux critères impératifs

- Respecter les bonnes pratiques en matière d'isolement, de contention, de prise en charge médicamenteuse
- Prévenir les transferts évitables des personnes âgées

Nouveaux enjeux à maîtriser

- Gestion des risques en pratiques quotidiennes
- Sécurité dans les secteurs à risques majeurs
- Risque numérique
- Soins éco-responsables
- Expérience patient et implication renforcée des usagers
- Exigences accrues en gouvernance et management
- Déploiement de la télémédecine

Des nouveautés

- Patient traceur et parcours traceur (avec entretien patient)
- Audit système centré sur le management (médical et paramédical)
- Traceurs ciblés : isolement, contention, restriction de liberté

Comment s'y préparer ?

- **Copil Certif 27**
- **Auto-évaluation par thématique**
- **Audits croisés**, renforcement de l'encadrement, poursuite des cafés qualité dans chaque unité
- **Importance de la pertinence des soins et des séjours (évaluation/réévaluation argumentée et tracée)** : culture de la pertinence et du résultat (indicateurs de suivi)
- **Outils à disposition** : quid qualité, fiches thématiques mensuelles, livret et mémo de certification...

Sandrine Barquins-Guichard

EN ROUTE POUR UNE HAUTE QUALITÉ DES SOINS TOUS ENSEMBLE !



L'EPS Erasme certifié
« Haute Qualité des soins »
par la Haute Autorité de Santé



LE « STUDIO SENSORIEL » : UNE NOUVEAUTÉ POUR L'APAISEMENT AU PÔLE 21

Inauguré le 20 janvier dernier, le « Studio Sensoriel » innove dans la prise en charge des patients de l'unité de psychiatrie générale du pôle 21. Né d'une collaboration étroite entre soignants et soignés, cet espace s'appuie sur le concept innovant Wavecare et vise à prévenir l'isolement et le recours à la contention.

Un concept au service de l'humain

Conçu au Danemark en 2000, Wavecare repose sur une approche non médicamenteuse de la gestion du stress, aujourd'hui déployée dans plusieurs établissements psychiatriques en Europe.

L'idée est simple : transformer une pièce ordinaire en véritable cocon protecteur, grâce à une console de commande très intuitive. En un seul geste, le patient ou le soignant choisit parmi différentes thématiques (vagues, berceuse, montagne, forêt...) qui combinent ambiances lumineuses, sons relaxants et projections d'images naturelles.

Implanté au cœur de l'unité, entre le poste de soins et la salle de réunion, le « Studio Sensoriel » est aménagé avec un fauteuil enveloppant à balles et un pouf, afin de favoriser une immersion corporelle et psychique totale.

Trois usages thérapeutiques, un même objectif : l'apaisement

Loin d'être un simple lieu de détente, le « Studio Sensoriel » s'inscrit dans le projet de soins de l'unité autour de trois grands usages thérapeutiques :

- **la prévention (désescalade)** : proposé dès les premiers signes d'agitation, il permet au patient de désamorcer une crise et de limiter le recours aux médicaments, à l'isolement ou à la contention.

- **l'usage systématisé** : intégré à un programme d'accompagnement, il aide les patients à apprendre à reconnaître leurs émotions, à réguler leur stress et à développer leurs propres stratégies d'apaisement.

- **l'accès libre** : pensé comme une ressource complémentaire à la chambre, il offre un espace pour retrouver calme, repos et sécurité intérieure, seul ou accompagné.

En pratique, le « Studio Sensoriel » devient ainsi un outil de soin à part entière, au croisement de la prévention de la crise, de la réhabilitation psychosociale et de la promotion de l'autonomie.

Un projet co-construit avec les usagers

La force du projet tient à sa démarche profondément participative. Sous l'impulsion du Dr Jean-Paul Metton et de Christophe Chami, l'équipe de la psychiatrie générale du pôle 21 a associé les usagers à chaque étape : élaboration de la charte d'utilisation, réflexion sur les modalités d'accès, choix du nom « Studio Sensoriel ».

Cette co-construction nourrit une alliance thérapeutique renouvelée, vécue par les professionnels comme un véritable « changement de vision » du soin en psychiatrie.

Comme le souligne l'équipe, « *ce n'est ni un ersatz ni un succédané, mais une approche différente de la prévention et de la désescalade de l'angoisse* », qui redonne une place centrale à l'expérience et au ressenti des personnes hospitalisées.



