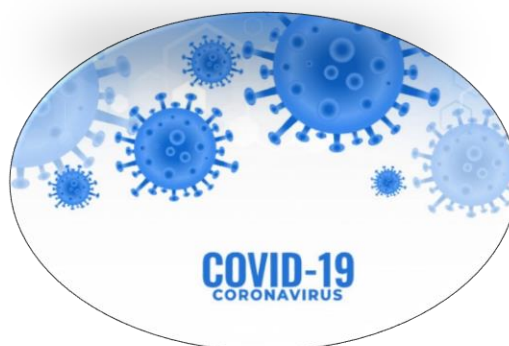




RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020



Commission Administrative
28 avril 2021

SOMMAIRE

Introduction	3
Activité de l'ESRP Jean Moulin 2020.....	4
I. Caractéristiques des publics accueillis en 2020.....	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 Socio Professionnel Personnalisé (PSPP)	10
3. Le SAS d'entrée	12
4. Parcours de formation.....	12
▪ Préparatoire	12
▪ Formations qualifiantes et professionnalisantes	14
Données générales	
- Répartition par secteur de formation	14
- Arrêt de formation	14
- Réussite aux examens	14
- Placement	15
▪ Formations Tertiaires	16
▪ Formations Industrielles	19
▪ Formation Linguistique	21
▪ Formations Horticoles	22
5. Accompagnement Médico-Psycho-Social.....	25
▪ Accompagnement par le service médical et paramédical	26
▪ Accompagnement par le service social	29
▪ Accompagnement vers l'insertion	32
▪ Accompagnement par le service animation	33
6. Autres services supports.....	34
1. Pôle Administration / Gestion / Ressources Humaines/ Qualité	34
2. Pôle Vie Quotidienne	37
- Le service entretien	37
- Le service hébergement	37
- La service restauration cuisine	38
- Le service achats – magasin	39
- Le service standard et veille	39
III. Déploiement du Projet d'établissement 2017-2022	40
Conclusions.....	42
Liste des Sigles	45
Résultats des questionnaires de satisfaction 2020	46

INTRODUCTION

Vous trouverez dans les pages qui suivent le rapport d'activité de l'Établissement et Service de Réadaptation Professionnelle Jean Moulin (ESRP Jean Moulin) pour l'exercice 2020.

Après une présentation des effectifs et des profils des stagiaires, le rapport explicite, par les nombreuses données chiffrées, commentaires et analyses, les prestations dispensées et les différentes actions menées, par chacun des services de l'établissement.

Ce rapport d'activité précise également les perspectives à venir pour l'exercice prochain, points d'ancrage pour l'adaptation progressive de l'établissement aux missions des ESRP précisées par le décret du 2 octobre 2020.

Révéléateur du travail réalisé, un très haut niveau d'activité caractérise l'exercice 2020, suivant une tendance déjà observée en 2019. Cette année comptabilise en effet 33 768 journées réalisées, pour un taux d'occupation de 94,32% au regard du nombre de journées théoriques, et de +8,23% par rapport au budget.

Enfin, si cette année a été particulièrement éprouvante du fait de la pandémie de la COVID 19, vous lirez dans les pages qui suivent comment l'établissement s'est adapté et a su transformer son fonctionnement en quelques semaines – tant au niveau des formations et des suivis médico-psycho-sociaux que des services supports - afin de maintenir une continuité d'accompagnement de chacun des stagiaires, tout en garantissant la sécurité sanitaire des personnes.

Les profonds bouleversements dans l'organisation de l'établissement menés ces derniers mois, le maintien des prestations, ainsi que la poursuite des projets, ne sont rendus possibles que grâce à la mobilisation, l'implication professionnelle, et l'attention portée aux stagiaires par chacun des salariés durant cette période sans précédent.

Que leur travail soit ici salué.

Frédéric DUBEDAT
Directeur

2020



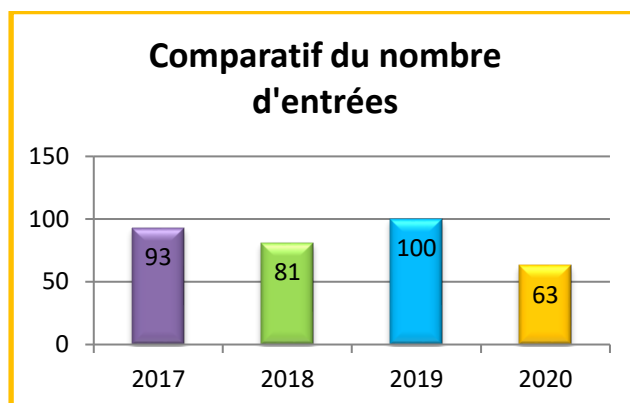
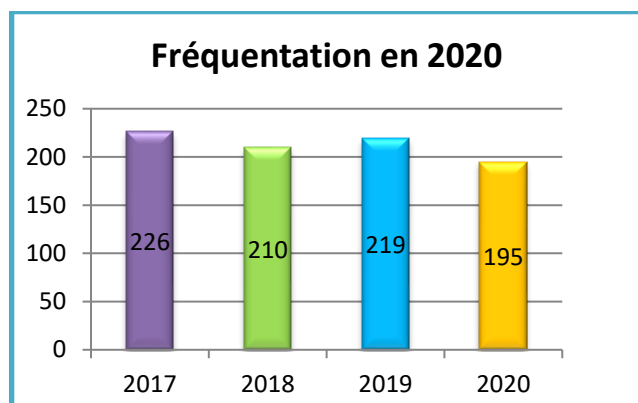
ACTIVITÉS

I. Caractéristiques des publics accueillis en 2020

Effectif général

195

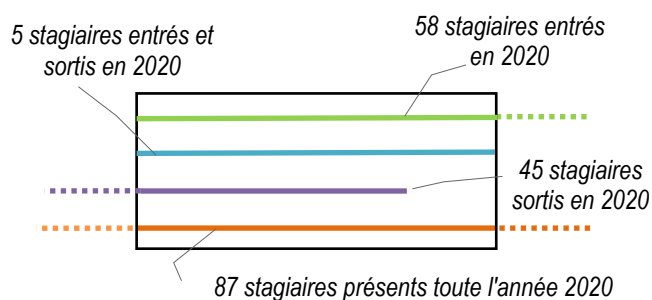
stagiaires ont fréquenté l'ESRP Jean Moulin en 2020.



En raison des mesures de distanciation sociale et des prolongations de parcours des sections déjà sur site nous avons dû annuler ou reporter des entrées en formation : Toutes les entrées du mois d'Avril ont été annulées.

L'entrée en formation linguistique d'avril a été reportée sur décembre 2020 et celle en formation tertiaire de décembre a été reportée sur janvier 2021.

En 2020, 8 sections de formation sont entrées sur les 13 prévues de notre calendrier de formations.



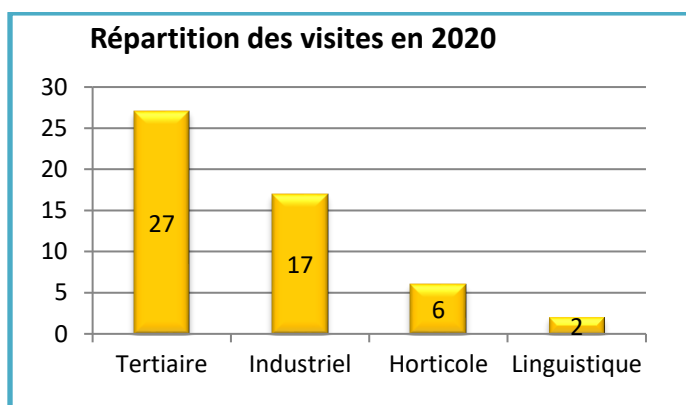
Répartition des stagiaires présents sur l'année 2020

Visite du centre

Vivement conseillées aux candidats, les visites de l'ESRP 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.



86 stagiaires sur les 195 stagiaires ayant fréquenté l'ESRP en 2020 ont visité l'établissement avant leur entrée en formation.

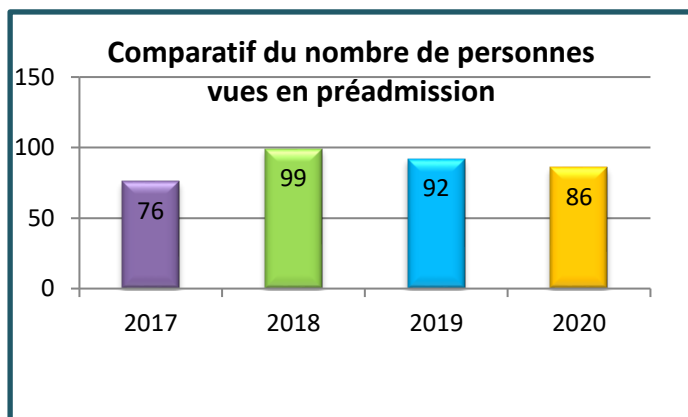
En 2020, **22** visites collectives ont été réalisées sur les 4 secteurs de formation (5 dates en tertiaire – 11 en industriel – 3 en horticole – 3 en linguistique).

→ 52 stagiaires ont été reçus sur les 79 d'inscrits.

3 visites individuelles ou période en immersion ont été réalisées en 2020.

Préadmissions

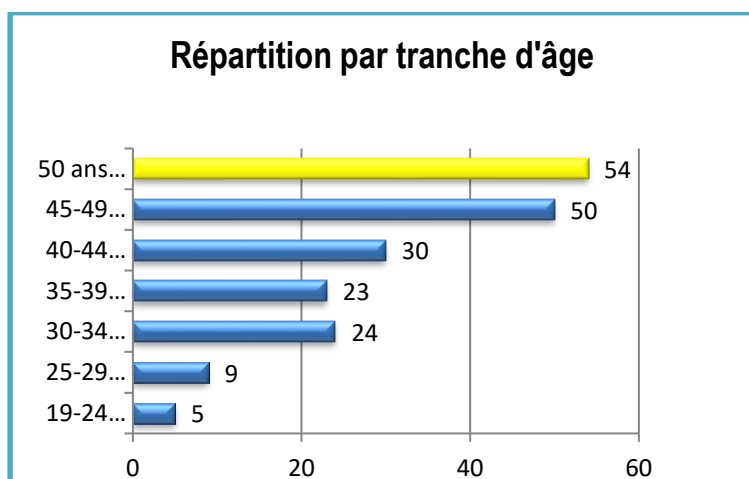
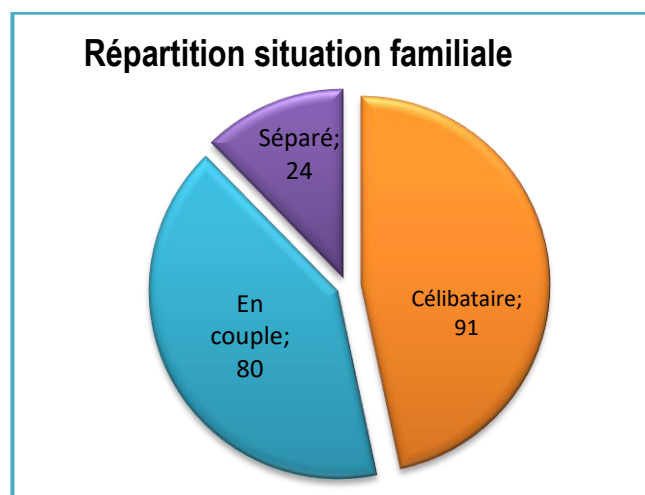
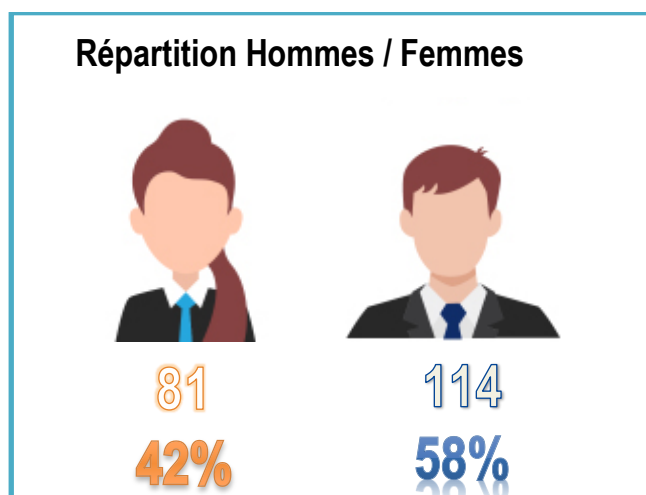
Cette journée est quasi systématique sauf pour les personnes éloignées géographiquement. Durant cette journée, le bénéficiaire rencontre successivement les services administratifs et le pôle médico-psycho-social.



155 stagiaires sur les 195 stagiaires ayant fréquentés l'ESRP en 2020 ont été reçus pour une visite de pré-admission avant leur entrée au centre. Soit **79%**.

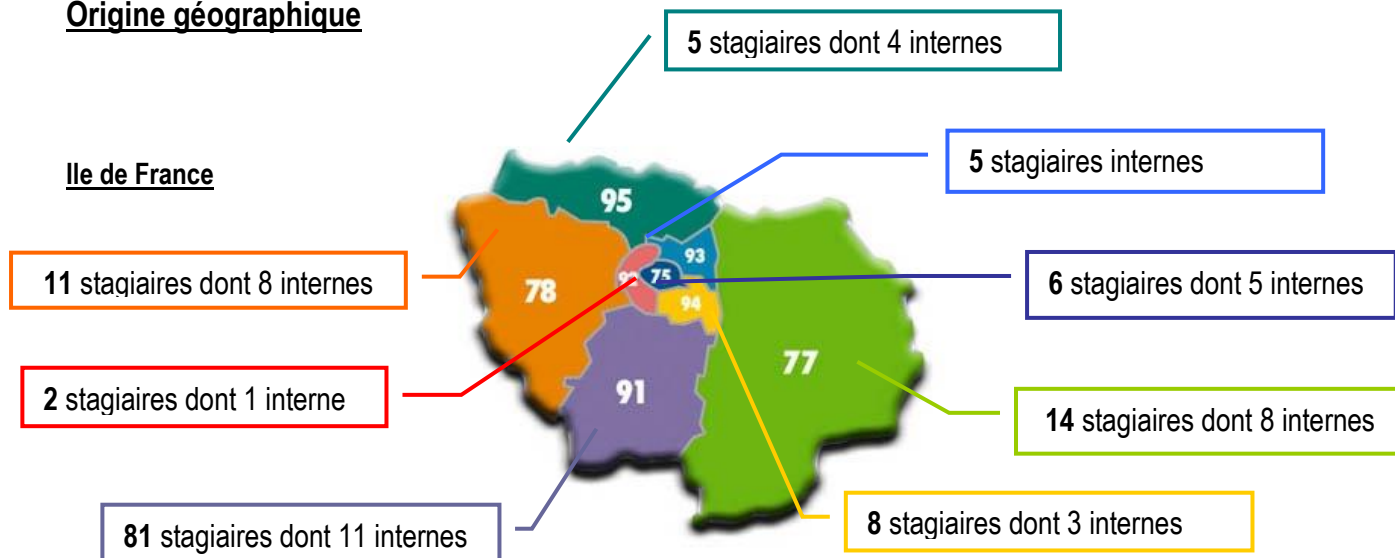
33 dates de visites de pré admissions ont été réalisées en 2020 avec 86 stagiaires accueillis qui entreront en formation courant 2020 ou 2021.

État civil (en nombre)



Origine géographique

Ile de France



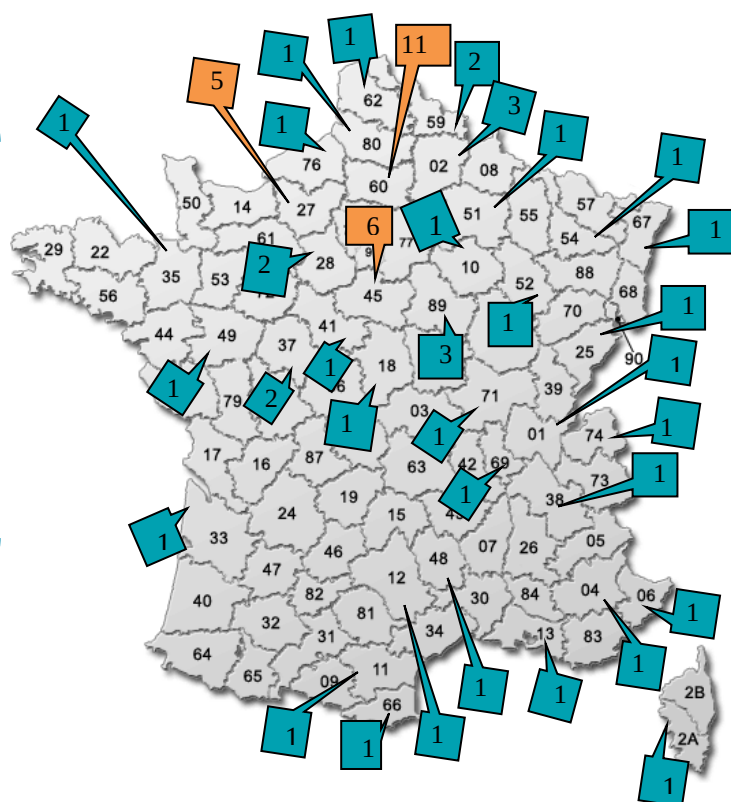
68% des stagiaires sont originaires d'Ile de France (132 stagiaires)

➡ 61% des stagiaires d'Ile de France ont été orientés par l'Essonne (41% de l'effectif total)

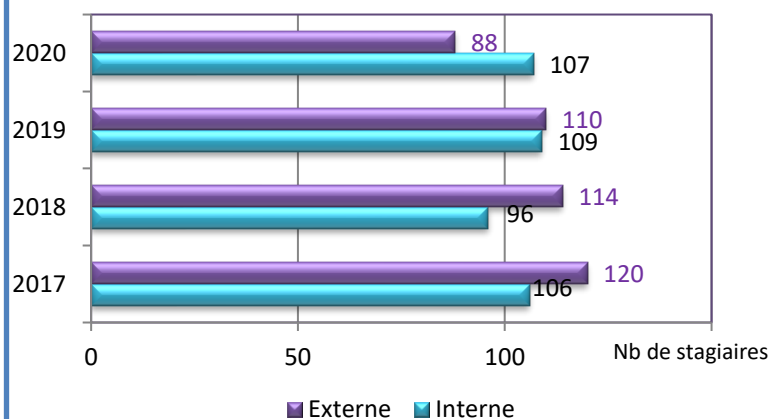
📍 - 6% d'orientation par l'Essonne depuis 2017 (-12% de l'effectif total)

32% des stagiaires viennent de Province (63 stagiaires) dont 2 des DOM TOM.

