



RAPPORT D'ACTIVITES 2018



Accueil des invités par la section CLIPS



Le centre Jean Moulin
fête ses
70 ans



Pièce de théâtre « le Visiteur »

Commission Administrative 16 Avril 2019

SOMMAIRE

Introduction	3
Activité du Centre Jean Moulin 2018.....	4
I. Caractéristiques des publics accueillis en 2018.....	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	14
Données générales	
- Admission par secteur de formation	14
- Arrêt de formation	14
- Réussite aux examens	14
- Placement	15
▪ Formations Tertiaires	16
▪ Formations Industrielles	18
▪ Formation Linguistique	20
▪ Formations Horticoles	21
5. Accompagnement Médico-Psycho-Social.....	23
▪ Accompagnement par le service médical et paramédical	23
▪ Accompagnement par le service social	25
▪ Accompagnement vers l'insertion	26
▪ Accompagnement par le service animation	27
6. Autres services supports.....	29
1. Pôle Administration / Gestion / Ressources Humaines/ Qualité	29
2. Pôle Vie Quotidienne	31
- Le service entretien	31
- Le service hébergement	31
- La service restauration cuisine	32
- Le service achats – magasin	32
- Le service standard et veille	32
III. Déploiement du Projet d'établissement 2017-2022	33
Conclusions.....	34
Liste des Sigles	35

INTRODUCTION

Madame, Monsieur,

Je vous prie de trouver dans les pages qui suivent le détail du rapport d'activités du Centre Jean Moulin pour l'année 2018 ; année marquée par son 70^{ème} anniversaire.

Cet évènement nous a permis, en revenant sur notre histoire, de nous rappeler ses valeurs fondatrices, notamment exprimées par les témoins de cette époque, de solidarité, d'humanisme et de volonté, aujourd'hui portées par l'UMIS.

Il était également important de rappeler que l'activité du Centre, dont l'objet est la formation adaptée et l'accompagnement pluridisciplinaire et global des personnes en situation de handicap dans leur reconversion professionnelle, s'inscrit dans la droite filiation des idées de ceux qui en sont les créateurs.

En effet, la FNDIRP dans « Le Patriote Résistant » de novembre 1946, justifiait ainsi la création du Centre s'agissant des déportés : *« La meilleure solution que nous pouvons leur proposer est sans doute de leur accorder la possibilité d'apprendre un nouveau métier leur permettant de se créer une situation indépendante »*. 70 ans après, plus que d'idées du passé il s'agit d'idées d'avenir tant notre modèle est unique en son genre et que les 14 000 places qu'offrent les CRP ne sauraient suffire à répondre aux besoins de reconversion professionnelle des 520 000 demandeurs d'emploi travailleurs handicapés que compte la France.

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 2018 et les perspectives pour l'année 2019, pour chaque service.

Je veux remercier ici les collaborateurs qui ont participé à son élaboration et plus généralement l'ensemble des collaborateurs du Centre pour leur implication, leur travail et leur volonté d'innover au service des personnes que nous accueillons.

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

Christophe MAZABRAUD
Directeur

2018



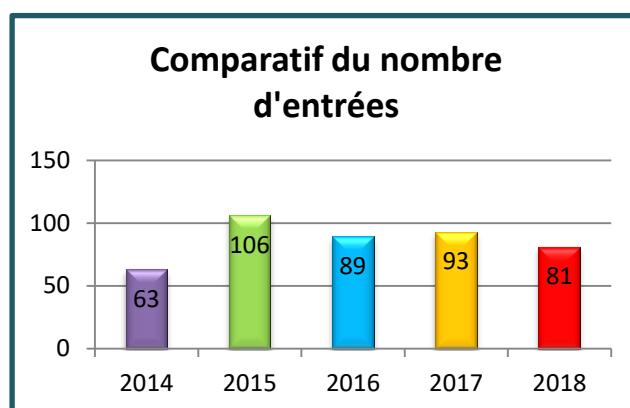
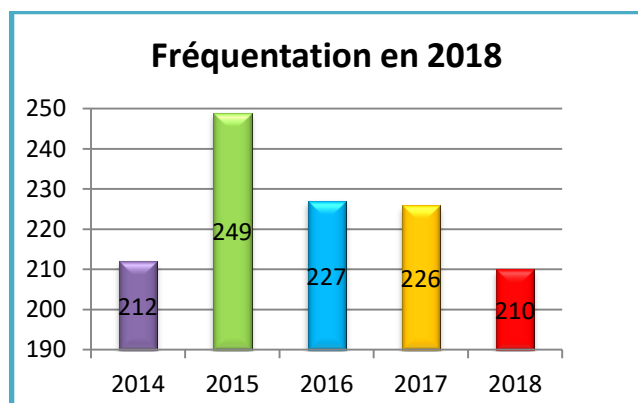
ACTIVITES

I. Caractéristiques des publics accueillis en 2018

Effectif général

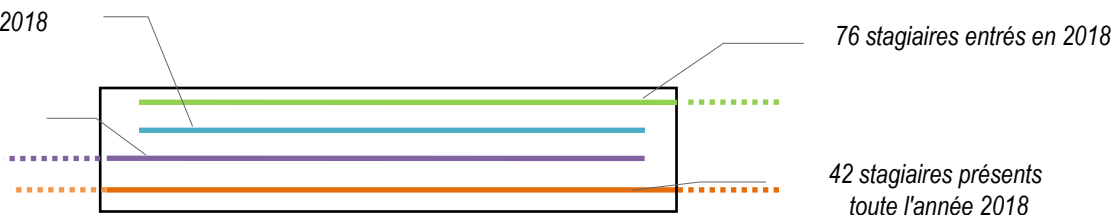
210

stagiaires ont fréquenté le Centre Jean Moulin en 2018.



5 stagiaires entrés et sortis en 2018

87 stagiaires sortis en 2018



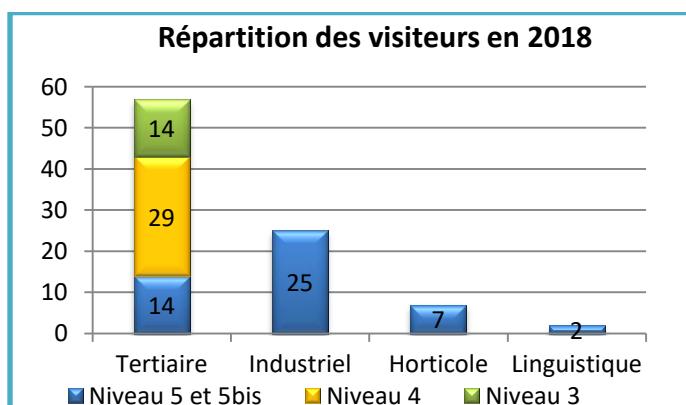
Répartition des stagiaires présents sur l'année 2018

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.



91 stagiaires sur les 210 stagiaires de l'échantillon ont visité le centre avant leur entrée en formation.

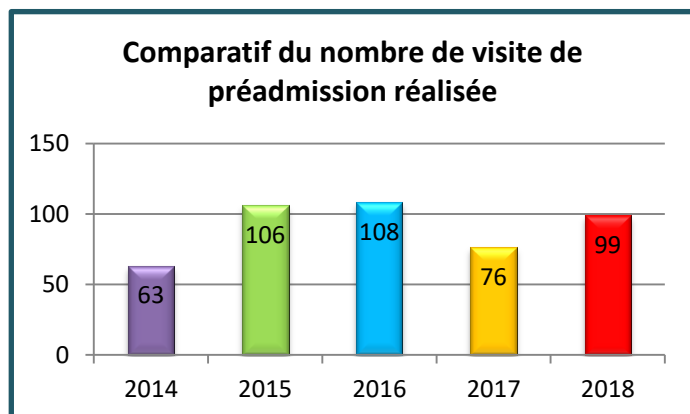
En 2018, 11 visites ont été réalisées sur les 4 secteurs de formation (5 dates en tertiaire – 4 en industriel – 1 en horticole – 1 en linguistique).

→ 117 stagiaires ont été reçus sur les 183 d'inscrits.

11 visites individuelles ou période en immersion ont été réalisées en 2018.

Préadmissions

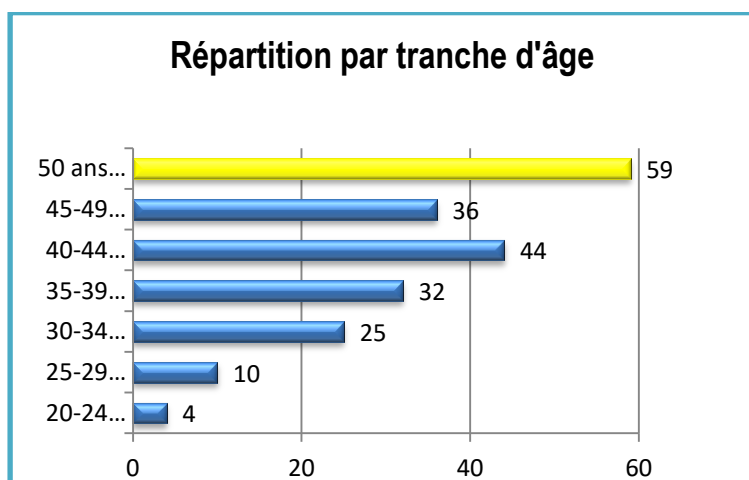
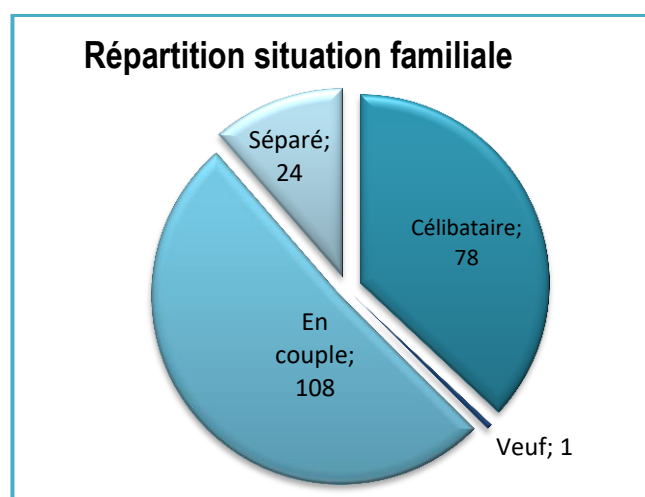
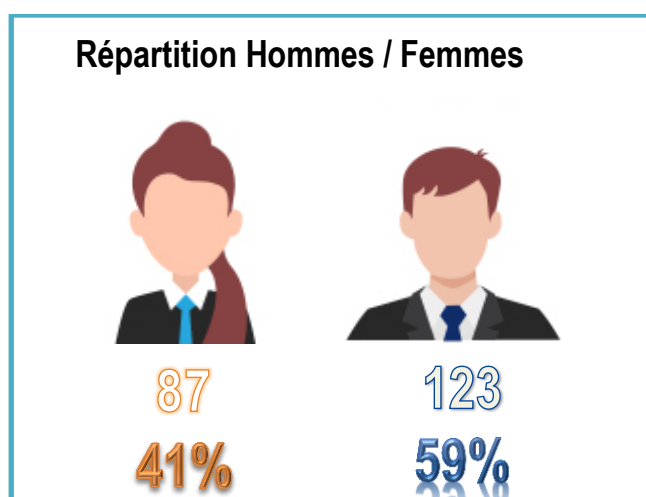
Cette journée est quasi systématique sauf pour les personnes éloignées géographiquement. Durant cette journée, le bénéficiaire rencontre successivement les services administratifs et le pôle médico-psycho-social.



197 stagiaires sur les 210 stagiaires de l'échantillon ont été reçus pour une visite de pré-admission avant leur entrée au centre. Soit **94%**.

27 dates de visites de pré admissions ont été réalisées en 2018 avec 99 stagiaires qui entreront en formation courant 2018 ou 2019.