Des premiers résultats prometteurs

Si l'évaluation au sein du pôle 21 est en cours, les résultats observés dans d'autres établissements équipés de Wavecare sont déjà très encourageants.

Au CH Le Vinatier notamment, les études font état d'une baisse de 17 % des jours d'isolement et d'une diminution significative de la contention mécanique, passant de 1,8 jours à 0,8 jour en moyenne. Par ailleurs, 93 % des usagers déclarent que la salle les a aidés à se détendre, confirmant l'intérêt de cette approche sensorielle dans la réduction de l'angoisse et de l'agitation.

L'arrivée récente d'une médiatrice de santé pair et d'une éducatrice viendra renforcer cette dynamique innovante et faire vivre ce lieu au quotidien, en l'inscrivant durablement dans le parcours de soins des usagers de la psychiatrie générale du pôle 21. Le « Studio Sensoriel » s'affirme ainsi comme un symbole fort de la volonté du pôle 21 de développer des dispositifs respectueux, sécurisants et profondément humains en collaboration avec les usagers.

Olivier Limanya



ARRIVÉE D'UNE MÉDIATRICE EN SANTÉ PAIR À L'EPS ERASME :

« *Mon rôle : accompagner les patients à partir de mon expérience vécue* » Sarah Nabet a rejoint récemment l'unité d'hospitalisation générale du pôle 21 en tant que médiatrice en santé pair. À travers son témoignage, elle nous explique son rôle, ses missions au quotidien et les valeurs qui guident son engagement auprès des patients.

Pouvez-vous nous présenter votre rôle de médiatrice en santé pair ?

Je m'appelle Sarah Nabet et je suis médiatrice en santé pair au sein de l'unité d'hospitalisation générale du pôle 21. Pour expliquer simplement mon métier, j'aime utiliser une image : celle de la randonnée.

Dans cette métaphore, les soignants sont ceux qui fournissent l'équipement, indiquent le chemin et vérifient la météo pour les patients. Moi, en tant que pair-aidante, je suis la personne qui a déjà parcouru ce chemin. Je sais ce que signifie traverser des moments difficiles, douter, se sentir fatiguée... mais je sais aussi ce que l'on ressent en arrivant au sommet et en éprouvant un sentiment de soulagement.

Mon expérience personnelle me permet de comprendre de l'intérieur ce que vivent les patients. C'est cette expérience vécue que je mets aujourd'hui au service de leur accompagnement.

Quelles sont vos missions principales au sein de l'unité ?

Mes missions sont variées. La première consiste à faire connaître et intégrer la pair-aidance au sein de l'unité. Il s'agit d'un métier encore récent, qui peut parfois susciter des interrogations. Mon rôle est donc d'expliquer ce que je fais et comment mon intervention peut compléter celle de l'équipe soignante.

J'interviens également beaucoup en médiation entre les patients et les professionnels. Certaines émotions ou certaines difficultés sont parfois complexes à exprimer. Je peux aider à mettre des mots sur les ressentis et à faciliter la communication, dans un climat de confiance.

Je suis aussi présente pour écouter, soutenir et accompagner les patients dans leur propre parcours de soins. Je les informe sur leurs droits, peux les orienter vers des ressources adaptées et devenir une personne repère, vers qui ils peuvent se tourner lorsqu'ils en ressentent le besoin.

À terme, j'interviendrai également dans d'autres structures, comme le CMP, l'hôpital de jour ou le CATTG, afin d'élargir la pair-aidance tout au long du parcours de soins.

Quelles sont les valeurs fondamentales de votre métier ?

La valeur la plus importante pour moi est l'empathie. Elle est au cœur de ma façon de travailler et de me positionner auprès des patients.

J'accorde également une grande importance à :

- l'égalité ;
- l'équité ;
- le respect ;
- la défense des droits de chaque patient.

Ces valeurs guident mes actions au quotidien et donnent du sens à mon engagement en tant que médiatrice en santé pair.

LA CÉRÉMONIE DU THÉ : UN ATELIER THÉRAPEUTIQUE INSPIRÉ DU JAPON

Rituel ancestral au Japon, la cérémonie du thé est fondée sur des valeurs de pureté, d'harmonie, de respect et de sérénité. Transposée en psychiatrie, elle devient un atelier thérapeutique favorisant l'ancrage dans le moment présent, la relation à l'autre et le bien-être, à travers une approche sensorielle et méditative.