➡ Orientations constantes depuis plusieurs années du département de l'Oise avec 11 stagiaires accueillis.



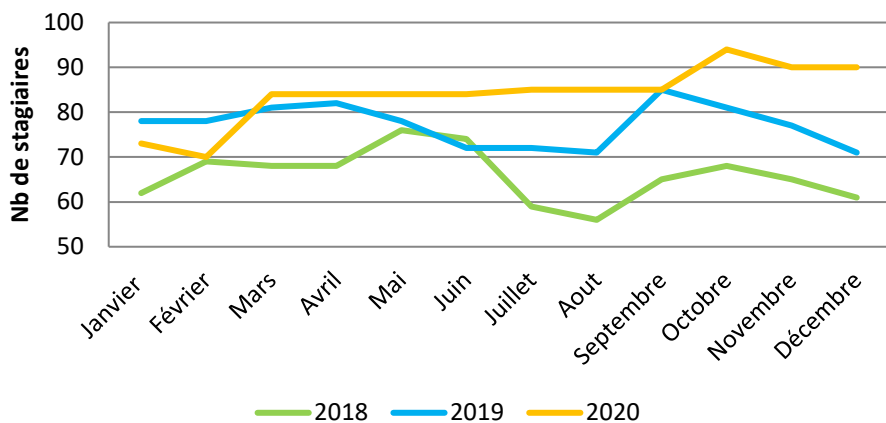
Comparatif de la répartition par statut



88 stagiaires (45%) sont au centre en 1/2 pension et 107 stagiaires (55%) en internat.

45 stagiaires de l'Ile de France ont également bénéficié d'un hébergement (34%).

Comparatif de l'effectif mensuel à l'hébergement



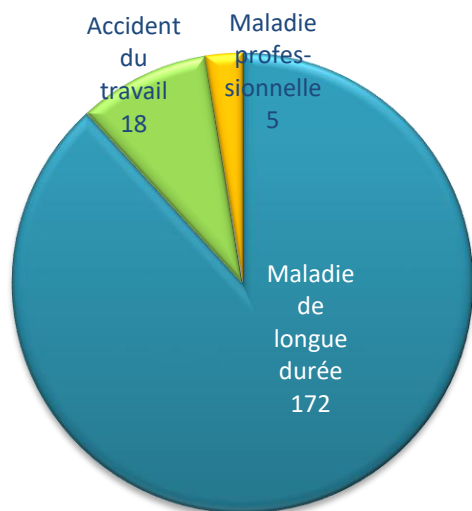
20 stagiaires ont bénéficié d'un hébergement externalisé pendant la durée de leur formation

Taux remplissage hébergement pour 2020 : 110,70% *

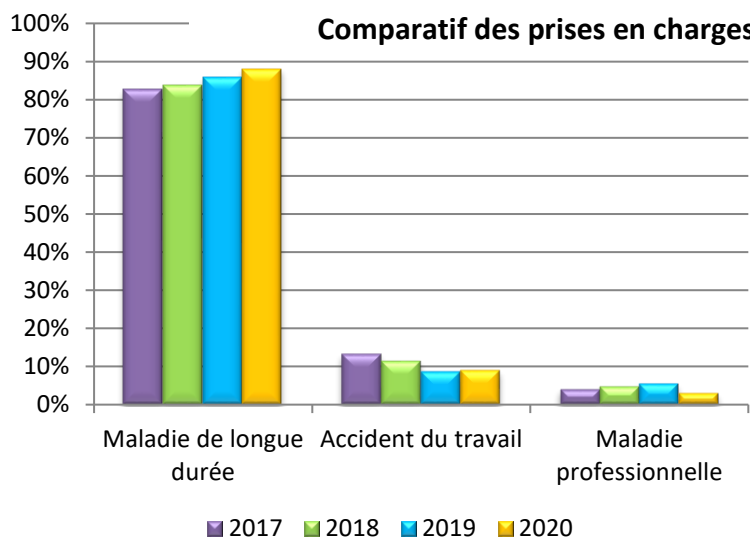
*80 places en internat x 221 jours d'ouvertures / nombre de journées réalisées en internat (pour 2020 : 17 680 j / 19 573 j)

Prises en charge

Nature de la prise en charge

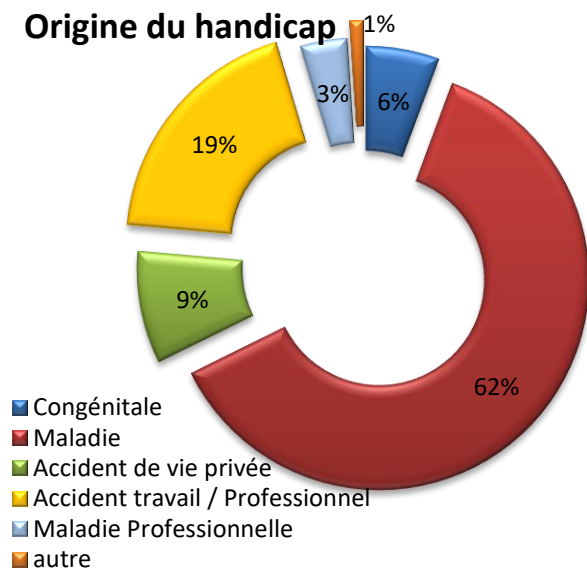


Comparatif des prises en charges

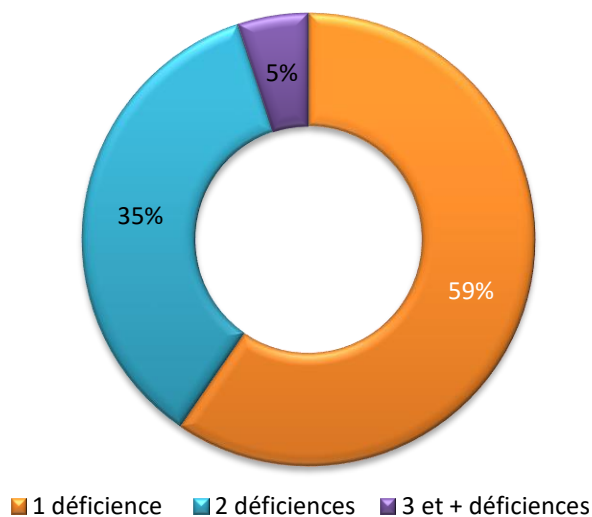


Profils médicaux du stagiaire

Origine du handicap



Nombre de déficiences

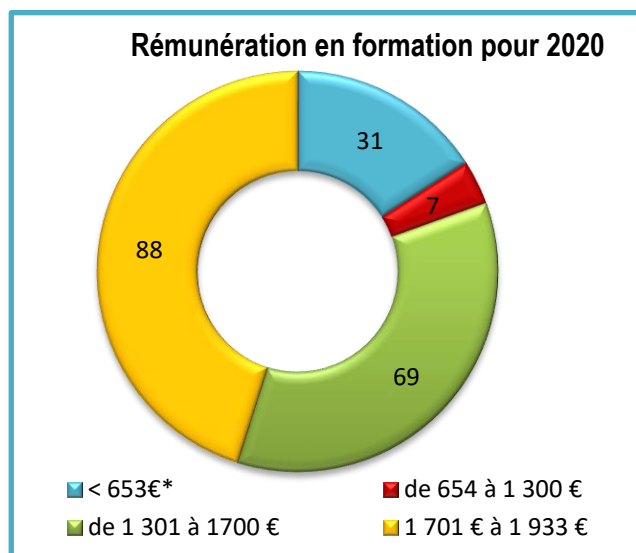
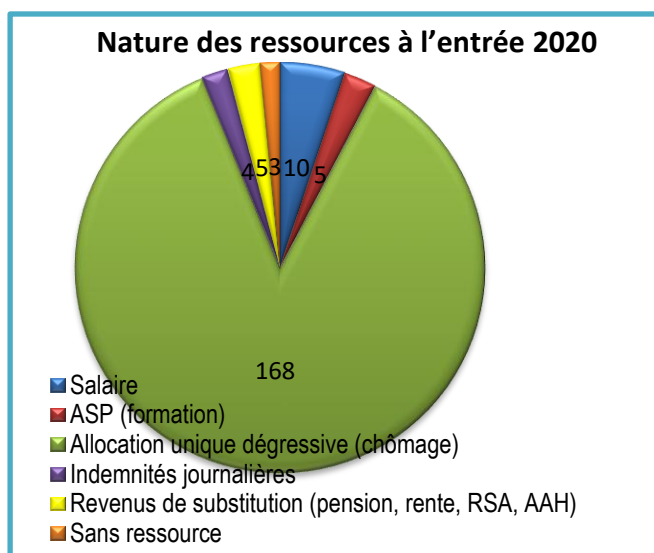


Handicap / Déficience

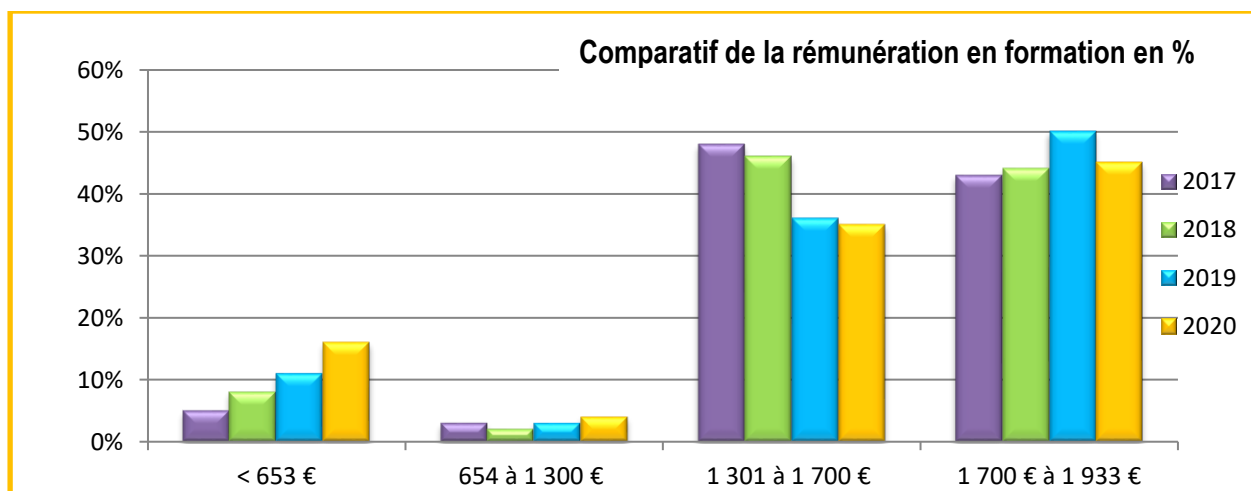
(Nombre de stagiaire)	Principale	Associée *
Déficiences intellectuelles	2	-
Troubles du psychisme	16	14
Troubles du langage et des apprentissages	1	1
Déficiences auditives	1	1
Déficiences visuelles	1	5
Déficiences viscérales / métaboliques	24	12
Déficiences motrices	131	52
Lésions cérébrales	5	8
Autisme et autres troubles envahissants du développement	1	-
Autres	13	2

* **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 2020

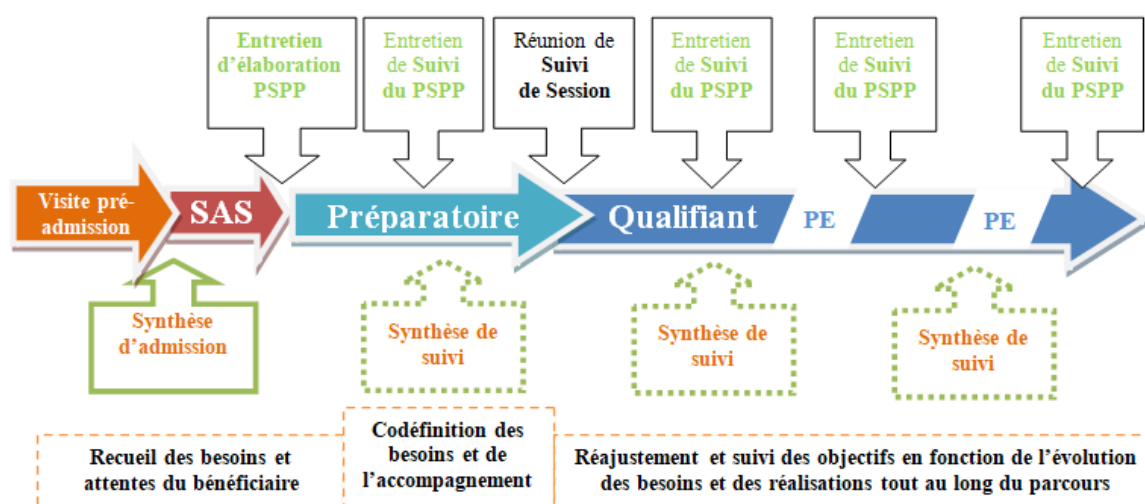
1. L'apport de l'approche compétences dans les positionnements

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 Socio Professionnel 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, le stagiaire est reçu en entretien par la coordinatrice afin de recueillir ses attentes, lui faire la restitution du positionnement défini à l'issue du SAS et le valider avec lui, et enfin 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 que les accompagnements en œuvre sont au plus près de ses besoins et attentes,
- De vérifier la pertinence et l'efficacité des actions menées,
- De favoriser la projection du stagiaire 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 stagiaire, expert de sa situation et acteur de son parcours,
- De contractualiser les engagements réciproques.

Des réunions ont lieu avec les différents membres de l'équipe intervenants dans le parcours du stagiaire, 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 co-définis avec le stagiaire et leurs avancées.

Plus-values pour le stagiaire et la structure

- ✓ Favoriser le travail en interdisciplinarité,
- ✓ Mieux identifier les problématiques « récurrentes » des stagiaires 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 :

- Validation par les RDRP et les coordinatrices des dossiers bénéficiaires présentés lors des synthèses de suivi.
- Mise en place d'un temps d'échanges avec le Directeur 2 fois par mois pour aborder les situations des stagiaires et le fonctionnement pluridisciplinaire,

Faits marquants en 2020 :

- Suite à la crise sanitaire, la MDPH a modifié les modalités de participation aux réunions d'équipe pluridisciplinaire de l'Essonne (EPE Travail) jusqu'à nouvel ordre,
- Réunions de travail sur la mise à jour des outils de suivi du PSPP,
- Mise en place d'un suivi PSPP en distanciel (Visioconférence).

Perspectives 2021 :

- Poursuivre les travaux sur l'adaptation des dispositifs de parcours avec les RDRP, les coordinatrices et la référente qualité,
- Poursuivre le développement de la transdisciplinarité, au service des parcours des stagiaires, avec en particulier :
 - la révision de la procédure et la mise à jour des outils de suivi du PSPP ,
 - des réflexions sur les écrits professionnels en institution et sur le secret professionnel,
 - la revue du paramétrage du logiciel métier ASTAGIA quant aux partages des comptes rendus,
- Intégrer dans la réflexion du SAS de sortie la continuité d'accompagnement des stagiaires, en particulier via le développement de partenariats avec le secteurs sanitaire et médicosocial,
- Ouvrir le logiciel métier ASTAGIA aux stagiaires pour permettre l'accès au dossier et favoriser les échanges d'informations,
- Communiquer auprès des organismes de pré-orientation et des MDPH sur les formations et les prestations dispensées par l'établissement.