État civil (en nombre)



Origine géographique

Ile de France

11 stagiaires dont 10 internes

2 stagiaires dont 2 internes

99 stagiaires

5 stagiaires dont 4 internes

1 stagiaire interne

3 stagiaires dont 2 internes

17 stagiaires dont 6 internes

3 stagiaires dont 3 internes

67% des stagiaires sont originaires d'Ile de France (141 stagiaires)

➡ 70% des stagiaires d'Ile de France ont été orientés par l'Essonne (47% de l'effectif total)

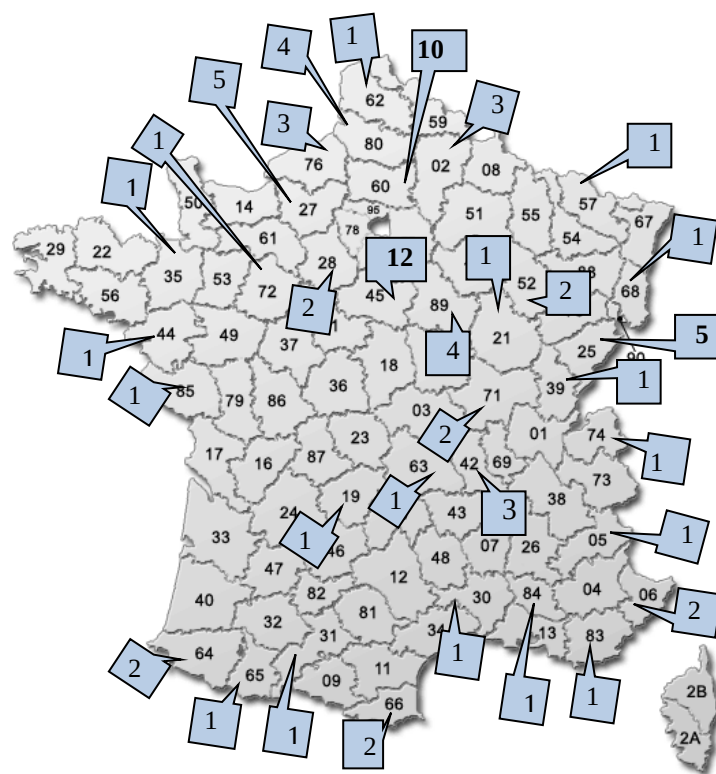
➡ - 3% d'orientation par l'Essonne

➡ - 3% d'orientation par les Yvelines.

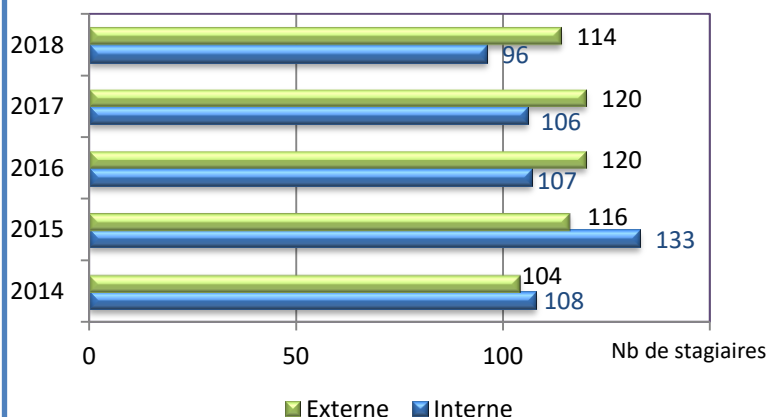
➡ + 3% d'orientation par la Seine et Marne

33% des stagiaires viennent de Province (69 stagiaires) dont 2 des DOM TOM.

➡ Progression pour les orientations du département du Loiret, du Doubs et de l'Oise avec respectivement 12 ; 5 et 10 stagiaires et accueillis.



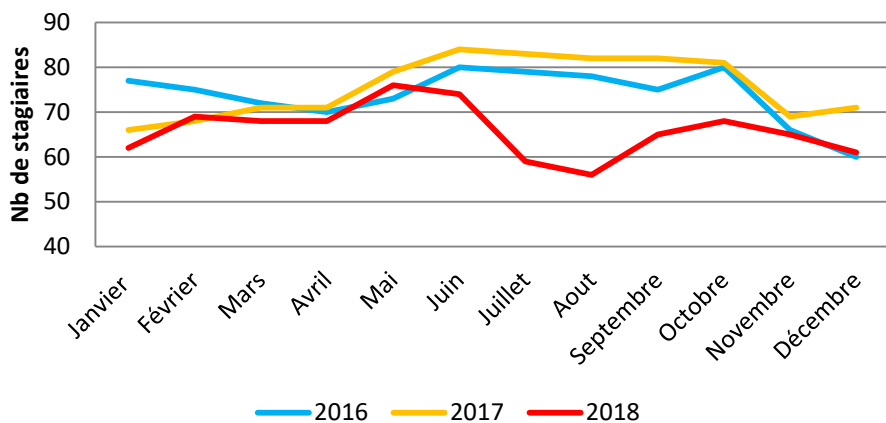
Comparatif de la répartition par statut



114 stagiaires (54%) sont au centre en ½ pension et 96 stagiaires (46%) en internat.

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

Comparatif de l'effectif mensuel à l'hébergement



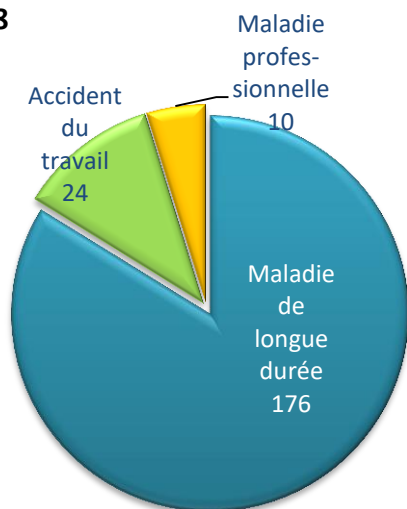
20 stagiaires internes sont sortis entre fin juin et mi juillet 2018

11 stagiaires internes sont entrés en septembre 2018

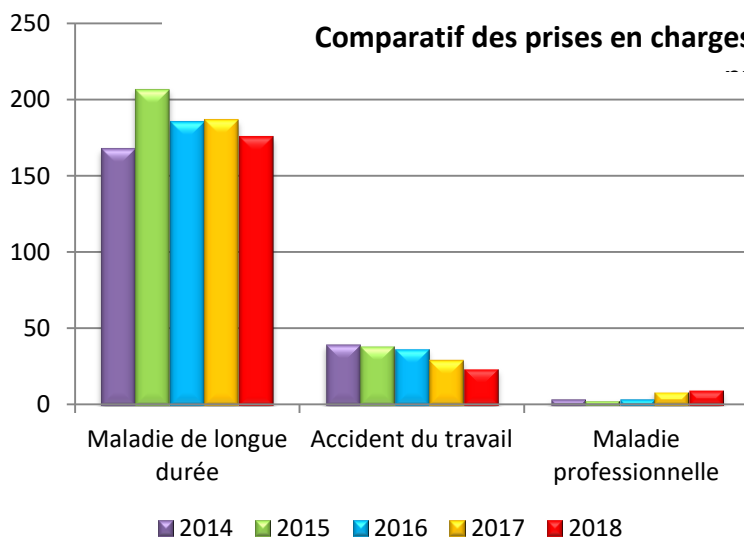
Taux remplissage hébergement pour 2018 : 87,30%

Prise en charge

Nature de la prise en charge 2018

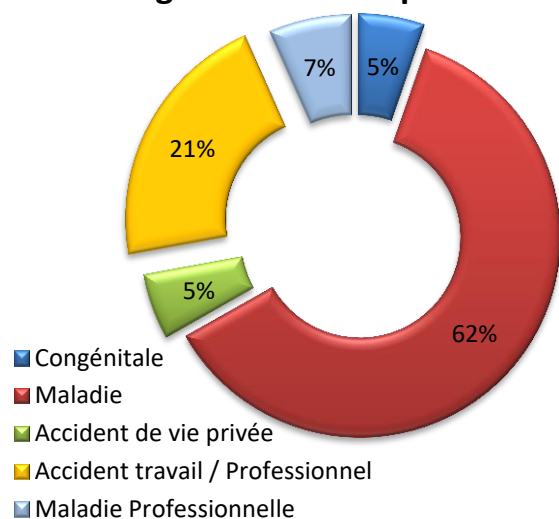


Comparatif des prises en charges

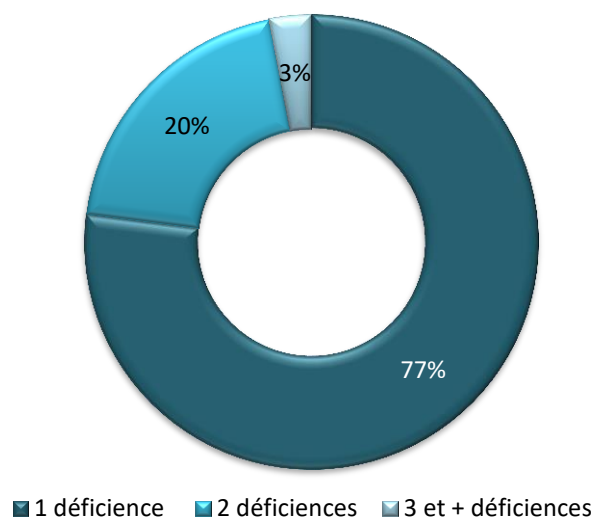


Profils médicaux du stagiaire

Origine du handicap



Nombre de déficience

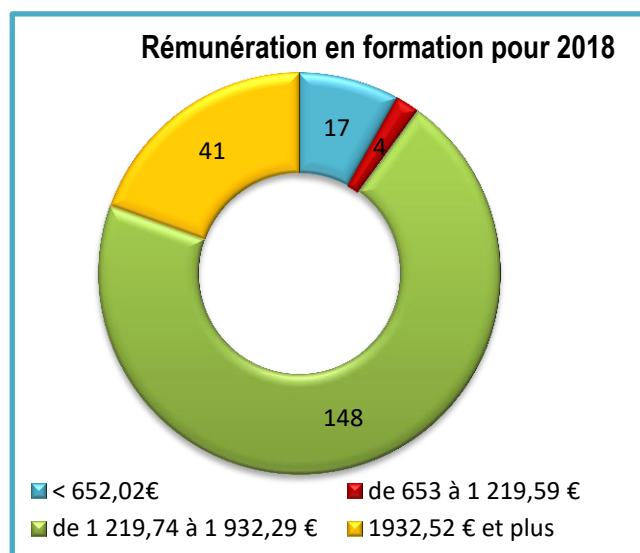
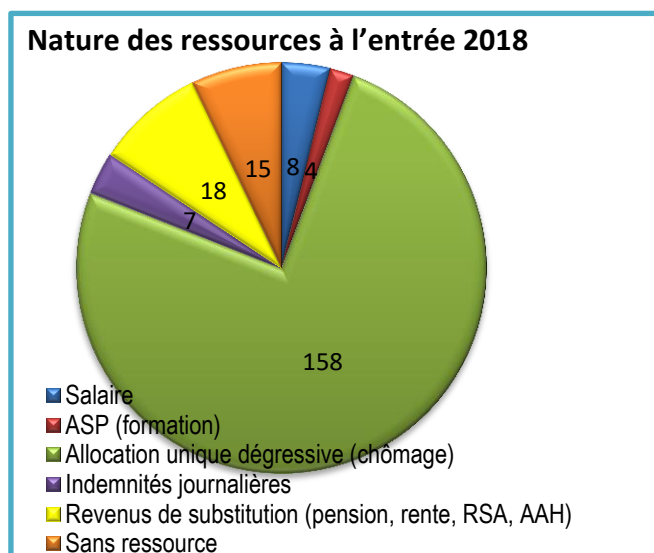