Au Japon, la cérémonie du thé est bien plus qu'un simple moment de dégustation : elle constitue un véritable rituel de civilisation et d'hospitalité. Son déroulement codifié et les valeurs humaines qu'elle véhicule — pureté, harmonie, respect et sérénité — offrent un cadre particulièrement propice à une adaptation en psychiatrie, sous la forme d'un atelier thérapeutique intégrant des techniques de méditation de pleine conscience.

L'objectif principal de cet atelier est d'inviter les participants à se concentrer sur le moment présent, grâce à un ancrage par les cinq sens. Chaque étape du rituel mobilise une perception sensorielle spécifique, favorisant l'apaisement, la conscience de soi et l'ouverture à l'expérience.

Une musique de relaxation accompagne la séance et soutient l'attention du groupe, invité à écouter les différents sons de la nature et des instruments. La vue est sollicitée à travers les phases du rituel, l'harmonie des formes et des couleurs, les bols bleus soigneusement alignés, les instruments en bambou, la boîte de laque et la théière en fonte.

L'odorat est mobilisé par la découverte de deux thés aux parfums contrastés : une composition fruitée et vanillée, et un thé matcha très végétal. Avant la dégustation du thé, un carré de chocolat est proposé, savouré en pleine conscience, afin d'adoucir le palais et d'accentuer l'attention portée aux sensations.

Le toucher occupe également une place centrale, à travers la perception de la température, de la forme et de la texture du bol tenu entre les mains, renforçant le lien entre le corps et l'instant vécu.



La séance se conclut par un temps d'échange, au cours duquel les participants peuvent partager des souvenirs, des ressentis ou des expériences positives évoquées pendant l'atelier.

Au-delà de l'approche sensorielle, cet atelier vise un enjeu essentiel : favoriser la rencontre et la construction de la relation thérapeutique. Ces dimensions constituent des facteurs déterminants pour l'adhésion aux soins, mais aussi pour le bien-être et la qualité de vie à l'hôpital.

Dr Olivier Laurini

AU CŒUR D'ERASME, LES SOINS, L'INNOVATION ET LA RECHERCHE

À Erasme, la recherche s'ancre dans le quotidien des équipes et des patients. La diversité des parcours, la continuité des accompagnements et la pluralité des pratiques constituent un terrain clinique riche, insuffisamment exploité. Avec l'appui de l'Unité d'Enseignement et de Recherche (UER), cette richesse devient un levier pour renforcer la qualité des soins, structurer les pratiques et faire émerger des projets de recherche étroitement ancrés dans la réalité terrain.

Soigner, questionner, transmettre

Dans les établissements non universitaires, la majorité des patients sont suivis sur des durées plus longues, dans des situations cliniques complexes. À Erasme, ces parcours constituent une richesse clinique singulière, encore insuffisamment exploitée dans les démarches de recherche.

Faire de la recherche à partir des pratiques de terrain, c'est prendre le temps d'interroger les prises en charge, d'actualiser les connaissances et de valoriser le travail des équipes. C'est aussi partager des questionnements communs avec des professionnels confrontés aux mêmes réalités, et contribuer collectivement à l'amélioration continue de la qualité des soins.

Pour structurer cette dynamique, l'EPS Erasme s'est doté d'un outil institutionnel dédié : l'**Unité d'Enseignement et de Recherche (UER)**.

L'UER, un appui structurant au service des équipes

L'UER facilite, anime et coordonne les activités d'enseignement et de recherche clinique et paramédicale au sein de l'établissement. Elle accompagne les professionnels à toutes les étapes : émergence d'une idée, appui méthodologique, réglementaire et financier, valorisation des projets et mise en réseau avec les ressources territoriales.

Ouverte à l'ensemble des métiers, l'UER contribue à développer une culture partagée de la recherche, accessible à toutes et tous, en lien étroit avec la pratique clinique quotidienne.

Deux projets de recherche au cœur des pratiques

Comparer les parcours des 16-17 ans entre psychiatrie adulte et pédopsychiatrie

Thèse d'exercice d'Amandine Balzing

Ce travail de recherche repose sur une étude rétrospective de dossiers médicaux, réalisée à partir des données d'Erasme, de l'ULPIJ et de l'établissement Paul-Guiraud, sur la période 2021-2023. Il s'intéresse aux patients âgés de 16 et 17 ans, à un moment charnière de leur parcours de soins.