Le PSPP en chiffres

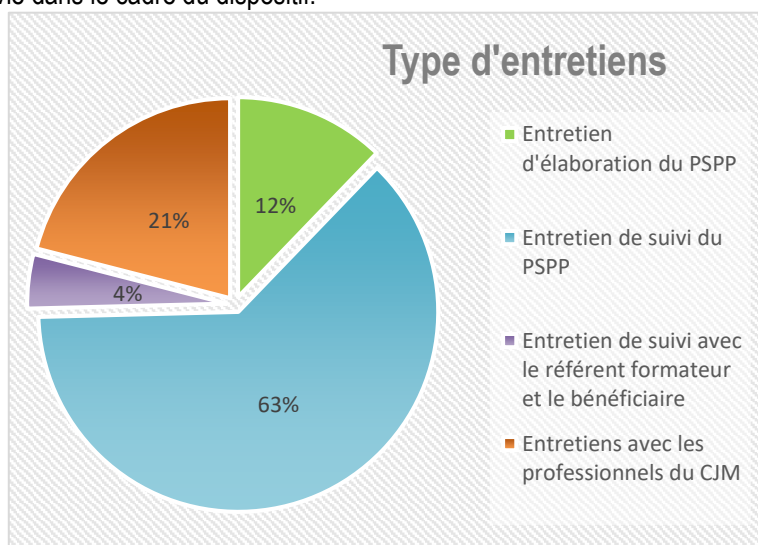
La totalité des bénéficiaires présents en 2020, a été suivie dans le cadre du dispositif.

497 entretiens ont été réalisés dans le cadre de l'élaboration ou du suivi du PSPP, dont 373 entretiens individuels avec les bénéficiaires.



La diminution des entretiens d'élaboration ou du suivi du PSPP par rapport à 2019 s'explique par le nombre restreint d'entrées. Un relai avec un soutien téléphonique a été mis en place avec les formateurs et l'équipe MPS pendant les confinements.

En 2020, 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 stagiaires.



La mise en place de la visioconférence a pris une place grandissante afin de garantir la continuité des accompagnements en distanciel.

3. Le SAS d'entrée

Les 6 premiers jours qui suivent l'arrivée en formation des stagiaires sont consacrés au SAS. Ce dispositif permet aux nouveaux entrants de rencontrer les professionnels des différents services qui les accompagneront tout au long de leur parcours.

Les objectifs du SAS sont :

- ✓ D'ancrer, de rassurer et de se repérer institutionnellement et géographiquement,
- ✓ De permettre au stagiaire d'être en capacité de se saisir des différentes prestations proposées,
- ✓ 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

Préparatoire

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

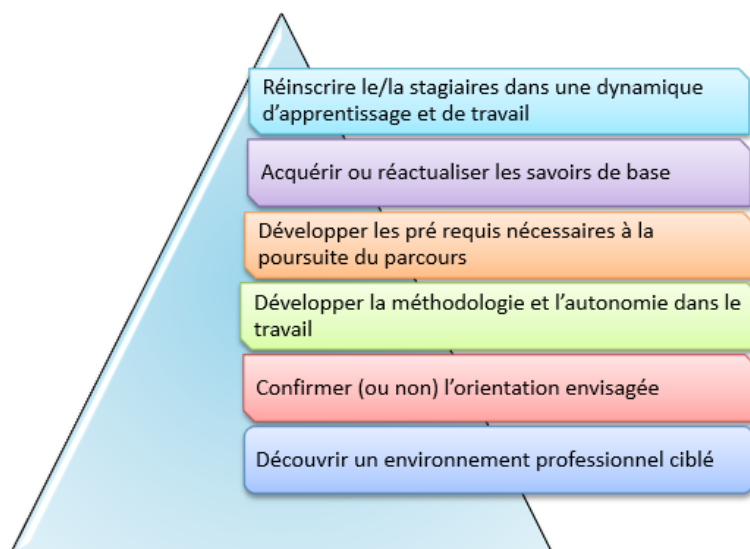
Composition de l'équipe : 5 formateurs composent l'équipe de la préparatoire.

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 2020 :



Suite aux recommandations du secrétariat d'État auprès des personnes en situation de handicap, les professionnels de la préparatoire ont été contraints de mettre en place, en urgence, une organisation pour une prise en charge à distance pour tous les stagiaires de la préparatoire.

Grâce à différents outils en ligne, les stagiaires ont pu rester en contact avec les professionnels de l'ESRP pour accéder à des contenus pédagogiques adaptés et maintenir ainsi leurs activités de formation.

- 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.
- Pour les formateurs, formation à distance à l'outil METIS (plateforme de FOAD de l'AFPA).
- Le télétravail : **utilisation de plusieurs outils** que nous avons commencé à utiliser en 2019.
- **La box mobile** : grâce aux 16 ordinateurs de la box mobile, nous avons pu équiper, lors du départ en confinement, les stagiaires sans ordinateurs ainsi que certains membres du personnel. Elle nous permet encore, tant que les stagiaires n'ont pas monté leur dossier AGEFIPH pour obtenir un ordinateur, de mettre en place le télétravail pour respecter les règles de distanciation sociale.
- **Le TABLEAU INTERACTIF SMART BOARD** est un outil qui nous permet de faire en distanciel toutes les réunions nécessitant l'utilisation d'AB6 VISIO ou Zoom. Cet outil collaboratif nous a permis de maintenir une certaine cohésion d'équipe en dépit du confinement. Il nous permet, encore actuellement, d'animer des cours en distanciel pour les stagiaires qui doivent rester en télétravail.
- Les outils **AB6 VISIO, ZOOM et HANGOOT** : l'ensemble de ces outils a, dans un premier temps, permis aux salariés confinés de pouvoir malgré tout participer au travail commun. Encore maintenant, ils permettent aux personnes devant rester en télétravail, le maintien d'un lien professionnel indispensable à une bonne cohésion d'équipe. Ils ont tous l'avantage de permettre à chacun des collaborateurs de paramétrer une réunion en fonction de ses besoins. Cette réunion peut se faire avec ou sans vidéo si la personne n'est pas encore à l'aise avec l'image. Autre avantage de ces outils : ils peuvent être utilisés partout.



zoom



ab6

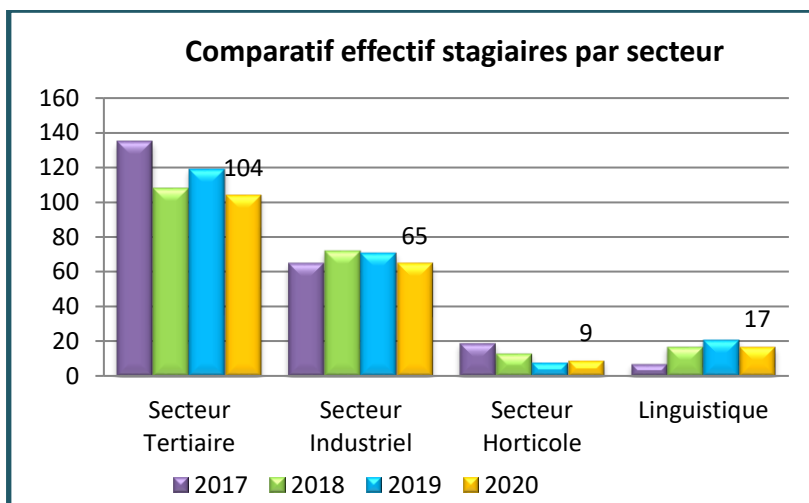
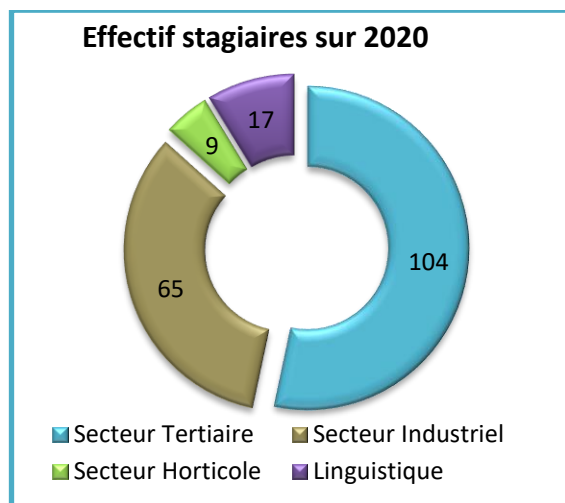
Perspectives 2021...et plus

- Généraliser le travail en mode projet,
- Construction d'un « livret de compétences du stagiaire commun au parcours »
- 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
- 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.
- Continuer à enrichir notre palette d'outils pédagogiques :
 - Réfléchir sur l'installation possible de licences « AviTice » qui pourraient permettre aux formateurs de la préparatoire de gérer à distance les contenus et les productions des stagiaires en intervenant directement et en temps réel sur les postes des stagiaires, dans cadre du projet e.learning.
 - Pour les stagiaires ayant un bas niveau de qualification en orthographe, voir s'il serait pertinent de s'appuyer sur le Projet Voltaire (outil en ligne de remise à niveau en orthographe) que le stagiaire pourrait utiliser pendant la préparatoire et le qualifiant. Cet outil pourrait permettre à chacun de pouvoir progresser à son rythme.

Formations qualifiantes et professionnalisantes

Données générales

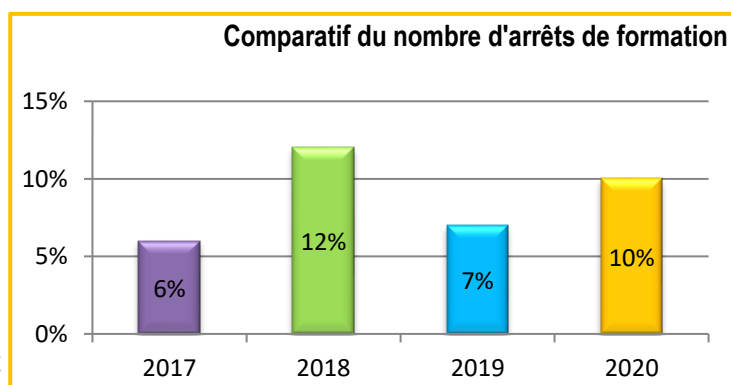
Répartition par secteur



Arrêts de formation

Au cours de l'année 2020, **19** arrêts de stage prématurés ont été prononcés sur les 195 stagiaires ayant suivi la formation à l'ESRP Jean Moulin.

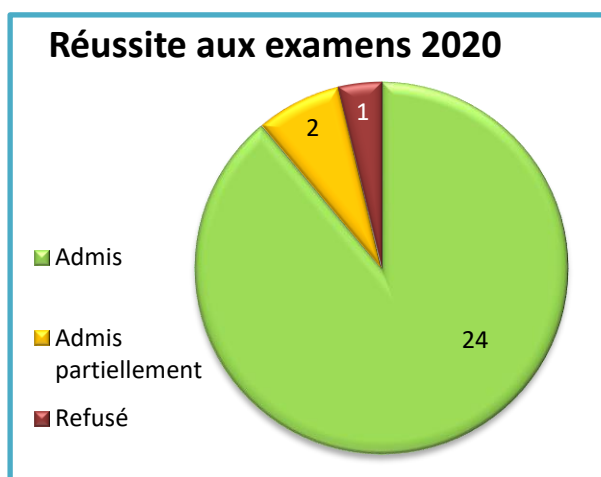
- 6 arrêts pour raison médicale
- 1 arrêt à la demande du stagiaire
- 2 arrêts à la demande de l'établissement
- 1 arrêt pour décès du stagiaire
- 2 arrêts à la demande de l'orienteur
- 6 arrêts pour insertion anticipée
- 1 arrêt pour réorientation vers un autre établissement



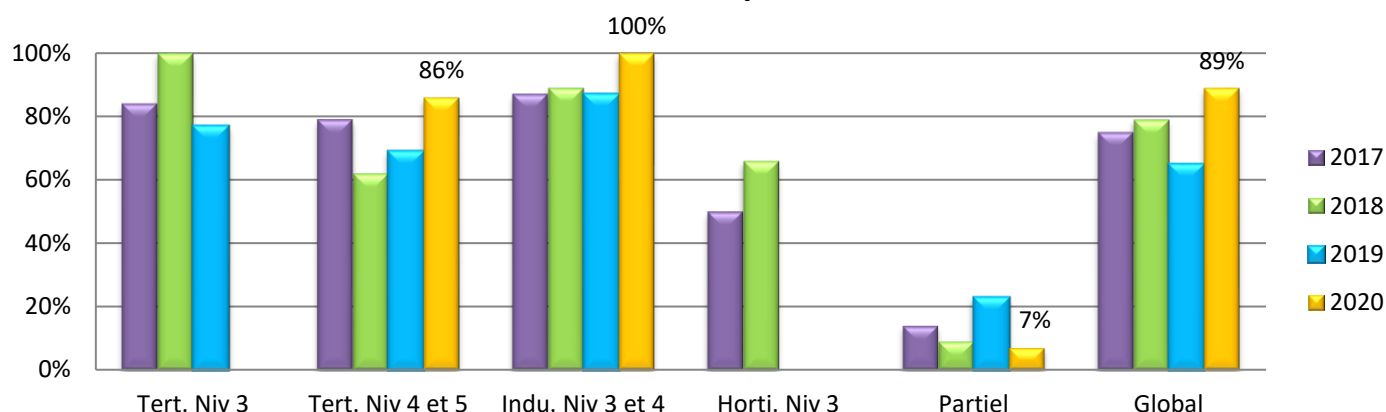
Réussite aux examens

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 de niveau 2 professionnalisantes ou linguistique, nous remettons une attestation de formation.



Taux de réussite aux examens par secteur de formation



Placement

Sur les 50 stagiaires sortis en 2020 (y compris avec les 19 stagiaires en arrêt de formation), 17 stagiaires ont trouvé un emploi :

4 CDI - 11 CDD - 2 contrat intérim

➤ **10** ont trouvé un emploi dans le métier pour lequel ils ont été formés où qui correspond à leur projet

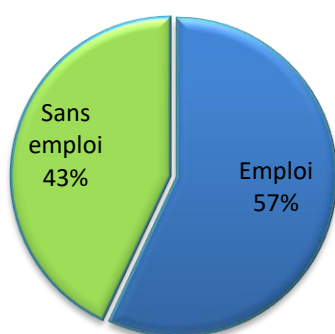
Sur les **34** stagiaires restants :

- **3** personnes sont en poursuite de parcours de réadaptation dans un autre établissement
- **4** personnes sont en maladie
- **1** personne est décédé
- **13** personnes sont en recherche d'emploi
- **11** personnes ne donnent plus de nouvelles, malgré les relances téléphoniques.
- **2** personnes ne sont pas en recherche d'emploi et ne sont pas inscrites au Pôle Emploi

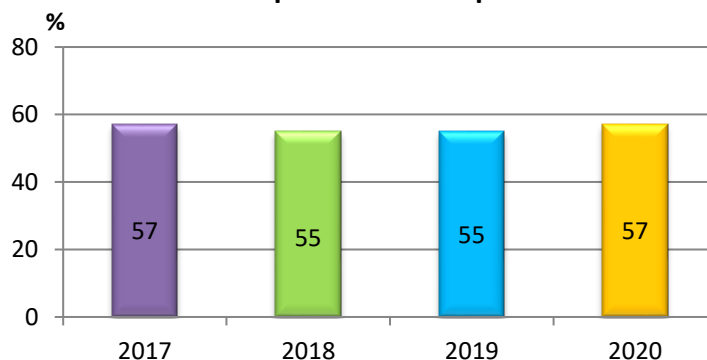
* Pour le calcul du taux de placement, seuls les stagiaires en recherche d'emploi effective sont pris en compte. Pour 2020, la base est de 30 stagiaires.

