



RAPPORT D'ACTIVITE 2019



Commission Administrative
16 juillet 2020

SOMMAIRE

Introduction	3
Activité du Centre Jean Moulin 2019.....	4
I. Caractéristiques des publics accueillis en 2019.....	5
▪ Effectif général	5
▪ Visite du centre	5
▪ Préadmissions	6
▪ État civil	6
▪ Origine géographique	7
▪ Prise en charge	8
▪ Profils médicaux du stagiaire	8
▪ Ressources	9
II. Dispositif de Réadaptation Professionnelle.....	10
1. L'apport de l'approche compétences dans les positionnements.....	10
2. Le Projet SocioProfessionnel Personnalisé (PSPP)	10
3. Le SAS d'entrée	12
4. Parcours de formation.....	12
▪ Préparatoire	12
▪ Formations qualifiantes et professionnalisantes	16
Données générales	
- Admission par secteur de formation	16
- Arrêt de formation	16
- Réussite aux examens	16
- Placement	17
▪ Formations Tertiaires	18
▪ Formations Industrielles	20
▪ Formation Linguistique	22
▪ Formations Horticoles	23
5. Accompagnement Médico-Psycho-Social.....	25
▪ Accompagnement par le service médical et paramédical	27
▪ Accompagnement par le service social	29
▪ Accompagnement vers l'insertion	30
▪ Accompagnement par le service animation	32
6. Autres services supports.....	33
1. Pôle Administration / Gestion / Ressources Humaines/ Qualité	33
2. Pôle Vie Quotidienne	35
- Le service entretien	35
- Le service hébergement	35
- La service restauration cuisine	36
- Le service achats – magasin	36
- Le service standard et veille	36
III. Déploiement du Projet d'établissement 2017-2022	37
Conclusions.....	39
Liste des Sigles	41

INTRODUCTION

Madame, Monsieur,

Je vous prie de trouver, dans les pages qui suivent, le détail du rapport d'activité du Centre Jean Moulin pour l'année 2019.

Ce rapport d'activité est présenté tardivement, du fait de la crise sanitaire majeure que nous avons subie au cours du 1^{er} semestre 2020.

L'année 2019 est marquée, notamment, par un retour à un bon niveau d'activité, le meilleur même depuis 2015. En effet, la fréquentation des stagiaires a marqué une nette reprise avec + 12,86% par rapport à 2018 ; le taux d'occupation passant de 82,8% en 2018 à 92,6% en 2019, au-delà de l'objectif de 91% fixé par l'ARS.

Ces bons chiffres sont avant tout le résultat du travail des équipes et de l'ensemble des collaborateurs que je veux remercier pour leur implication, leur travail et leur volonté d'innover au service des personnes que nous accueillons. Ils ne sauraient occulter la grande richesse des actions menées en 2019, que je vous propose de découvrir ici.

Vous y trouverez de nombreuses données, illustrées, comparées et commentées concernant le public accueilli et l'ensemble des activités du Centre. Ce rapport relate également les faits marquants de 2019 et les perspectives pour l'année 2020, pour chaque service.

Ce sont ces dernières qui doivent rester au cœur de nos préoccupations.

Christophe MAZABRAUD
Directeur

2019



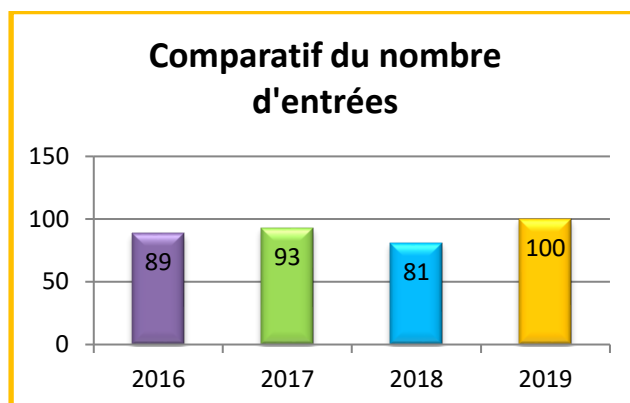
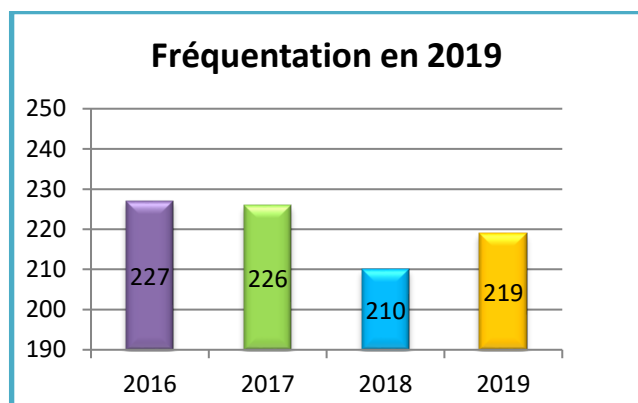
ACTIVITÉS

I. Caractéristiques des publics accueillis en 2019

Effectif général

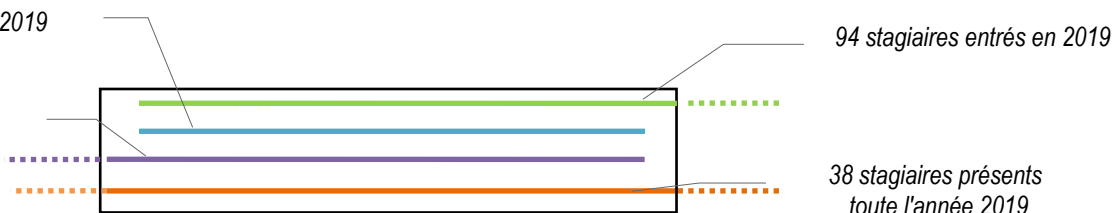
219

stagiaires ont fréquenté le Centre Jean Moulin en 2019.



6 stagiaires entrés et sortis en 2019

81 stagiaires sortis en 2019



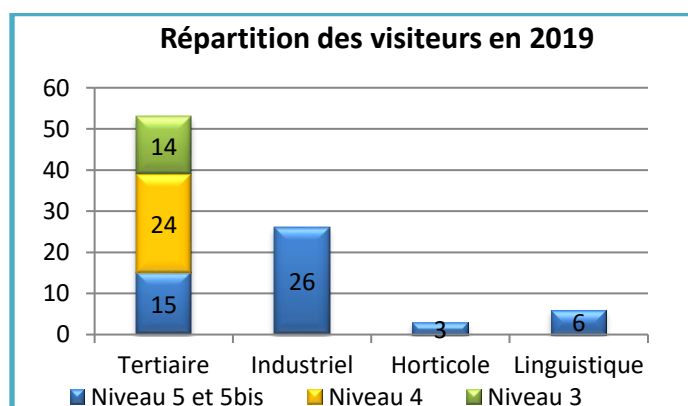
Répartition des stagiaires présents sur l'année 2019

Visite du centre

Vivement conseillées aux candidats, les visites du centre sont systématiquement proposées lors des premiers échanges téléphoniques. Elles interviennent le plus souvent avant même que la demande de stage n'ait été formulée auprès de la M.D.P.H.

Au cours de cette visite, l'équipe informe sur les conditions d'accès à la formation et les droits spécifiques pendant le stage puis présente des formations, leur contenu, les méthodes pédagogiques mises en œuvre et des débouchés professionnels.

La visite de l'établissement permet également de dialoguer avec le formateur et les stagiaires en formation, de découvrir les locaux, le matériel utilisé et les conditions d'apprentissage.



88 stagiaires sur les 219 stagiaires de l'échantillon ont visité le centre avant leur entrée en formation.

En 2019, 18 visites ont été réalisées sur les 4 secteurs de formation (6 dates en tertiaire – 5 en industriel – 2 en horticole – 5 en linguistique).

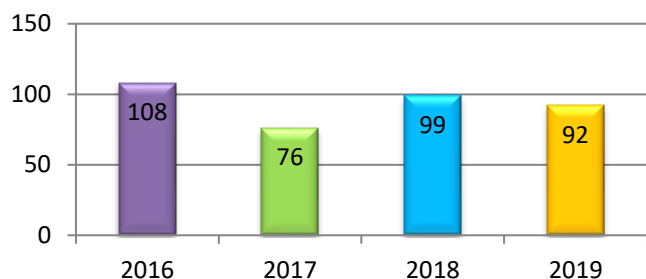
→ 160 stagiaires ont été reçus sur les 255 d'inscrits.

16 visites individuelles ou période en immersion ont été réalisées en 2019.

Préadmissions

Cette journée est quasi systématique sauf pour les personnes éloignées géographiquement. Durant cette journée, le bénéficiaire rencontre successivement les services administratifs et le pôle médico-psycho-social.

Comparatif du nombre de personne vue en préadmission

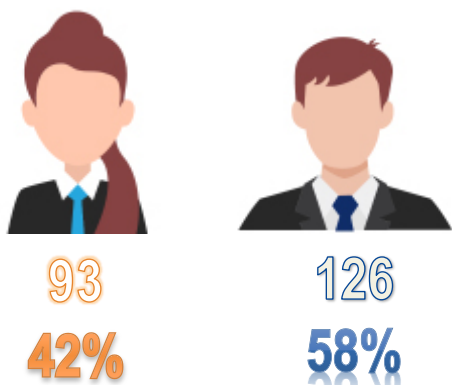


189 stagiaires sur les 219 stagiaires de l'échantillon ont été reçus pour une visite de pré-admission avant leur entrée au centre. Soit **86%**.

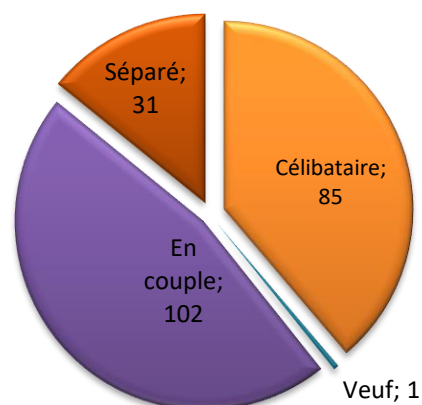
21 dates de visites de pré admissions ont été réalisées en 2019 avec 92 stagiaires qui entreront en formation courant 2019 ou 2020.

État civil (en nombre)

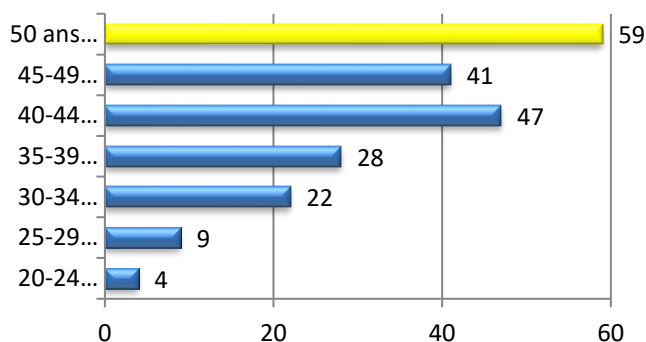
Répartition Hommes / Femmes



Répartition situation familiale

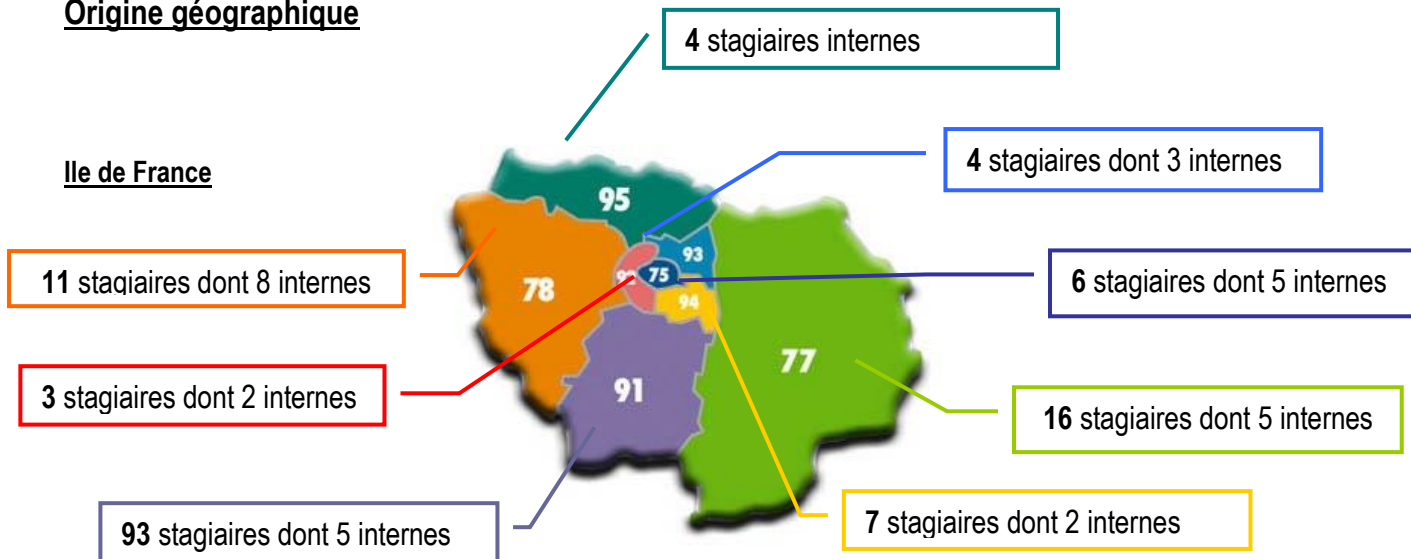


Répartition par tranche d'âge



Origine géographique

Ile de France



66% des stagiaires sont originaires d'**Ile de France** (144 stagiaires)

➡ 65% des stagiaires d'Ile de France ont été orientés par l'**Essonne** (42% de l'effectif total)

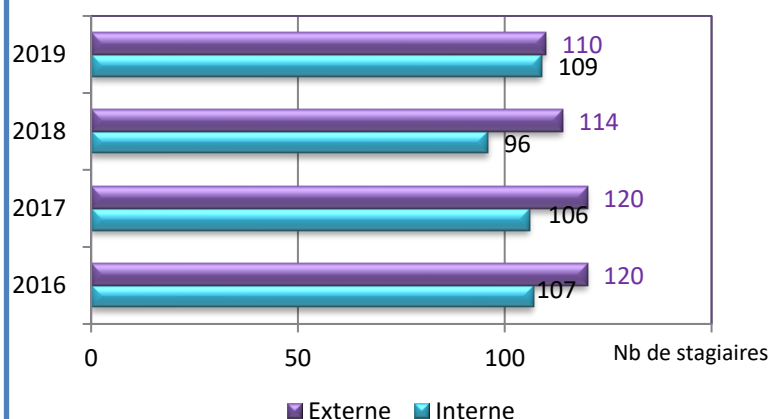
👉 - 5% d'orientation par l'Essonne

34% des stagiaires viennent de Province (75 stagiaires) dont 4 des DOM TOM.

➡ Progression pour les orientations du département de l'Oise avec 12 stagiaires accueillis.



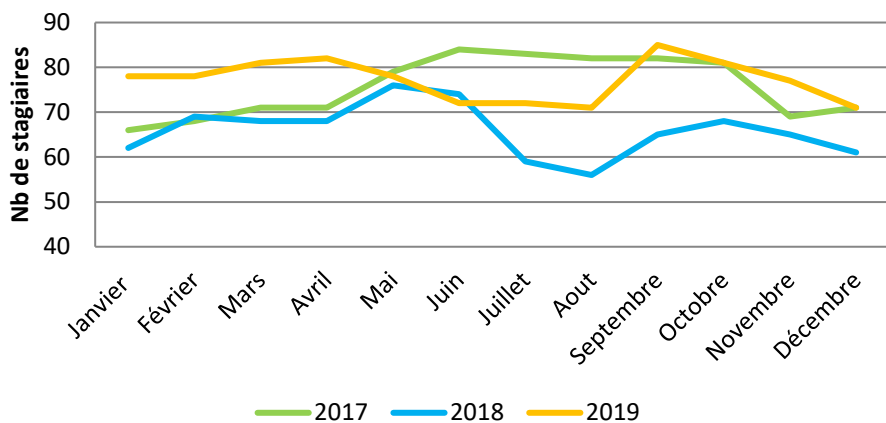
Comparatif de la répartition par statut



110 stagiaires (50%) sont au centre en ½ pension et 109 stagiaires (50%) en internat.

34 stagiaires de l'**Ile de France** ont également bénéficié d'un hébergement.