L'objectif est d'identifier les facteurs influençant l'orientation vers la psychiatrie adulte ou la pédopsychiatrie. Les premiers résultats montrent que l'âge constitue le facteur déterminant, avec une tendance à une orientation vers le secteur adulte pour certains profils cliniques, notamment les troubles du comportement et les troubles d'allure psychotique.

Cette recherche contribue à alimenter la réflexion sur les pratiques d'orientation et l'organisation des parcours de soins à l'adolescence.

Neuromotor Task Training (NTT) : une recherche en psychomotricité auprès d'enfants avec TSA

Thèse d'Aurélien D'Ignazio

Aurélien D'Ignazio, psychomotricien exerçant auprès d'enfants et doctorant en sciences du mouvement humain à l'Université Paris Nanterre, mène un travail de recherche visant à évaluer l'efficacité d'une approche structurée de rééducation motrice intitulée Neuromotor Task Training (NTT)

Cette recherche s'adresse à des enfants âgés de 6 à 9 ans présentant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) et des difficultés motrices compatibles avec un trouble développemental de la coordination. La question centrale est de déterminer si cette approche est applicable et efficace pour améliorer les performances motrices fonctionnelles chez ces enfants.

Dans ce cadre, Erasme a accepté d'être centre d'inclusion, tandis que le Groupe Hospitalier Nord Essonne (service du Pr Bourgin) intervient en tant que centre promoteur. Les psychomotricien-nes d'Erasme intéressé-es pour s'impliquer comme investigateurs pourront bénéficier d'une formation à la méthode NTT, afin de garantir une mise en œuvre homogène et conforme aux principes de l'intervention.

Les inclusions se dérouleront de septembre 2026 à juin 2027. Ce projet s'inscrit dans une dynamique visant à articuler recherche et pratique clinique, tout en contribuant à l'évolution et à l'affinement des pratiques professionnelles en psychomotricité.

Pour tout renseignement complémentaire, les professionnel-les peuvent s'adresser à l'UER.

Une gouvernance pluriprofessionnelle et ouverte

L'UER s'appuie sur une gouvernance structurée, associant médecins, psychologues, direction et représentants institutionnels. Son comité de pilotage (COFIL), véritable organe fédérateur, se veut pluriprofessionnel et ouvert à toutes celles et ceux qui souhaitent s'impliquer dans la recherche.

Le COFIL en pratique

- Instance pluriprofessionnelle ouverte
- 4 réunions par an (présentiel ou Teams)
- Présentation de projets, d'outils et retours d'expérience
- Nouveaux membres bienvenus

« La recherche rassemble des dimensions qui font sens »

Sonya Berthon, infirmière au CMP Enfant-Adolescent de Boulogne-Billancourt et nouveau membre du COFIL de l'UER :
« J'ai souhaité intégrer le COFIL pour participer à des projets de recherche, un domaine qui m'a toujours intéressée. Mon parcours m'a permis d'explorer différents champs de la recherche, et aujourd'hui, je retrouve à Erasme un espace où ces dimensions se rejoignent, au service des patients, des pratiques professionnelles et du collectif. »

S'engager, à son échelle

Le manque de temps et de moyens est souvent évoqué. S'il constitue une réalité, il ne doit pas être un frein. Avec l'UER, chacun peut s'impliquer selon ses possibilités : proposer une idée, rejoindre un projet existant, participer à une réflexion collective ou contribuer à la valorisation des pratiques.

L'UER est à la disposition des équipes pour présenter les outils de la recherche, accompagner les projets et répondre aux questions.

recherche.enseignement@eps-erasme.fr

Locaux ouverts (hors jeudi) pour les recherches bibliographiques.

Prévention, reconnaissance, égalité, innovation et culture partagée...

En ce début d'année 2026, l'EPS Erasme a proposé un certain nombre de temps forts, à destination des professionnels comme des usagers. Événements institutionnels, actions de prévention, initiatives culturelles ou moments de convivialité : retour sur ces rendez-vous qui font vivre l'établissement, valorisent les engagements collectifs et renforcent le lien au quotidien.

LE MOIS SANS ALCOOL : UN ATELIER JEUX POUR PRENDRE SOIN DE SA SANTÉ 7 JANVIER 2026



Dans le cadre du Dry January, l'atelier jeux de société du mercredi matin à la cafétéria a fait sa rentrée le 7 janvier 2026 autour d'un temps de prévention ludique et convivial.