Taux de placement en 2020 : 57 % *

Insertion 2020



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

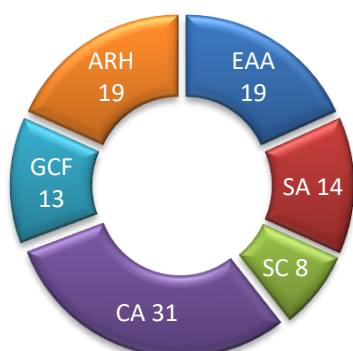
Titre de formation	Niveau	Durée	Nb d'entrée 2020
Employé(e) Administratif(ve) et d'Accueil – EAA	3	20 mois	-
Secrétaire Assistant (e) - SA	4		-
Secrétaire Comptable - SC	4		-
Comptable Assistant(e) – CA	4		6
Gestionnaire Comptable et Fiscal - GCF	5		-
Assistant(e) Ressources Humaines - ARH	5		-
Parcours Compétences-Métier du Tertiaire- PCMT	3 à 5		25

NOUVEAU

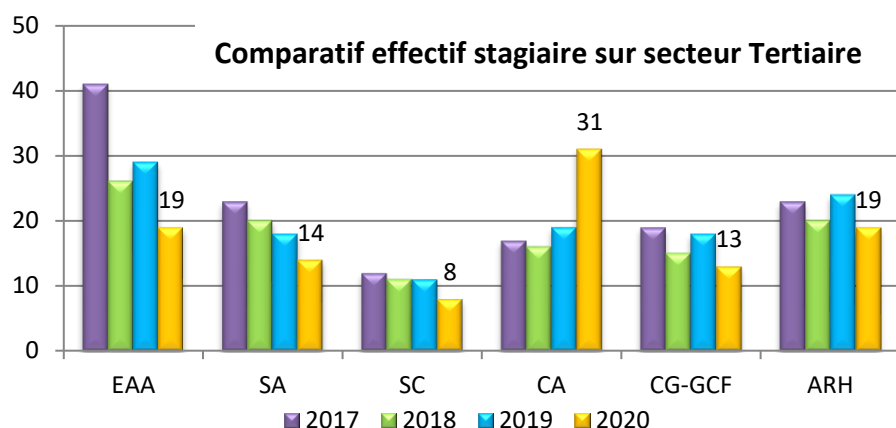
**PCMT : PARCOURS
COMPÉTENCES-
MÉTIER DU TERTIAIRE**
Ce parcours propose les
titres professionnels
suivants :

- Assistant(e)
Ressources Humaines
- Gestionnaire
Comptable et Fiscal
- Comptable Assistant)
- Secrétaire Comptable
- Employé(e)
Administratif (ve) et
d'Accueil
- Secrétaire Assistant(e)

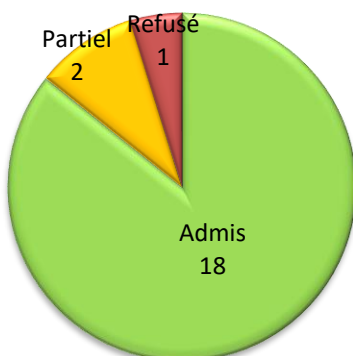
Effectif 2020 par formation



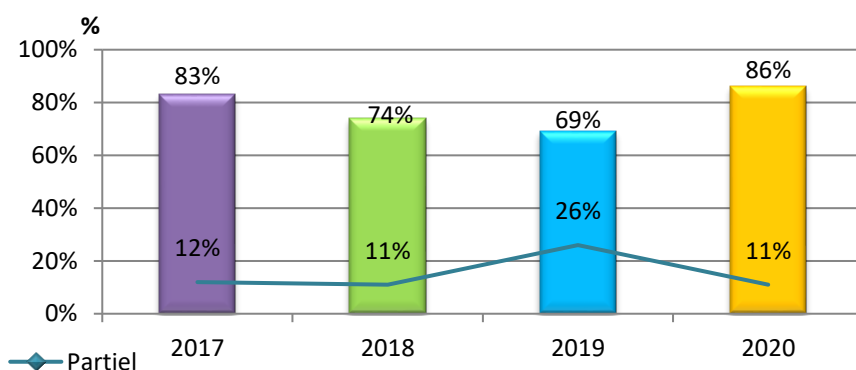
Comparatif effectif stagiaire sur secteur Tertiaire



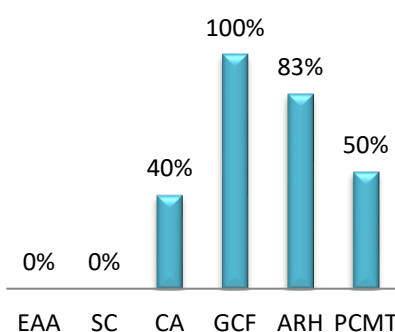
Réussite aux examens 2020



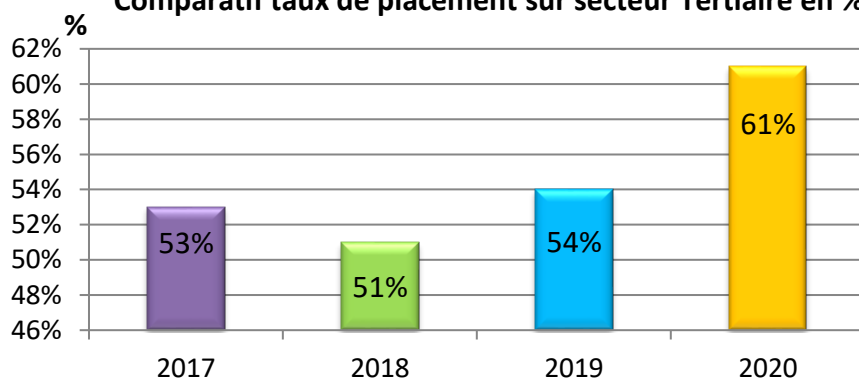
Comparatif taux de réussite aux examens sur secteur Tertiaire en %



Placement 2020 en %



Comparatif taux de placement sur secteur Tertiaire en %



Faits marquants pour 2020 :

En 2020, les formations tertiaires ont amorcé un virage complet avec la disparition d'un système cloisonné et étanche entre les différentes formations proposées : jusqu'alors, nous disposions de 6 formations différentes correspondant aux 6 Titres Professionnels proposés en certification finale à l'issue des parcours : *Employé(e) Administratif et d'Accueil*, *Secrétaire Assistant(e)*, *Secrétaire Comptable*, *Comptable Assistant(e)*, *Gestionnaire Comptable et Fiscal et Assistant(e) Ressources Humaines*.

Outre le fait qu'il existe une confusion traditionnelle et ancienne entre le Référentiel métier (REAC) et la formation en elle-même, entre le Titre Professionnel et la formation en elle-même, cet ancien système proposait un fonctionnement cloisonné, peu souple, et trop corseté par l'ensemble du système en vigueur dans le principe de la réadaptation professionnelle.

Par exemple, tous les Titres Professionnels sont découpés en Certificats de Compétences Professionnelles (CCP) qui aujourd'hui, depuis la loi de 2018 sur la formation professionnelle, constitue des blocs de compétences. Chaque Titre Professionnel en comporte entre 2 et 4, au moins pour ce qui est du tertiaire. La proximité de certains titres, en ce qu'ils sont conçus sur le même modèle structurel et par le même opérateur, fait apparaître des correspondances qui, ramenées à un processus d'ingénierie de formation, met clairement en évidence les incohérences de notre propre système de formation.

Ainsi, et pour illustrer ce qui est dit, la formation *Secrétaire Comptable* est composée de 4 CCP, que l'on appellera modules par souci de simplification. Jusqu'à présent, cette formation durait 17 mois. Or, il se trouve que le Titre Professionnel Secrétaire Comptable présente deux modules strictement communs aux deux seuls modules du Titre Professionnel Secrétaire Assistant(e). De plus, ce même Titre Professionnel Secrétaire Comptable présente également, dans sa partie comptabilité, deux autres modules eux-mêmes strictement identiques aux deux premiers modules du Titre Professionnel Comptable Assistant(e).

Ce simple exemple montre que la conception des formations de manière cloisonnée n'a aucune raison d'être ni aucune cohérence pédagogique.

C'est pour cela que le dispositif PCMT rompt avec cette conception pour s'intéresser à la réalité et aborder la formation tertiaire, d'abord à partir des fonctions/emploi de l'entreprise, ensuite à partir du modèle fonctionnel de la PME.

De ce fait, **le parti pris devient celui de la formation en situation de travail à partir d'un ensemble de situations professionnelles qui constituent des modules de formation**. Par ce biais, les stagiaires sont formés à l'intérieur de modules communs (ou non) et peuvent ainsi tout aussi bien viser un Titre Professionnel ARH, SA ou CA alors qu'ils sont engagés dans le même module. Ce qui est fait, c'est que l'on crée un espace de formation commun dans lequel les stagiaires travaillent ensemble comme c'est finalement le cas dans la vie de l'entreprise, mais sur des objets différents (la facturation clients, les relations commerciales, la gestion du personnel, etc.).

Perspectives 2021

Cela avait été annoncé l'année précédente : le secteur des formations tertiaires va être impacté par un travail de transformation organisationnelle et fonctionnelle dans le but de créer un dispositif global de formation permettant des entrées groupées sur le même temps. Une réflexion sur du court terme va être engagée pour lisser les admissions de la section tertiaire.

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 ESRP, mais qui est utilisé par ailleurs dans le monde de la formation professionnelle en général. Il s'agit, à partir de grands domaines de formation (Comptabilité, RH, etc.), de créer des modules spécifiques aux métiers sur lesquels l'ESRP 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 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 uns 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 fut celle de la construction de l'EEP. Nous vous présentons la société « fictive » **Com'Event Solutions** :



Com'Event Solutions SAS : il s'agit d'une EEP qui propose des services dans le domaine de l'événementiel (Organisation de forums, de salons, d'événements d'entreprise, de séminaires, etc.),

Elle est déclarée au RCS du réseau en tant que SAS (Société par Actions Simplifiées). Elle se compose de 10 associés qui sont dans notre cas des personnes physiques (formateurs) ou morales (ESRP Jean Moulin).

Son lieu d'implantation : La salle nouvellement remise en état et connue sous le nom de Jean-Pierre TIMBAUD + une salle de réunion + un espace ressources/archivage

Son effectif : 21 stagiaires répartis en deux équipes composées de futurs comptables, secrétaires, agents d'accueil, assistant(e)s ressources humaines.

Une EEP offre « des emplois » diversifiés et de divers niveaux de technicité dans les domaines du secrétariat, de l'assistantat, de l'administration, de la gestion, du commerce, etc.

Le rôle des stagiaires dans l'entreprise : ils assurent des activités essentielles impliquant toutes les fonctions. Par services, il s'agit par exemple de créer :

- Le catalogue des produits,
- Les procédures (achats, recrutement, etc.),
- Les contrats de travail,
- Le règlement intérieur,
- Le logo,
- Les courriers types (charte graphique, mise en page, etc.)
- La comptabilité,
- L'organigramme,
- Etc.

Avantages pour les stagiaires :

- Accompagnement plus individualisé des stagiaires et vigilance du formateur accrue,
- Enrichissement de la relation formateur/stagiaire : communication professionnelle terrain
- Expérimentation de différents métiers effective ; les métiers de l'EEP suscitent la curiosité des stagiaires,
- Adaptabilité éprouvée de part la crise sanitaire, comme pour tout salarié.
- Sortie de la première promotion : décembre 2021

Avantages pour l'équipe pédagogique :

- Concertation plus étroite et échanges améliorés entre professionnels
- Adaptabilité, réactivité et interrogation sur les pratiques pédagogiques accrues,
- Mise en œuvre complexe, du fait du contexte sanitaire inédit qui implique du télétravail

L'année 2021 sera celle de son développement.

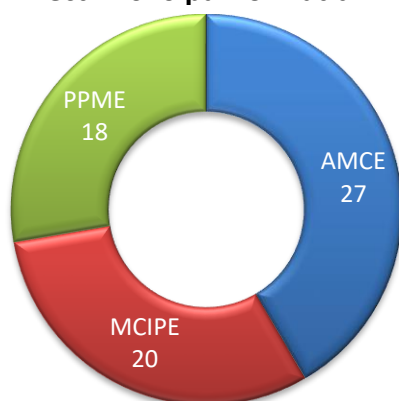
L'intérêt le plus important de cet outil de formation dynamique, est de mettre les stagiaires en situation de travail avec un résultat immédiat et vérifiable. Les choses apprises ne relèvent ainsi plus que du champ théorique mais concilie dans un même espace et une même unité de temps, l'apprentissage et l'action, autrement dit, la théorie et la pratique en même temps, pour reprendre une vision simple et connue.

Formations Industrielles

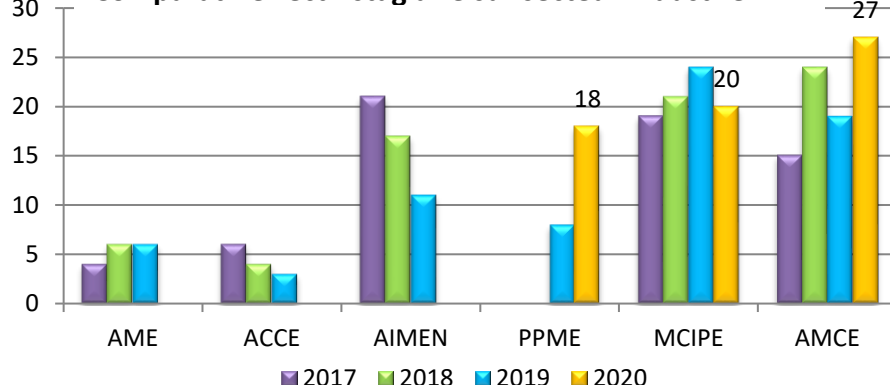
L'équipe est constituée de : 2 formateurs sur la section « construction »
2 formateurs sur la section « intervention »

Titre de formation	Niveau	Durée	Nb d'entrée 2020
Agent de Montage en Construction Électronique - AMCE	3	21 mois	8
Monteur Câbleur Intégrateur en Production Électronique- MCIPE	3	21 mois	3
Pôle de Professionnalisation des Métiers de l'Électronique - PPME	2	14 mois	11

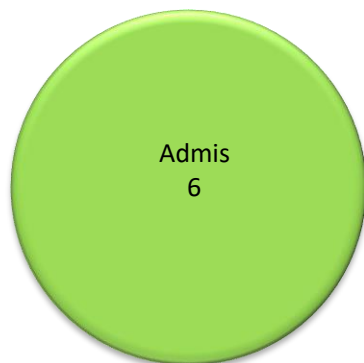
Effectif 2020 par formation



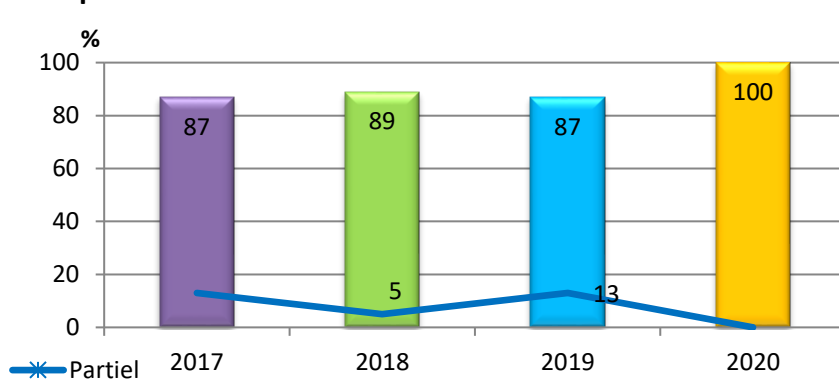
Comparatif effectif stagiaire sur secteur Industriel



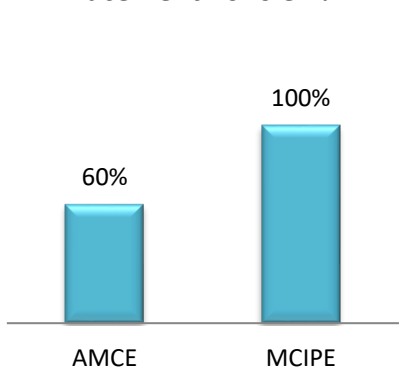
Réussite aux examens 2020*



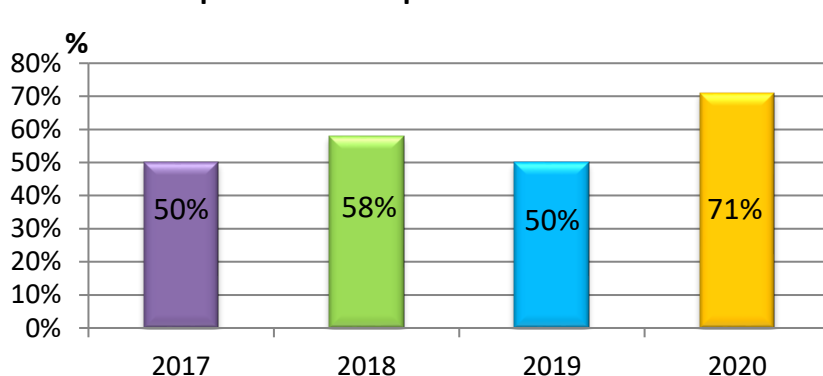
Comparatif taux de réussite aux examens sur secteur Industriel



Placement 2020 en %



Comparatif taux de placement sur secteur Industriel



Faits marquants pour 2020 :

Secteur construction électronique :

La formation AMCE (Agent de Montage et de Câblage Electronique) connaît toujours un excellent taux de fréquentation. Les demandes de formation continuent même à être 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 2020, la formation MCIPE (Monteur Câbleur Intégrateur en Production Electronique) a eu un taux de fréquentation un peu plus faible qu'en 2020.

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. Ce point en particulier plaide pour le lancement d'un travail de mise en pôle de l'Electronique à l'ESRP Jean MOULIN.

Secteur intervention électronique :

Dans ce secteur, et depuis qu'il n'y a plus de formation certifiante proposée dans le domaine de l'intervention électronique, la formation dite PPME (Pôle de Professionnalisation des Métiers de l'Electronique) permet 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)
- L'électricité basse tension (câblage et installation d'appareils électroniques de type éclairage automatique, armoires, etc.).

Elle s'adresse essentiellement aux personnes qui détiennent des compétences communicationnelles en-deçà ou égal au niveau 1 du CEC (Cadre Européen des Certifications).

En peu de temps, la quasi-totalité des places disponibles a été pourvue, signe que ce type de formation correspond à un besoin établi. Elle peut être pour certains un tremplin vers la formation certifiante, même si ce n'est pas son premier objectif. Il reste cependant à engager un travail de refonte de l'ensemble de l'Electronique à l'ESRP Jean MOULIN afin que ce secteur devienne lui aussi un pôle intégré au reste du domaine de l'Electronique.

Perspectives 2021

Secteur construction électronique :

Les titres professionnels MCIPE (homologué jusqu'en février 2021) et AMCE (homologué jusqu'en 2022) continuent à former les deux piliers de l'arsenal des formations certifiantes en électronique en 2021.

Cependant, le titre professionnel MCIPE (Monteur Câbleur Intégrateur en production Electronique) va être revu par le Ministère de l'Emploi et changer d'appellation probablement dès le début de l'année 2021. A priori, la tendance connue serait de mettre en avant la partie électrotechnique du métier.