Handicap / Déficience

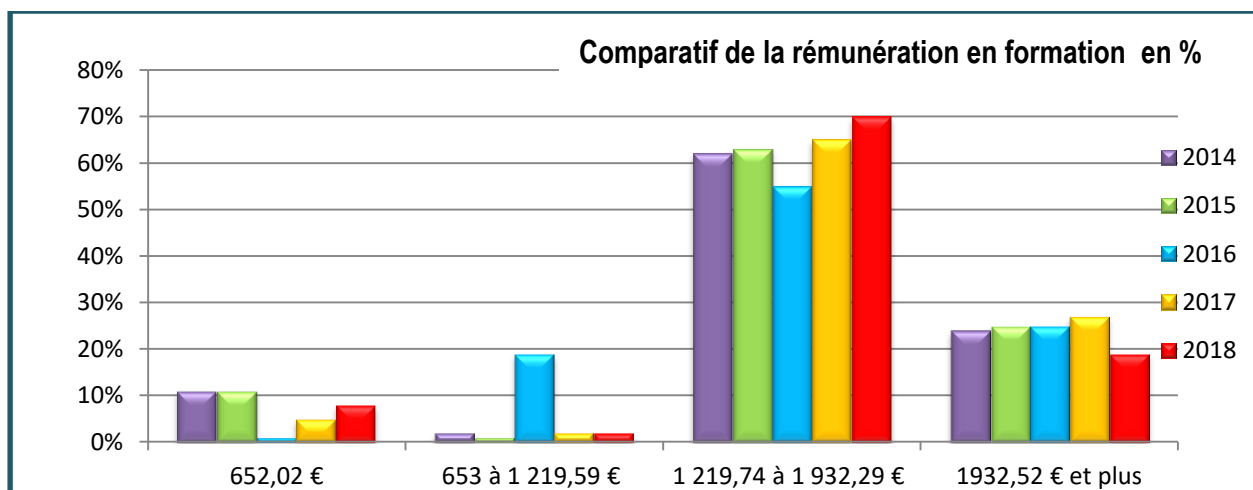
	Principale	Associée *
Déficiences intellectuelles	5	1
Troubles du psychisme	16	19
Troubles du langage et des apprentissages	2	2
Déficiences auditives	-	1
Déficiences visuelles	2	1
Déficiences viscérales / métaboliques	29	7
Déficiences motrices	127	14
Lésions cérébrales	13	3
Autisme et autres troubles envahissants du développement	-	-
Autres	16	6

* **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



II. Dispositif de réadaptation professionnelle : Approche compétences, PSPP et SAS, les avancées 2018

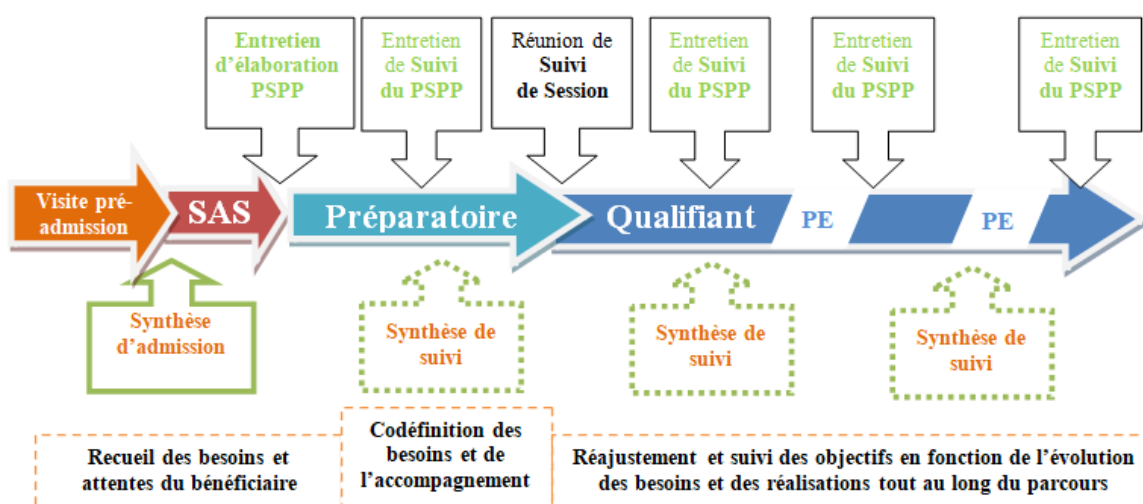
1. L'apport de l'approche compétences dans les positionnements

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 2018 :

- Participation à la mise en place du projet d'Etablissement 2018 : participation aux Copeqc, pilotage de 2 GT (10 réunions Emploi Accompagné et 10 réunions Bientraitance).
- Travail sur la procédure de dispositif (13 réunions).

Perspectives 2019 :

- ☛ Finaliser la procédure de dispositif de parcours avec les RDRP.
- ☛ Développer le travail en lien avec le MPS.
- ☛ Pouvoir dédier du temps à l'évaluation du dispositif mis en œuvre depuis décembre 2014.

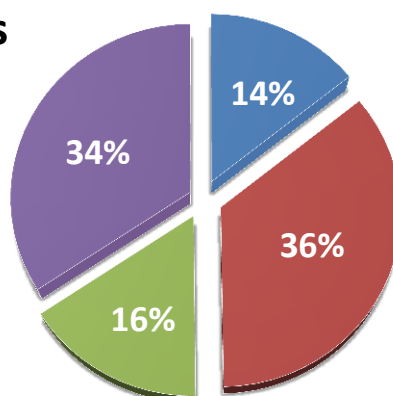
Le PSPP en chiffres

La totalité des bénéficiaires présents en 2018, a été suivie dans le cadre du dispositif.

516 entretiens ont été réalisés dans le cadre de l'élaboration ou du suivi du PSPP, dont 339 entretiens individuels avec les bénéficiaires.

Types d'entretiens

- Entretien d'élaboration du PSPP
- Entretien de suivi du PSPP
- Entretien de suivi avec le référent et le bénéficiaire
- Entretiens avec les professionnels du CJM



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.

Perspectives 2019 :

- ☛ Réactualisation des fiches descriptives de tous les ateliers
- ☛ Organiser les positionnements dans la semaine qui suit le SAS sous forme de mise en situation
- ☛ Faire une programmation annuelle des SAS

4. Parcours de formation

Préparatoire

La préparatoire permet à nos stagiaires d'acquérir les pré-requis 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 réentraîner 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 terme d'acquisition de compétences.

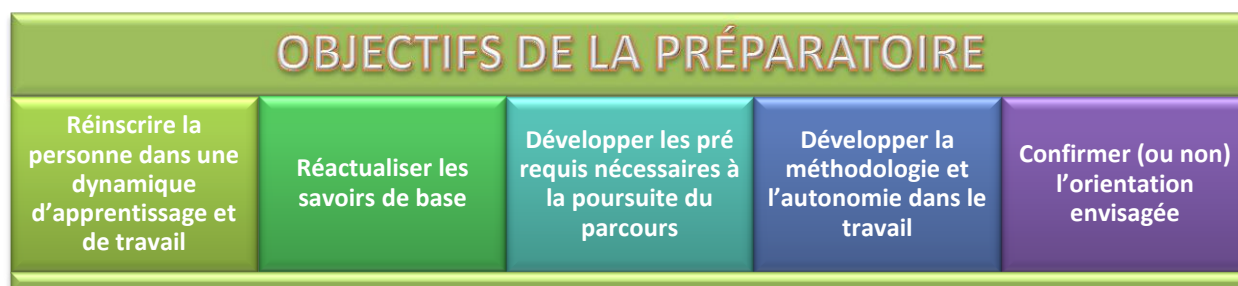
5 formateurs composent l'équipe de la préparatoire.

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.



Faits marquants 2018 :

- ☛ Nous avons initié l'expérimentation opérationnelle de l'approche compétences pour harmoniser les pratiques de la préparatoire avec celles du qualifiant.

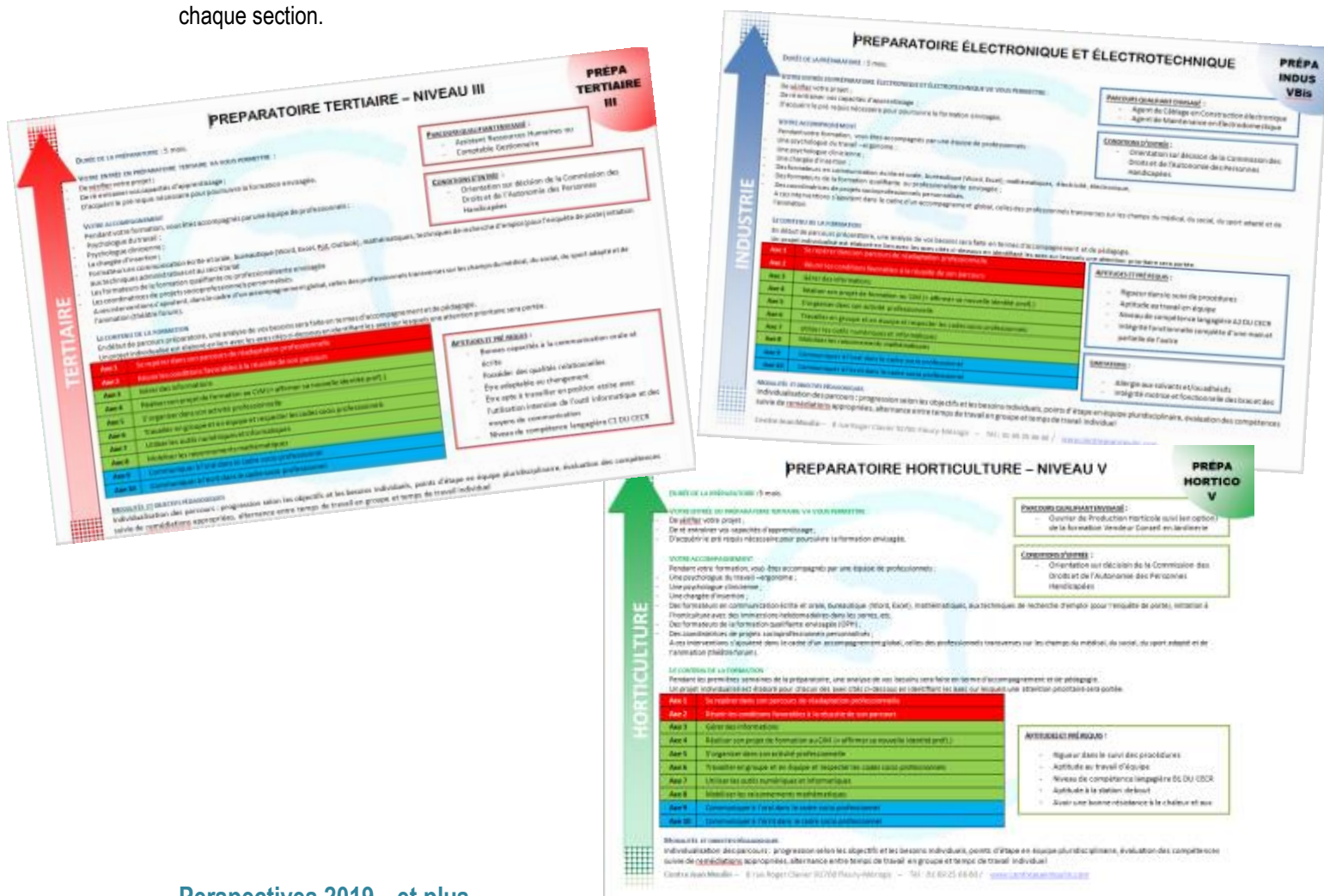
Les expérimentations sur les mises en situation amorcées en 2018 (RECTEC, mise en situation DEPORAMA...) nous ont amené à constater que les stagiaires assimilent mieux les connaissances, les compétences et les attitudes quand elles sont contextualisées et mises en application dans des situations réelles.

A l'issue des mises en situation, le formateur référent fait avec le stagiaire, un entretien de confrontation qui permet à ce dernier de mettre en avant ses capacités d'autogestion. En positionnant les stagiaires de cette manière, nous espérons les amener à percevoir notre volonté de créer pour eux, un climat où la réciprocité et le respect sont présents.