Durant cette matinée, les participants ont pris part à un quiz interactif, suivi d'une dégustation de mocktails animée par Patricia.

Ce moment a permis d'aborder, de manière simple et accessible, les questions liées à la consommation d'alcool, tout en favorisant l'échange et la convivialité.

Chaque année, le Dry January est l'occasion, pour des millions de personnes dans le monde, de faire une pause dans leur consommation d'alcool. 31 jours pour se sentir mieux, retrouver de l'énergie, prendre soin de soi et réfléchir à sa relation à l'alcool.

Pour aller plus loin : <https://dryjanuary.fr> (site officiel).

LES VŒUX DE L'ÉTABLISSEMENT 29 JANVIER 2026



À l'occasion de la traditionnelle cérémonie des vœux de l'établissement, le Pr Francis Brunelle, président du Conseil de surveillance, Ioannis Vouldoukis, représentant de la Ville d'Antony, le Dr Joséphine Caubel, présidente de la CME, Philippe Soulié, directeur délégué, et Lazare Reyes, directeur des établissements du GHT Psy Sud Paris, ont présenté leurs vœux à l'ensemble des professionnels de l'EPS Erasme.

Ce temps fort a permis de revenir sur les faits marquants de l'année 2025 et de présenter les perspectives 2026, ses orientations, priorités et projets, tout en saluant l'engagement quotidien des équipes.

La cérémonie a également été l'occasion de mettre à l'honneur plusieurs agents pour leur ancienneté et leur engagement au service de l'établissement.

Des médailles d'honneur du travail – d'argent, de vermeil et d'or – ont été remises afin de saluer leurs parcours professionnels, lors d'une remise conduite par Tiphaine Tonnelier, directrice des Ressources Humaines, et Philippe Soulié. Les nouveaux retraités de l'année 2025 ont aussi été chaleureusement honorés.

Un temps convivial autour de la galette a clôturé ce moment d'échanges et de partage.

RÉSULTAT DU CONCOURS DE DÉCORATION DE NOËL 2025 29 JANVIER 2026

Comme chaque année, l'établissement a organisé son concours de la meilleure décoration de Noël.

Pour l'édition 2025, neuf services ont pris part à l'événement en proposant des créations originales à travers le thème « Autour du monde ».

Après plusieurs semaines de vote, le CMP de Montrouge a remporté le 1^{er} prix avec son « Cerisier de Noël », devant « Noël en Afrique » du DIM (2^e place) et « Mission Laponie » du secrétariat du pôle 20 (3^e place).

Les équipes lauréates ont reçu leur prix lors de la cérémonie des vœux du 29 janvier 2026.

Merci à l'ensemble des participants pour leur créativité et leur mobilisation.



TABLE RONDE SUR LES INFIRMIERS EN PRATIQUE AVANCÉE (IPA) 12 FÉVRIER 2026

Le 12 février dernier, l'EPS Erasme a organisé un colloque consacré aux infirmiers en pratique avancée (IPA). Un temps fort marqué par la richesse des échanges, le partage d'expériences et les perspectives ouvertes pour l'évolution des pratiques professionnelles.

Cette rencontre a permis de rappeler le rôle essentiel des IPA dans le renforcement de la coordination des soins et l'amélioration des parcours patients, tout en mettant en lumière les enjeux liés à leur intégration au sein des équipes.

Les interventions ont notamment porté sur l'autonomie clinique des IPA, les retours d'expérience du GHT ainsi que les questions de reconnaissance, de formation et de coopération interprofessionnelle.

Un constat partagé a émergé au fil des échanges : renforcer l'accès aux soins grâce à des pratiques innovantes et coordonnées.

Un grand merci aux organisateurs, aux intervenants et à l'ensemble des participants pour la qualité des échanges et des réflexions menées tout au long de cette journée.

ATELIER DE SENSIBILISATION AUX STUPÉFIANTS 18 FÉVRIER 2026

Un atelier de sensibilisation aux produits stupéfiants, en coopération avec la police nationale, a été proposé à l'ensemble des personnels afin d'informer sur leurs effets, leur dangerosité et leurs conséquences sur le comportement.

Conçu en deux temps, cet atelier a permis de mieux identifier les substances, leurs impacts sur la santé et les risques associés, à travers une présentation interactive complétée par un atelier immersif utilisant des lunettes de simulation.