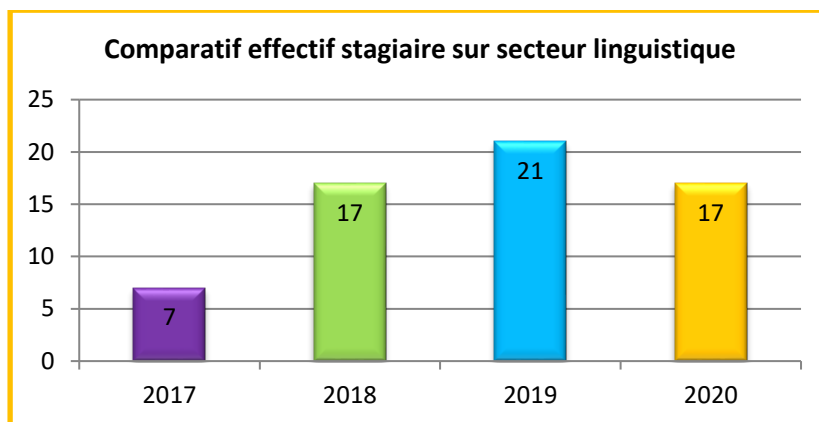
Secteur intervention électronique :

Dans ce domaine, la formation PPME (Pôle de Professionnalisation des Métiers de l'Electronique) devrait connaître et poursuivre son développement durant l'année 2021. Cependant, même s'il n'est pas forcément nécessaire de construire un référentiel de formation, il est absolument indispensable de conduire un travail d'ingénierie pédagogique permettant de situer ce produit de formation parmi l'offre de l'ESRP et d'en développer les principes fondamentaux de fonctionnement.

Formation Linguistique

L'équipe est constituée de 2 formateurs

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



Sur les 8 personnes sorties en 2020 :

- ✓ 1 a repris une formation au Centre Jean Moulin
- ✓ 5 ont repris une formation dans un autre CRP
- ✓ 1 personne a trouvé un CDD
- ✓ 1 personne ne donne pas de nouvelle

Cette formation est destinée à un public Travailleur Handicapé pour qui la maîtrise de la langue française est un frein à l'insertion socioprofessionnelle. Ce public ne correspond à aucune typologie classiquement identifiée dans le système public, n'utilisant comme point d'entrée unique que le degré de compétences des personnes.

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 2021

La formation CLIPS est désormais devenue relativement bien visible auprès des MDPH. On remarque cependant une certaine tendance à la confusion qui existe d'ailleurs même en interne.

Pour rappeler le plus brièvement possible ce qu'est la formation CLIPS, il est important de préciser que cette formation repose elle aussi sur l'Approche par les Compétences. Ainsi, le point d'entrée de cette formation n'est pas le niveau de français des stagiaires pas plus qu'il n'est la « typologie » des stagiaires, que le monde de la formation linguistique aime à caractériser sous les vocables d'Alpha, de Post Alpha ou de FLE. Cette catégorisation, qui a encore excellente presse notamment auprès des MDPH, repose en effet sur une conception catégorielle qui replace les personnes dans une perspective de niveau plutôt que de compétences.

Ainsi, en fonction des projets professionnels des personnes, de leur degré de compétences communicationnelles, des pré requis d'entrée en formation pré qualifiante, qualifiante ou même en emploi, l'ensemble des activités de formation sont construites avec pour objectif d'atteindre le palier de compétence correspondant et nécessaire.

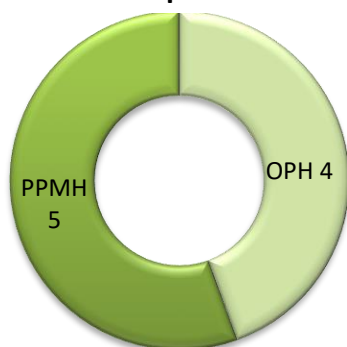
A cet égard, l'année 2021 nécessite que l'on fasse un bilan de fonctionnement pédagogique de la formation CLIPS. Un travail de réingénierie complet sera amorcé de manière à éclaircir, en interne comme en externe, le fonctionnement attendu et les objectifs de la formation.

Formations Horticoles

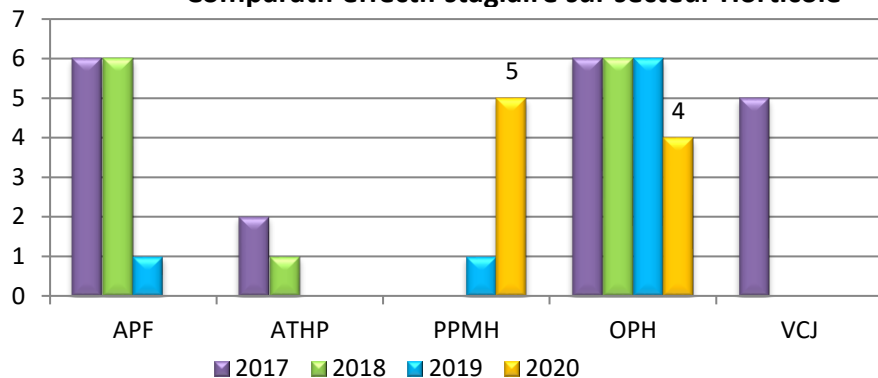
L'équipe est constituée de : 1 formateur

Titre de formation	Niveau	Durée	Nb d'entrée 2020
Ouvrier de Production Horticole OPH	3	19 mois	4
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>	3	7 mois	-
Pôle de Professionnalisation des Métiers de l'Horticulture - PPMH	2	14 mois	5

Effectif 2020 par formation



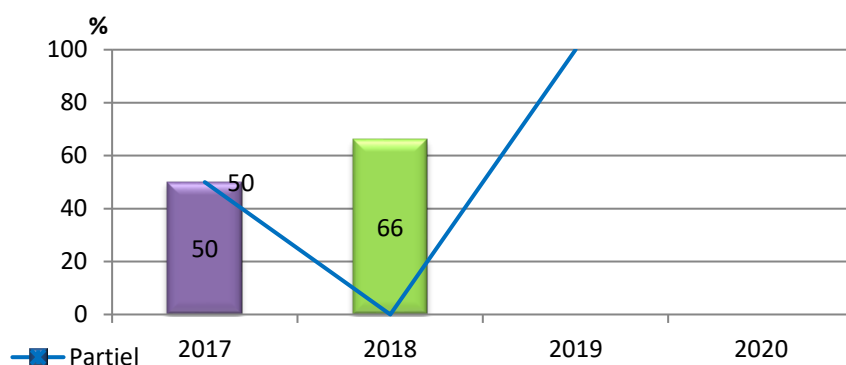
Comparatif effectif stagiaire sur secteur Horticole



Réussite aux examens 2020*



Comparatif taux de réussite aux examens sur secteur Horticole



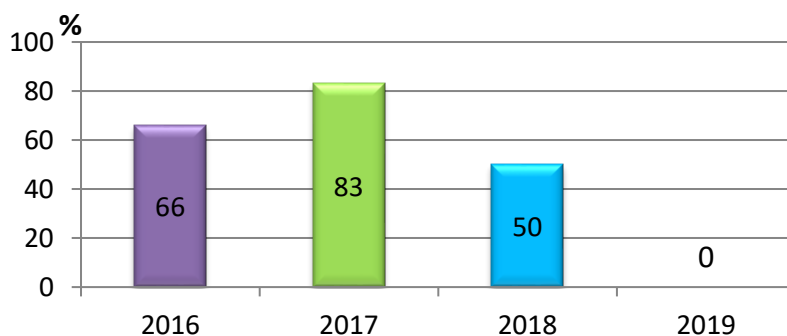
*Pas d'examen pour le niveau 2

Placement 2020 en %

1 seul stagiaire sortant en 2020 dans les 15 premiers jours de sa formation

APF ATHP OPHO

Comparatif taux de placement sur secteur Horticole



Faits marquants pour 2020 :

Le taux de fréquentation stagiaires sur le plateau technique horticole demeure toujours, en cette année 2020, aussi faible qu'au cours de l'année précédente. Les causes n'ont pas vraiment été identifiées, et nous ne disposons pas de données particulières dans ce domaine.

Même si le secteur tend à s'ouvrir à des technologies et des pratiques diverses nouvelles fortement orientées vers le biologique, il semble difficile de capter un flux annuel de stagiaires RQTH suffisamment important pour que ce secteur fonctionne de manière satisfaisante et, disons-le, durable.

L'abandon en 2019 de la formation professionnalisante dédiée au paysage (ATHP), notamment à cause des difficultés physiques grandissantes des publics orientés vers l'horticulture en règle générale, n'a pas véritablement eu d'impact sur le taux d'orientation de stagiaires en horticulture tant elle était déjà devenue très mineure.

Le travail de transformation organisationnelle enclenché 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, doit être poursuivi, d'autant qu'il fut bloqué par la crise sanitaire. Pour rappel, il repose sur un principe pédagogique 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 global intitulé PPMH (Pôle de Professionnalisation des Métiers de l'Horticulture) comportant la possibilité d'effectuer un parcours « court » non certifiant et un parcours « long » débouchant sur la certification de niveau 3 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 2021

Pour le moment, le projet de micro ferme biologique n'a pas encore été développé. A la suite de la pré-étude réalisée dans le courant de l'année 2019, il n'a pas été possible, en termes de priorisation de projet, de le faire plus avancer. La question du financement reste centrale, mais la reprise de ce projet s'imbrique totalement dans une vision plus globale qui interroge l'évolution que l'ESRP Jean MOULIN tient à donner au secteur horticole qui a plus que jamais besoin d'être « réformé ».

PERSPECTIVES GÉNÉRALES DES FORMATIONS 2021

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

La crise sanitaire a malheureusement eu un impact important dans ce domaine. La mise en place opérationnelle de la démarche Approche par les Compétences a certes été retardée, mais elle va être relancée progressivement en 2021, adossée au développement du nouveau dispositif de formation tertiaire qui en constitue son corollaire. Les grandes lignes sont les suivantes :

- Appropriation générale de la démarche compétences dans toutes les formations et ce dès l'entrée en parcours Préparatoire. Cette phase nécessite de refaire une formation pour les formateurs et autres intervenants internes.
- Utilisation opérationnelle des 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.).
- Introduction dans toutes les formations qualifiantes et linguistiques des modalités pédagogiques nouvelles liées à la démarche compétences et à son développement. Cet aspect s'appuie notamment et fortement avec la création et le développement de l'EEP puisque la création d'une entreprise fictive ouvre le champ à un usage complet de la démarche. Elle permet en effet 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 : ce long travail est en cours de rédaction. Il donnera lieu à la production d'un référentiel du dispositif Parcours Compétences Métiers du Tertiaire (PCMT) à l'intérieur duquel seront rappelés et affirmés les cadres conceptuels et opérationnels de la démarche Approche par les Compétences.

Développement du nouveau dispositif de formation pour le domaine tertiaire et transformation du domaine électronique :

Même si l'année 2020 et le début de l'année 2021 ont été, et continuent, d'être fortement perturbés, l'évolution de l'organisation pédagogique des formations tertiaires est enclenchée et devra entrer nécessairement dans une nouvelle phase de développement. Cette nécessité est en premier lieu liée à l'obligation faite à l'ESRP de maintenir dans ce domaine, à partir de 2021, un nombre de stagiaires annuel au moins correspondant à celui des années précédentes. En second lieu, cette nécessité est liée au fait que le dispositif de formation tertiaire aujourd'hui mis en place implique une transformation structurelle et organisationnelle profonde dont l'impact sur les pratiques professionnelles en formation sera important et durable.

Quant au secteur électronique, le chantier de transformation organisationnel qui est à ouvrir comporte lui aussi des nombreux enjeux. Comme ce fut le cas pour le domaine des formations tertiaires, le constat qui a amené à opérer le changement amorcé dès 2019, et qui repose sur une sorte d'obsolescence évidente du système formatif qui était en vigueur, le secteur des formations électroniques a lui aussi profondément besoin d'être réinterrogé et très probablement réformé tant dans son fonctionnement actuel que dans ses perspectives d'évolution.

A l'aune du prochain projet d'établissement, il convient non seulement d'examiner les perspectives concrètes qu'offrent ce type de formation dans la proposition formative de l'ESRP, mais d'examiner également la pertinence de cette offre au regard des réalités concrètes du marché du travail dans ce domaine. On touche bien entendu là à l'évolution du rôle des ESRP dans les dispositions du nouveau décret, mais aussi à la manière dont sont conçues les formations électroniques. Il semble qu'une option est intéressante à explorer qui consiste à adapter l'offre aux besoins du marché plutôt que d'avoir des produits et systèmes de formation figés, non modulables et peu adaptés aux réalités de terrain.

Développement de la formation en distanciel :

L'année 2020, en ce qu'elle fut largement impactée par la crise sanitaire, a mis en exergue une faiblesse structurelle de la part de l'ESRP dans le domaine des nouvelles technologies au service de la formation. Bien entendu, l'ESRP n'était pas préparé à réagir rapidement à la situation brutale à laquelle il a été confronté, même si en définitive, le professionnalisme des équipes a permis de mettre sur pied en peu de temps, les dispositions nécessaires à l'assurance de la continuité de service.

Cet épisode qui perdure, montre de manière forte qu'il est nécessaire d'adapter la réponse formative par une réelle et profonde diversification des modalités pédagogiques. Il s'agit d'être prêt à proposer une réelle continuité de service dans un souci de qualité constant et adapté aux besoins des stagiaires, même si cela n'occulte pas les problématiques émergentes révélés par cette crise : isolement, fracture numérique, adaptations ergonomiques, etc.

Cela passe obligatoirement par un développement progressif de la formation en distanciel et une véritable ingénierie pédagogique adaptée à ce type de modalité de formation.

Il sera donc nécessaire de développer, d'abord dans le domaine tertiaire et linguistique (parce que cela est techniquement plus simple), une ingénierie de parcours incluant des moments plus ou moins longs, mais institués, de formation à distance. Cette formation à distance peut être abordée sous au moins deux formes : le distanciel complet, dans lequel les stagiaires sont hors les murs de l'ESRP, et le distanciel partiel, dans lequel les stagiaires sont présents sur site mais suivent par exemple une classe virtuelle également proposée en présentiel à des stagiaires d'un autre groupe. Il s'agit dans ce cas, de mutualiser les temps pédagogiques.

Ainsi, parmi les évolutions qu'il serait utile d'explorer, la mise en place d'une fonction d'ingénierie pédagogique de formation en distanciel semble aujourd'hui nécessaire. Elle constitue à elle seule un projet conséquent pour lequel du temps dédié est indispensable pour qu'aux moins deux éléments puissent être développés simultanément : l'ingénierie pédagogique et le développement des solutions adoptées.

L'ESRP Jean MOULIN dispose en interne de cette ressource humaine qui a été formée au cours de l'année 2019 à ce type de fonction. Par ailleurs, l'établissement s'est doté d'outils dédiés à la formation en distanciel pour lesquels il est nécessaire de procéder à une harmonisation et à des choix opérationnels.

5. Accompagnement Médico-Psycho-Social

Pour tous les stagiaires accueillis, notamment ceux porteurs des troubles psychiques stabilisés, la construction de repères nouveaux et la confiance en soi à restaurer supposent un accompagnement spécialisé global et une attention interdisciplinaire accentuée. C'est ce que le pôle médico-psycho-social s'efforce d'offrir à chacun des stagiaires.

Au sein de l'établissement, l'accompagnement médico-psycho-social est une des plus-values essentielles, support indispensable au stagiaire pour lui permettre de réaliser son parcours de formation dans les meilleures conditions possibles. Le service propose un accueil, une écoute, de l'information, une orientation, un accompagnement médical, psychologique et social. Cet accompagnement globalisé permet d'offrir aux stagiaires une prise en charge spécialisée globale où l'attention interdisciplinaire est orchestrée par les coordonnatrices de projets.

Dès l'accueil, le 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 2020

- Aménagement de l'espace emploi
- Apparition du distanciel dans nos pratiques
- Renforcement du service médical et du service insertion via les recrutements d'une seconde infirmière et d'une seconde chargée d'insertion.



Dans l'ensemble du service MPS, nous avons vécu un changement conséquent dans le sens où l'on a dû s'adapter au maximum au travail en distanciel. Être membre de l'équipe MPS c'est avant tout être au plus près des stagiaires et parfois des professionnels. En période de crise, telle que nous l'avons vécue, cela aurait pu être bien plus compliqué que cela ne le fut. Car fort heureusement à l'ESRP, l'ensemble des équipes ont agi de concert pour que des outils et pratiques nouveaux et adaptés se mettent en place au plus vite.

Ainsi, nous avons eu rapidement les outils adaptés pour assurer la continuité des accompagnements médico-psycho-sociaux. Tous les membres de l'équipe ont été contactés par notre prestataire informatique pour se mettre en capacité de réaliser des entretiens en visio, mais également accéder progiciel métier ASTAGIA ainsi qu'à nos mails. Sans cette intervention rapide, nous n'aurions pas pu nous rendre accessibles et opérationnels auprès des stagiaires. Dans le même temps, la mise en place du transfert des lignes de téléphone et la mise à disposition de téléphones portables pour certains professionnels a grandement facilité la communication entre nous et avec les stagiaires.

Pour le service, l'ensemble de ces mises en place était d'autant plus important qu'il était fondamental pour nous d'optimiser notre accompagnement, d'être au plus près de nos stagiaires et collaborateurs qui vivaient en cette période des moments où la sensation d'isolement pouvait être vécue de manière bien plus violente qu'en temps normal.