Comparatif de l'effectif mensuel à l'hébergement

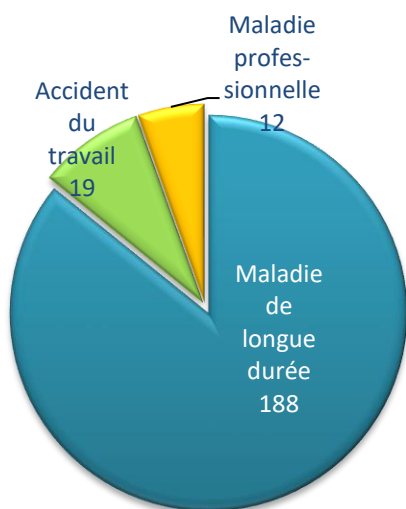


4 stagiaires ont bénéficié d'un hébergement externalisé pendant la durée de leur formation

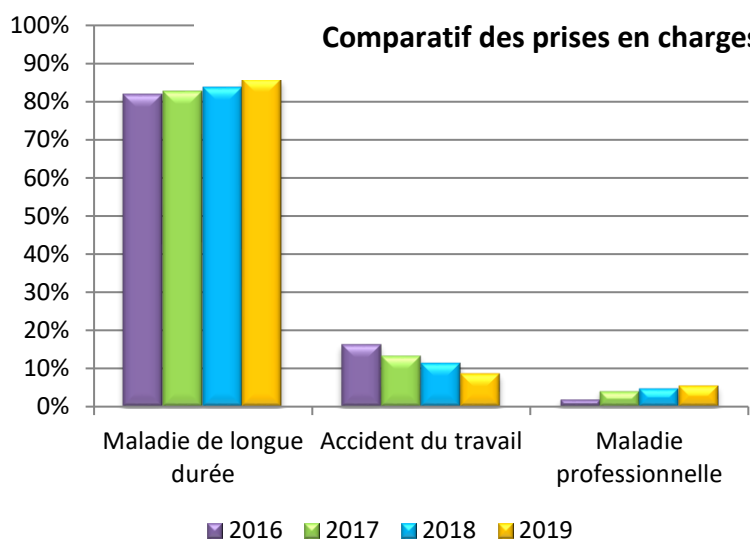
Taux remplissage hébergement pour 2019 : 108,31%

Prise en charge

Nature de la prise en charge

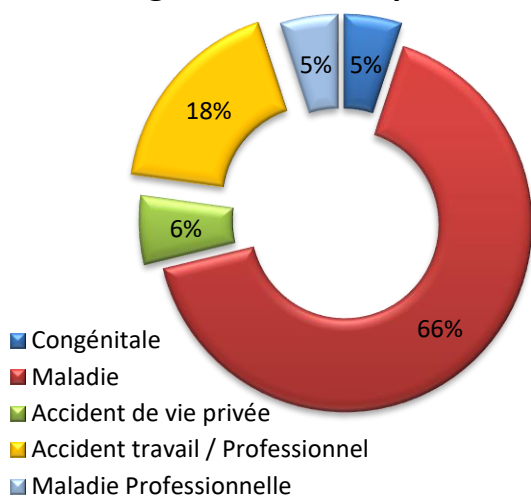


Comparatif des prises en charges

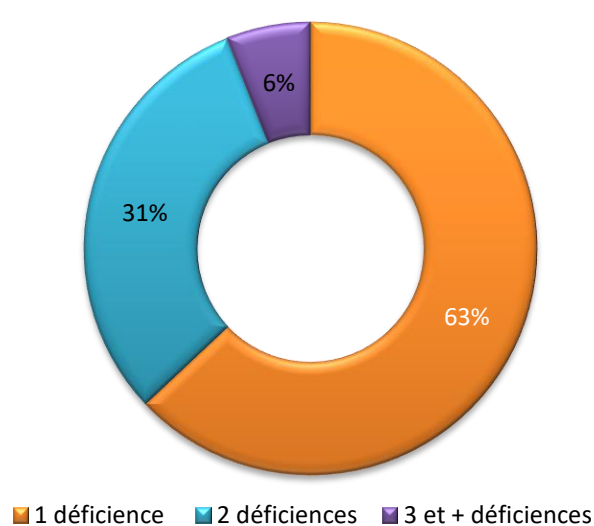


Profils médicaux du stagiaire

Origine du handicap



Nombre de déficience

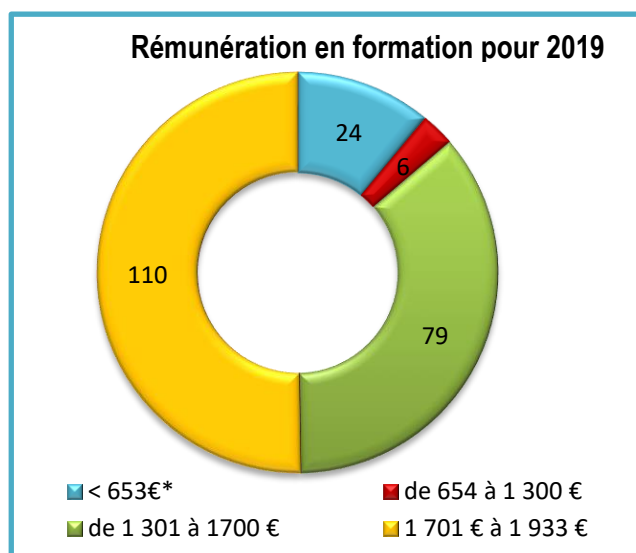
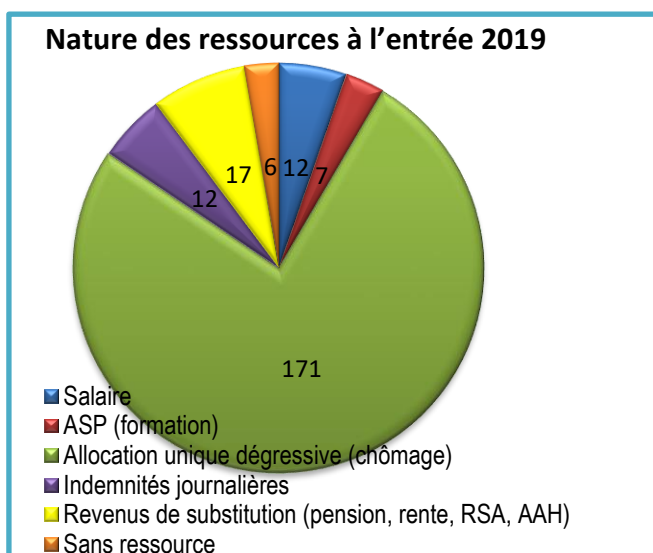


Handicap / Déficience

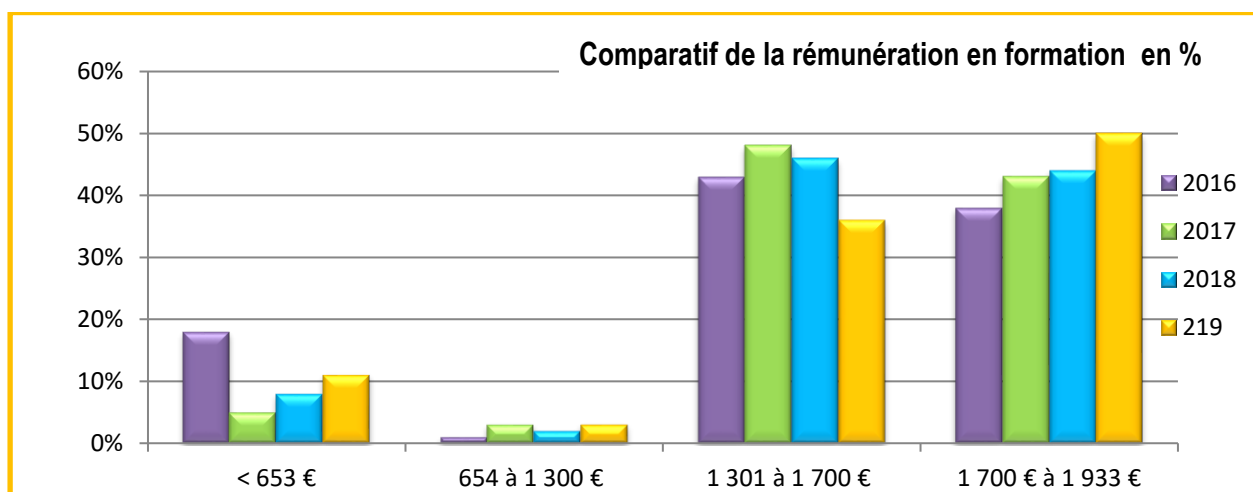
	Principale	Associée *
Déficiences intellectuelles	4	1
Troubles du psychisme	20	35
Troubles du langage et des apprentissages	-	-
Déficiences auditives	1	2
Déficiences visuelles	1	2
Déficiences viscérales / métaboliques	43	9
Déficiences motrices	137	23
Lésions cérébrales	2	1
Autisme et autres troubles envahissants du développement	-	1
Autres	11	7

* **Déficience associée** : Il s'agit d'une pathologie supplémentaire à la pathologie principale mais qui n'est pas prise en compte lors de l'orientation du stagiaire par les Maisons Départementales des Personnes Handicapées

Ressources



Chaque stagiaire perçoit une rémunération mensuelle pendant toute la durée de sa formation. Elle est versée par l'État, gérée par l'ASP et calculée sur la base du salaire antérieur. Comparativement à la précarité des ressources à l'entrée en formation, cette rémunération permet de stabiliser les revenus des stagiaires, favorisant ainsi le parcours d'insertion. Les plus basses rémunérations peuvent continuer à percevoir en complément l'AAH.



II. Dispositif de réadaptation professionnelle : Approche compétences, PSPP et SAS, les avancées 2019

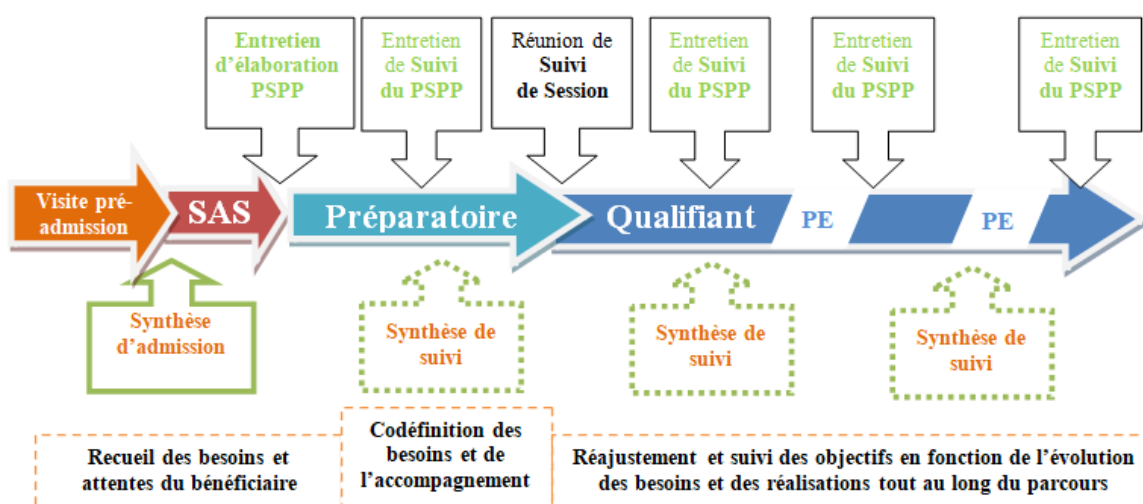
1. L'apport de l'approche compétences dans les positionnements

La carte compétences transverses est présentée aux bénéficiaires et utilisée dès le SAS d'entrée. Au travers des différents ateliers, des situations de positionnement et d'autopositionnement, en lien avec les axes de la carte de compétences transverses et les compétences métiers, sont proposées. Cette approche permet de valoriser et d'impliquer le bénéficiaire dans la réalisation de son parcours, par un inventaire global de ses acquis et besoins. Cette synthèse obtenue participe à la co-construction du projet socioprofessionnel personnalisé.

2. Le Projet SocioProfessionnel Personnalisé (PSPP)

Le Projet Socioprofessionnel Personnalisé (PSPP) est assuré par 2 coordinatrices. Il permet de co-définir, avec le stagiaire, à partir des besoins et des compétences évalués lors du SAS d'entrée et tout au long du parcours de réadaptation, des objectifs de travail visant la transformation de sa situation socio professionnelle et personnelle.

Le PSPP dans le parcours du bénéficiaire



Les objectifs du PSPP - Projet Socio Professionnel Personnalisé

Dans le mois qui suit son entrée, l'utilisateur est reçu en entretien par la coordinatrice afin de recueillir ses attentes, lui faire la restitution du positionnement défini à l'issue du SAS afin de le valider avec lui et de codéfinir ses besoins et le type d'accompagnement à mettre en place.

Des entretiens réguliers avec la coordinatrice ponctuent le parcours du bénéficiaire afin :

- D'assurer une continuité de son accompagnement tout au long du parcours (et particulièrement lors du passage de la formation préparatoire au qualifiant)
- De s'assurer d'être au plus près de ses besoins et attentes
- De vérifier la pertinence et l'efficacité des actions menées
- De favoriser la projection de l'utilisateur dans une situation évolutive et dynamique
- D'assurer une traçabilité des actions menées et d'acter les décisions
- De s'assurer de l'adhésion du bénéficiaire, expert de sa situation
- De contractualiser les engagements réciproques

Des réunions ont lieu avec les différents membres de l'équipe intervenants dans le parcours du bénéficiaire, soit dans le cadre de réunion de synthèse soit en comité plus restreint, afin de faire un point de situation et relayer, auprès de l'équipe, les objectifs codéfinis avec le bénéficiaire et leurs avancées.

Plus-values pour le bénéficiaire et la structure

- ✓ Favoriser le travail en interdisciplinarité
- ✓ Mieux identifier les problématiques « récurrentes » des bénéficiaires afin de proposer des actions adaptées
- ✓ Prévenir les situations de crise et mieux accompagner les situations complexes en anticipant les problématiques.
- ✓ Valoriser les actions menées par les professionnels (meilleure visibilité des actions de chacun, meilleure synergie entre professionnels)

Actions pérennes :

- Participation d'un binôme RDRP/Coordinatrice à chaque réunion d'équipe pluridisciplinaire de l'Essonne (EPE Travail) de la MDPH, avec rédaction de compte-rendu et diffusion aux équipes.
- Validation par les RDRP et les coordinatrices des dossiers bénéficiaires présentés lors des synthèses de suivi.

Faits marquants en 2019 :

- Participation à la mise en place du projet d'Etablissement : participation aux Copecq, pilotage de 2 GT (Emploi Accompagné et Bienveillance).
- Travail sur la procédure de dispositif (6 réunions).
- Réunions de travail sur la mise à jour des outils de suivi du PSPP

Perspectives 2020 :

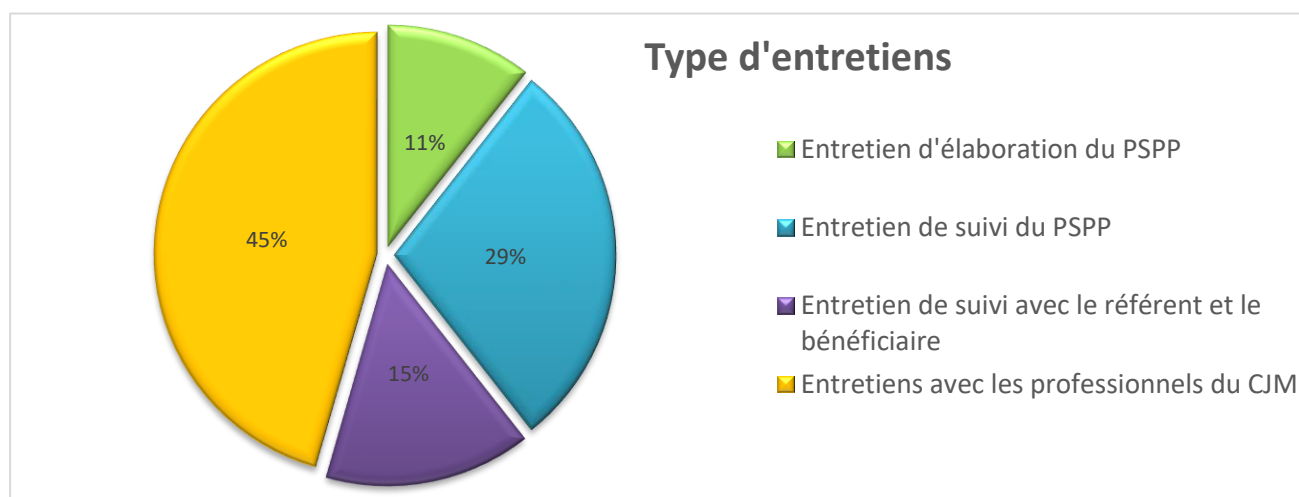
- ☛ Finaliser la procédure de dispositif de parcours avec les RDRP.
- ☛ Finaliser la procédure de dispositif de parcours avec les RDRP.
- ☛ Mise en place d'un accompagnement à distance afin d'assurer une continuité de parcours pour les bénéficiaires ne pouvant venir en présentiel.
- ☛ Mettre à jour les outils de suivi du PSPP

Le PSPP en chiffres

La totalité des bénéficiaires présents en 2019, a été suivie dans le cadre du dispositif.