- Création et transmission d'un bilan pluridisciplinaire à mi-parcours et en fin de parcours. Ces bilans valoriseront l'accompagnement global du bénéficiaire.

Ce bilan qui sera effectué pour tous les stagiaires de la préparatoire à mi-parcours et en fin de parcours doit permettre à l'équipe pluridisciplinaire et au stagiaire de faire le point sur son parcours, d'identifier ses compétences et d'analyser l'adéquation entre contraintes médicales et son projet de formation.

- Mise en place d'une fiche descriptive des parcours pour chacun des parcours de formation préparatoire pour chaque section.



Perspectives 2019...et plus

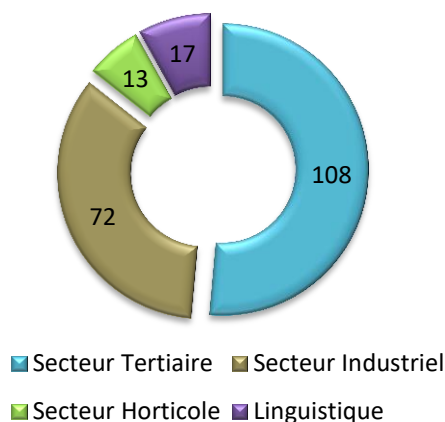
- Généraliser l'utilisation des bilans de parcours à mi-parcours et en fin de parcours
- Réflexion sur la construction d'un « livret de compétences du stagiaire en préparatoire »
- Reprendre et généraliser la mise en place des ateliers par compétences travaillées
- Continuer à généraliser les immersions avec les formateurs du qualifiant de manière à ce que le passage PREPARATOIRE -> QUALIFIANT soit mieux vécu
- Affiner le travail sur les pré-requis nécessaires à l'entrée en préparatoire
- 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.
- Mise en place d'une nouvelle modalité de travail en mode projet

Formations qualifiantes et professionnalisantes

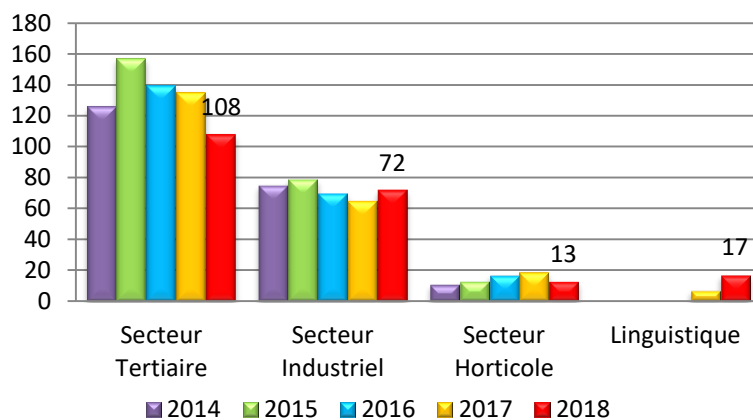
Données générales

Admissions par secteur

Nombre d'entrées sur 2018



Comparatif des entrées par secteur

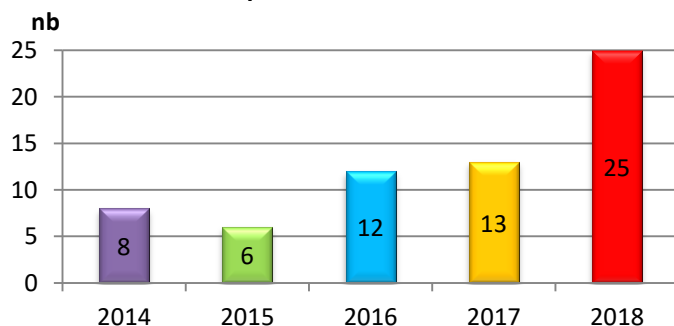


Arrêts de formation

Au cours de l'année 2018, **25** arrêts de stage prématurés ont été prononcés sur les 210 stagiaires ayant suivi la formation au Centre Jean Moulin.

- 14 arrêts pour raison médicale
- 1 arrêt pour réorientation dans un autre centre
- 4 arrêts à la demande du stagiaire
- 2 arrêts pour niveau insuffisant
- 2 arrêts pour discipline
- 1 arrêt à la demande du centre
- 1 arrêt pour insertion anticipée vers l'emploi

Comparatif du nombre d'arrêts de formation

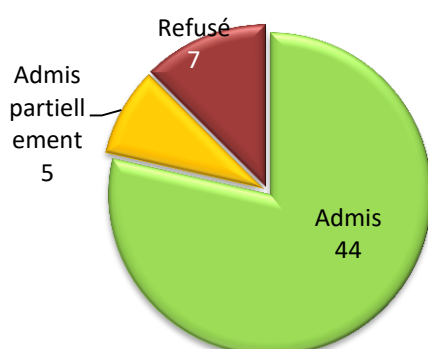


Réussite aux examens

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



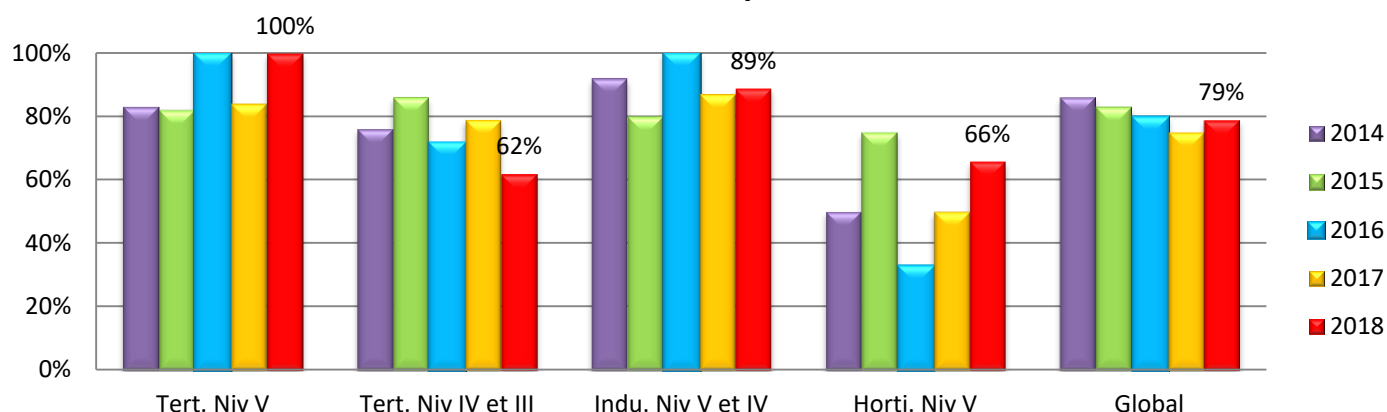
56 stagiaires présentés à l'examen en 2018



Taux de réussite totale 2018: 79 %

- 1 stagiaire n'a pas passé son titre

Taux de réussite aux examens par secteur de formation



Placement

Sur les 92 stagiaires sortis en 2018, 30 stagiaires ont trouvé un emploi :

10 CDI - 15 CDD - 3 contrats intérim - 2 contrats pro

- **21** ont trouvé un emploi dans le métier pour lequel ils ont été formés où qui correspond à leur projet
- **6** ont trouvé un emploi dans un métier transverse
- **3** ont trouvé un emploi hors métier appris

Sur les **62** stagiaires restants :

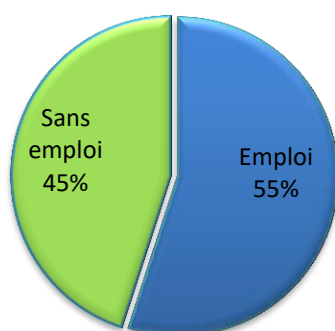
- **5** personnes sont en poursuite de parcours de réadaptation
- **13** personnes sont en attente d'un accord mdph pour une nouvelle formation
- **5** sont en maladie
- **24** sont sans emploi
- **15** ne donnent plus de nouvelles, malgré les relances téléphoniques.

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

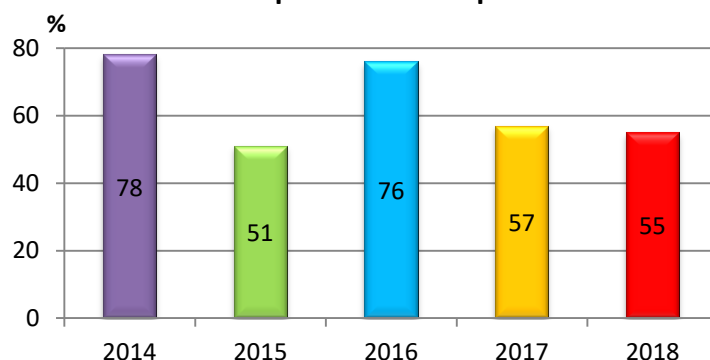
Pour 2018, la base est de 54 stagiaires.

Taux de placement en 2018 : 55 % *

Insertion 2018



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.

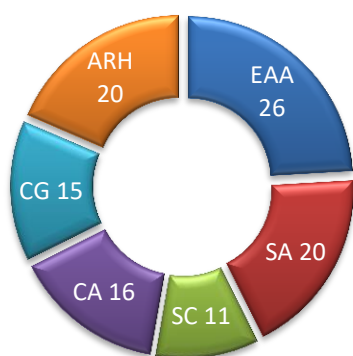
Formations tertiaires

L'équipe est constituée de :

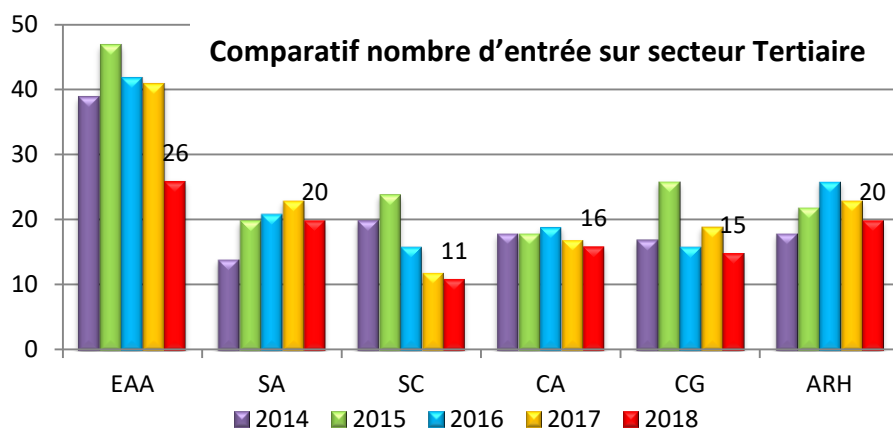
6 formateurs en secrétariat
2 formateurs en comptabilité
1 formateur en ressources humaines

Titre de formation	Niveau	Durée
Employé Administratif et d'Accueil – EAA	5	19 mois
Secrétaire Assistant (e) - SA	4	19 mois
Secrétaire Comptable - SC	4	22 mois
Comptable Assistant – CA	4	23 mois
Comptable Gestionnaire - CG	3	23 mois
Assistant(e) Ressources Humaines - ARH	3	22 mois

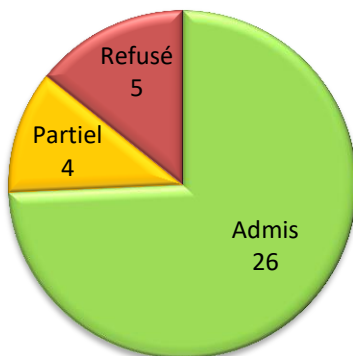
Effectif 2018 par formation



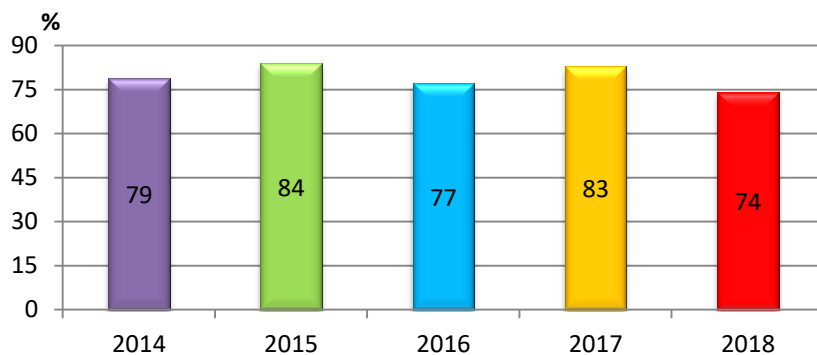
Comparatif nombre d'entrée sur secteur Tertiaire