Perspectives 2021

- Préparer le fonctionnement du service au virage inclusif, notamment en réfléchissant sur le développement de notre offre de service hors de l'ESRP. Ce type d'évolution pourrait axer, par exemple, une partie de nos efforts sur la mise en place de nouvelles modalités d'accompagnement de nos chargées d'insertion au sein des entreprises qui accueillent ou recrutent nos stagiaires. Le développement de partenariats avec le secteur sanitaire et médicosocial constitue également un levier essentiel à la mise en œuvre de cette orientation.
- Poursuivre le développement de la transdisciplinarité, en s'appuyant sur le rôle des coordinatrices de projets, en révisant la procédure et les outils relatifs au PSPP, en menant une réflexion sur les écrits professionnels en institution et en ajustant en conséquent le paramétrage du logiciel métier ASTAGIA quant au partage des informations relatives aux stagiaires.
- Favoriser par l'équipe MPS le soutien aux formateurs, qui réalisent 80% du temps d'accompagnement des stagiaires. Cela passe par des échanges pour co-élaborer les comportements et stratégies à tenir auprès des stagiaires, en prenant appui sur leurs envies et compétences tout en tenant comptes de leurs problématiques médico-psycho-sociales.

- Renforcer le pôle administratif du service MPS (fonction d'accueil, de secrétariat et de gestion des admissions) en développant de la polyvalence entre salariés sur les tâches critiques, en créant un secrétariat centralisé pour le traitement des correspondances avec les stagiaires et en développant la communication auprès des MDPH et ESPO pour soutenir les admissions.

■ Accompagnement par le service médical et paramédical

L'équipe est constituée de :

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

Le médecin

Le médecin est présent 15 heures par semaine. Sa mission est de rencontrer les stagiaires lors des visites d'admission et de les suivre tout au long de leur parcours. Elle conseille les professionnels et les stagiaires sur les pistes de projet professionnel élaboré et leur compatibilité avec les restrictions médicales de ces derniers. Elle est aussi sollicitée pour des aménagements de parcours.

Elle assure les consultations, les préadmissions, les admissions, les bilans fonctionnels. Elle participe également aux réunions de synthèse de suivi et d'admission.



Figure N°1 : Activités du médecin



- Mise en place de télétravail pendant le confinement : infirmière et psychiatre
- De consultations téléphoniques en psychiatrie.
- Mise en place d'une préadmission en visio suivie ensuite d'un examen en présentiel avec le médecin.

La psychiatre

Le médecin 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. Notons que durant le confinement, la présence d'un psychiatre fut un soutien important pour les stagiaires et les professionnels.



Figure N°2 : Activités de la psychiatre

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



Figure N°3 : Activités des infirmières

- Au tout début de la pandémie, la première action a été d'identifier les personnes à risque de développer une forme grave de la Covid 19. Il a été ensuite demandé à ces personnes de basculer en téléformation.
- L'infirmière a également été mobilisée pour assurer la surveillance et intervenir si besoin pendant les confinements pour les 5 stagiaires restés à l'hébergement de l'ESRP.
- Augmentation de près de 40% des appels téléphoniques, des entretiens avec les professionnels du CJM, des renvois à la chambre et au domicile
- Diminution de 50% des appels vers les spécialistes, même constat pour les autorisations d'absence, les accidents de travail, des entretiens conseils, des repos au médical, des visites de chambre et des actes infirmiers
- 37 personnes ont fait l'objet de suivis particuliers en 2020 (7 salariés et 30 stagiaires) par le service médical, en tant que personne contact à risque ou symptomatique : identification des contacts à risques, tests, période d'isolement, suivi de l'état de santé, remontées d'informations à la plateforme de l'ARS Voozanoo par la référente qualité,
- Jusqu'à présent, les mesures prises dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire, le respect des consignes sanitaires tant par les stagiaires que les salariés, ont permis d'éviter ou limiter la transmission du Sars-CoV-2 au sein de l'établissement, et de le maintenir ouvert (en dehors du premier confinement du 16 mars au 2 juin).



Perspectives 2021 pour le service médical

- Recruter un second médecin généraliste à 0,5 ETP,
- Augmenter l'amplitude horaire des infirmières le soir pour avoir une présence médicales à l'écoute jusqu'à 21h, via le recrutement d'une deuxième infirmière à temps plein,
- Valider le projet de fonctionnement du service médical,
- Revoir les modalités d'attribution des absences « CJM », absences autorisées payées sur motif médical,

- Poursuivre les actions en lien avec la crise sanitaire tant pour les stagiaires que les professionnels : sensibilisation et information, identification des personnes à risque, mise en œuvre de campagnes de dépistage et vaccination, suivi et mise en œuvre des doctrines étatiques pour la partie médicale en lien avec la direction (identification des personnes contacts à risque, identification des personnes à risque de développer une forme grave, suivi des personnes malades ou cas contact, suivi des périodes d'isolement, suivi des tests, etc.)
- Développer le partenariat avec l'équipe médicale du Centre Hospitalier Frédéric-Henri Manhès, géré par l'UMIS afin de faire bénéficier à certains stagiaires des prestations de cet établissement sanitaire (en particulier sur le volet des maladies psychiatriques, des addictions, et de certaines pathologies.

La psychologue du travail-ergonome

La 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 et la prévention dans le cadre du suivi de stagiaires.

En 2020, la psychologue du travail a assuré **692 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....

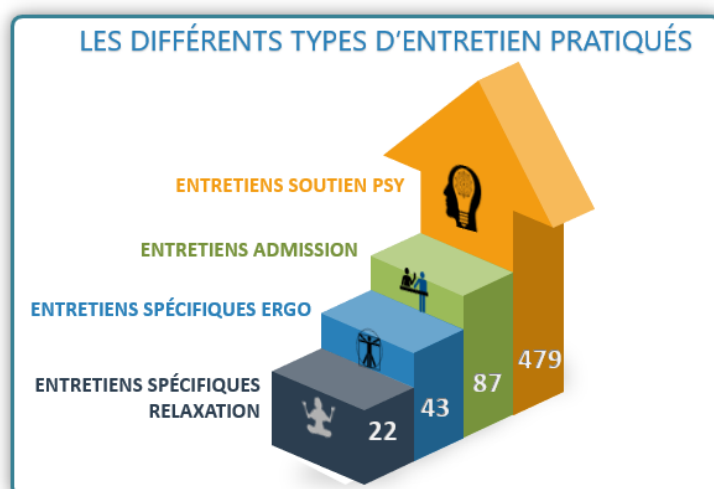


Figure N°4 : Les entretiens de la psychologue du travail-ergonome

La psychologue du travail **anime également des ateliers dans le cadre des SAS** de l'année 2020 (9% de son activité), ateliers visant à expliquer les différentes démarches pysy proposées. C'est aussi l'occasion de faire un premier travail sur les techniques d'apprentissage et de mémorisation. A cela, s'ajoute, tout au long de l'année des ateliers de remédiation cognitive visant à détecter les freins du stagiaire pour ensuite mettre en place une stratégie pour ensuite proposer des outils permettant au stagiaire de surmonter ses difficultés.

Enfin, la psychologue propose aussi des ateliers de relaxation l'objectif étant d'amener les stagiaires à développer l'écoute d'eux-mêmes, à apaiser leur mental pour l'utiliser positivement, et à gérer leur stress et leurs émotions négatives ou limitantes.

Ces ateliers prennent de plus en plus d'importance car il est clair pour l'équipe que la relaxation permet aussi d'accéder plus facilement au raisonnement et donc à la concentration et à l'action, qu'elle soit pédagogique ou professionnelle.

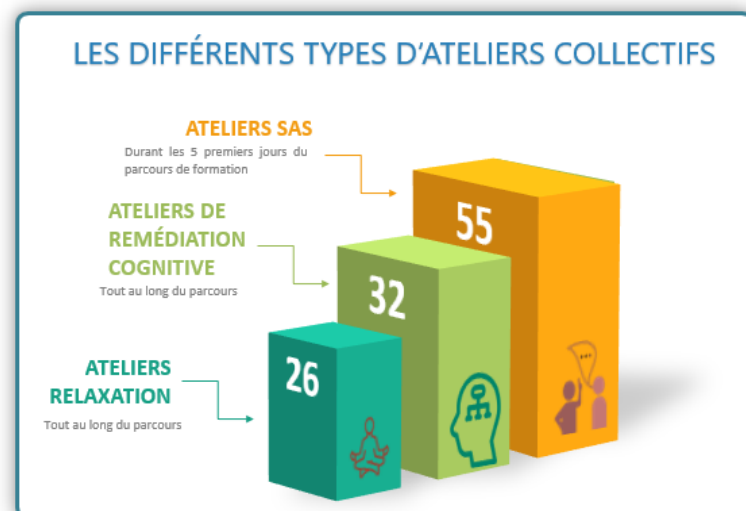


Figure N°5 : Les ateliers collectifs animés par la psychologue du travail-ergonome

Perspectives 2021 pour les prestations psychologie du travail-ergonome :

- Mettre en place une procédure permettant une gestion tracée du prêt du matériel ergonomique
- Développer la passation de tests cognitifs en vue d'adapter, en lien avec l'équipe MPS et les formateurs, les accompagnements et la pédagogie aux stagiaires,
- Aménager une belle salle de relaxation insonorisée, cette activité étant de plus en plus demandée par les stagiaires.
- Poursuivre les ateliers en visio pour l'apprentissage des techniques de relaxation,

La psychologue clinicienne

La 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 de l'ESRP sont souvent liées à une demande de gestion du stress ou liées à une charge de travail ressentie.

Durant l'année 2020, plus de 70 entretiens ont été réalisés par la psychologue titulaire.

Notons que la titulaire, du fait d'une absence longue durée, a pu être remplacée. Le remplaçant a réalisé des entretiens à la fois physiques et en visio, COVID oblige.

Perspectives 2021 pour les prestations de soutien psychologique :

-  Continuer à proposer la modalité d'entretien en visio pour les stagiaires qui en expriment le besoin,
-  Renforcer temporairement la fonction de psychologue clinicien afin de mieux répondre aux difficultés rencontrées par les stagiaires du fait de la crise sanitaire,
-  Poursuivre le développement des partenariats, en lien avec le médecin psychiatre, avec le secteur psychiatrique (CMP, GEM, hopitaux de jour, ESMS...) afin de garantir une continuité d'accompagnement des stagiaires, sur le plan psychique, à l'issue de leur formation à l'ESRP.

▪ Accompagnement par le service social

L'équipe est constituée de :

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

L'assistante sociale

L'assistante sociale aide, conseille et oriente les stagiaires dans leurs démarches d'ordre administratives, sociales, familiales ou financières.

Elle intervient dès la phase d'admission afin d'évaluer au préalable les difficultés rencontrées par les stagiaires par une approche globale de leur situation pour faciliter leur entrée en formation.

Lors des entretiens, l'assistante sociale identifie les problématiques sociales, familiales et financières que rencontrent les stagiaires dans leur vie quotidienne. Puis, elle co-construit avec eux un plan d'actions avec différentes temporalités afin de cibler les axes prioritaires. Pour ce faire, elle peut aussi être amenée à assurer le relais avec les services sociaux et services administratifs extérieurs.

Son action vise à développer l'autonomie administrative et sociale des stagiaires, afin qu'ils puissent mener à bien leur projet d'insertion professionnelle et sociale.

635 entretiens ont eu lieu pour l'année. Lors des entretiens, **plusieurs domaines d'intervention** sont abordés mais trois secteurs sont récurrents : le logement, l'accès aux droits et l'accompagnement dans les démarches administratives...

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 de l'ESRP 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.



Comme pour la totalité des membres du MPS, les entretiens individuels sous forme téléphonique furent une nouveauté de l'année 2020.

Perspectives 2021 :

- Mettre en place le SAS de sortie, qui permettrait, entre autres, de faire un bilan avec les stagiaires concernés sur leur situation sociale quelques mois avant leur départ de l'ESRP 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 leur permettent 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 **2020, 63 dossiers** de rémunération ont été traités pour les nouveaux entrants et **26 dossiers** pour le passage en qualifiant.

Cette année nous avons diminué de moitié le nombre de stagiaires entrants. A cela trois raisons essentielles :



- Impossibilité d'accueillir de nouveaux entrants durant le confinement, nous avons donc dû annuler des sessions
- Certaines sessions ont été reportées sur l'année 2021.
- Au retour du confinement, dans certains secteurs, notamment l'industriel, impossible de créer d'autres sessions pour remplacer les sessions annulées et ce, du fait des prolongations de parcours.

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» liée au projet d'établissement ainsi qu'aux réunions pluridisciplinaires internes à l'ESRP Jean moulin.



Au niveau de l'accueil, l'impact a surtout été important pour la transmission des consignes de distanciation aux nouveaux entrants et aux divers visiteurs.

La chargée d'accueil a également eu un rôle majeur dans la communication aux stagiaires des nouvelles modalités de fonctionnement de l'ESRP, aux grès des directives gouvernementales et des orientations de l'ARS. Bien souvent les stagiaires déroutés recherchaient à l'accueil des informations en lien avec leur situation personnelle.

Perspectives 2021

- Animer un atelier rémunération durant le SAS qui permettrait aux stagiaires de bien se saisir de DEFI pour suivre leur dossier de rémunération et imprimer leur avis de paiement.

La chargée des admissions

Organisation des visites

Les visites organisées par la chargée des admissions sont conçues pour aider le futur stagiaire à concrétiser son projet de formation au sein de l'ESRP.

Elles se font en deux temps : présentation générale de l'ESRP par la responsable du dispositif puis présentation de la formation par le formateur en charge de la formation qualifiante ou professionnalisante envisagée.

Pour les internes, la visite est enrichie par une visite de l'hébergement



LINGUISTIQUE : 4 inscrits - 2 présents



TERTIAIRE : 40 inscrits - 27 présents



ÉLECTRONIQUE : 31 inscrits - 17 présents



HORTICULTURE : 7 inscrits - 6 présents

Figure N°6 : Nombre de visites par secteur



En 2020, du fait du COVID 19, le nombre de visites a significativement diminué. Toutefois nous avons pu effectuer 52 visites (cf Figure 6). 63% des personnes inscrites se sont présentées aux visites, réalisées dans le respect des gestes barrières.

Organisation des préadmissions

La chargée des admissions organise la journée de préadmission qui permettra, après la réunion de synthèse d'admission, d'admettre ou de surseoir à l'entrée du stagiaire. En 2020, nous avons reçu 86 stagiaires en préadmission.



- Pendant le confinement, en application du décret du 14 octobre 2020, l'ESRP a fait le choix de prolonger un certain nombre de formations. La prolongation de ces parcours nous a contraint à **ralentir nos recrutements, voire à annuler certaines entrées**, dans la mesure où les places de formation n'étaient plus disponibles du fait des prolongations de parcours.
- Même constat au niveau du recrutement des futures stagiaires internes que nous avons dû reporter dans la mesure où les chambres étaient encore occupées par les internes dont le parcours avait été prolongé.
- Pendant le confinement, toutes les visites programmées ont été annulé. Cela représente près de 50% de nos dates.

Perspectives 2021

- Réfléchir à des outils pour les préadmissions des stagiaires de province ou dom tom (visioconférence, skype...)
- Développer la communication, en lien avec la direction de l'établissement, sur les prestations de l'ESRP auprès des MDPH et ESPO.

Les chargées d'insertion

Durant l'année 2020, nous avons pu accueillir une deuxième chargée d'insertion. L'arrivée de cette nouvelle professionnelle nous a donné l'occasion de réaménager l'espace emploi avec non plus un bureau individuel mais deux tout en conservant l'espace collectif permettant l'animation d'ateliers de Technique de Recherche d'Emploi et de Stage.

Nos deux Chargées d'insertion accompagnent nos stagiaires dans la réalisation de leurs parcours professionnels.

Elles inscrivent nécessairement leur action dans une approche systémique de la complexité de chaque situation individuelle et veillent à la cohérence de leur action avec l'ensemble des professionnels.