830 entretiens ont été réalisés dans le cadre de l'élaboration ou du suivi du PSPP, dont 452 entretiens individuels avec les bénéficiaires.

En 2019, le travail en lien avec le MPS et les référents s'est intensifié afin d'optimiser l'accompagnement socioprofessionnel assuré par l'équipe pluridisciplinaire et ainsi l'ajuster au plus près des besoins des bénéficiaires.



3. Le SAS d'entrée

Les objectifs du SAS sont :

- ✓ D'ancrer, de rassurer et de se repérer institutionnellement et géographiquement.
- ✓ D'établir des liens avec le parcours antérieur.

Trois semaines après le SAS, la réunion de positionnement permet à l'équipe pluridisciplinaire de faire le point sur les positionnements effectués pour chaque stagiaire durant la semaine qui suit le SAS. L'auto-positionnement du stagiaire est alors comparé au positionnement des professionnels. C'est la prise en compte des deux positionnements qui finalement posera le positionnement final.

4. Parcours de formation

Nouveau décret de septembre 2019 instaurant la nomenclature européenne de classification des niveaux de formation allant de 1 à 8. Ainsi nous avons

Années après le Bac	Titre du diplôme	Niveau de diplôme
-	CAP, BEP	Niveau 3
Bac	Baccalauréat	Niveau 4
Bac + 2	DEUG, BTS, DUT, DEUST	Niveau 5
Bac + 3	Licence, Licence LMD, licence professionnelle	Niveau 6
Bac + 4	Maîtrise	Niveau 6
Bac + 5	Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur	Niveau 7
Bac + 8	Doctorat, habilitation à diriger des recherches	Niveau 8

Niveaux avant 09/2019	Nouvelle nomenclature	Niveaux avant 09/2019	Nouvelle nomenclature
Niveau Vbis	Niveau 2	Niveau IV	Niveau 4
Niveau V	Niveau 3	Niveau III	Niveau 5

Préparatoire

Cette formation préparatoire est destinée à préparer l'accès aux formations qualifiantes et professionnalisantes.

Composition de l'équipe : 5 formateurs composent l'équipe de la préparatoire.

Objectifs :

La préparatoire permet à nos stagiaires d'acquérir les prérequis nécessaires à la poursuite de leur parcours en formations qualifiantes ou professionnalisantes.

Cela ne peut se faire que si l'équipe pédagogique aide le stagiaire à ré-entraîner progressivement ses capacités cognitives.

Ce temps, en amont du qualifiant, permet à l'équipe des formateurs, de vérifier le projet et de rassurer le stagiaire sur son potentiel en termes d'acquisition de compétences



Description du dispositif

Depuis le début de l'année 2017, toutes les sessions de la préparatoire ont une durée de 5 mois.

Chaque stagiaire est suivi par un formateur référent chargé de suivre l'évolution de ses apprentissages et de ses besoins en matière d'accompagnement pédagogique. Le processus de la préparatoire s'articule autour de plusieurs modules spécifiques, s'inscrivant dans une transversalité.

Remarque : si la durée de la préparatoire est fixe, il n'en est pas de même pour la durée des modules qui est, elle, adaptée en fonction des besoins des bénéficiaires, détectés lors des positionnements. Le contenu des modules est aussi adapté en fonction des besoins individualisés constatés.

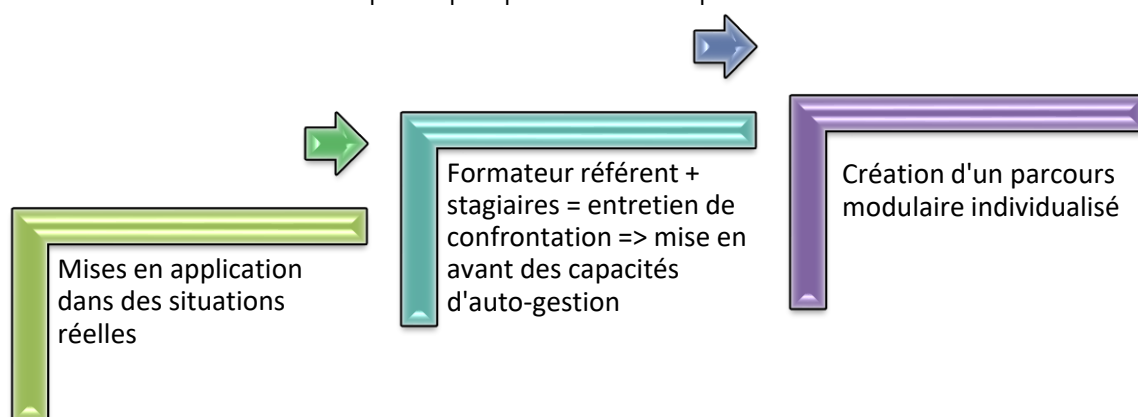
Modules proposés :

- Mathématiques
- Bureautique
- Communication orale
- Communication écrite
- Français
- Techniques de Recherche d'Emploi
- Ateliers complémentaires (mémorisation, finances et pédagogie, sport adapté, relaxation, logique, etc.)

À l'intérieur de chaque module, nous trouvons des séquences liées à des compétences métier initiales et avancées.

Faits marquants 2019 :

- Nous poursuivons l'expérimentation opérationnelle de l'approche compétences pour harmoniser les pratiques de la préparatoire avec celles du qualifiant. Nous avons intensifié l'utilisation d'outils permettant des mises en situation contextualisées pour la presque totalité de nos positionnements initiaux et finaux.



Mise en service de notre box mobile contenant 16 ordinateurs portables pouvant être rechargés et transportés dans n'importe quelle salle de la préparatoire ou du MPS selon les besoins.

Pour l'équipe de la préparatoire cet outil est un véritable système informatique mobile pour nos ressources numériques et celle de nos stagiaires.

Aujourd'hui, il est clair que l'outil informatique est devenu incontournable au sein de notre CRP. Dans l'idéal, il serait judicieux d'équiper tous nos stagiaires d'un ordinateur portable. Pour le moment, cette solution n'est pas envisageable. En revanche, il est possible de déplacer les ordinateurs entre les salles lorsque l'atelier du jour nécessite l'utilisation de cet outil et que nos deux salles de bureautique sont occupées.

Cette box est donc pour la préparatoire du CRP, un tremplin vers la mobilité et la modernité numérique.



- Mise en place de nouvelles sections de formation en préparatoire : la section préparatoire -PPMH et la section préparatoire -PPME.

La préparatoire -Pôle de Professionnalisation aux Métiers de l'Horticulture (PPMH) prépare les stagiaires à l'entrée en formation en horticulture qui peut-être, en fonction du stagiaire, professionnalisante ou qualifiante PPMH. Un nouveau programme de formation a été donc mis en place « programme préparatoire « Pôle Professionnalisation des Métiers de l'Horticulture ». Ce programme comporte 7 modules :

1. Mathématiques
2. Français et communication écrite
3. Communication orale
4. Bureautique
5. Horticulture
6. Technique de recherche d'emploi
7. Ateliers complémentaires



PROGRAMME PRÉPARATOIRE "POLE PROFESSIONNALISATION DES MÉTIERS DE L'HORTICULTURE" (PPMH)

Déclinaison des 7 modules de formation proposés.

MATHÉMATIQUES		BUREAUTIQUE		TRE		COMMUNICATION ORALE		FRANÇAIS ET COMMUNICATION ÉCRITE		HORTICULTURE		ATELIERS COMPLÉMENTAIRES	
Intitulés séquences	codes	Intitulés séquences	codes	Intitulés séquences	codes	Intitulés séquences	codes	Intitulés séquences	codes	Intitulés séquences	codes	Intitulés séquences	codes
Numération	M1	Découvrir le matériel	B1	CV	T1	Prise de parole	CO1	Respecter les règles d'accord dans le groupe nominal	F3	Activités/jardin : Multiplication ; Outillage	H1	Finances et pédagogie	AC1
les 4 opérations	M2	Prise en main de l'outil informatique	B2	Lettre de motivation	T2	Transmettre des consignes	CO2	Respecter les règles d'accord dans le groupe verbal	F4	Botanique : identifier la plante, Étude de la plante ; Multiplication, Sol	H2	Mémorisation	AC2
Les nombres relatifs	M3	Effectuer une requête sur internet	B3	Enquête de poste	T3	L'organisation du temps	CO3	Construire des phrases simples	F5	Arbustes ; Plantes annuelles ; Plantes vivaces ; Aromatiques ; Viticulture ; Environnement ; hortopersonnel	H3	Prévention des addictions	AC3
la proportionnalité	M4	Effectuer une requête sur internet	B4	Simulation d'entretien	T4	Critères de réussite de la communication orale	CO4	Identifier la nature et la fonction des mots	F6	Entretien, Biodiversité, Développement durable ; Sol ; Eco-prévention/Santé/Environnement ; Plantes toxiques ; P.S.E. Prévention des risques	H4	Hygiène	AC4
Convertir les durées	M5	Messagerie mail	B5	Les contacts	T5	Questionner Reformuler	CO5	Utiliser des connecteurs logiques adaptés	F7			Organisation des activités	AC5
les fractions	M6	Word base	B6			Initiation aux outils contemporains de communication (webcam, ...)	CO6	Rechercher une information dans un document professionnel	F8			Sport adapté	AC6
les pourcentages	M7	Excel base	B7					Analyser et comprendre un texte	F9			Relaxation	AC7
Périmètre	M8	PPT	B8					Respecter la ponctuation	F1			Logique	AC8
Lire des documents contenant des informations chiffrées	M9	Agenda électronique et planning	B15					Produire et comprendre des consignes	CE2			Hygiène	AC9
Unités de mesure usuelles	M10							Rédiger un courriel	CE3			Posture physique sur le poste de travail	AC10
								Rédiger une procédure	CE4			Apprendre à apprendre	AC11
								Identifier des écrits professionnels	CE5				
								Résumer un texte	CE7				
								Extraire des informations dans un document professionnel	CE8				
								Se familiariser avec le lexique professionnel	F2				

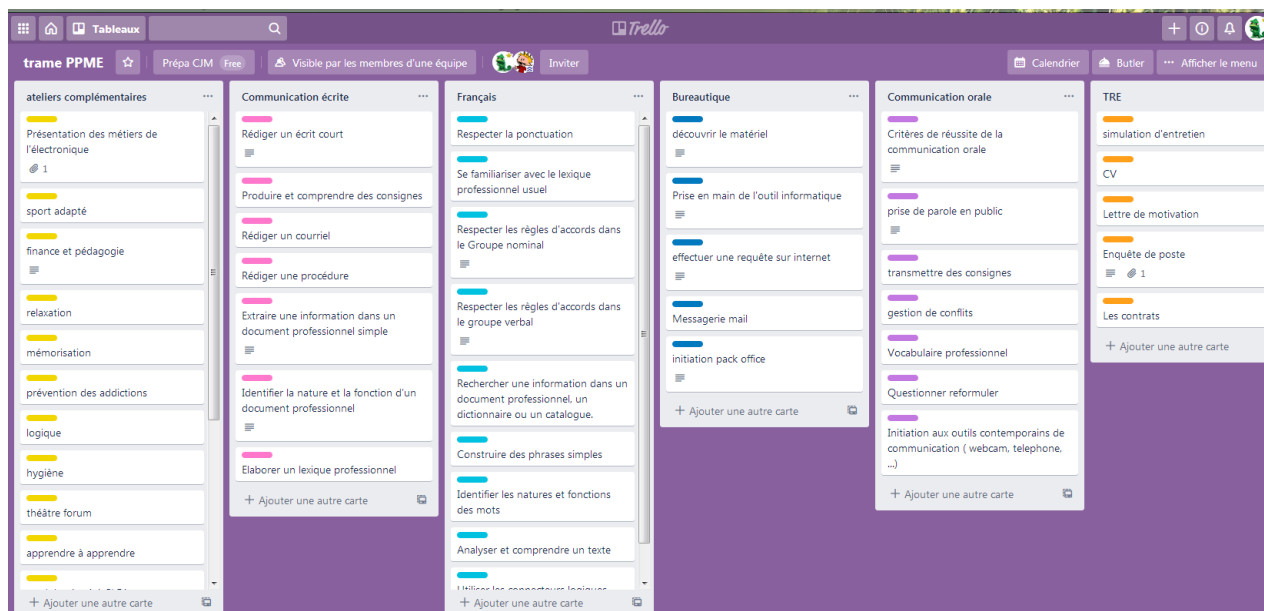
Pour la préparatoire- Pôle de Professionnalisation aux Métiers de l'Électronique, nous avons procédé de manière identique.

Avantages de ces pôles :

- Améliorer notre visibilité auprès des orienteurs en diminuant le nombre d'intitulés et en offrant une formation qui puisse permettre au stagiaire d'affiner son projet professionnel jusqu'au qualifiant en choisissant de s'orienter vers une formation plutôt qu'une autre en fonction de sa progression et de ses goûts.
- Limiter le nombre de réorientations en formation qualifiante ou en préparatoire.
- Avoir plus de temps pour travailler le projet avec les stagiaires.

La mise en place du travail avec TRELLO

Pour la création de nos programmes de formation et le suivi des modules, nous utilisons maintenant TRELLO qui est un outil de gestion de projet avec une approche à la fois visuelle, ludique et collaborative. Cet outil nous a permis de finaliser des programmes de la préparatoire.



📁 L'utilisation avec les membres du MPS d'un « bilan de parcours » commun.

Nous avons maintenant une trame commune de bilan de parcours pour la préparatoire et le pôle médico-psycho-social. Les bilans sont classés dans un espace commun dans l'arborescence de du « Communs Personnel (V) ».

Dès qu'un bilan est complété par la préparatoire, les professionnels du MPS peuvent y remplir les blocs dédiés. Nous attendons maintenant qu'ASTAGIA puisse nous offrir cette même prestation au niveau de l'onglet « parcours ».

Perspectives 2020...et plus

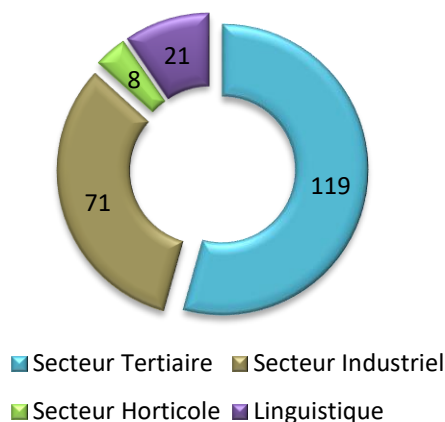
- 📁 Généraliser l'utilisation des bilans de parcours à mi-parcours et en fin de parcours
- 📁 Généraliser le travail en mode projet
- 📁 Réflexion sur la construction d'un « livret de compétences du stagiaire en préparatoire »
- 📁 Reprendre et généraliser la mise en place des ateliers par compétences travaillées
- 📁 Continuer à généraliser les immersions avec les formateurs du qualifiant de manière à ce que le passage PREPARATOIRE -> QUALIFIANT soit mieux vécu
- 📁 Travailler à des indicateurs et modalités d'évaluation des outils pédagogiques
- 📁 Réfléchir sur la mise en place d'un « Plan Individualisé de Formation » (P.I.F.) dont le contenu sera en lien direct avec le positionnement initial après le SAS. Ce P.I.F. pourra être réajusté à l'issue du positionnement intermédiaire qui sera effectué à mi-parcours.