Réussite aux examens 2018



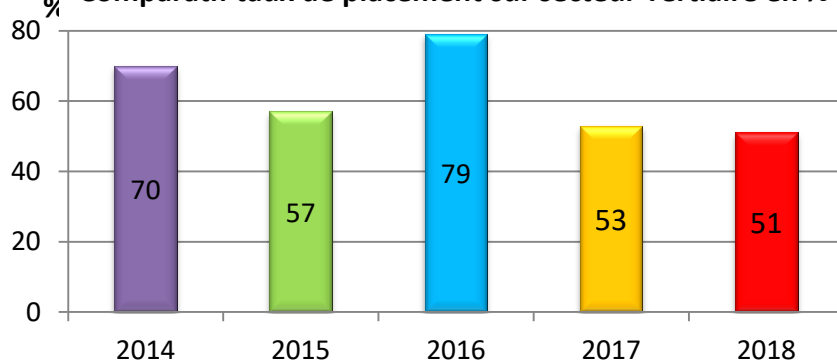
Comparatif taux de réussite aux examens sur secteur Tertiaire en %



Placement 2018 en %



Comparatif taux de placement sur secteur Tertiaire en %



Faits marquants pour 2018 :

En 2018, les formations tertiaires n'ont pas connu de transformations organisationnelles dans leur ensemble.

En revanche, sur la formation Secrétaire Comptable, on constate un fait qui se reproduit maintenant depuis l'année 2017, c'est-à-dire que cette formation enregistre un taux de fréquentation particulièrement faible. Sur les deux entrées en formation qualifiante qui ont été faites au cours de l'année 2018, il n'y a eu que trois stagiaires sur un total de douze possibles. Si les raisons d'une telle faiblesse de recrutements, probablement multiples et complexes à cerner, demeurent encore floues, la continuité de cette formation dans un avenir à courts termes se pose désormais de manière ferme.

Perspectives 2019

L'ensemble des demandes de renouvellement d'agrément DIRECCTE pour organiser des sessions de validations des titres professionnels arrivés à échéance a été fait. Cela concerne les titres SA, SC, EAA et CA. Les réponses attendues, avant le mois d'avril 2019, viendront dans le courant du premier trimestre 2019. Il restera ensuite à obtenir l'agrément DIRECCTE pour le titre Gestionnaire Comptable et Fiscale, en lieu et place du titre Gestionnaire Comptable. Cette homologation devrait être publiée au Journal Officiel début janvier 2019.

A l'instar de ce qu'il est prévu sur le secteur de l'électronique en termes de réorganisation des formations en pôle de formation, le secteur des formations tertiaires sera également impacté par un travail de transformation en pôle tertiaire. La faible fréquentation de la formation Secrétaire Comptable détient sa part dans cette volonté d'évolution, mais elle n'est pas, loin de là, la seule raison qui pousse à faire « bouger » le secteur des formations tertiaires.

Dans le courant de l'année, deux départs en retraite vont intervenir : l'un sur la formation EAA, l'autre sur la formation CG. Par ailleurs, à l'aune de la nouvelle réforme de la formation professionnelle promulguée en septembre 2018, et dans une perspective d'adaptation aux exigences à venir du champ de la formation professionnelle, il est impératif que l'offre de formation du CRP Jean Moulin puisse proposer une organisation plus souple et plus flexible qu'elle ne l'est aujourd'hui.

Cela passe par la modularisation des formations en lien avec l'instauration des blocs de compétences et les besoins de coopération avec les organismes de formation de droit commun. Cela passe aussi par une organisation pédagogique qui inclut différentes modalités proposées aux stagiaires : distanciel, alternance, mises en situation reconstituées, etc.

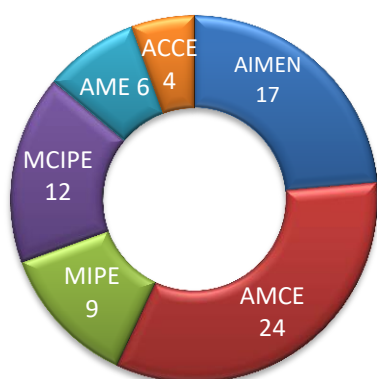
Le travail de transformation des formations tertiaires en pôle tertiaire sera donc initié dès le premier semestre 2019.

Formations Industrielles

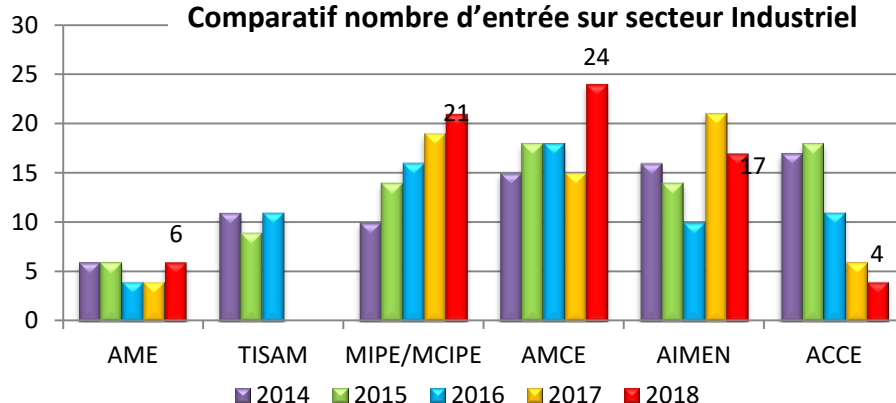
L'équipe est constituée de : 2 formateurs sur la section « construction »
2 formateurs sur la section « intervention »

Titre de formation	Niveau	Durée
Agent d'Installation et Maintenance des Équipements Numériques - AIMEN	5	23 mois
Agent de Montage en Construction Électronique - AMCE	5	21 mois
Monteur Intégrateur en Production Électronique - MIPE	5	21 mois
Monteur Câbleur Intégrateur en Production Électronique- MCIPE	5	21 mois
Agent de Maintenance en Électrodomestique - AME	5Bis	14 mois
Agent de Câblage en Construction Électronique - ACCE	5 Bis	14 mois

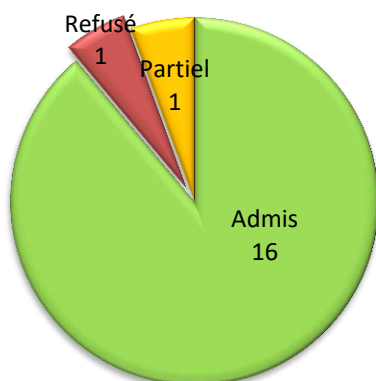
Effectif 2018 par formation



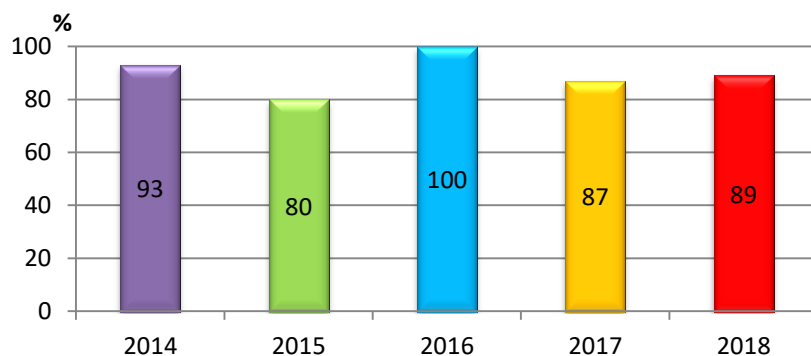
Comparatif nombre d'entrée sur secteur Industriel



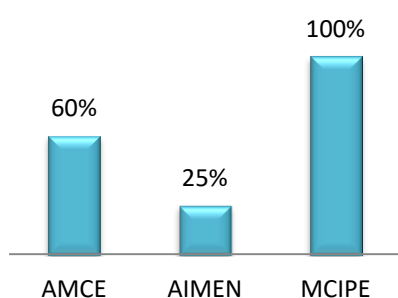
Réussite aux examens 2018



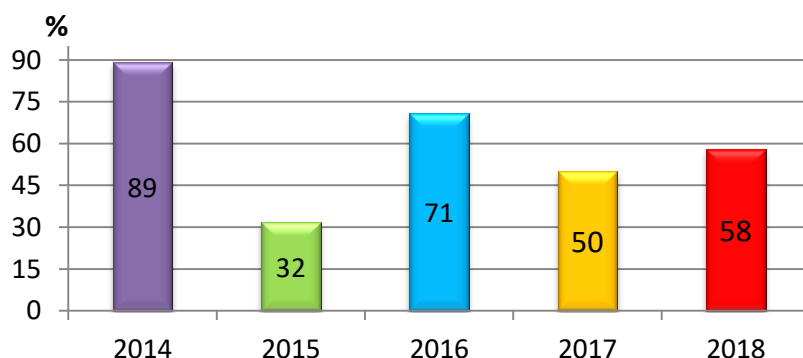
Comparatif taux de réussite aux examens sur secteur Industriel



Placement 2018 en %



Comparatif taux de placement sur secteur Industriel



Faits marquants pour 2018 :

Secteur construction électronique :

A l'instar de l'année 2017, en 2018, la formation AMCE (Agent de Montage et de Câblage Electronique) connaît un excellent taux de fréquentation. Le fonctionnement interne, très perturbé en 2017 pour des raisons décrites dans le RA 2017, a retrouvé toute la stabilité nécessaire à un fonctionnement normal. En effet, à partir du mois de juin 2018, un nouveau formateur en AMCE a été recruté en CDI, ce qui a pour le coup remis le fonctionnement humain de ce secteur sur de bons rails.

En 2018, la formation MCIPE (Monteur Câbleur Intégrateur en Production Electronique) a connu un taux de fréquentation moins aléatoire qu'en 2017.

On assiste même à un phénomène particulier qui fait que certains stagiaires ont parfois tendance à demander à passer de la formation AMCE à la formation MCIPE, jugeant, à tort, que les compétences que ce dernier permet d'acquérir, permettent plus « facilement » de recouvrer un travail.

Que ce soit une mode ou une volonté de certains, fondée sur une potentielle enquête de terrain, il n'en demeure pas moins qu'un travail sur la visibilité et l'employabilité dans les domaines bien distinctes de ces deux titres professionnels, est une tâche qu'il est essentiel désormais de mener.

Il reste 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 :

La formation AIMEN (Agent d'Intervention et de Maintenance des Equipements Numériques), constitue le seul et, jusque fin 2019, unique titre professionnel actif du domaine de l'électronique intervention de niveau V proposé par le CRP Jean MOULIN.

L'avenir du titre professionnel AIMEN a été scellé durant l'année 2018 comme cela avait été envisagé : il est abrogé et disparaît donc du paysage de la certification professionnelle.

Le secteur de la formation en électronique intervention du CRP Jean Moulin, doté d'un nouvel outil/espace de formation, devra donc être « reconverti » par rapport à la création/réorganisation de la formation dans ce secteur.

Perspectives 2019

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 2019.

Cependant, le titre professionnel entrera en cours d'année 2019, dans une phase de révision, ce qui sous-entend qu'une veille doit être faite par rapport à l'évolution future de ce titre.

Secteur intervention électronique :

En novembre 2019, le CRP Jean Moulin verra sa dernière session de formation du titre professionnel AIMEN sortir. Après cela, il n'y aura plus de formation certifiante en électronique intervention, du moins pour le moment.