L'approche participative a favorisé les échanges, les questions et les retours d'expérience des participants.

LES ATELIERS DE DANSE ORIENTALE 19 FÉVRIER 2026

L'EPS Erasme a proposé une journée de découverte artistique et de bien-être avec des ateliers de danse orientale, animés par Marine Palay et Aude Raoul.

Ouverts aux patients comme aux professionnels, ces temps d'initiation s'inscrivent dans les actions menées par l'Atelier de Médiations Thérapeutiques Intersectoriel (AMTI), qui développe tout au long de l'année des activités à visée thérapeutique, artistique et corporelle.

Une belle occasion pour créer du lien, s'exprimer par le mouvement et découvrir les bienfaits de la danse dans un cadre bienveillant.

LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES 10 AU 20 MARS 2026

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, célébrée le 8 mars, l'EPS Erasme a renouvelé son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes, une mobilisation inscrite dans la durée depuis 2021.

Du 10 au 20 mars 2026, une exposition de 21 portraits de femmes a été installée dans l'établissement.

Figures historiques, engagées, anonymes ou emblématiques, ces portraits illustraient l'histoire et la force des droits des femmes, les avancées réalisées au fil du temps et les combats restant à mener.



Plusieurs animations ont accompagné cette exposition. Un Café Lire, organisé en lien avec le Quart d'heure national de lecture, invitait les participants à la découverte et à l'échange. Le principe se voulait simple et ludique : parcourir l'exposition, piocher une feuille enroulée d'un ruban mauve, puis dérouler un texte surprise — récits de femmes, extraits de romans ou anecdotes, de 1900 à aujourd'hui — pour mesurer le chemin parcouru. Une sélection de livres sur la thématique venait compléter ce temps de lecture, avant un moment de partage autour d'un café offert.

Un jeu-quiz, proposant de deviner quelle femme se cachait derrière chaque portrait, est également venu enrichir le parcours de visite, offrant une approche interactive et participative.

Par ailleurs, un atelier créatif "silhouette" (collage et découpage) a été proposé en deux créneaux distincts : l'un destiné à nos patients adultes, l'autre aux adolescents de l'UHADOS, permettant à chacun-e de s'exprimer autour de la place des femmes et de leurs droits dans une démarche artistique et collective.

Enfin, des marque-pages, comportant cinq citations au choix autour des droits des femmes, ont été réalisés et offerts à l'ensemble des agents, en écho aux actions menées pendant cette période de sensibilisation.

LE PRINTEMPS DES POÈTES 25 MARS 2026

Lors de son rendez-vous annuel, la poésie s'est une nouvelle fois invitée à l'EPS Erasme à l'occasion du Printemps des poètes. Cette édition était placée sous le signe de la « Liberté, force vive, déployée » : une plume légère, capable pourtant de porter les mots, les émotions et le partage.

Les patients ont été conviés à un atelier d'écriture autour de cette thématique, suivi d'un temps de lecture des poèmes. Un moment privilégié pour laisser libre cours à l'imaginaire, partager des textes, des ressentis et faire résonner la puissance évocatrice des mots.

Quelques événements clés à noter dans vos agendas :

En mai

- Comme au Musée : 7 au 21 mai

En juin

- La semaine de la QVCT : 15 au 19 juin
- La Fête de la musique : 23 juin

En septembre (dates à venir)

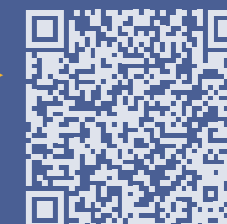
- Le festival du film
- La semaine du développement durable

PODCAST : DÉSTIGMATISER LE HANDICAP PSYCHIQUE

Le Dr Joséphine Caubel, psychiatre, Catherine Brault, éducatrice spécialisée, Manjula Weththasinghe, médiateur santé pair et Daniel Azelie, artiste, croisent leurs regards pour mieux comprendre le handicap psychique et faire évoluer les représentations.

Un échange engagé autour de pratiques de soin plus humaines et inclusives, et du rôle de l'art comme espace d'expression et de valorisation.

Pour écouter le podcast scannez le QR code ►



Établissement public de santé Erasme

143, avenue Armand Guillebaud
92160 Antony

01 40 96 23 00

direction@eps-erasme.fr

émag 68

Avril 2026



ERASME
ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ

Suivez-nous sur
www.eps-erasme.fr



Membre du