Formations qualifiantes et professionnalisantes

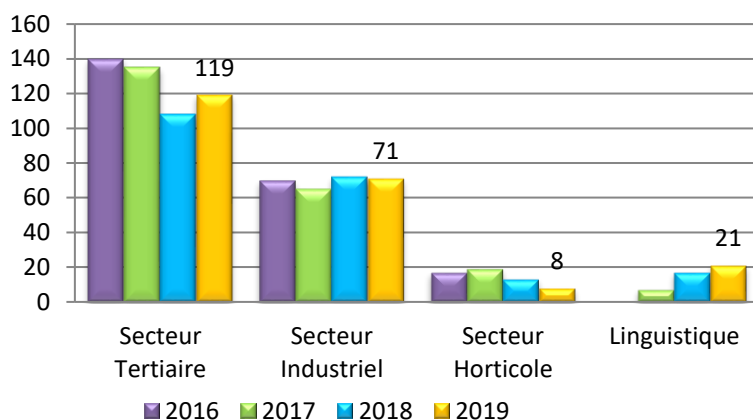
Données générales

Admissions par secteur

Effectif stagiaires sur 2019



Comparatif effectif stagiaires par secteur

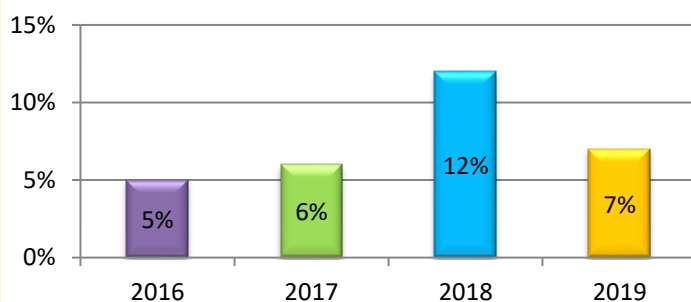


Arrêts de formation

Au cours de l'année 2019, **16** arrêts de stage prématurés ont été prononcés sur les 210 stagiaires ayant suivi la formation au Centre Jean Moulin.

- 10 arrêts pour raison médicale
- 4 arrêts à la demande du stagiaire
- 2 arrêts à la demande du centre

Comparatif du nombre d'arrêts de formation

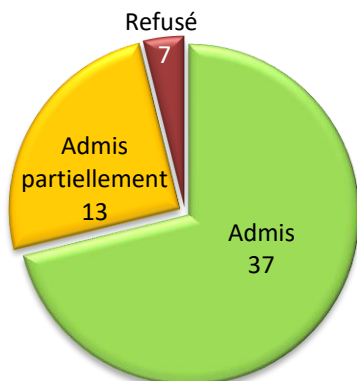


Réussite aux examens

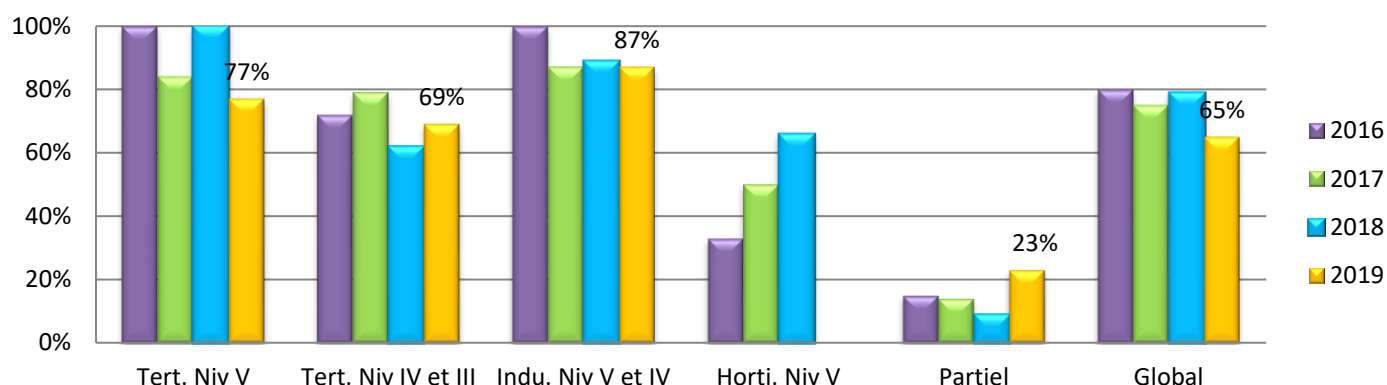
En cas de réussite partielle à une session de validation d'un titre, la DIRECCTE délivre aux stagiaires le ou les Certificat(s) de Compétences Professionnelles (CCP) constituant le titre.

Pour les formations Vbis professionnalisantes ou linguistique, une attestation de formation du Centre leur est remise.

Réussite aux examens 2019



Taux de réussite aux examens par secteur de formation



Placement

Sur les 71 stagiaires sortis en 2019 (en dehors des 16 stagiaires en arrêt de formation), 23 stagiaires ont trouvé un emploi :

7 CDI - 13 CDD - 3 contrat intérim

- 18 ont trouvé un emploi dans le métier pour lequel ils ont été formés où qui correspond à leur projet
- 2 ont trouvé un emploi hors métier appris

Sur les 48 stagiaires restants :

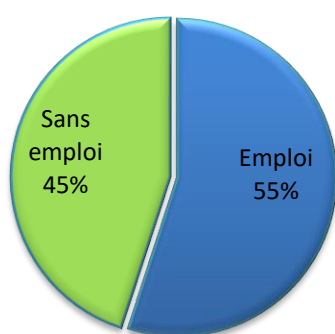
- 4 personnes poursuivent une autre formation au CRP Jean Moulin
- 8 personnes sont en poursuite de parcours de réadaptation dans un autre établissement
- 1 personne est en maladie
- 1 personne est décédé
- 19 personnes sont sans emploi
- 14 personnes ne donnent plus de nouvelles, malgré les relances téléphoniques.
- 1 personne n'est pas en recherche d'emploi et n'est pas inscrite au Pôle Emploi

* Pour le calcul du taux de placement, seuls les stagiaires en recherche d'emploi effective sont pris en compte.

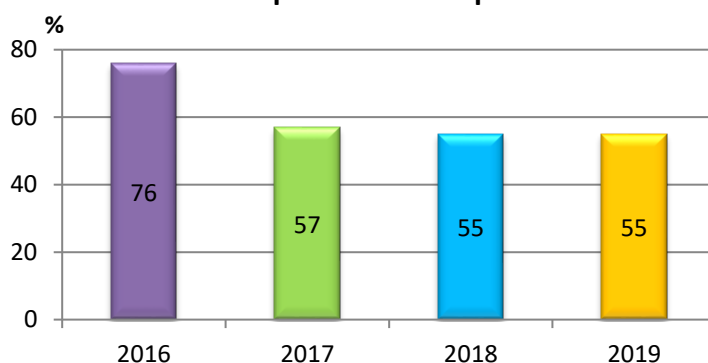
Pour 2019, la base est de 42 stagiaires.

Taux de placement en 2019 : 55 % *

Insertion 2019



Comparatif taux de placement en %



Parmi les personnes sans emploi recensées à ce jour, certaines rencontrent des freins d'ordre administratifs, géographiques ou sociaux qui ne permettent pas une réelle inclusion au moment du recueil des données.

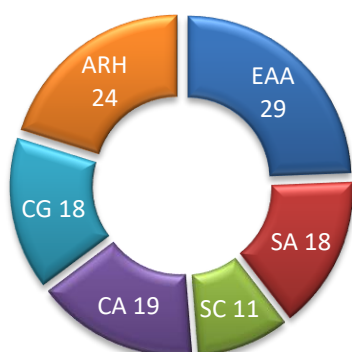
Formations tertiaires

L'équipe est constituée de :

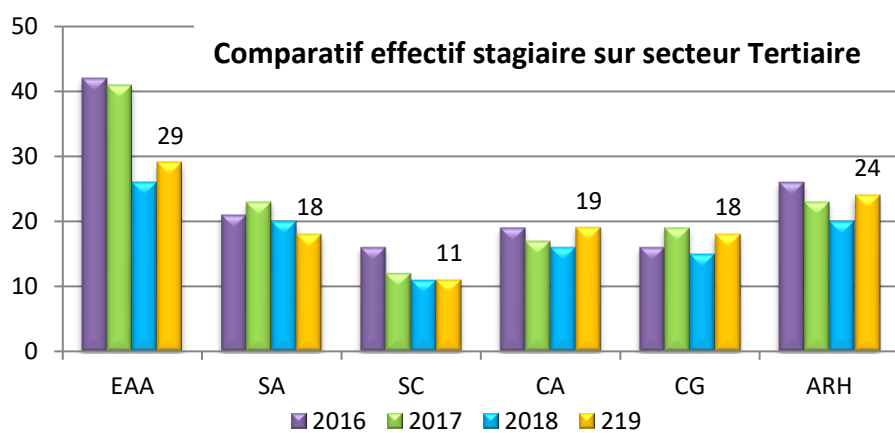
6 formateurs en secrétariat
2 formateurs en comptabilité
1 formateur en ressources humaines

<i>Titre de formation</i>	<i>Niveau</i>	<i>Durée</i>	<i>Nb d'entrée 2019</i>
Employé Administratif et d'Accueil – EAA	3	19 mois	15
Secrétaire Assistant (e) - SA	4	19 mois	9
Secrétaire Comptable - SC	4	22 mois	6
Comptable Assistant – CA	4	23 mois	9
Comptable Gestionnaire – CG	5	23 mois	8
Gestionnaire Comptable et Fiscal - GCF	5	23 mois	8
Assistant(e) Ressources Humaines - ARH	5	22 mois	13

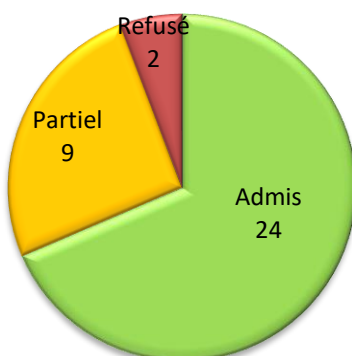
Effectif 2019 par formation



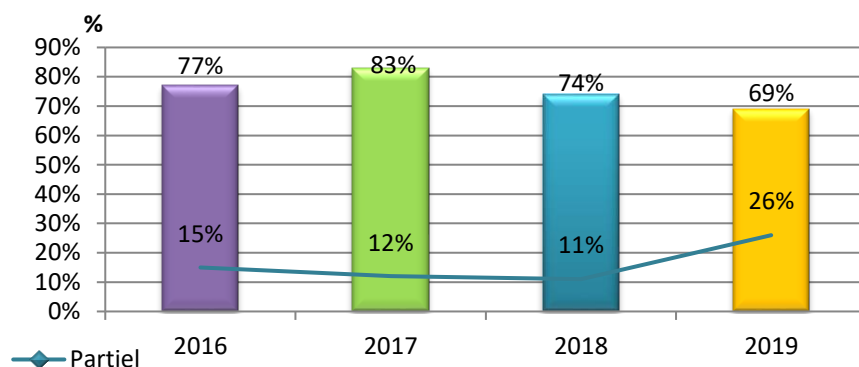
Comparatif effectif stagiaire sur secteur Tertiaire



Réussite aux examens 2019



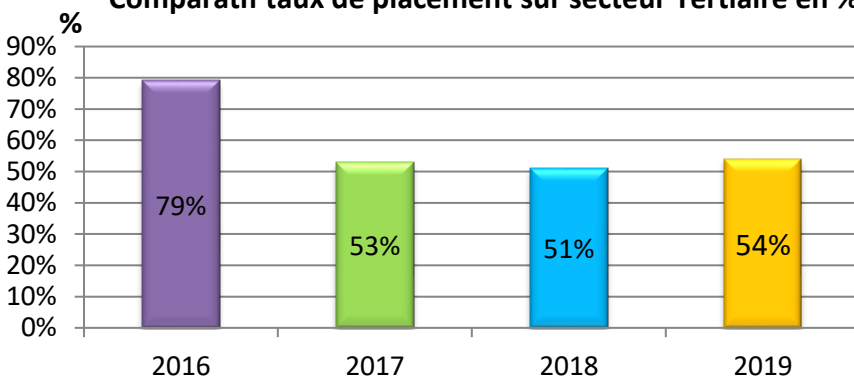
Comparatif taux de réussite aux examens sur secteur Tertiaire en %



Placement 2019 en %



Comparatif taux de placement sur secteur Tertiaire en %



Faits marquants pour 2019 :

En 2019, les formations tertiaires n'ont pas connu de transformations organisationnelles dans leur ensemble, à l'instar de l'année 2018.

En revanche, on a pu constater la persistance de ce qui se reproduit maintenant depuis l'année 2017, c'est-à-dire une chute confirmée et durable de fréquentation sur certaines formations, celle de secrétaire comptable en premier lieu.

Ainsi, le constat de l'année précédente se reproduit à l'identique.

Il ne nous a pas été possible d'en approcher les raisons réelles, probablement multiples et complexes à cerner. C'est entre autres pour cette raison que le dispositif de formation tertiaire entrera dans une phase de transformation profonde destinée à assouplir et sécuriser les parcours des stagiaires et la gestion des entrées annuelles.

Perspectives 2020

Cela avait été annoncé l'année précédente : le secteur des formations tertiaires va être impacté par un travail de transformation organisationnelle et fonctionnel dans le but de créer un dispositif global de formation permettant des entrées groupées sur le même temps.

Le principe pédagogique qui a été retenu se base sur deux éléments : la modularisation des formations tertiaires et la création d'une Entreprise d'Entraînement Pédagogique (EEP).

La modularisation se fonde sur un principe nouveau dans le domaine des CRP, mais qui est utilisé par ailleurs dans le monde de la formation professionnelle en général. Il s'agit de créer des modules techniques spécifiques aux métiers sur lesquels le CRP Jean Moulin forme les stagiaires et des modules transversaux pour l'ensemble des stagiaires des formations tertiaires.

Cette modularisation se réfère à un principe essentiel directement inspiré de la didactique professionnelle. Sa finalité est ainsi de former les stagiaires non plus à acquérir des savoirs et/ou des savoir-faire qu'il faudra ensuite utiliser tels quels, mais à maîtriser un ensemble de situations de travail qu'ils rencontreront ou seront amenés à rencontrer lorsqu'ils se retrouveront en situation réelle dans l'emploi.

L'autre volet, particulièrement important de ce futur nouveau dispositif de formation, s'appuie donc également sur la création d'une Entreprise d'Entraînement Pédagogique. L'EEP est une PME fictive. Elle fonctionne au sein d'un réseau dans lequel d'autres EEP (il y en a plus de 100 sur le territoire métropolitain et des milliers en Europe) ont des échanges commerciaux dont la seule réalité est qu'ils se font mais sans circulation ni de marchandises ni d'argent. Ainsi, ces EEP, dans leurs relations commerciales, sont à la fois clientes et fournisseurs les unes des autres.

Ce système est encadré par le réseau REEP qui fournit aux EEP tous les services supports (fiscaux, pédagogiques, financiers, etc.) dont elles ont besoin pour simuler un environnement professionnel et économique complet et opérationnel.

A l'intérieur de l'EEP, les stagiaires deviennent des salariés qui ont des activités « comme en entreprise ». Ainsi, lorsqu'ils entreront sur le dispositif, ils seront une équipe composée d'ARH, de Comptable ou de Secrétaire, travaillant ensemble dans une même entité et des services administratifs dédiés.

La fin de l'année 2020 sera celle de la construction de l'EEP dont l'inauguration est prévue en octobre.

L'intérêt le plus important de cet outil de formation dynamique, est de mettre les stagiaires en situation de travail avec un résultat immédiat et vérifiable.

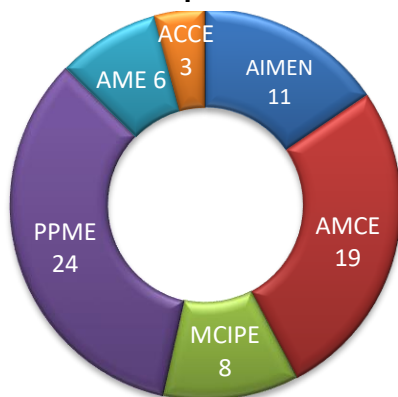
Les choses apprises ne relèvent ainsi plus que du champ théorique mais concilie dans un même espace et une même unité de temps, l'apprentissage et l'action, autrement dit, la théorie et la pratique en même temps, pour reprendre une vision simple et connue.