Comme cela avait été pressenti l'année dernière, le titre professionnel AIMEN n'a pu être maintenu tel qu'il était construit. Le problème ne vient pas de ce que ses compétences auraient été caduques, mais vient essentiellement du fait qu'en termes d'analyse économique, ce titre ne correspond plus au niveau de recrutement des entreprises. Ce dernier se fait à partir de la qualification de technicien et donc à partir d'une formation de niveau IV (équivalent Bac Pro).

Devant ce constat, le Ministère de l'Emploi a donc décidé de clore ce titre professionnel. Mais pour l'instant, il n'existe pas de titre équivalent de niveau V en électronique intervention.

Comme cela avait été annoncé dans le rapport d'activité de l'année précédente, le CRP Jean Moulin a fait beaucoup d'investissements structurels sur l'espace de formation dédié à l'électronique intervention. Ces investissements, notamment parce qu'ils doivent être valorisés et au mieux utilisés au plus loin de leur potentiel, serviront de point d'ancrage à l'initiation d'un travail commun d'évolution du secteur de la formation en électronique en règle générale.

L'année 2019 marquera le point de lancement d'un projet de réorganisation et de redéfinition du secteur de l'Electronique. Le projet va probablement s'orienter vers la constitution d'un pôle permettant des parcours plus souples

et moins cloisonnés, mais il constitue en lui-même un chantier long et complexe qui nécessitera un travail en profondeur.

Enfin, parmi les pistes qui seront étudiées, il ya celle constituée par la possibilité d'analyser la faisabilité du Titre TEAP (Technicien d'Equipe d'Aide à la Personne). Il s'agit d'un titre professionnel de niveau IV. D'autres titres professionnels sont également à investiguer, qu'ils soient de niveau V ou IV.

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>	5	10 mois

17 entrées en 2018

Sur les 8 personnes sorties en 2018 :

- 3 ont trouvé un emploi
- 4 poursuivent un parcours de formation
- 1 personne ne donne plus de nouvelle

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.

Sa visibilité dans l'offre globale des formations linguistiques à visée d'insertion professionnelle a bien progressé durant l'année 2018 si l'on en juge par le nombre d'entrées enregistrées, ce qui est une excellente chose notamment par rapport à de possibles perspectives d'accroissement du nombres de places à ouvrir.

Perspectives 2019

La mise en place d'entrées décalées annuelles, dans un système proche d'une entrée/sortie permanent, sera mise en œuvre de manière effective à partir de l'année 2019. La formation CLIPS étant désormais devenue relativement bien visible auprès des MDPH, un tel système est susceptible d'offrir des possibilités d'accueil accrues, ce qui intéresse en général les MDPH.

L'année 2019 sera également le moment privilégié d'un bilan de fonctionnement pédagogique de la formation CLIPS. Un travail de réingénierie complet commencera à partir du mois de février 2019 pour donner lieu à la rédaction complète d'un référentiel de formation.

Formations Horticoles

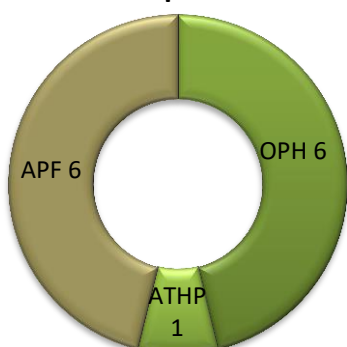
L'équipe est constituée de : 1 formateur

Titre de formation	Niveau	Durée
Ouvrier de Production Horticole OPH	5	19 mois
Vendeur Conseil en Jardinerie – VCJ	4	7 mois
Agent de Production Florale - APF	5 bis	14 mois
Agent des Travaux de l'Horticulture et du Paysage - ATHP	5 bis	14 mois

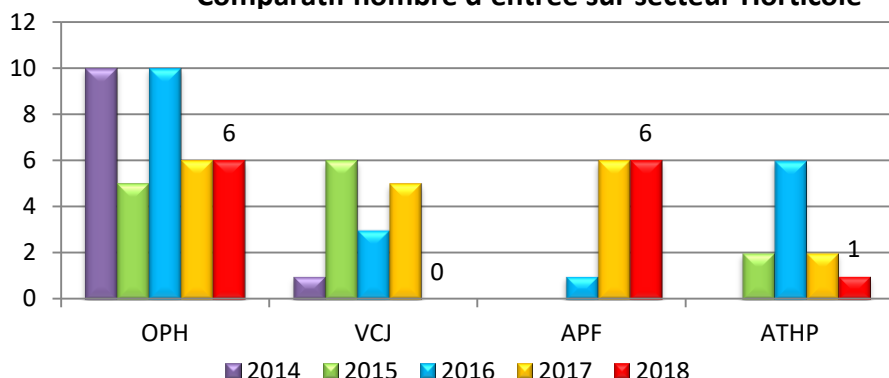
La formation VCJ est proposée en complément de la formation OPHO pour permettre un complément de formation en vue d'une meilleure insertion professionnelle.

Pas d'examen pour le niveau Vbis

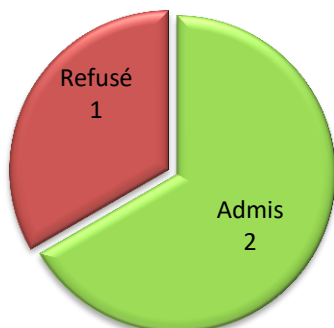
Effectif 2018 par formation



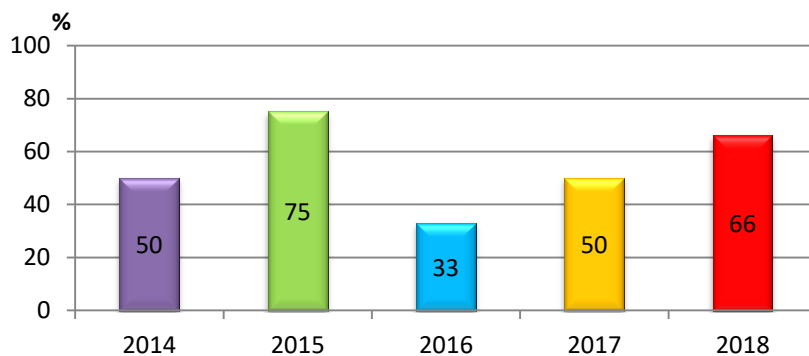
Comparatif nombre d'entrée sur secteur Horticole



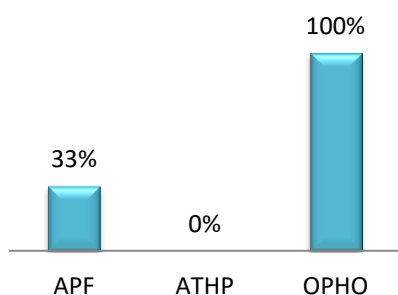
Réussite aux examens 2018



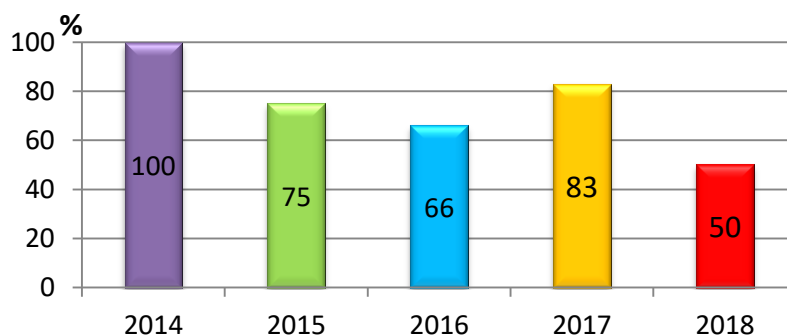
Comparatif taux de réussite aux examens sur secteur Horticole



Placement 2018 en %



Comparatif taux de placement sur secteur Horticole



Faits marquants pour 2018 :

Le taux de fréquentation stagiaires sur le plateau technique horticole demeure en cette année 2018, relativement faible, mais cela correspond à une tendance observée depuis quelques temps dans ce domaine. Les causes 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.

Perspectives 2019

Pour des raisons purement pratiques et de bon sens, la formation professionnalisante ATHP ne sera plus proposée en 2019. En effet, les difficultés physiques grandissantes des publics orientés vers l'horticulture en règle générale, et le domaine des travaux du paysage en particulier, imposent de ne plus proposer cette formation pour un public qui ne peut, physiquement, suivre cette formation et s'insérer professionnellement dans le domaine, pour se recentrer ainsi exclusivement sur la production horticole.

En revanche, un travail de transformation organisationnelle débutera dans le cours du premier semestre 2019. Il s'agit de créer un Pôle horticole intégrant l'apport d'innovations dans le cadre du type de techniques utilisées et du type de cultures travaillées. En effet, il semble intéressant et porteur de s'intéresser aux nouvelles tendances et technologies qui existent dans ce domaine afin de permettre à ce secteur, au sein du CJM, de proposer des formations larges et porteuses sur le marché de l'emploi et en phase avec ses évolutions.

PERSPECTIVES GÉNÉRALES DES FORMATIONS 2019

🔧 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 2018, l'objectif pour 2019 est, comme l'année écoulée, multiple :

- Poursuivre la pérennisation et l'usage systématique de la démarche compétences dans toutes les formations et ce dès l'entrée en parcours Préparatoire
- Intégrer de manière opérationnelle l'usage de la démarche compétences et des outils adossés (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.).
- Remettre dans la boucle de la démarche compétences les professionnels non formateurs mais ayant vocation à effectuer des positionnements de par leurs activités avec les bénéficiaires (Insertion, projet professionnel)
- Introduire dans toutes les formations qualifiantes des modalités pédagogiques nouvelles liées à la démarche compétences et à son développement.
- 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.

🔧 La pérennisation de la nouvelle offre de formation linguistique CLIPS :

L'année 2018 a vu le renouvellement de la formation CLIPS, probablement avec quelques modifications en terme d'ingénierie pédagogique (fonctionnement, type d'entrée, etc.).

Le développement d'une forme de partenariat avec d'autres CRP se révèle un peu complexe à mettre en œuvre.

🔧 Mise en place d'une nouvelle organisation pour l'Electronique Construction et Intervention :

Comme cela a été exposé succinctement en page 19, le secteur de l'électronique au CRP Jean Moulin va devoir modifier son organisation pédagogique et fonctionnelle en créant un pôle dans lequel, selon des objectifs pédagogiques qui pourront être différents, les bénéficiaires suivront une sorte de navigation formative à visée professionnalisante et certifiante destinée à permettre le développement d'un ensemble de compétences élargies et sans doute mieux adaptées aux exigences du monde professionnel.

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.

Dans ce cadre, la réunion de synthèse s'inscrit comme un outil de lecture interne de l'évolution des stagiaires accueillis.

Nos réunions de synthèse, bimensuelles, présidées par le directeur ou un responsable de dispositif, regroupent différents professionnels intervenants dans l'accompagnement d'un stagiaire. C'est une réunion en équipe pluridisciplinaire (formateurs, médecins, assistante sociale, secrétaire sociale, infirmière, psychologue clinicienne, psychologue du travail, animateur, directrice, responsables de dispositifs). Elle est une instance qui garantit la cohésion de l'accompagnement global défini pour le stagiaire.

La qualité du travail en réunion de synthèse (et/ou de projet, de suivi...) est déterminante pour l'élaboration d'un projet cohérent, son évaluation et son suivi. Elle interroge l'interdisciplinarité, le partage d'informations, l'optimisation du temps, les écrits qui en découlent, la participation des professionnels de l'équipe, des partenaires et le suivi, l'évaluation de l'efficacité des actions menées. Ce dernier point fera l'objet d'une attention plus particulière dans les mois à venir (mise en place de nouvelles dispositions de suivi du projet socio professionnel du stagiaire).

▪ 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 (27 journées), les admissions, les bilans fonctionnels. Elle participe également aux réunions de synthèse de suivi et d'admission.