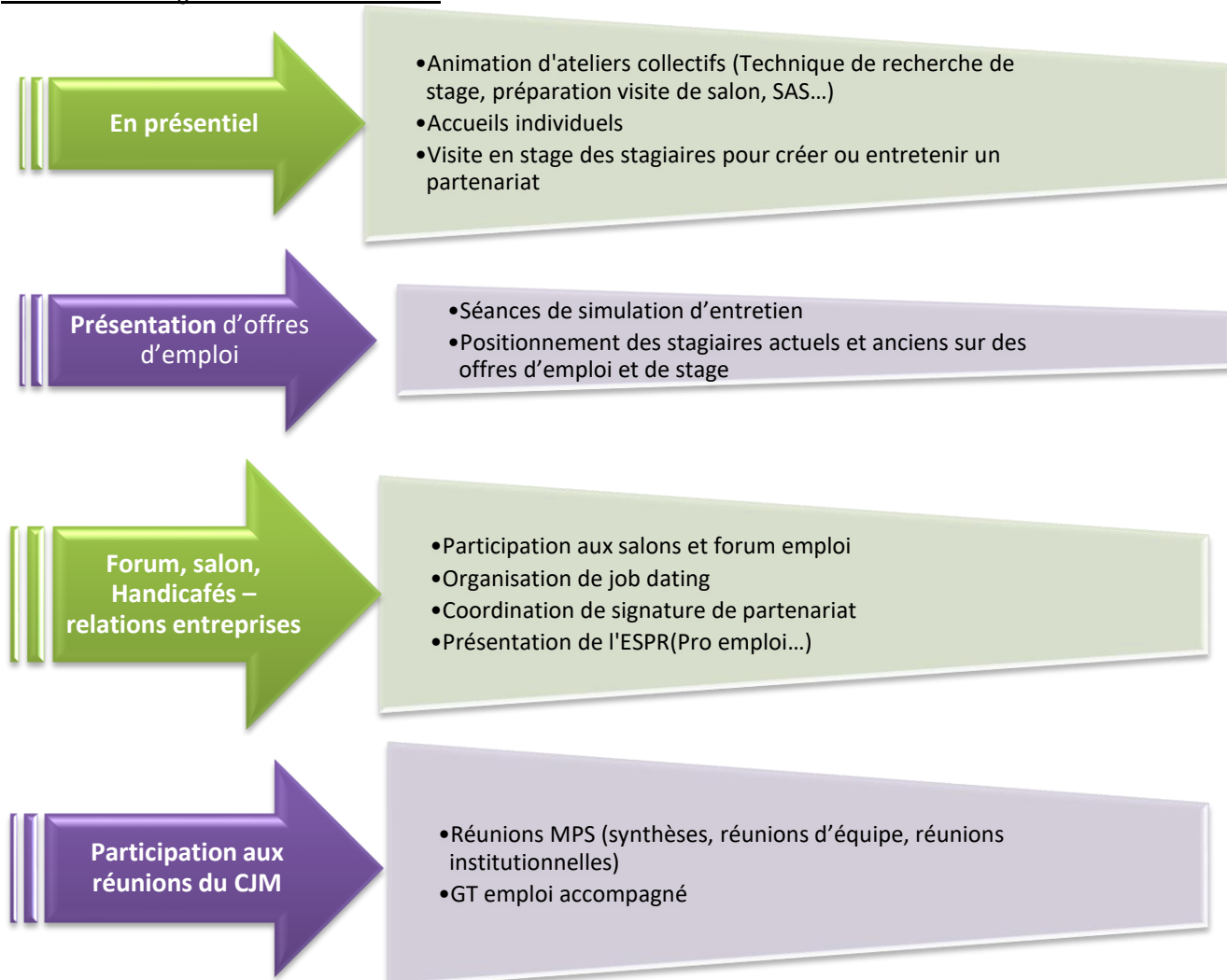


Cette montée en puissance du service insertion permet de faire un accompagnement optimal en lien avec le PSPP de chacun des stagiaires. Le suivi tout au long du parcours s'en trouve optimisé.

Les chargées d'insertion de l'ESRP Jean Moulin :

- Permettent 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),
- Assurent un rôle d'information, de communication, de suivi et d'accompagnement permanent auprès des stagiaires.
- Assurent la prospection et favorise l'insertion socioprofessionnelle des stagiaires.
- Recueillent auprès des entreprises les informations relatives aux emplois offerts ou prévisibles, aux évolutions des qualifications et aux besoins de formation.
- Réalisent un sourcing des profils correspondant aux offres d'emploi et programmes ou événements orientés vers l'emploi.

Activités des chargées d'insertion sur 2020 :



Perspectives 2021

-  Poursuivre le développement du réseau des entreprises et partenaires
-  Mettre en place de solutions innovantes afin de garantir une intégration professionnelle réussie
-  Poursuivre les Travaux engagés sur le contenu du SAS de sortie.
-  Mettre en place un annuaire des anciens de l'ESRP.

▪ Accompagnement par le service animation

L'équipe des animateurs est une équipe impliquée dans la mise en œuvre des PSPP et l'accompagnement des stagiaires. Elle s'investit tout au long de l'année pour la mise en place de projets attractifs pour et avec les stagiaires, avec pour finalité, en favorisant les rencontres, les échanges et les découvertes, de concourir à leur insertion sociale

Faits marquants 2020

Arrivée au début du mois de janvier d'un deuxième animateur. Cela permet en particulier d'avoir sur le site, tous les soirs de la semaine et tous les week-ends, un animateur présent.

Beaucoup d'activités proposées en 2019 n'ont pu être reconduites en 2020.

• Châteaux (Fontainebleau, Chamarande, Courances), Musée, Cinéma, Aquarium, Zoo, brocantes et vides greniers, Karaoké, Journée Shopping (Val d'Europe, Marque Avenue), Journée à Deauville.	• Soirées à thèmes, Organisation de tournois (pétanques, billard, babyfoot), Barbecue, bowling, Jeux de Société, Activités Manuelle.	• Ville de Fleury-Mérogis – CRP Sillery – Théâtre de Brétigny-sur-Orge – Théâtre de L'Agora.
Sorties culturelles ou festives 	Activités diurnes & Soirées jeux 	Les partenariats mis en place 

A toutes ces activités d'animation s'ajoutent 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.



Le service animation a été fortement impacté par les restrictions imposées par la distanciation sociale. Toutes les activités programmées avec nos différents partenaires ont été annulées du fait du confinement. Toutefois certaines activités internes ont pu être maintenues mais cela n'a pu se faire qu'avec des effectifs restreints et dans le respect des règles de distanciation sociale.

Perspectives 2021

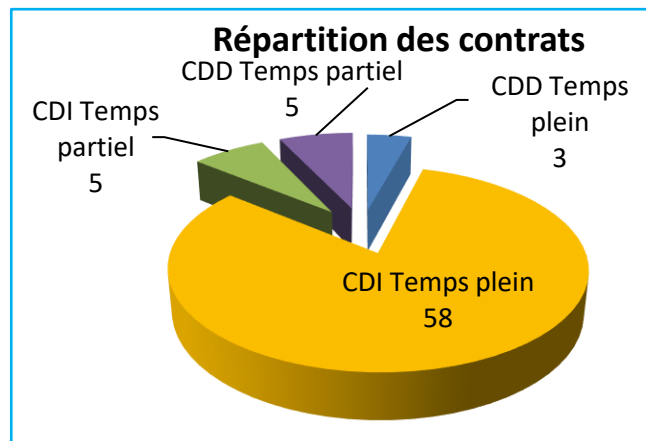
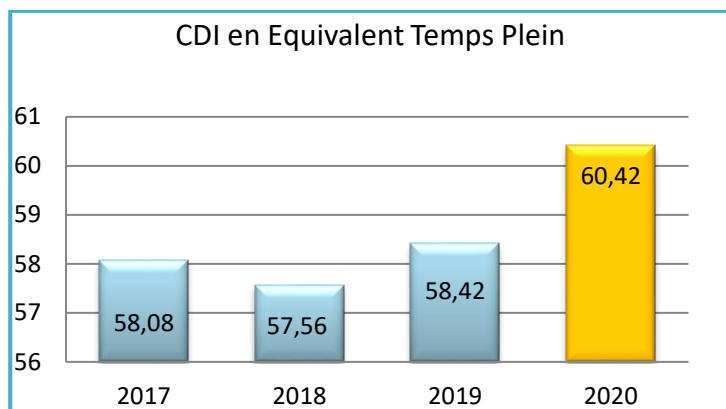
-  Poursuite des activités engagées en 2020,
-  Poursuite de la mise en place des partenariats,
-  Échanges réguliers avec la commission loisirs,
-  Mises en place de nouvelles activités en fonction des appétences des stagiaires anciens et nouveaux.

6. Les services supports

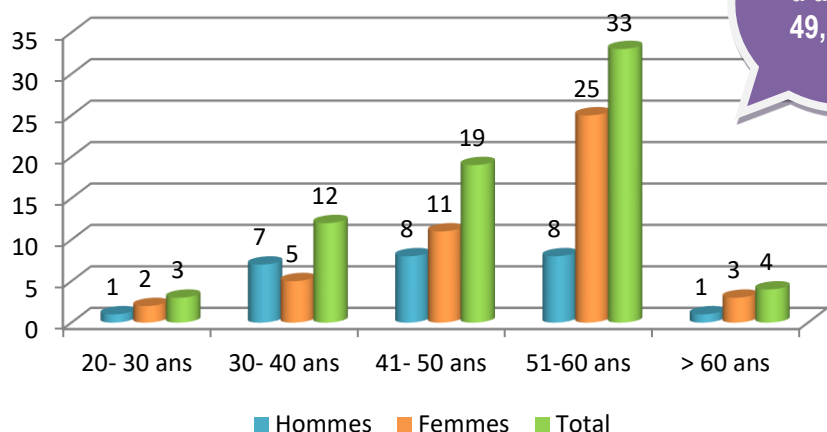
Les services supports, s'ils ne concourent pas directement à l'accompagnement des stagiaires, rend possible l'action des services « cœur de métiers ». Voici ci-dessous les faits marquants et quelques statistiques de l'année 2020

1. Administration / Gestion / Ressources Humaines / Qualité :

■ Répartition de l'effectif (au 31/12/20)

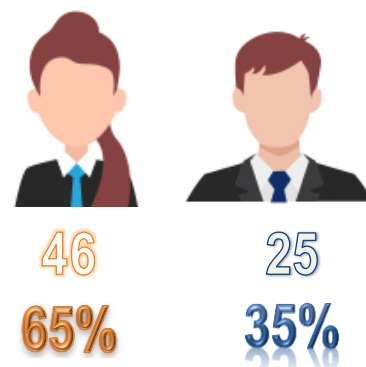


Répartition de l'âge des personnes en CDI au 31/12/20

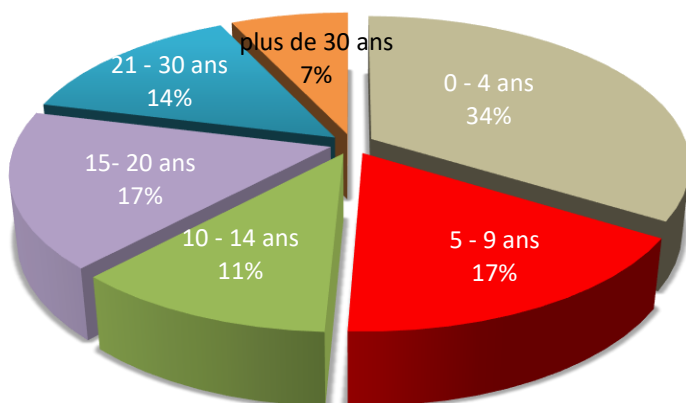


Moyenne d'âge
49,57 ans

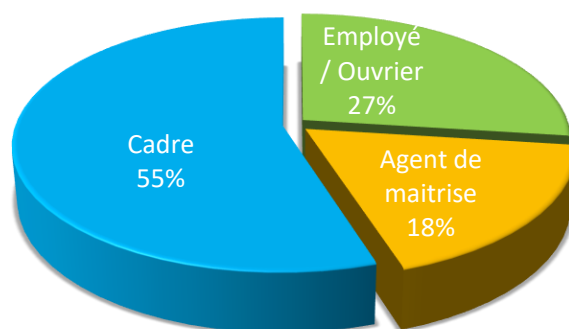
Répartition par genre tous contrats



Répartition de l'ancienneté tous contrats



Répartition des statuts tous contrats



Les faits marquants et nouveautés de 2020 :



- Réorganisation du fonctionnement des services support avec la mise en œuvre de télétravail,
- Suivi des mesures sanitaires avec l'organisation des mesures barrières, distanciation sociale à l'intérieur des locaux
- Equipement des salariés avec des ordinateurs portables pour télétravail fin 2020
- Participation aux cellules de veille COVID 19 avec la référente qualité, le service médical, les RDRPs, le CVS, le CSSCT et la Direction.
- Transmission des informations évolutives de la situation sanitaires et du fonctionnement mis en place par l'ESRP par mail individuel à chaque stagiaire par la secrétaire de direction

Mouvements du personnel :

POSTE	ENTREE	SORTIE	TYPE DE CONTRAT	MOTIF	COMMENTAIRES
Chargée de communication	06/01/2020	30/09/2020	Contrat Pro	Fin de Contrat	
Formateur	07/01/2020		CDI		Passage CDD en CDI
Animateur	08/01/2020		CDI		
Chargée d'insertion	13/01/2020		CDI		
Formatrice	20/01/2020		CDI		Passage CDD en CDI
Directeur		01/05/2020	CDI	MUTATION INTERNE	
Veilleur de nuit		01/05/2020	CDI	RETRAITE	
Responsable du service Entretien		01/07/2020	CDI	RETRAITE	
Chargée d'insertion		01/07/2020	CDI	DEMISSION	
Agent de service		01/07/2020	CDI	RETRAITE	
Agent de service	24/08/2020		CDI		
Chargée d'insertion	01/09/2020		CDI		
Chargé d'accueil	13/10/2020		CDD		
Directeur	02/11/2020		CDI		

De nouveau en 2020, nous avons dû avoir recours à des CDD pour palier à de longues périodes d'absence suite à des arrêts maladie de longue durée. Nous avons également en 2020 eu recours à des intérimaires afin de renforcer l'équipe restauration pour la mise en place des consignes sanitaires dans le cadre de la crise de la Covid 19.

Mise en place, suivi et gestion des cautions des stagiaires internes et externes,

Mise en œuvre de la vente des tickets restauration au service comptable, avant portée par la secrétaire rémunération,

Taxe d'apprentissage : Nous avons collecté des fonds relatifs à la taxe d'apprentissage ; 37.570 euros ont été collectés en 2020 qui nous ont notamment permis d'équiper une salle de formation (sièges, écrans, bureaux).

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 2020, malgré la crise sanitaire, 12.163 euros ont pu être consacrés à la formation professionnelle des équipes de l'établissement et 1.920 euros sur les fonds propres du CJM.

- 12 salariés ont suivi la « formation équipier de première intervention (EPI) »
- 8 salariés ont suivi la formation « formation pédagogique ou technique à la mise en œuvre et aux évolutions permanentes du concept entreprise d'entraînement pédagogique »
- 18 salariés ont suivi la formation « Prévenir et gérer l'agressivité et la violence dans les établissements accueillant des personnes en situation de handicap »
- 7 salariés ont suivi le module « Sensibilisation sur le travail sur écran » organisé par l'ASTE

La crise sanitaire a fortement impacté le déroulement des formations qui ont dû être reportées ou annulées. La part du budget non dépensée en 2020 du fait de la crise sanitaire est reportée sur l'exercice 2021.

Plus globalement, les services administratifs ont été impactés par la crise sanitaire du fait qu'il a fallu s'adapter, suivre et contribuer à mettre en place les différentes organisations pour assurer la continuité des services. La veille sociale et l'application d'une législation inédite ont également pesées sur le quotidien de l'équipe. Nous n'avons pas eu recours au chômage partiel, certains salariés ont été mis à disposition durant le confinement afin de pouvoir répondre à des besoins éventuels au sein des établissements de l'UMIS.

Perspectives 2021 :

- ✓ Mise en place d'indicateurs et tableaux de bord
- ✓ Dématérialisation des documents au niveau du service comptable
- ✓ Révision et formalisation du processus de facturation,
- ✓ Étude financière du projet immobilier, intégrant la vente d'une partie du terrain de l'UMIS et la construction d'un nouveau bâtiment pour le service MPS et les formations,
- ✓ Préparation du passage en CPOM, prévu en 2022,
- ✓ GT Paye en cours au Siège pour un éventuel changement de logiciel

Amélioration continue de la Qualité :

- Validation et application des procédures « 1ere partie -dépôt de garantie » et « prise en compte des régimes pour les stagiaires ». Toutes ces procédures visent à rendre plus fluide notre organisation et à nous conformer au cadre légal
- Participation en visioconférence 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 Centre et les outils loi 2002-2
- Organisation et mise à jour des outils de la loi 2002-2 (élection et réunions CVS, livret d'accueil...)
- Traitement des 3 questionnaires de satisfaction pour l'année 2020 (cf en annexe les résultats des questionnaires 2020)
- Réunion mensuelle du Copil Qualité, en première partie des réunions de direction, où sont traitées les fiches d'événements et validées les procédures avant diffusion. La majeure partie des fiches de déclaration d'événements sont liées au non-respect du règlement par les stagiaires internes.
- Développement de notre système d'information métier « Astagia » par le biais d'astapps (petit programme) 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),
- Ecriture du plan bleu à finaliser sur 2021



- Désignation de la Responsable Qualité comme Référente Covid avec le Directeur auprès des ARS
 - Organisation de 17 réunions cellules de crises puis de veille Covid
 - Suivi des mesures gouvernementales
 - Déclaration auprès des ARS des cas identifiés
 - Mise à jour de l'enquête journalière puis hebdomadaire ESMS PH concernant le suivi des plans de reprise de l'activité et le suivi épidémiologique
 - Participation à des webinars sur la covid, les RPS en lien covid, la mise à jour du Document Unique
- Réalisation du Plan de Reprise d'Activité en mai 2020
- Réalisation d'un livret des mesures sanitaires Covid19 à destination des professionnels, des stagiaires et des visiteurs.
- Transmission des informations par la création d'affiches, de messages TV ou via les mails
- Réalisation de questionnaires de satisfaction (lors du confinement envers les stagiaires et pour les professionnels sur leurs retours d'expériences)
- Création de nouveau contrat de séjour pour le télétravail
- Mise à jour du DUERP



Perspectives 2021 :

- ✓ Finalisation procédure « dépôt de garantie » phase 2 et procédure du « Dossier Unique de l'Usager »
- ✓ Nouvelles réflexions à mener sur la déclaration et gestion des événements Indésirables
- ✓ Relance du groupe de travail sur la gestion des absences et retard

- ✓ Nouveau format pour le Copil Qualité avec une réunion spécifique 1 fois par mois en dehors des réunions de Direction CODIR : revue des EI, des procédures et du plan d'amélioration continue de la qualité sont à l'ordre du jour.
- ✓ Mise en œuvre d'un comité de pilotage du progiciel ASTAGIA, 1 fois par trimestre, afin d'identifier, suivre et qualifier les paramétrages et les développements.
- ✓ Reprise du comité de pilotage du projet d'établissement, 1 fois par trimestre,
- ✓ Le DUERP sera repris par le Responsable des Services Généraux - Sécurité

2. Pôle Vie quotidienne

Ce pôle couvre toute l'activité logistique, achats et technique de l'établissement.