Formations Industrielles

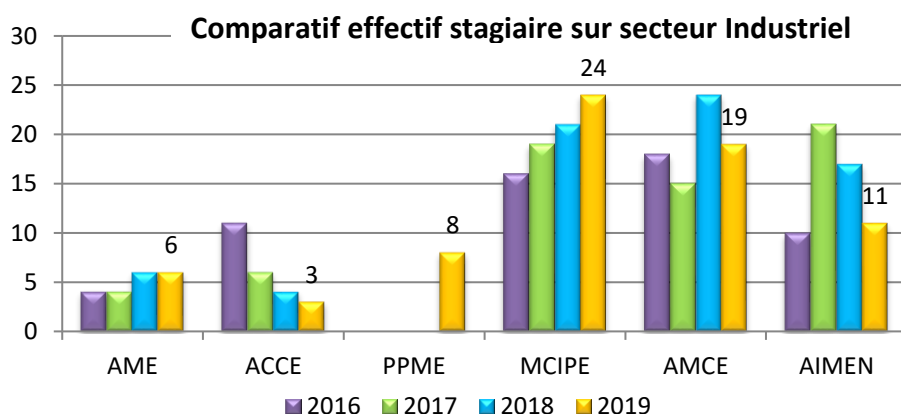
L'équipe est constituée de : 2 formateurs sur la section « construction »
2 formateurs sur la section « intervention »

Titre de formation	Niveau	Durée	Nb d'entrée 2019
Agent d'Installation et Maintenance des Équipements Numériques - AIMEN	3	23 mois	Fermeture
Agent de Montage en Construction Électronique - AMCE	3	21 mois	6
Monteur Câbleur Intégrateur en Production Électronique- MCIPE	3	21 mois	11
Pôle de Professionnalisation des Métiers de l'Électronique - PPME	2	14 mois	8
Agent de Maintenance en Électrodomestique – AME	2	14 mois	Fermeture
Agent de Câblage en Construction Électronique – ACCE	2	14 mois	Fermeture

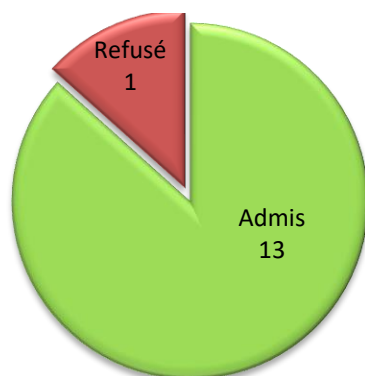
Effectif 2019 par formation



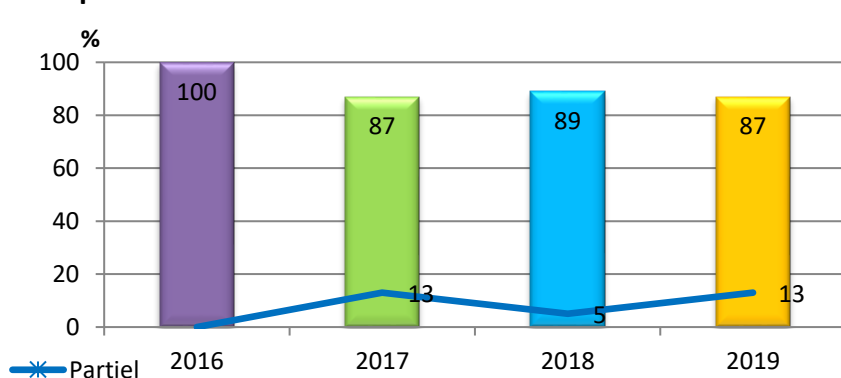
Comparatif effectif stagiaire sur secteur Industriel



Réussite aux examens 2019*

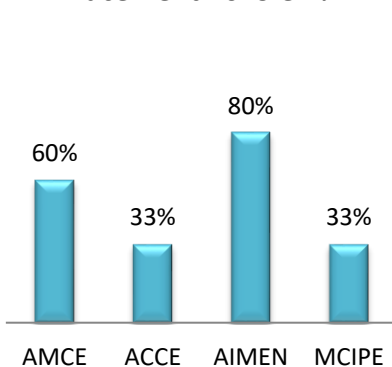


Comparatif taux de réussite aux examens sur secteur Industriel

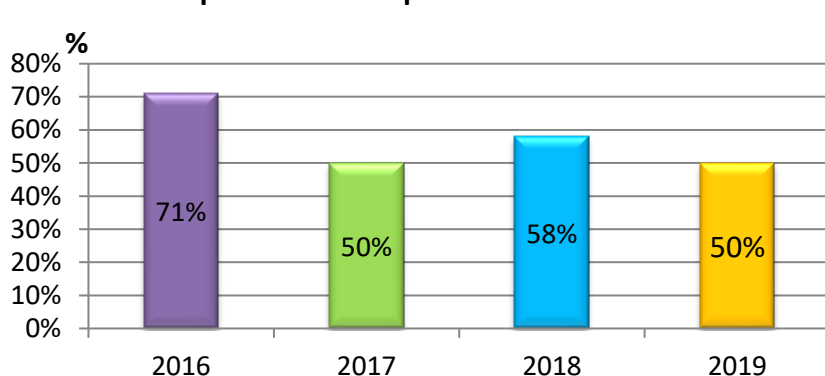


*Pas d'examen pour les formations Vbis

Placement 2019 en %



Comparatif taux de placement sur secteur Industriel



Faits marquants pour 2019 :

Secteur construction électronique :

Comme ce fut le cas pour l'année 2018, la formation AMCE (Agent de Montage et de Câblage Electronique) connaît toujours un excellent taux de fréquentation. Les demandes de formation sont mêmes supérieures à notre capacité d'accueil, ce qui peut avoir pour effet de générer des listes d'attente. Le fonctionnement interne a retrouvé toute la stabilité nécessaire à une offre de formation de qualité, assurée par un formateur avec lequel les stagiaires trouvent un encadrement pédagogique sécurisant.

En 2019, la formation MCIPE (Monteur Câbleur Intégrateur en Production Electronique) a eu un taux de fréquentation un peu meilleure qu'en 2018.

Il reste cependant encore beaucoup d'actions à faire pour améliorer encore un peu plus la visibilité de cette formation et sa différence fondamentale avec la formation AMCE.

Il reste toujours que ces deux formations électroniques affichent un taux de placement intéressant malgré tout dans un environnement économique national particulier en ce qui concerne la fabrication électronique.

Secteur intervention électronique :

Dans une certaine mesure, le secteur de l'Electronique intervention n'existe plus vraiment. Après l'abandon, contraint et forcé, de la formation AIMEN (Agent d'Intervention et de Maintenance des Equipements Numériques) en novembre 2019, date à laquelle a eu lieu la dernière session de validation du titre professionnel aujourd'hui disparu, le choix a été fait de ne pas se lancer sur la voie de l'adoption d'un autre titre professionnel, et donc d'une certification dans ce domaine.

Plutôt que de tenter de trouver un titre professionnel « faisable » à partir des compétences internes et du plateau technique disponible, il a été préféré une centration sur la « reconversion » de notre outil pédagogique.

Ce principe permettra un niveau d'investissement réduit par rapport à la création/réorganisation de la formation dans ce secteur. La voie qui a été retenue consiste à recentrer la mission de la formation de ce secteur en direction des personnes de « faible » degré de qualification afin de leur permettre d'acquérir une première professionnalisation sur différents domaines de l'électronique.

Ainsi en septembre 2019, création du **Pôle de Professionnalisation des Métiers de l'Électronique (PPME)** sur un total de 9 mois (sans la Préparatoire de 5 mois).

Cette formation électronique propose aux stagiaires d'apprendre d'abord les fondamentaux de l'électronique puis, de choisir parmi trois domaines, celui vers lequel le projet de professionnalisation va se porter.

Ces domaines sont l'électronique construction (équipement de cartes électroniques), la maintenance/réparation (petits appareils électrodomestiques) et l'électricité basse tension (câblage et installation d'appareils électroniques de type éclairage automatique, armoires, etc.).

Perspectives 2020

Secteur construction électronique :

Les titres professionnels MCIPE (homologué jusqu'en 2021) et AMCE (homologué jusqu'en 2022) continueront à constituer en somme les deux piliers de l'arsenal des formations certifiantes en électronique en 2020.

Entré dans une phase de révision en cours d'année 2019, le titre professionnel MCIPE devrait subir quelques modifications adaptées au contexte de l'emploi, mais a priori sans bouleversements majeurs.

Il devrait en être de même pour le titre professionnel AMCE, mais à partir de la fin d'année 2020

Secteur intervention électronique :

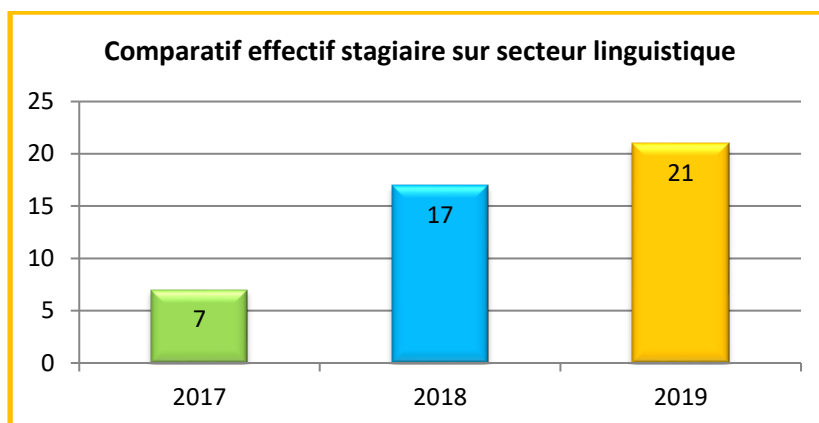
Les nombreux investissements structurels réalisés sur l'espace de formation dédié à l'électronique intervention, sans que cela ne soit la seule raison, devaient être valorisés et au mieux utilisés au plus loin de leur potentiel, plutôt que d'être revus ou remaniés dans la perspective d'une adaptation potentiellement coûteuse aux contraintes d'un nouveau titre professionnel.

L'année 2019 a constitué le point de lancement d'un projet de réorganisation et de redéfinition du secteur de l'Electronique qui se concrétisera par la première entrée en qualifiant en février 2020.

Formation Linguistique

L'équipe est constituée de 2 formateurs

Titre de formation	Niveau	Durée
<i>Compétences Linguistiques pour l'Insertion Professionnelle et Sociale - CLIPS</i>	2	10 mois



Sur les 9 personnes sorties en 2019 :

- ✓ 4 ont repris une formation au Centre Jean Moulin
- ✓ 3 ont repris une formation dans un autre CRP
- ✓ 1 personne est en recherche d'emploi
- ✓ 1 personne a trouvé un CDD

Cette formation est destinée à un public Travailleur Handicapé pour qui la maîtrise de la langue française est un frein à leur insertion socioprofessionnelle. Ce public correspond à un public qu'on qualifie généralement comme relevant du Français Langue Etrangère (FLE).

La première session de formation CLIPS (Compétences Linguistiques pour l'Insertion Professionnelle et Sociale) a débuté en septembre 2017 avec 7 bénéficiaires.

On peut dire aujourd'hui que sa visibilité dans l'offre globale des formations linguistiques à visée d'insertion professionnelle est désormais identifiée assez clairement par les différentes MDPH et les CPO.

Perspectives 2020

Comme cela avait été annoncé, la mise en place d'entrées décalées annuelles, dans un système proche d'une entrée/sortie permanent, a été mise en œuvre de manière effective durant l'année 2019.

Même si la formation CLIPS est désormais devenue relativement bien visible auprès des MDPH, nous ne sommes malheureusement pas encore en mesure d'offrir des possibilités d'accueil accrues. En effet, les orientations n'ont pas vraiment encore une régularité en termes de flux de stagiaires qui pourrait le permettre.

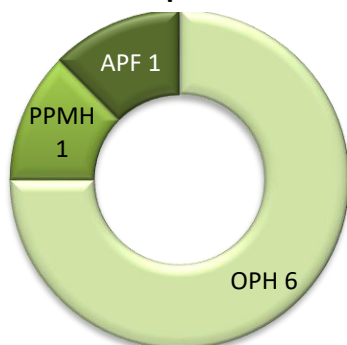
L'année 2020 devra être le moment privilégié d'un bilan de fonctionnement pédagogique de la formation CLIPS, chose qui n'a pu être réalisé comme c'était prévu en 2019. Un travail de réingénierie complet devra ainsi se mettre en place pour donner lieu, enfin, à la rédaction complète d'un référentiel de formation.

Formations Horticoles

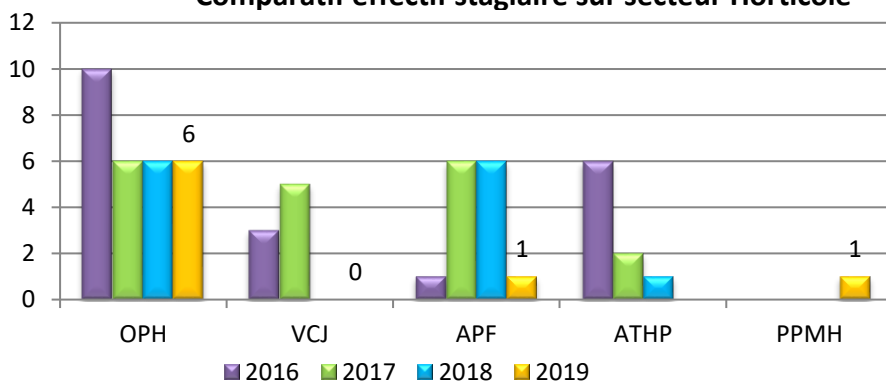
L'équipe est constituée de : 1 formateur

Titre de formation	Niveau	Durée	Nb d'entrée 2019
Ouvrier de Production Horticole OPH	3	19 mois	6
Vendeur Conseil en Jardinerie – VCJ <i>Complément de la formation OPH pour permettre un complément de formation en vue d'une meilleure insertion professionnelle</i>	4	7 mois	-
Pôle de Professionnalisation des Métiers de l'Horticulture - PPMH 	2	14 mois	1
Agent de Production Florale – APF (pour archive)	2	14 mois	1
Agent des Travaux de l'Horticulture et du Paysage – ATHP (pour archive)	2	14 mois	Fermeture

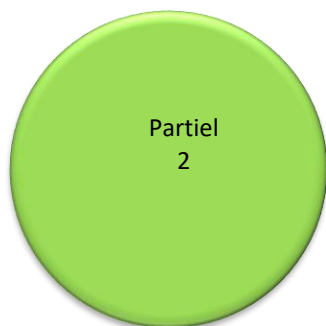
Effectif 2019 par formation



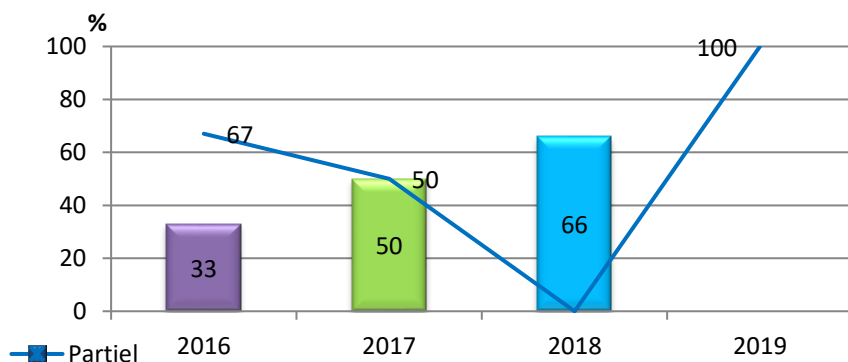
Comparatif effectif stagiaire sur secteur Horticole



Réussite aux examens 2019*



Comparatif taux de réussite aux examens sur secteur Horticole



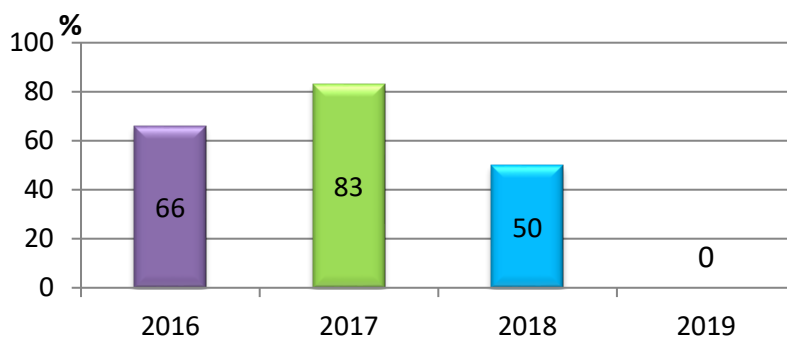
*Pas d'examen pour le niveau Vbis

Placement 2019 en %

Sur les 4 sortants de cette filière :
1 est en recherche d'emploi
1 poursuit une formation
2 ne donnent pas de nouvelle

APF ATHP OPHO

Comparatif taux de placement sur secteur Horticole



Faits marquants pour 2019 :

Le taux de fréquentation stagiaires sur le plateau technique horticole demeure toujours, en cette année 2019, relativement faible. Les causes en restent encore difficiles à identifier, même s'il apparaît que cette baisse maintenant bien amorcée, pourrait avoir un lien avec l'évolution à la fois des pathologies des personnes potentiellement à orienter dans ce secteur et l'état conjoncturel du secteur horticole.