Les infirmières

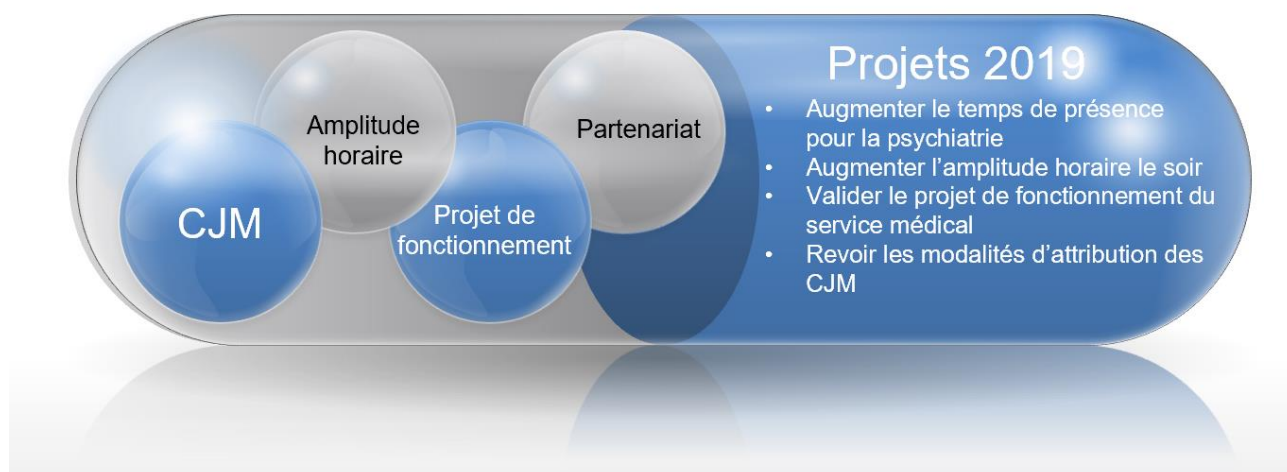
Elles travaillent en étroite collaboration avec tous les professionnels du service médico-psycho-social, de la formation et de l'hébergement. Elles sont chargées d'accueillir et d'accompagner les stagiaires durant tous le processus de formation.

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 voitures ou les lits médicalisés



PERSPECTIVES 2019 POUR LE SERVICE MÉDICAL



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 2018, la psychologue clinicienne a rencontré plus de **241** stagiaires en entretiens individuels.

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 2018, la psychologue du travail a assuré 536 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 214 stagiaires ont participé aux ateliers de relaxation.

Notre psychologue du travail anime également des ateliers dans le cadre des SAS de l'année 2018 (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-dessus :

Actes	Nombre de stagiaires	Actes	Nombre de stagiaires
Entretien Suivi	471	Ateliers SAS	57
Ateliers remédiation 24 ateliers de relaxation	402	Préadmission	65
Au total 1 004 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 quelque 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.

445 entretiens ont eu lieu pour l'année. A ces entretiens s'ajoutent :

- 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, à la demande
- les ateliers chaque mois 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, puis 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 2019 :

- ☛ 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 CJM.
- ☛ 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 versée par Pôle Emploi ou recevoir une rémunération de l'Etat 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 cumulée avec l'allocation aux adultes handicapés ou l'allocation compensatrice.

En **2018**, **56 dossiers** de rémunération ont été traités pour les nouveaux entrants et **77 dossiers** pour le passage en qualifiant. Soit au total **133 dossiers de rémunérations traités** durant l'année 2018

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 2019

- ☛ 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.

En présentiel

Animation de 51 ateliers
(recherche de stage,
préparation visite de
salon...)
147 accueil individuels
Animation d'ateliers SAS
Visite en stage des
stagiaires pour créer ou
entretenir un partenariat

Présentation d'offres d'emploi

17 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,
Groupe communication
pour les 70 ans du CJM

Actions spécifiques FAGERH

Coordination Régionale
du Groupe insertion (GI)
de la Fagerh
Organisation de 2
réunions GI
Participation aux
rencontres nationales

Perspectives 2019

- Poursuite du développement du réseau entreprises et partenaires
- Poursuite des projets de conventions de partenariat avec Coallia et APF
- Poursuite des actions engagées lors de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées avec THALES, l'Adapt, ADP ET l'UNEA...
- Coordination et animation du Groupe Insertion FAGERH pour la Région Ile de France.
- 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 2018

- Développement des ateliers d'écriture en formation qualifiante
- Participation au 70^{ème} anniversaire du CJM – écriture et mise en scène de la pièce de théâtre « le visiteur »
- Mise en place d'un groupe de parole (facilitation et dynamique de groupe)

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...

Les partenariats mis en place

Ville de Fleury Mérogis -Atelier Graffiti Urbain- Carnaval nocturne - Théâtre X5

Participation aux groupes de travail et réunions

Groupe de travail sur la bientraitance et sur l'emploi accompagné
Réunions d'équipe
Échanges réguliers avec la Commission Loisirs

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 2019

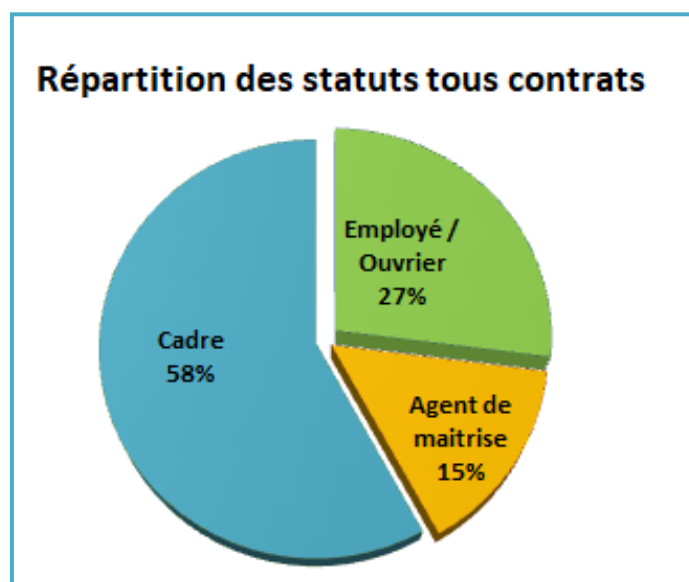
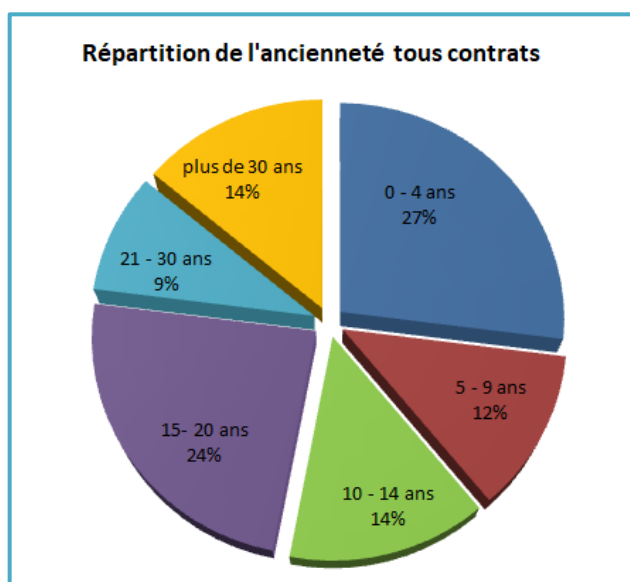
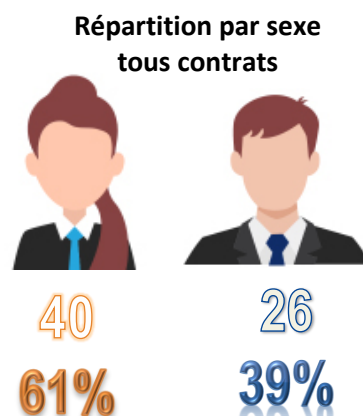
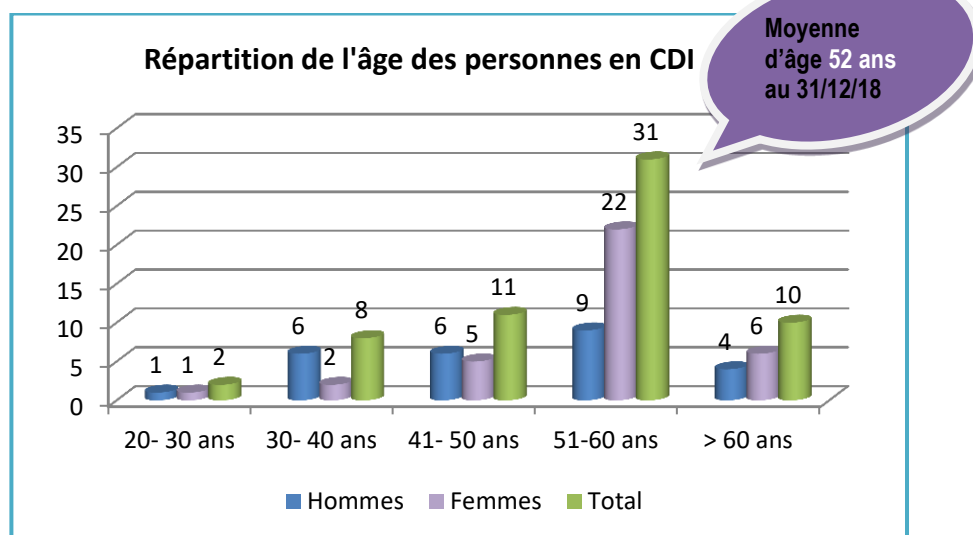
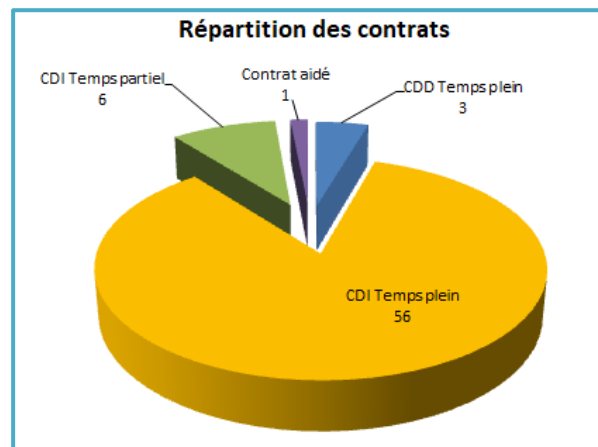
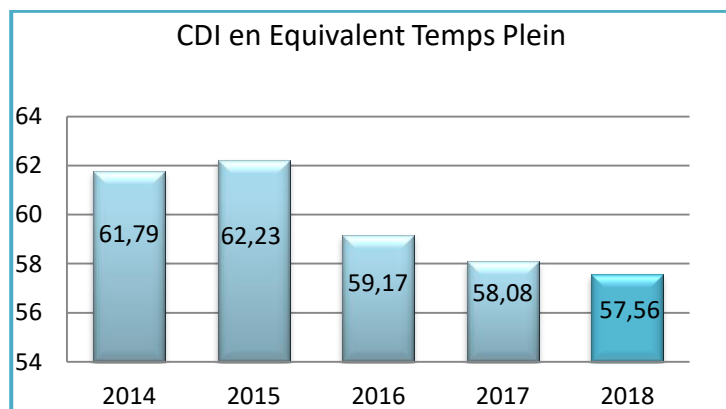
- Poursuite des activités engagées cette année
- Poursuivre la mise en place des partenariats.
- Poursuite du partenariat avec le CRP de Sillery
- Échanges réguliers avec la commission loisirs et mise en place de sorties le week-end.

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 2018

1. Administration / Gestion / Ressources Humaines / Qualité :

■ Répartition de l'effectif (au 31/12/18)



Les faits marquants et nouveautés de 2018 :

Mouvements du personnel : L'année 2018 est marquée par 5 départs dont 1 démission, 2 licenciements et 2 ruptures de période d'essai. La nouvelle Direction de l'établissement a défini un nouvel organigramme qui devrait se mettre en place courant 2019 avec l'embauche notamment d'un responsable des Services Généraux (poste vacant depuis plusieurs années) et d'un(e) second(e) chargé(e) d'insertion.