Même si le secteur, peut-être par effet de mode, tend à s'ouvrir à des technologies et des pratiques diverses, il n'en reste pas moins que ce secteur globalement, requiert des aptitudes fonctionnelles importantes qui le rendent encore parfois très sélectif.

En 2019, le CRP Jean MOULIN ne propose plus de formation dédiée au paysage, notamment à cause des difficultés physiques grandissantes des publics orientés vers l'horticulture en règle générale. Désormais, l'offre de formation est centrée sur l'horticulture uniquement.

Un travail de transformation organisationnelle a donc débuté au cours du premier semestre 2019 dans le but de créer un Pôle horticole intégrant l'apport d'innovations dans le cadre du type de techniques utilisées et du type de cultures travaillées. Il a donc été élaboré un dispositif proposant une certaine souplesse, destinée entre autres, à « contourner » certains cloisonnements administratifs liés aux modalités de notification des parcours.

L'idée est de proposer un dispositif intitulé PPMH (Pôle de Professionnalisation des Métiers de l'Horticulture) comportant un parcours « court » de 9 mois et un parcours « long » de 14 mois débouchant sur la certification OPH.

Ainsi, les personnes orientées sur l'horticulture le seront pour le dispositif PPMH avec la possibilité, selon leurs compétences et capacités évaluées, soit de ne suivre que le parcours « court », soit de poursuivre vers la certification en suivant le parcours « long ». Ce principe a avant tout l'avantage de pouvoir gérer plus rapidement les éventuelles demandes de réorientation qui sont parfois formulées et qui nécessitent souvent un degré d'anticipation guère en phase avec le temps administratif.

Perspectives 2020

Le développement de ce secteur devrait passer notamment par un projet de valorisation de l'espace horticole avec un projet de micro ferme biologique. Une pré-étude a été d'ores et déjà réalisée. Il faut travailler maintenant la question du financement.

PERSPECTIVES GÉNÉRALES DES FORMATIONS 2020

Mise en place opérationnelle de la démarche compétences sur l'ensemble des formations :

Après la phase de l'expérimentation menée en 2016, la mise en place opérationnelle entre 2017 et 2019, l'objectif pour 2020 est, comme l'année écoulée, multiple :

- Généraliser la démarche compétences dans toutes les formations et ce dès l'entrée en parcours Préparatoire.
- Utiliser de manière opérationnelle les outils adossés à la démarche compétences (Familles de situation, cartes de compétences transverses et métiers, livret de compétences) dans tous les aspects formatifs qu'ils soient liés aux dispositions légales de la certification (Evaluations Passées en Cours de Formation (EPCF)) ou liés aux différentes phases de déroulement des formations (Périodes en entreprise, périodes formatives en centre, outils de suivi pédagogique (rapports pédagogiques, etc.).
- Introduire dans toutes les formations qualifiantes des modalités pédagogiques nouvelles liées à la démarche compétences et à son développement. Ce point, verra une phase cruciale de son développement avec la création de l'EEP. En effet, la création d'une entreprise fictive ouvre le champ à un usage complet de la démarche parce qu'elle permet d'en organiser le déroulement en maîtrisant tous les aspects les plus essentiels. De plus, la démarche pédagogique consistant à exercer les stagiaires à l'analyse réflexive comme outil de production de compétences (ce qui est le propre de la pédagogie en EEP), trouve un relais parfait dans la démarche compétences en ce qu'elle donne sans cesse la possibilité de faire des liens entre la théorie et la pratique.
- Outiller la démarche par un corpus rédigé de méthodologie.
- Déterminer des indicateurs et critères de niveaux de compétences pour toutes les cartes métier des formations qualifiantes et professionnalisantes.

5. Accompagnement Médico-Psycho-Social

Pour toutes les personnes que nous accueillons, notamment pour les personnes ayant des troubles psychiques stabilisés, la construction de repères nouveaux et la confiance en soi à restaurer supposent une prise en charge spécialisée globale et une attention interdisciplinaire accentuée. C'est ce que le pôle médico-psycho-social s'efforce d'offrir à chacun de nos stagiaires.

Au sein de notre établissement l'accompagnement médico-psycho-social est vraiment une des plus-values essentielles. Nous proposons un accueil, une écoute, de l'information, une orientation, un accompagnement médical, psychologique et social. Cet accompagnement globalisé permet d'offrir à nos stagiaires une prise en charge spécialisée globale où notre attention interdisciplinaire est optimisée.

Dès l'accueil, notre service donne aux stagiaires la possibilité de construire des repères nouveaux. Il instaure un climat qui va aider à la restauration de la confiance en soi.

Les nouveautés 2019

Mise en place d'une charte pour les réunions

Objectifs : Pour améliorer la qualité de nos réunions et les rendre plus efficaces, nous nous appuyons maintenant sur une charte.

AVANT LA REUNION

	Nous arrivons à l'heure et l'on ne s'éclipse pas avant la fin
	Nous prenons tous part à la discussion. Chacun est à l'écoute des différents avis et chacun respecte l'opinion des autres
	Nous nous consacrons à la réunion du début à la fin (e-mails/téléphones/conversations hors sujet* sont proscrits)
	Nous partageons l'objectif de la réunion et nous faisons tout pour l'atteindre
	Nous pouvons tout dire à partir du moment où cela est constructif
	Les désaccords doivent être justifiés par une argumentation basée sur des faits
	Nous séparons l'analyse des faits de la recherche de solution
	Les réunions commencent et finissent à l'heure

APRES LA REUNION

	Chacun exprime son avis sur la réunion
	Chacun dégage un point d'amélioration pour la réunion suivante

Création d'un groupe d'échange sur le suivi de parcours des stagiaires ayant des troubles psy : « Espace Groupe Psy »

Objet : mieux prendre en charge et suivre le parcours d'un stagiaire ayant une problématique psy.

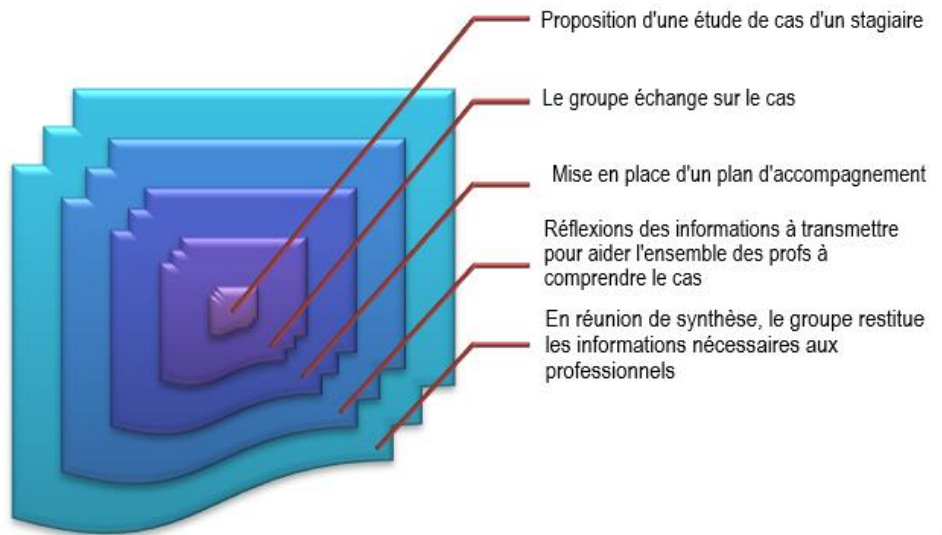
Le périmètre du sujet :

Le périmètre de travail de ce groupe d'échange couvre la prévention, le soutien (salariés et stagiaires) et la prise en charge des stagiaires ayant une problématique psy.

- Point sur l'évolution des stagiaires concernés
- Point sur les problématiques rencontrées par les professionnels pour l'accompagnement de ces stagiaires
- Point sur les difficultés rencontrées par les stagiaires
- Mise en place d'un plan d'accompagnement

Composition du groupe :

- Psychiatre
- Psychologues
- Médecin
- Infirmières



Création d'un moment convivial pendant le SAS

Organisation avec le service Animation d'un moment convivial pour permettre aux stagiaires en cours de formation d'accueillir les nouveaux entrants

Avec l'accord de la Direction, les membres du CVS effectueront des permanences au club le mardi à partir de 17h30 autour d'un café.

Pour les internes, le premier jour du SAS, à partir de 16h30 sera organisé un gouter de bienvenue entre les entrants INTERNES et les membres du CVS.

Ce gouter est à la charge du CJM.

Mise en place d'une procédure pour le transport médical en cas d'urgence.

Pour le retour du stagiaire au CJM après l'hospitalisation d'urgence

Si personne n'est disponible pour ramener le stagiaire au CJM, le stagiaire pourra appeler le standard. Ce dernier notera ses coordonnées et contactera le cadre d'astreinte administrative. Ce dernier contactera le stagiaire pour l'organisation de son retour (bus ou taxi en fonction de la situation).

Pour une consultation d'urgence :

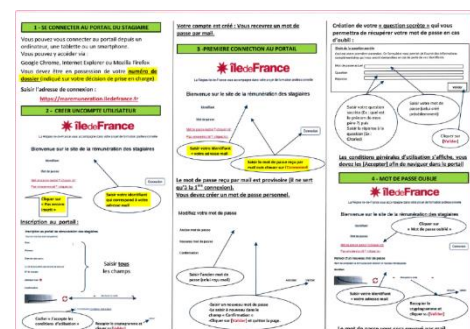
Si le stagiaire ne peut se déplacer par ses propres moyens, le service médical pourra faire appel selon le cas au SAMU (15) ou à la société de taxi avec laquelle le CRP a établi une convention. Il établira une prescription médicale de transport et la transmettra au stagiaire ou au transporteur.

Pour un refus de soin

Si le stagiaire refuse de se rendre dans un hôpital ou une clinique, il conviendra de lui faire signer une décharge

Inscription des stagiaires de la préparatoire sur le site DEFI.

Chaque formateur référent de la préparatoire se charge d'accompagner les stagiaires dont il a la référence dans cette démarche d'inscription.



Intervention d'une tabacologue

Dans le cadre du « Moi(s) Sans tabac 2018 », la coordinatrice des ateliers « Santé Ville » du Cœur d'Essonne agglomération a contacté mesdames PERSONNIC, MAURISSE et LANGUILLE pour permettre au CJM de se rallier aux prestations santé offertes par l'agglo.

Grâce à cela, nous avons la possibilité de proposer à nos stagiaires des consultations tabacologiques subventionnées, d'une heure, individuelle, confidentielle et sans participation financière.

Il s'agira pour le stagiaire de faire, avec un(e) tabacologue, un bilan de sa consommation de tabac. Ceci est une première étape dans la démarche d'arrêt du tabac.

Nous souhaitons pérenniser ce type d'action pour les prochaines années.

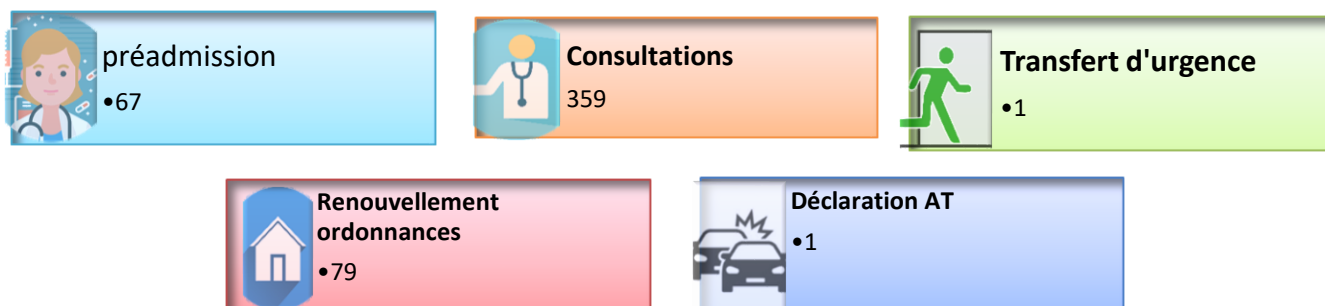
▪ Accompagnement par le service médical et paramédical

L'équipe est constituée de :

- 1 médecin généraliste
- 1 psychiatre
- 1 infirmière en temps plein et des remplaçantes régulières lors des congés.
- 1 psychologue clinicienne
- 1 psychologue du travail-ergonome

Le médecin

Notre médecin est présent 15 heures par semaine. Elle assure les consultations, les préadmissions, les admissions, les bilans fonctionnels. Elle participe également aux réunions de synthèse de suivi et d'admission.



La psychiatre

Notre psychiatre intervient à raison de deux demi-journées par semaine. Son activité s'intensifie au fil du temps et des demandes de plus en plus importantes.



Les infirmières

Elles travaillent en étroite collaboration avec tous les professionnels du service médico-psycho-social, de la formation et de l'hébergement. Elles sont chargées d'accueillir et d'accompagner les stagiaires durant tout le processus de formation.

Les missions des infirmières se déclinent de la manière suivante :

- Accueillir les futurs stagiaires
- Faire face aux urgences
- Assurer les soins infirmiers
- Assurer l'organisation et le suivi des consultations
- Assurer l'action d'éducation sanitaire et de prévention
- Assurer le secrétariat médical
- Participer au travail pluridisciplinaire
- Attribuer le matériel spécifique tel que les voiturettes ou les lits médicalisés



Perspectives 2020 pour le service médical

- Augmenter le temps de présence de notre psychiatre
- Augmenter l'amplitude horaire des infirmières le soir pour avoir une présence médicales à l'écoute jusqu'à 21h.
- Valider le projet de fonctionnement du service médical
- Revoir les modalités d'attribution des absences CJM.

La psychologue clinicienne

Notre psychologue reçoit les stagiaires sur rendez-vous dans la plupart du temps à leur demande ou suite aux préconisations de l'équipe pluridisciplinaire. Elle peut accueillir certains professionnels afin de pouvoir penser et comprendre les pathologies psychiatriques de certains stagiaires pour ensuite élaborer un projet de formation adapté à la personne.

Les demandes d'accompagnement des stagiaires du centre sont souvent liées à une demande de gestion du stress ou liées à une charge de travail ressentie.

En 2019, la psychologue clinicienne a rencontré plus de **167** stagiaires en entretiens individuels. 23 Entretiens dans le cadres des préadmissions et 144 dans le cadre des suivis.

La psychologue du travail-ergonome

Notre psychologue du travail-ergonome accueille et accompagne les personnes en réflexion professionnelle afin de favoriser l'émergence et la mise en œuvre d'un projet de « reconversion » prenant en compte les centres d'intérêt, les capacités d'apprentissage et les impératifs de l'environnement socio-familial. Elle a un rôle majeur dans l'accompagnement, la prévention et le partenariat dans le cadre du suivi de stagiaires et de réorientation.

En 2019, la psychologue du travail a assuré 489 entretiens individuels (suivi et préadmission) pour un accompagnement et un soutien de stagiaires sur les thèmes suivants : psychologie, apprentissage, mémoire, gestion du comportement, relaxation, projet professionnel, projet de vie, ergonomie, réorientation, tests psychotechniques, préparation aux examens....

A cela s'ajoute l'animation d'ateliers notamment des ateliers de remédiation et de relaxation. Cette année 193 stagiaires ont participé aux ateliers de relaxation.

Notre psychologue du travail anime également des ateliers dans le cadre des SAS de l'année 2019 (9% de son activité).

Elle participe également aux réunions pluridisciplinaires internes au centre Jean moulin et aux matinées mdph91.

Tableau récapitulatif des activités énoncées ci-après :

Actes	Nombre de stagiaires	Actes	Nombre de stagiaires
Entretien Suivi	471	Ateliers SAS	61
Ateliers remédiation dont 193 ateliers de relaxation	402	Préadmission	72
Groupe de parole	53	Remédiation cognitive	128
Gestion du comportement	9	Autre	1
Au total 1 010 stagiaires ont pu bénéficier des services de la psychologue du travail en individuel ou en groupe			

▪ Accompagnement par le service social

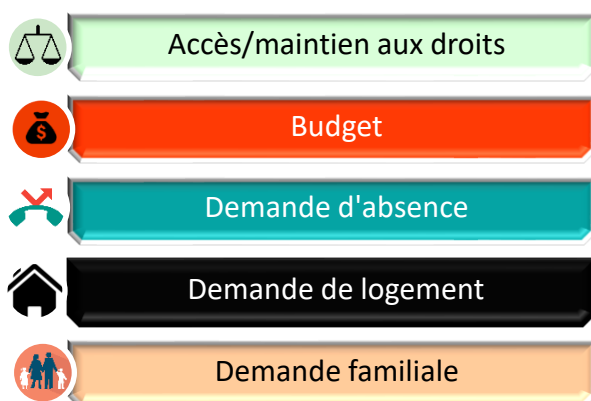
L'équipe est constituée de :

- | 1 assistante sociale
- | 1 secrétaire sociale et rémunération

L'assistante sociale

Notre assistante sociale aide, conseille et oriente les stagiaires dans leurs démarches quel que soit le type de difficultés rencontrées (administratives, sociales, financières...). Elle peut être amenée à assurer le relais avec les services sociaux et services administratifs extérieurs.

590 entretiens ont eu lieu pour l'année pour répondre à des demandes en lien avec, entre autre :



A ces entretiens peuvent s'ajouter :

- Les réunions pluridisciplinaires (élaboration du PSPP – synthèses)
- Les réunions du service médico-psycho-social
- Les 1/2 journées de pré-admissions : rendez-vous avec les personnes susceptibles d'être admises
- Les réunions de pré-admissions
- Les informations destinées aux stagiaires, en groupe ou à la demande
- Les ateliers au cours du SAS d'accueil
- Les rencontres avec des services partenaires (services sociaux, centres médico-psychologiques, ESAT, associations ...) pour un accompagnement social commun concernant un stagiaire
- Les présentations du dispositif CRP et du Centre Jean MOULIN aux partenaires sociaux locaux
- Les entretiens de suivi pour les stagiaires qui ont terminé leur reclassement au CJM, mais pour lesquels le suivi social est en cours de clôture.

L'activité a été continue et soutenue tout au long de l'année. La priorité est donnée aux entretiens individuels, toutefois l'articulation avec l'équipe pluridisciplinaire est indispensable. L'outil Astagia permet d'accélérer la circulation des informations en sus des entretiens avec les professionnels.

Perspectives 2020 :

- ☛ Mettre en place le SAS de sortie, qui permettrait, entre autre, de faire un bilan avec les stagiaires concernés sur leur situation sociale quelques mois avant leur départ du Centre Jean MOULIN. Ceci afin de leur permettre de mieux préparer leur départ du C.JM.
- ☛ Travailler sur les possibilités d'hébergement en urgence pour les périodes de recrutement ou les changements inopinés de situation personnelle des stagiaires (divorce, expulsion...).

La secrétaire sociale et rémunération

3 permanences pour les stagiaires sont organisées par la secrétaire du service pendant la journée et permettent aux usagers de se renseigner au niveau de leur rémunération et sur d'autres questions d'ordre social.

La secrétaire traite tous les modes de rémunération possibles suivant la situation de la personne avant son entrée en stage. Grâce à son travail, les personnes ayant eu une maladie invalidante, un accident du travail ou, une maladie professionnelle continuent à percevoir les indemnités journalières ou la pension de la sécurité sociale.

Elle fait en sorte que la personne reconnue travailleur handicapé puisse percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation versée par Pôle Emploi ou recevoir une rémunération de l'État versée par l'ASP calculée en fonction du salaire antérieur.

Dans certains cas, le montage du dossier peut faire en sorte que la rémunération puisse être cumulaire avec l'allocation aux adultes handicapés ou l'allocation compensatrice.

En **2019**, **100 dossiers** de rémunération ont été traités pour les nouveaux entrants et **80 dossiers** pour le passage en qualifiant.

La chargée d'accueil

Notre chargée d'accueil occupe une fonction polyvalente à la fois administrative et communicationnelle au sein du service médico-psycho-social.

Ses activités essentielles sont :

- ☛ L'accueil, l'orientation ou la réorientation physique et téléphonique
- ☛ L'assistance à la gestion des dossiers de rémunération des stagiaires
- ☛ La prise de notes à la « Commission d'Attribution des Chambres » (CAC), avec la rédaction du compte rendu
- ☛ L'actualisation des informations administratives sur notre progiciel (ASTAGIA)

Elle participe également au groupe de travail interne « Plan de communication interne / externe » liés au projet d'établissement ainsi qu'aux réunions pluridisciplinaires internes au centre Jean moulin.

Perspectives 2020

- ☛ Réfléchir à des outils pour les préadmissions des stagiaires de province ou dom tom (visioconférence, skype...).

▪ Accompagnement vers l'insertion

La chargée d'insertion est une actrice majeure du Projet Personnalisé d'Accompagnement. Elle suit le stagiaire pendant et après sa formation.

La chargée d'insertion du Centre Jean Moulin :

- ☛ Permet au bénéficiaire d'être acteur et actif dans sa recherche d'emploi et de stage. Elle lui apporte une maîtrise des différents outils TRE (ciblage des entreprises, rédaction de lettres de motivation, élaboration de CV...),
- ☛ Assure un rôle d'information, de communication, de suivi et d'accompagnement permanent auprès des stagiaires.
- ☛ Assure la prospection et favorise l'insertion socioprofessionnelle des stagiaires.
- ☛ Recueille auprès des entreprises les informations relatives aux emplois offerts ou prévisibles, aux évolutions des qualifications et aux besoins de formation.
- ☛ Sourcing des profils correspondant aux offres d'emploi et programmes ou événements orientés vers l'emploi.

Activités de la chargée d'insertion sur 2019 :

En présentiel	• Animation d'ateliers (recherche de stage, préparation visite de salon...) • Accueil individuels • Animation d'ateliers SAS Visite en stage des stagiaires pour créer ou entretenir un partenariat
Présentation d'offres d'emploi	• Séances de simulation d'entretien • Positionnement des stagiaires actuels et anciens sur des offres d'emploi et de stage
Forum, salon, Handicafés – relations entreprises	• Tenue de stands • Participation aux salons et forum emploi • Organisation de job dating • Coordination de signature de partenariat • Présentation du CJM (DEFI, Pro emploi...)
Participation aux réunions du CJM	• Réunions MPS (synthèses, réunions d'équipe, réunions institutionnelles) • GT emploi accompagné
Actions spécifiques FAGERH	• Coordination Régionale du Groupe insertion (GI) de la Fagerh • Organisation de 2 réunions GI • Participation aux rencontres nationales



Le principe de DuoDay est simple : une entreprise, une collectivité ou une association accueille à l'occasion d'une journée nationale, une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire.

Au programme de cette journée : découverte du métier, participation active, immersion en entreprise, offre de stage ou d'emplois. Cette journée représente une opportunité de rencontre tant pour les participants que pour les entreprises partenaires.

Le 16 Mai 2019, nombreux d'entre vous ont participé à l'édition 2019 de l'action inclusive, et nous vous en remercions. Votre participation a contribué à la réussite de l'événement.

En effet, le nombre de duos réalisés sur cette nouvelle édition a été multiplié par 3, avec plus de 12 900 duos concrétisés, soit 25 800 personnes mobilisées, et 2 400 structures accompagnantes, dont 22 duos formés au sein du Centre. A savoir que plusieurs stagiaires ont participé à cette édition par le biais du Cap Emploi et de l'AGEFIPH (environ 10 duos formés mais non accompagnés par le CJM).

Des propositions ont été soumises à certains stagiaires : principalement pour des stages ou des CDD. Largement relayé par les médias, DuoDay 2019 a permis de sensibiliser le grand public et les entreprises sur des objectifs essentiels :

- Faire tomber les préjugés
- Créer un tremplin pour l'emploi

Perspectives 2020

- ☛ Poursuite du développement du réseau entreprises et partenaires
- ☛ Intégrer une deuxième chargée d'insertion au sein de ce service
- ☛ Poursuite des actions engagées lors de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées avec THALES, l'Adapt, ADP ET l'UNEA...
- ☛ Poursuite des Travaux engagés sur le contenu du SAS de sortie.

▪ Accompagnement par le service animation

L'équipe des animateurs est une équipe impliquée dans la mise en œuvre des projets d'accompagnement personnalisé. Elle s'investit tout au long de l'année pour la mise en place de projets attractifs pour et avec les stagiaires.

Faits marquants 2019

- ☛ Départ de l'animatrice en septembre

Sorties culturelles ou festives

Musées (Orsay, Africain, de l'Armée, Rodin, Institut du monde Arabe, de l'Orangerie...)
Cinéma, match de foot, bateaux mouches, Chamarande, Aquarium, brocantes et vides grenier, salons et exposition (mondial de l'automobile, exposition César, G.O.T....)

Activités diurnes & Soirées jeux

Barbecue, loto, soirées à thèmes, organisation de tournois (foot, pétanques, billard...), quizz, Blind test, jeux de société... Match de foot, match de rugby, bowling, piscine, théâtre...

Les partenariats mis en place

Ville de Fleury Mérogis - CRP Sillery - Théâtre de L'Agora - Théâtre de Bretigny

Activités en lien avec les actions de formation



A toutes ces activités d'animation s'ajoute des missions liées à l'accompagnement proprement dit des stagiaires quand ces derniers rencontrent des difficultés au niveau de leur mobilité. Cela peut être pour se rendre dans des salons pour l'emploi, dans des forums ou pour aider les stagiaires dans des activités de la vie quotidienne.

Perspectives 2020

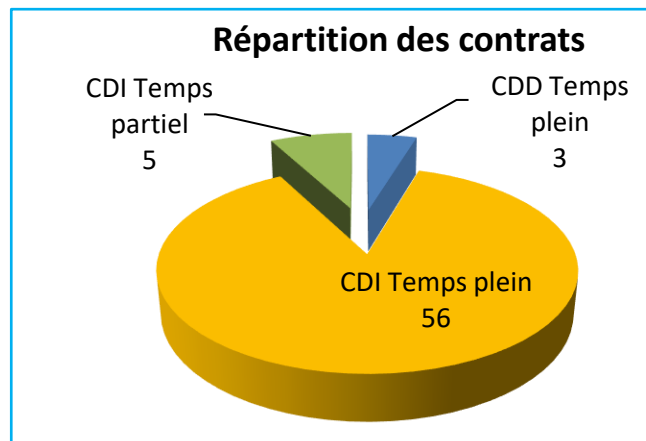
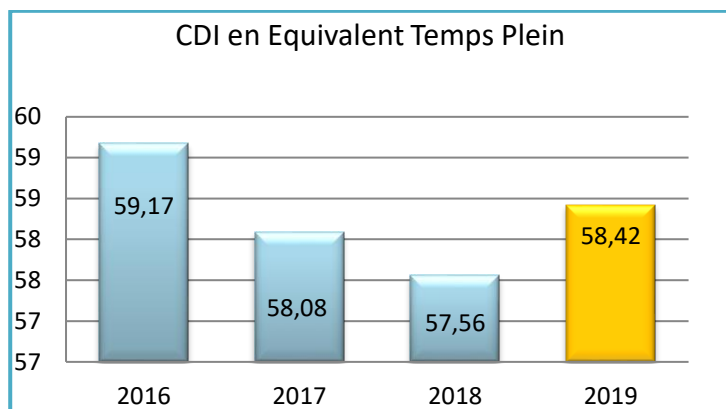
- ☛ Poursuite des activités engagées en 2019
- ☛ Recrutement d'un nouvel animateur permettant une présence tous les week-ends
- ☛ Poursuite de la mise en place des partenariats.
- ☛ Poursuite du partenariat avec le CRP de Sillery
- ☛ Échanges réguliers avec la commission loisirs et mise en place de sorties le week-end.

6. Les autres services supports

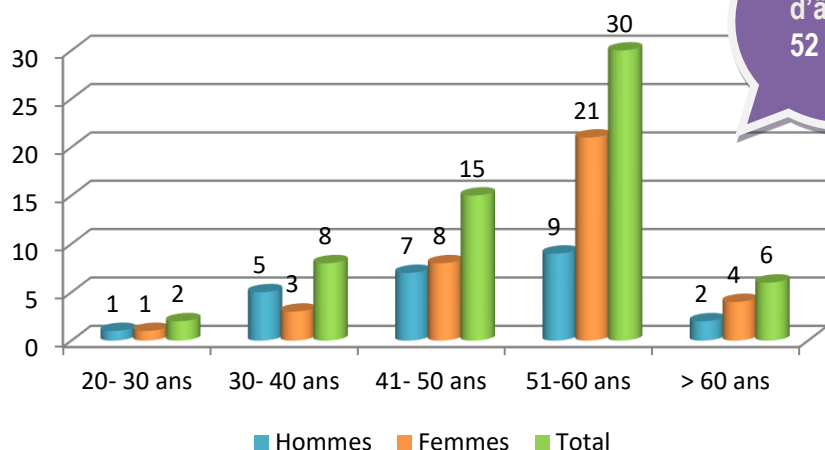
Outre l'activité quotidienne de ces services qui facilite l'action des services « cœur de métiers » voici ci-dessous les faits marquants et quelques statistiques de l'année 2019

1. Administration / Gestion / Ressources Humaines / Qualité :

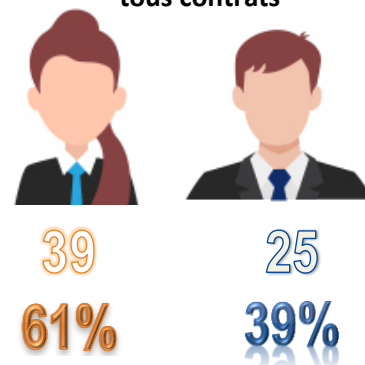
■ Répartition de l'effectif (au 31/12/19)



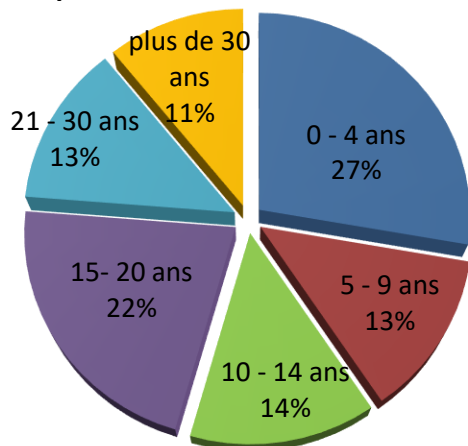
Répartition de l'âge des personnes en CDI au 31/12/19



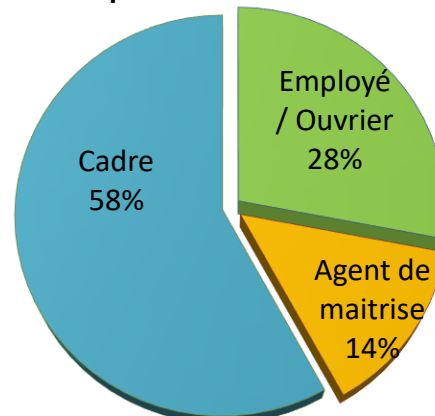
Répartition par sexe tous contrats



Répartition de l'ancienneté tous contrats



Répartition des statuts tous contrats



Les faits marquants et nouveautés de 2019 :

Mouvements du personnel : L'année 2019 est marquée par 8 départs dont 1 démission, 2 licenciements, 3 ruptures conventionnelles, 1 fin de contrat et 1 départ en retraite. En contrepartie, le Centre Jean Moulin a recruté 5 personnes : 1 jardinier, 3 formatrices (1 passage de CDD en CDI) et 1 chargée d'accueil. A noter également, une rupture de CDD, un congé sabbatique, une période de mobilité sécurisée et une promotion en interne afin de pourvoir le poste de Responsable des Services Généraux.

De nouveau en 2019, nous avons dû avoir recours à des CDD du fait de longues périodes d'absence suite à des arrêts maladie de longue durée.

Organisation des élections professionnelles avec Néovote

Production de l'index d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Participation au groupe de travail sur la construction des nouveaux locaux

Taxe d'apprentissage : Pour la cinquième année consécutive, nous avons collecté des fonds relatifs à la taxe d'apprentissage ; 30.386 euros ont été collectés en 2019 qui nous ont notamment permis de procéder à la migration sur office 2019.

Prélèvement à la source : Mise en place effective

Etude sur le maraîchage : Transmission et échanges avec le cabinet Safari en charge de cette étude, de données comptables et sociales

Collecte et renseignement des Tableaux de bord de performance ANAP : ces tableaux nous permettront de pouvoir comparer notre organisation avec celles de l'ensemble des autres CRP. Ceux-ci permettront également à terme d'inscrire les établissements dans un cadre de convergence tarifaire.

Formation des salariés :

En 2019, 26969 euros ont pu être consacrés à la formation professionnelle des équipes du centre et 8.973 euros sur les fonds propres du CJM.