De nouveau en 2018, nous avons dû avoir recours à des CDD du fait de longues périodes d'absences suite à des arrêts maladie de longue durée.

Taxe d'apprentissage : Pour la quatrième année consécutive, nous avons collecté des fonds relatifs à la taxe d'apprentissage : 32 072 euros ont été collectés en 2018 qui nous ont notamment permis de renouveler du matériel informatique à destination des formations qualifiantes (portables, postes de travail...).

Pilotage en ligne avec le Siège du groupe de travail relatif au projet d'établissement concernant la gestion et la diversification des ressources financières : L'année 2018 a vu la migration effective de notre logiciel comptable ALFA vo sur un nouveau logiciel Compta First. L'année 2018 a été également une année charnière avec le paramétrage et l'appropriation de la comptabilité analytique.

Poursuite des mises à jour de la déclaration sociale nominative

Préparation et paramétrage en vue du prélèvement à la source

Nous avons organisé une réunion d'information pour les salariés et avons préparé en amont en collaboration avec Cegi alfa le paramétrage de cette nouvelle disposition.

Préparation et paramétrage dans notre logiciel paye de la fusion des régimes de retraite AGIRC-ARCO

Réunion d'information retraite animée par AG2R la Mondiale et coordonnée avec le siège

Collecte et renseignement des Tableaux de bords 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 :

Pour mémoire en 2018, 34.648 euros ont pu être consacrés à la formation professionnelle des équipes du centre. 3 modules de formations collectives ont été réalisés dans les domaines de la dynamique de groupe (analyse de situation, approche psychanalytique...).

-17 salariés ont suivi une formation sauveteur secouriste du travail (SST)

-9 salariés ont suivi une formation équipier de première intervention (EPI)

-9 salariés ont suivi la formation de gestes et postures pour les professionnels non soignants

Entretiens Professionnels : Afin de repartir sur une base mise à jour, relance de la campagne des entretiens professionnels en 2018 pour l'ensemble des salariés réalisés par les chefs de service

Amélioration continue de la Qualité :

- Poursuite de l'écriture des procédures, elles visent à rendre plus fluide notre organisation et à nous conformer au cadre légal.
- Réalisation d'un livret d'accueil destiné aux nouveaux collaborateurs
- 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 hebdomadaire du Copil Qualité, en première partie des réunions de direction, où sont traitées les fiches d'évènements et validées les procédures avant diffusion.
- Développement de notre système d'information métier « Astagia » par le biais d'astapps propre à chaque professionnels 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),
- Réalisation du DUERP 2017
- Pérennisation du groupe qualité de vie au travail (QVT) qui s'intègre dans une des fiches action du projet d'établissement :
 - Formation/action du groupe QVT par le cabinet Afcor pour les suites du questionnaire QVT/RPS de 2017
 - Observations en binôme des risques professionnels sur le terrain pour les différents postes de travail
 - Entretiens des professionnels, par groupes métiers, par Afcor sur les Risques Psycho Sociaux
 - Présentation des diagnostics à l'ensemble des salariés en novembre

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

Le Service Entretien

Quelques réalisations du service entretien du centre cette année :

Hébergement

- Rénovation du couloir du 2^{ème} étage
- Remplacement des éclairages plafonds et appliques par des éclairages Leeds
- Rénovation du plafond suspendu
- Rénovation de quelques chambres et salles de bains

Formation

- Rénovation complète de la salle de cours Casanova permettant de disposer d'une vraie salle d'atelier fermée avec un éclairage adapté
- Rénovation complète du bâtiment de la formation horticole (isolation, informatique, électricité, sécurité incendie...)
- Pose d'une alarme incendie bâtiment horticole et dans les 3 serres

Château

- Création d'un réseau d'eau pluviale et d'un réseau électrique avec la pose de lampadaires
- Création d'un espace vert et d'ardoises concassées

Le Service Hébergement

L'activité des professionnels est clairement orientée vers 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...). L'équipe a totalement intégré l'utilisation du logiciel métier « Astagia » notamment pour les états de lieux et la remontée des événements de l'hébergement voire des dysfonctionnements au règlement de fonctionnement par le biais des fiches de déclaration d'évènement.

Le taux d'occupation de notre hébergement a été de 87,30% cette année.

- ✓ En 2018 plus de 6 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 dont 1 XXL
- 1 voiturette électrique XXL
- Quelques paravents
- Petit meuble de salles de bains

Perspectives 2019 :

- ☞ Réfection complète d'un minimum de 4 chambres
- ☞ Réfection de salles de bains

- ☛ Poursuite de l'équipement des chambres en vue d'accueillir des stagiaires ayant besoin d'un lit médicalisé avec notamment l'achat de deux lits médicalisés format XXL
- ☛ Développement de l'externalisation de l'internat pour limiter l'utilisation des chambres doubles

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)
- ☛ Travail à la mise en place d'une caution
- ☛ 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.

Le Service Restauration Cuisine

21 396 repas ont été servis en 2018 dont **13 834** repas servis aux stagiaires (10 707 déjeuners et 3 127 dîners)

Fin 2018, nous avons contractualisé une convention avec la mairie de Fleury Mérogis et nous accueillons à notre self le personnel de la Mairie. Nous avons servi d'octobre à novembre 2018, 732 repas au personnel de la mairie de Fleury Mérogis.

Toujours dans l'optique de dynamiser la fréquentation, nous avons organisés plusieurs repas à thèmes sur l'année (nouvel an chinois, Grec, barbecue, Noël, paella,...).

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 2018 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. L'équipe est maintenant stabilisée avec le retour d'une salariée revenue de congé parental.

Nous avons renouvelé le mobilier de la terrasse pour que les stagiaires bénéficient durant l'été de repas servis en l'extérieur.

2 réunions commissions restauration ont eu lieu en 2018, avec des actions sur :

- une opération sur le gaspillage alimentaire avec pesée des déchets du self sur le 1er semestre 2018 par Elior
- une transmission mensuelle des menus via intranet
- l'élaboration d'un questionnaire adressé à l'ensemble des stagiaires et salariés utilisateurs ou non du self

Les Services Achats – Magasin

L'année 2018 a été marquée par de longues absences pour maladie du titulaire du poste. Nous avons dû avoir recours à des contrats CDD mais également à de l'intérim. Nous avons également mis en place des achats groupés en ce qui concerne les fournitures de bureau (Fiducial) ce qui nous permet de réaliser des économies.

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.

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 3 fois sur 2018.

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. Réalisation d'un cahier des charges pour un comparatif de logiciel de 2 prestataires. L'idée est de développer, dans un 1^{er} temps sur un petit groupe, le projet sur les TRE avec une ingénierie mixte (distanciel et sur place).

A1 F3 - **Plateforme jeunes en Essonne** - Pas d'information supplémentaire. Les directeurs de CRP 91 réfléchissent à relancer les réunions.

A1 F4 - **Formation CLIPS** Rédaction et présentation à la mdph91 d'un bilan. Décision d'ouvrir plusieurs entrées sur l'année civile. La démarche compétences est à développer et convient parfaitement à ce type de formation.

A2 F2 - **Construire un plan de communication** - Le groupe a référencé l'ensemble des documents de communication internes et externes. Il s'est particulièrement axé sur l'évènement des 70 ans avec notamment l'organisation d'une porte ouverte et d'un jobatng avec la chargée d'insertion et Cœur Essonne. La recherche d'un stagiaire en webdesigner n'a malheureusement pas donné de résultat, nouvelle orientation vers un contrat de professionnalisation.

A3 F1 - **Optimisation du parcours du bénéficiaire** - Finalisation de la procédure du dispositif avec une adaptation de nombreux outils et supports pédagogique. Les bilans pédagogiques sont transformés en bilan de parcours. L'usage des cartes est rentré dans les mœurs même si pas toujours de façon hétérogène dans les formations. Quelques cartes sur astagia mais le rendu n'est pas optimum donc actuellement sous format excel.

A3 F2 – **Pérenniser la bientraitance** Le groupe a suivi la formation de sensibilisation d'age91. Il a fait le choix de travailler sur 4 définitions « bientraitance, malmenance, bienveillance, maltraitance » en incluant les stagiaires. L'idée est d'avoir de courtes vidéos illustrant les 4 définitions à destination des stagiaires et personnels. Pendant les

rencontres avec les stagiaires et l'animatrice, une idée a été retenue «Une journée type au CJM ». Le groupe est en recherche d'un accompagnement dans l'écriture des scénettes et sur la partie tournage et montage vidéos des scénettes.

A4 F1a - **Qualité de Vie au Travail** - Les observations terrains ont été réalisées avec un bon accueil des professionnels tant pour les observations terrains que pour les interviews avec le cabinet afor. Retour sur la démarche et présentation du plan d'action à l'ensemble des professionnels novembre 2018.
Report en 2019 du management par la qualité.

A4 F1b- **GPEC Volet collectif** - Contact avec le cabinet Energia spécialisé dans la GPEC pour une proposition d'intervention. Le centre ayant été sollicité par plusieurs « enquêtes (technologia et afor) » sur 2018, le choix a été de ne pas surcharger les équipes avec de nouveaux entretiens réalisés par le consultant. Ce projet est reporté sur dernier trimestre 2019.

A4 F2a - **Préparation mutation comptafirst** - Migration du logiciel en janvier 2018. 2018 sera une année test. L'objectif est d'avoir le même niveau de comptabilité et logiciel au niveau UMIS pour une consolidation plus facile.

A4 -F2B - **Recherches financement externe** - en lien avec le groupe de travail **Axe 4 F3 Adaptation de locaux**. Le travail du groupe portera sur la rénovation/reconstruction des locaux dans leur ensemble. La 1^{ère} étape est la rédaction d'un pré-projet en identifiant et en recensant les besoins techniques et de production.

CONCLUSIONS

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

Néanmoins, nous avons connu en 2018 une baisse de fréquentation des stagiaires d'environ 10% ; le taux d'occupation passant d'environ 93% en 2017 à environ 83% en 2018. Elle est à nuancer selon les secteurs et les formations, mais elle est importante et impacte durement le résultat comptable.

Dans le même temps, des projets innovants ont débutés comme, par exemple, la conception d'un modèle de formation en e-learning ou encore une réflexion sur la mise en place d'une nouvelle organisation par pôles, en premier lieu pour l'Electronique Construction et Intervention.

De nombreuses évolutions des outils d'accompagnement des stagiaires ont été réalisées s'agissant des cartes de compétences ou encore des bilans pluridisciplinaires à mi-parcours et en fin de parcours, et des fiches descriptives des parcours.

Par ailleurs de nombreux travaux ont permis d'améliorer les conditions de travail de tous, tels que l'aménagement de salles de cours et la rénovation de chambres à l'hébergement.

S'agissant des services supports, la comptabilité a adopté un nouveau logiciel de comptabilité analytique et le service Ressources Humaines a été renforcé.

Enfin, en matière d'ouverture du centre, un pas supplémentaire a été franchi avec l'accueil du personnel de la Mairie de Fleury-Mérogis pour le déjeuner.

Pour 2019, fort heureusement, la fréquentation du Centre connaît, au 1^{er} trimestre, un retour à la normale. Mais, au-delà des effets conjoncturels que nous ne pouvons maîtriser, il est nécessaire de poursuivre notre engagement dans l'évolution et l'innovation de notre offre de formation et d'accompagnement.

Notre organisation doit devenir plus souple pour tenir compte des besoins des personnes handicapées, du marché du travail, de nos propres contraintes et de notre environnement (un prochain Décret viendra encadrer le fonctionnement des CRP).

Il s'agit, notamment, de la poursuite du projet d'établissement, du renforcement de certaines équipes, du développement des partenariats, et de projets structurants et viables, de l'amélioration de notre communication, de la rénovation du dialogue social et, à plus long terme, de notre projet architectural.

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.



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
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 à <i>but non lucratif</i>
FNDIRP	Fédération Nationale des Déportés et Internés, Résistants et Patriotes
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
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