- 6 salariés ont suivi la « formation équipier de première intervention (EPI) »
- 4 salariés ont suivi la formation « gestes et postures pour les professionnelles non soignant »
- 7 salariés ont suivi la formation « Sensibilisation des professionnels du secteur handicap - Prévention de la maltraitance et promotion de la bientraitance »
- 5 salariés ont suivi la formation « Talensoft » dans le cadre du déploiement du e-learning
- 4 salariés ont suivi la formation « Astagia - Publipostage »
- Les nouveaux membres du CSE ont suivi la formation « CSE : formation des membres en matière de santé, sécurité et conditions de travail »

Amélioration continue de la Qualité :

- Validation et application de 5 procédures (élections délégués stagiaires, transport d'urgence, accueil des nouveaux collaborateurs, demande d'aménagement(s) dans le cadre d'une session de validation de titre professionnel, canicule,). Modification de la procédure « sécurité des lieux et des personnes ». Ecriture de 2 procédures « dépôt de garantie » et « Dossier Unique de l'Usager ». Toutes ces procédures visent à rendre plus fluide notre organisation et à nous conformer au cadre légal
- Réécriture du règlement de fonctionnement et de l'annexe internat pour les stagiaires avec mise ne place en janvier 2020.
- Participation de la référente qualité au « groupe qualité » du réseau national Fagerh permettant des échanges, des mises en commun de pratiques et d'assurer une veille réglementaire sur notre secteur d'activité.
- Présentation aux bénéficiaires, lors du SAS d'entrée, de leurs moyens d'expressions au CJM et des outils de la loi 2002-2
- Réunion mensuelle du Copil Qualité, en première partie des réunions de direction, où sont traitées les fiches d'évènements et validées les procédures avant diffusion. La majeure partie des fiches de déclaration d'évènements sont liés au non-respect du règlement par les stagiaires internes.

- Développement de notre système d'information métier « Astagia » par le biais d'astapps propre à chaque professionnel afin de mieux communiquer entre les professionnels, tracer nos actions d'accompagnement envers les bénéficiaires et faciliter nos traitements administratifs
- Suivi et mise à jour de notre Plan d'Amélioration continue de la Qualité (PAQ),
- Programmation des actions du DUERP 2018-2019
- Informations préventions santé, en lien avec le Service médical, pour la vaccination contre la grippe et la campagne « mois sans tabac ».

2. Pôle Vie quotidienne : Ce pôle couvre toute l'activité logistique, achats et technique de l'établissement.

Le responsable des Services Généraux a pris ses fonctions en septembre.

Le Service Entretien

Quelques réalisations du service entretien du centre cette année :

- Rénovation d'une salle de bain à l'hébergement
- Rénovation en formation de la salle Bennahmias en vue de l'organisation des pôles PCMT (fin travaux prévu 1^{er} trimestre 2020)

Le Service Hébergement

L'activité des professionnels continue sur le renforcement du suivi des comportements (application du règlement de fonctionnement, la réalisation des états des lieux, le renforcement des collaborations avec le service médical et les veilleurs...). De plus en plus de stagiaires éprouvent le besoin de parler de leurs problématiques avec le personnel. Nous avons aussi de plus en plus de stagiaires qui ont du mal à respecter le règlement, obligeant le personnel à une vigilance encore plus importante. Pour 2020 il y a le projet d'intégrer une plage dans le SAS à l'accueil des stagiaires à l'internat.

Le taux d'occupation de notre hébergement a été de 108,31% cette année.

L'externalisation a débuté avec un premier partenariat avec les résidences Parme, et les futures organisations de formations pour 2020 vont amener le Centre Jean Moulin à continuer ce travail en l'intensifiant et en essayant de trouver de nouveaux partenaires.

En 2019, 3 chambres ont été refaites à neuf.

Cette année, plusieurs achats ont été fait pour améliorer le confort et la prise en charge des bénéficiaires :

- 2 nouveaux lits médicalisés
- 1 voiturette électrique

Perspectives 2020 :

- ✓ Réfection complète d'un minimum de 6 chambres
- ✓ Réfection de salles de bains
- ✓ Mise en place de la caution
- ✓ Développement de l'externalisation de l'internat pour permettre l'accueil des stagiaires

A l'étude

- ☞ Installation de 2 structures modulaires permettant de ranger les voiturettes dans un endroit à la fois chauffé, sécurisé et équipé de prises électriques pour recharger tous les jours les batteries (et éviter ainsi leur usure prématurée)
- ☞ Construction d'un SAS d'entrée pour accéder à l'hébergement : cela permettra d'éviter les déperditions de chaleur importantes
- ☞ Installation de caméras de surveillance dans les couloirs de l'hébergement pour sécuriser cet espace
- ☞ Changement du mobilier des chambres

Le Service Restauration Cuisine

24 978 repas ont été servis en 2019 dont 15 192 repas servis aux stagiaires (11 601 déjeuners et 3 591 dîners).

En 2019 le partenariat avec la mairie s'est poursuivi, avec une augmentation du nombre de personnes provenant de cette dernière. Ainsi ce sont 3 191 repas qui ont été servis sur l'année.

Toujours dans l'optique de dynamiser la fréquentation, nous avons organisés plusieurs repas à thèmes sur l'année (Amérique latine -Garden party – Japon -Bistrot chic).

Opération nutriscore : Du 6/05/19 au 12/07/19 a eu lieu au self et dans le hall du château l'opération nutriscore. A cette occasion, une diététicienne accompagnait les cuisines pour scorer les préparations grâce à un logiciel et un Espace conseil avec une télé diffusant des spots sur l'alimentation, les recettes, le sport a été installé dans le hall du château

Nous essayons toujours de redynamiser la fréquentation du soir pour les internes. L'idée serait peut-être d'intégrer le service animation pour quelques soirées animées au self (quizz, karaoké, retranscription match...)

Notre collaboration avec Elior s'est poursuivie en 2019 avec un soutien logistique et technique à l'équipe afin de sécuriser l'application des normes HACCP, et la professionnalisation de l'équipe en place.



Perspectives 2020 :

Travail sur les allergènes, les intolérances dans l'information de la composition des repas auprès des usagers du self.

Les Services Achats – Magasin

L'année 2019 a été marquée par l'absence du titulaire du poste. Nous avons dû avoir recours à des contrats CDD mais également à de l'intérim. La fin d'année 2019 une démarche de mise en concurrence systématique des fournisseurs. En 2020 le projet de commande via FIDUCIAL en direct sera mis en place.

Standard et veille

Cette année encore, le centre a fait appel à un prestataire extérieur pour assurer la sécurité et le filtrage des entrées sur le site dans le cadre du plan Vigipirate.

Perspectives 2020 :

- un projet de déménagement des veilleurs à l'hébergement sera à l'étude
- pour le standard, une zone d'accueil physique concernant le centre Jean Moulin sera réfléchi.

III - Déploiement du Projet d'établissement 2017-2022

Pour rappel, le projet d'établissement a été présenté et validé par le Conseil d'Administration de l'UMIS en novembre 2016 puis envoyé à la tutelle en avril 2017.

Un Comité de Pilotage du Projet Etablissement et de la Qualité Continue (Copeqc) est mis en place. Son rôle est de piloter le déploiement du projet au cours des 5 années, d'évaluer les productions des groupes de travail et vérifier leur conformité par rapport aux objectifs des fiches actions.

4 grands axes :

- **Axe 1 Evolutions des prestations et innovations**
 - F1 Emploi accompagné des personnes en situation de handicap
 - F3 Plateforme jeunes en Essonne
 - F4 Formation CLIPS
- **Axe 2 L'ouverture de l'établissement sur son environnement**
 - F2 Plan de communication interne / externe & système d'information
- **Axe 3 Accompagnement –bientraitance-parcours**
 - F1a Optimisation du parcours du bénéficiaire / procédure du dispositif
 - F1 b Optimisation du parcours du bénéficiaire / carte de compétences
 - F2 Pérenniser la bientraitance
- **Axe 4 Organisation des ressources et professionnalisation**
 - F1 Qualité de vie au travail
 - GPEC Volet collectif
 - F2 Le projet ressources financière
 - Préparation mutation comptafirst
 - Recherche financement externe

Le **Co-peqc** (Comité de pilotage du projet établissement et de la qualité continue) s'est réuni 2 fois sur 2019.

A1 F1 - **Emploi accompagné** fusionne avec le groupe de travail A2-F1 - **Construire des partenariats**. L'idée est d'identifier les prestations mobilisables pour proposer un catalogue de prestations.

A1 F2 - **Fluidité et sécurisation des parcours dans et hors les murs 2018** - L'identification des points forts et des points faible du CRP pour la mise en place d'un module blended learning d'un point de vue : administratif, informatique, médico-social et pédagogique a été réalisée. Le prestataire Talensoft et son logiciel LMS a été retenu. Il permettra de créer des modules de formations avec possibilité de classes virtuelles communes. L'expérimentation sur un module TRE a été enclenchée à partir d'un scénario pédagogique à partir duquel les stagiaires EAA, dans un premier temps, seront associés à cet essai grandeur nature.

A1 F3 - **Plateforme jeunes en Essonne** - Pas d'information supplémentaire

A1 F4 - **Formation CLIPS**. Le bilan initialement prévu ne sera finalement réalisé qu'à la fin de l'année 2020. En revanche, l'ouverture multiple tout au long de l'année est d'ores-et-déjà effective à raison d'une session par trimestre.

A2 F2 - **Construire un plan de communication** – 5 réunions ont été réalisées sur 2019

Un contrat de professionnalisation pour une chargée de communication a été signé en février 2019 avec comme principaux objectifs la réalisation d'une nouvelle charte graphique, la rénovation du logo et du site internet. Le centre s'est inscrit dans les projets Duoday (pg31) et nutricore. (pg36). Les fiches de formation seront également retravaillées sur 2020.

A3 F1 - **Optimisation du parcours du bénéficiaire** - Nécessité de retravailler le contenu de la procédure du dispositif en intégrant les nouveaux dispositifs sous forme de Pôle. Poursuite du travail concernant l'adoption de nouveaux outils en lien avec les mises en situation. Nécessiter de continuer à retravailler sur nos supports pédagogiques pour qu'ils soient tous contextualisés.

Le bilan de parcours par stagiaire est maintenant usité de manière systématique. Nous attendons son intégration dans ASTAGIA avec la production de cartes de compétences montrant l'évolution des acquisitions durant la préparatoire.

A3 F2 – **Pérenniser la bientraitance** – 4 réunions ont été réalisées sur 2019. Rencontre du Directeur de l'EDT91 pour l'écriture et la mise en scène des scénettes bientraitance. 1 formation sensibilisation a eu lieu pour un groupe de salariés. Nous avons reçu l'accord des ARS pour l'appui de l'école départementale de théâtre (EDT91). Il nous faudra trouver un partenaire pour le tournage des scénettes. Un nouvel appel à candidature auprès des stagiaires devra être fait en 2020.

A4 F1a - **Qualité de Vie au Travail** – Pas de réunion cette année. Le groupe reprendra en 2020 pour suivre le plan d'actions résultant du DUERP2018-2019. Un nouvel appel à candidature pour ce groupe sera nécessaire.

Report en 2021 du management par la qualité.

A4 F1b- **GPEC Volet collectif**. Ce projet est reporté sur le dernier trimestre 2020.

A4 F2a - **Préparation mutation comptafirst** – La migration du logiciel en février 2018 a été consolidée sur l'année. 2019., la majeure partie des établissements de l'UMIS ont également migrer en 2019. Le DITEP de Faverolles sur Cher migrera mi-octobre 2020.

A4 -F2B - **Recherches financement externe** - en lien avec le groupe de travail **Axe 4 F3 Adaptation de locaux** Le Cabinet Triade a été retenu pour l'étude du pré-projet. Après diverses réunions avec les professionnelles du CJM et la mairie de Fleury-Mérogis, une première étude a été réalisée.

CONCLUSIONS

Il est délicat de vouloir faire une synthèse de ce rapport d'activité tant il est riche, sans omettre des éléments importants.

Il est à noter la poursuite du déplacement lent mais continue de la demande stagiaire vers la province, qui, sans doute conjuguée avec une très nette augmentation de la part des polyhandicaps, passant de 23% en 2018 à 37% en 2019, provoque une demande d'hébergement allant au-delà de nos capacités sur le site du CJM et donc une externalisation croissante de celle-ci (taux d'occupation de 108,3%).

A noter également la diminution importante (36%) des arrêts de stage prématurés avec principalement une diminution des arrêts pour raison médicale.

Le taux de placement, de 55% en 2019 est stable par rapport à 2018 mais le taux de réussite complète aux examens est net diminution passant de 79% en 2018 à 65% en 2019. Dans le même temps, le taux de réussite partielle est passé de 8,9% en 2018 à 23% en 2019 ; le taux d'échec total restant stable à 12%.

Les premiers Pôles de professionnalisations des métiers ont été mis en place dans les secteurs de l'horticulture et de l'électronique. Le secteur tertiaire connaîtra également une avancée majeure en 2020/2021 avec la création d'une Entreprise d'Entraînement Pédagogique et parallèlement la réforme profonde des cursus de formation de ce secteur en vue d'apporter plus de souplesse par le principe de modularisation et sécuriser les parcours des stagiaires. La formation linguistique poursuit son développement avec l'accueil de 21 stagiaires en 2019 contre 17 en 2018. Le tout en poursuivant le déploiement opérationnel de l'approche compétences vers une harmonisation des pratiques entre la préparatoire et le qualifiant.

De nouveaux outils et équipements informatiques ont également été déployés comme par exemple Trello pour la gestion de projet ou Talentsoft pour formations à distance, une box informatique mobile, et des tableaux interactifs etc.

L'accompagnement médico-psycho-social, la coordination des parcours, l'animation, la communication l'hébergement et la restauration, de même que le service entretien, l'accueil et la veille de nuit, sont des services essentiels qui nous distinguent d'un centre de formation professionnelle de droit commun, pour permettre aux stagiaires de poursuivre leur formation dans les meilleures conditions et éviter les ruptures de parcours.

Outre l'activité importante en nombre d'entretiens, de consultation etc., 2019 a connue par exemple, la création d'un Espace groupe psy, la finalisation de procédures telle que le transport médical d'urgence, l'intervention d'une tabacologue, l'opération Nutriscore ou encore la participation des stagiaires au dispositif Duo Day, la rénovation d'espaces de travail et de chambres.

Nous sommes également une organisation administrative et sociale marquée en 2019 par l'évolution de notre organigramme avec le renfort de certains services (Animation, Insertion), quelques départs en retraite, la stabilisation de certaines équipes comme la Préparatoire mais également la rénovation du dialogue social avec l'élection d'un CSE.

Enfin, la santé et la prévention des risques est une préoccupation constante avec la refonte totale du DUERP du CJM en 2019.

Notre organisation poursuit donc sa transformation pour plus de souplesse afin de s'adapter aux besoins des personnes handicapées, du marché du travail, de nos propres contraintes et de notre environnement (un prochain Décret, toujours attendu, viendra encadrer le fonctionnement des CRP).

C'est à ces conditions que nous serons plus forts face aux aléas conjoncturels et que nous offrirons de meilleurs services aux personnes que nous accompagnons.

Mais sa poursuite aura été très largement impactée par la crise sans précédent rencontrée au cours du premier semestre 2020 qui a stoppé net le développement de certaines actions et de certains projets et aura des répercussions sur l'année entière et probablement 2021.

Elle aura également des effets sur les orientations et les priorités de nos actions, je pense notamment au développement des formations à distance, à la conception du projet architectural, à l'équipement informatique, aux modalités de travail etc.

Elle va nous demander d'autres efforts d'adaptation mais je suis confiant dans la mesure où cette période particulière aura démontré la capacité de résistance, de cohésion et d'adaptation des équipes du CJM pour faire face à l'inconnu. Permettez-moi de vous en féliciter.



LISTE DES SIGLES

AAH	Allocation Adulte Handicapé
AEFA	Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes
AFPA	Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
ANAP	Agence Nationale d'Appui à la Performance
ASP	Agence de Services et de Paiement
ASTAPP	Application développée dans le cadre du logiciel métier Astagia
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
CAC	Commission d'Attribution des Chambres
CAP	Certificat d'Aptitudes Professionnelles
CCP	Certificat de Compétences Professionnelles
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CV	Curriculum Vitae
CVS	Conseil de la Vie Sociale
CJM	Centre Jean Moulin
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
EEP	Entreprise d'Entraînement Pédagogique
CRP	Centres de Réadaptation Professionnelle
EPSR	Equipe de Préparation et de Suite du Reclassement
FAGERH	Fédération des Associations Groupements et Établissements de Réadaptation pour les personnes en situation de Handicap
FEHAP	Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Assistances Privés <i>à but non lucratif</i>
FNDIRP	Fédération Nationale des Déportés et Internés, Résistants et Patriotes
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MPS	Médico-Psycho-Social
PDITH	Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés
PPI	Programme Projet Insertion
PSPP	Projet Socio Professionnel Personnalisé
RDRP	Responsable du Dispositif de Réadaptation Professionnelle
TRE	Techniques de Recherche d'Emploi
UMIS	Union Mutualiste d'Initiative Santé