La Covid 19 a bouleversé les organisations des divers services. Nous avons observé, à partir de mi-mars et pendant 2 mois, un distanciel complet de nos formations. Cela a entraîné un arrêt du service restauration. L'hébergement a continué à accueillir quelques stagiaires pendant cette période, et le service est resté en alerte au cas où l'hébergement serait réquisitionné pour du personnel soignant. Le service entretien a maintenu dans un premier temps une astreinte pour les installations avant de revenir pour continuer certains travaux.

Le Service Entretien

Le service entretien a été marqué par le départ à la retraite de son chef en Juillet 2020. Le recrutement est toujours en cours.

Quelques réalisations majeures du service entretien de l'ESRP cette année :

- Rénovation de 2 chambres à l'hébergement,
- Rénovation complète des salles de formation Koenig et Timbaud en vue de l'organisation des pôles PCMT,
- Création d'un bureau pour la deuxième chargée d'insertion à l'espace emploi et réaménagement de l'espace d'accueil.

Suite à plusieurs fuites, nous avons repris l'ensemble du réseau d'eau pour les bâtiments du qualifiant. La réfection de l'escalier extérieur du château a été lancée auprès d'un prestataire. La fin de cette réfection aura lieu en 2021.

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...).
- Mise en place en janvier 2020 du dépôt de garantie comprenant l'accueil à l'hébergement, en lien avec le service comptable de l'établissement.
- Réfection complète de 2 chambres.
- Accueil à l'hébergement des stagiaires lors du SAS d'entrée.
- Plusieurs achats ont été réalisés suivant le plan d'investissement pour améliorer le confort et la prise en charge des bénéficiaires : 1 nouveau lit médicalisé et 1 voiturette électrique.

Le taux d'occupation de l'hébergement a été de **110,71%** cette année.



- Des nouvelles bornes wifi ont été installées et nous avons procédé à des augmentations de débit, via notre prestataire d'infogérance AB6, ceci afin de répondre aux besoins des stagiaires en téléformation depuis l'hébergement.
- L'organisation et les protocoles de nettoyage ont été révisés, afin de répondre aux contraintes sanitaires résultant de la pandémie.
- Suite aux prolongations de parcours et à l'obligation d'accueillir les stagiaires internes en chambre seule (99 stagiaires internes présents en septembre pour une capacité d'accueil sur site de 80 lits dont 14 chambres doubles transformées en chambre simple) nous avons dû augmenter l'externalisation de notre hébergement avec un pic de 20 chambres sur le dernier semestre

En 2021, le nombre d'internes devrait être en baisse mais avec le maintien des mesures sanitaires liées au Covid, le recours à l'externalisation, même s'il est moindre, sera encore de rigueur.

Perspectives 2021 - Service Entretien et Hébergement

- ✓ Réfection complète de 5 chambres doubles
- ✓ Réfection de 5 salles de bains des chambres doubles
- ✓ Changement du mobilier pour une dizaine de chambres
- ✓ Réfection de l'escalier de la restauration afin d'améliorer l'accessibilité à la cuisine,
- ✓ Etanchéité d'une partie de la toiture de l'hébergement (pour une réfection complète prévue en 2022)
- ✓ Réfection des salles Masson et Michel-Levy,
- ✓ Installation d'une structure modulaire pour les voitures permettant de les garer dans un lieu à la fois chauffé, sécurisé, et équipé de prises électriques. Ceci évitera une usure prématurée de ces véhicules et en particulier de leurs batteries.

A l'étude

- ☞ Etude de la faisabilité d'un SAS pour accéder à l'hébergement : cela permettra d'éviter les déperditions de chaleur importantes,
- ☞ Etude pour l'installation de caméras de surveillance dans les couloirs de l'hébergement et aux abords des bâtiments pour sécuriser les espaces,
- ☞ Chiffrage des coûts pour la remise aux normes et en état des bâtiments du qualifiant et du CLIPS (accessibilité, réfection du réseau des eaux usées, réfection de la toiture, réfection de l'isolation thermique),
- ☞ Participation à l'étude du projet immobilier d'un nouveau bâtiment pour accueillir le service MPS, et les formations préparatoires et qualifiantes.

Le Service Restauration Cuisine

15 325 repas ont été servis en 2020 :

- dont 8 257 repas aux stagiaires se déclinant 6 620 déjeuners et 1 637 dîners
- dont 2 321 repas Mairie

Pour comparaison, 24 978 repas avaient été servis en 2019. Cette baisse significative, de près de 39%, est évidemment une conséquence de la crise sanitaire.

En 2020, le partenariat pour l'accueil des agents de la mairie de Fleury se poursuit. Leur fréquentation est en constante augmentation.

Nous avons réussi à organiser 2 repas à thèmes malgré la crise sanitaire.

Cette crise nous a obligé à revoir l'organisation :

- Changement des circulations,
- Restrictions de places pour respecter la distanciation,
- Organisation de trois services,
- Préparation des plateaux en amont,
- Distribution de petites bouteilles d'eau suite à la fermeture de la fontaine à eau du restaurant et mise sous film alimentaire des entrées, fromages et desserts,
- Désinfection des places et tables après chaque passage,
- Adaptation constante des menus, des commandes en fonction des flux des usagers (distanciel, rotation de sections, etc...) et de certaines pénuries liées à la mercuriale,
- Une personne dédiée à la plonge pendant tout le service, sans possibilité de faire d'autres tâches,
- Vigilance concernant les gestes barrières des usagers et des professionnels (port du masque, utilisation du gel à l'entrée, etc...)
- Renfort d'un intérimaire, sur le service du midi, lorsque nous sommes à plus de 90 couverts.



La collaboration avec notre partenaire Elicor s'est poursuivie en 2020, avec en particulier un soutien logistique et technique afin de sécuriser l'application des normes HACCP, de soutenir la professionnalisation de l'équipe en place et aider à la mise en place des protocoles propres à la crise sanitaire.

Perspectives 2021 :

- ✓ Développement des approvisionnements locaux en denrées et issus de pratiques durables avec notre partenaire Elier,
- ✓ Adaptation de la prestation pour les repas du soir, basée sur un questionnaire qui sera soumis aux stagiaires une fois la situation sanitaire stabilisée,
- ✓ Installation d'un meuble petit-déjeuner,
- ✓ Étude sur la mutualisation du service restauration entre les 3 structures du site (ESRP Jean Moulin, EPAHD Marcel Paul et Centre Hospitalier Frédéric Henri Manhès) avec la création d'une liaison chaude,
- ✓ Le projet de mise en place d'une caisse afin de supprimer les tickets est reporté à 2022.

Les Services Achats – Magasin

L'année a été marquée par la reprise du poste du titulaire en février 2020, suite à un congé sabbatique. Notons le travail mené pour assurer l'approvisionnement et la gestion des masques, et plus généralement l'ensemble des fournitures et produits d'entretiens nécessaires à la protection des personnes. De ce fait, le suivi du matériel ergonomique et celui des immobilisations matérielles a été reporté à 2021.

Perspectives 2021

- ✓ Réactualisation de la procédure achat,
- ✓ Mise en place de commandes pour le matériel de bureau via Fiducial,
- ✓ Suivi du matériel ergonomique et celui des immobilisations matérielles,
- ✓ Réorganisation du magasin.

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 2021 :

- ✓ Le projet de déménagement des veilleurs à l'hébergement toujours à l'étude. Il nécessite l'installation d'agents de sécurité à l'accueil
- ✓ Un accueil/standard physique dans le bâtiment principal est toujours à l'étude. Cette nouvelle organisation sera à mener en concertation avec les services généraux de l'Hôpital Manhès et l'Ephad Marcel Paul qui seront impactés.

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 (Copeq) a été 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
 - F3 Adaptation de locaux.

Le **Co-peqc** (Comité de pilotage du projet établissement et de la qualité continue) ne s'est pas réuni en 2020, du fait de la crise sanitaire. Notons toutefois que certains travaux ont pu avancer.

A fin 2020, le point de situation est le suivant :

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 (idem 2019)

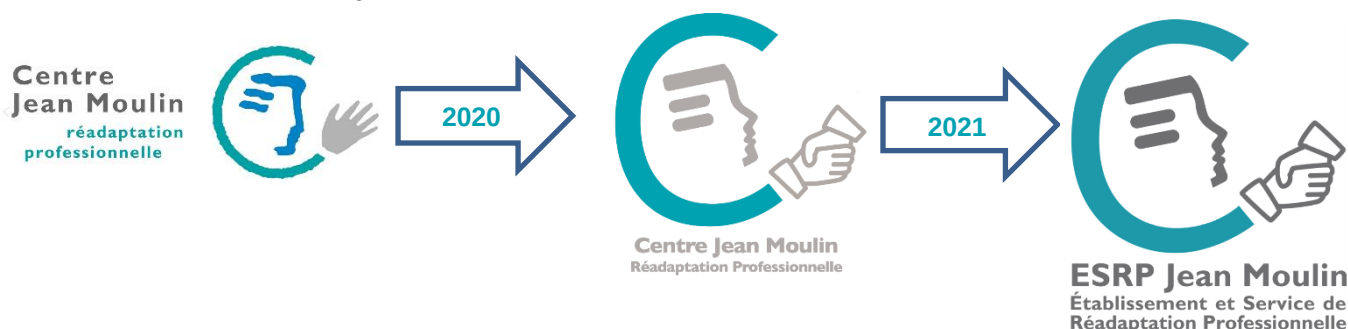
A1 F2 - **Fluidité et sécurisation des parcours dans et hors les murs 2018** - L'identification des points forts et des points faible du CRP pour la mise en place d'un module e.learning d'un point de vue : administratif, informatique, médico-social et pédagogique a été réalisée. Le prestataire Talensoft et son logiciel LMS a été retenu. Du fait de la crise sanitaire, l'expérimentation du module TRE initialement prévue a été annulée, et directement implémenté à l'ensemble des formations du tertiaire. La perspective est désormais de construire des parcours modulaires en formation tertiaire.

A1 F3 - **Plateforme jeunes en Essonne** – Actuellement en veille.

A1 F4 - **Formation CLIPS**. Le bilan initialement prévu ne sera finalement réalisé qu'en 2021, afin d'engager un travail de réingénierie sur cette formation. L'ouverture multiple tout au long de l'année à raison d'une session par trimestre se poursuit.

A2 F2 - **Construire un plan de communication** –

La chargée de communication, en contrat de professionnalisation sur 2 ans jusqu'en septembre 2020, a permis la réalisation d'une nouvelle charte graphique, la rénovation du logo et du site internet.



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 usité de manière systématique depuis 2019 en préparatoire et reste à déployer sur la formation qualifiante. 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 – Aucune réunion sur 2020. Suite à l'accord des ARS pour le financement de l'écriture et la mise en scène des scénettes bientraitance par l'école départementale de théâtre (EDT91), nous avons fait un appel à candidature des stagiaires pour participer à la 2ème phase du projet : création de scénettes sur la bientraitance en février 2020. Le projet a été mis en veille du fait de la crise sanitaire. Il nous faudra reprendre tous ces travaux dès que la situation le permettra, avec de nouveaux stagiaires et professionnels.

A4 F1a - Qualité de Vie au Travail – Pas de réunion cette année. Le DUERP sera désormais de la responsabilité de l'adjoint de direction responsable des services généraux et de la sécurité.

Le groupe QVT s'inscrira dans le suivi des actions en collaboration avec les membres élus du CSSCT.

A4 F1b- GPEC Volet collectif. Idem 2019.

A4 F2a - Préparation mutation comptafirst – La migration du logiciel a été achevée en 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.

En 2021, il est prévu de réactiver les différents groupes de travail du projet d'établissement.

Notons que son pilotage sera dissocié de celui de l'amélioration continue de la qualité :

- Le pilotage du projet d'établissement sera mené sur une fréquence trimestrielle, la finalité et les interlocuteurs de ces temps de travail restant évidemment inchangés,
- Le pilotage de l'amélioration continue se fera lui sur une base mensuelle, pour une analyse et traitement des événements indésirables, la revue de procédures et du plan d'amélioration continue de la qualité. L'objectif est ici de mener, suivre et évaluer des actions plus simples et plus courtes, dans une logique d'amélioration continue.

CONCLUSIONS

L'année 2020 aura donc été particulière et riche à bien des égards.

Soulignons tout d'abord que la crise sanitaire aura révélé la solidarité, l'esprit d'équipe et la capacité de mobilisation des salariés de l'établissement, rendant possible son adaptation permanente à cette situation inédite, avec en particulier :

- La mise en œuvre de règles de distanciation et de circulation, et de protocoles sanitaires très stricts pour le nettoyage des locaux et la prestation de restauration,
- La fourniture, le suivi des stocks et les approvisionnements des consommables critiques dans la lutte contre la Covid 19 (masques, gels hydroalcooliques, produits d'entretiens, etc.),
- La mise en place de jauges d'accueil, en alternant distancié et présentiel, tant pour les salariés que les stagiaires. En découle le développement de la téléformation qui appelle, bien au-delà d'un simple changement de forme, à des évolutions pédagogiques,
A cet endroit, notons que ces nouvelles pratiques ont été possibles grâce à l'acquisition par l'établissement de 50 ordinateurs portables pour les salariés et l'accompagnement des stagiaires à mobiliser des aides Agefiph pour acquérir du matériel informatique,
- L'identification des stagiaires à risque de formes graves, l'organisation de campagnes d'information par le service médical, le suivi des personnes cas contact à risque ou symptomatiques et de leurs périodes d'isolement, l'organisation de campagnes de tests antigéniques et PCR par le service médical avec le soutien de l'hôpital Manhès.
- La continuité des services administratifs, en particulier durant la période de confinement, qui a permis de maintenir la rémunération des stagiaires, la paye des salariés, la facturation de l'établissement, le règlement des fournisseurs et prestataires, mais également l'information sur l'organisation de l'établissement aux personnels et aux stagiaires de façon individuelle et collective.
- La formalisation de l'ensemble de ces changements par un livret des mesures sanitaires Covid 19, la rédaction du plan de reprise d'activité, l'adaptation des contrats de séjour, du règlement de fonctionnement pour les stagiaires et la modification du règlement intérieur pour les salariés,
- La mise en place d'une cellule de crise puis d'une veille sanitaire, la coordination de l'ensemble des mesures, avec l'organisation de 17 réunions de cellule de crise ou de veille...

Ces nouveaux fonctionnements doivent encore aujourd'hui être sans cesse adaptés, car ils s'appuient sur des doctrines de l'ARS elles-mêmes mouvantes, en fonction de l'évolution sanitaire et de la connaissance grandissante du virus.

Un des principaux impacts en termes d'indicateurs est la nette diminution de la fréquentation stagiaires sur l'exercice 2020 (195 personnes contre 219 en 2019 soit, -11%) en lien avec les annulations ou reports d'entrées (63 admis en 2020 contre 100 en 2019). Les prolongations de parcours (87 stagiaires présents toutes l'année 2020 contre 38 en 2019) ont impacté très significativement le taux d'occupation de l'établissement, historiquement haut (94.32%).

L'essentiel reste que ces efforts et cette rigueur, autant portés par les professionnels que les stagiaires, ont permis jusqu'à présent de limiter la diffusion du Sars Cov 2 au sein de l'établissement et de poursuivre des accompagnements et des formations de qualité.

Mais heureusement, l'année 2020 est loin de se résumer à la crise sanitaire !

Quelques mots tout d'abord concernant le profil de stagiaires : l'âge moyen reste de 44 ans et 28% d'entre eux ont plus de 50 ans, cette classe d'âge étant la plus représentée.

Près de 94 % des stagiaires sont porteurs de déficience motrice, à titre principal et associé ; cette proportion était de 73% en 2019.

Les troubles du psychisme, en déficience principale et associée concernent 15% des stagiaires (25% en 2019).

Il est à noter le nombre significatif de stagiaires qui rencontrent des problématiques sociales impactant leur parcours de formation et nécessitant notamment un accompagnement dans leurs démarches de recherches de logement.

Au-delà de ces chiffres, la pluralité des handicaps des personnes accueillies, associée aux problématiques sociales grandissantes auxquelles elles sont confrontées, nécessitent des réponses d'accompagnement et des modalités pédagogiques de plus en plus individualisées, devant pourtant prendre corps au sein d'un collectif. Ces données restent essentielles quant aux orientations de l'établissement : formation et supports à apporter aux professionnels, évolution des modalités de formation, développement de la transdisciplinarité et des partenariats, adaptation des locaux, etc.

Notons également cette année encore, le taux d'occupation de l'hébergement, jamais atteint, de 110,7 %, nécessitant d'accroître le recours à des hébergements extérieurs à l'établissement.

D'une part, cette tendance peut s'expliquer par l'évolution des profils des stagiaires, dont les pathologies impliquent de plus en plus le recours à un hébergement sur place, indépendamment des contraintes géographiques (à titre d'illustration, 13% des stagiaires orientés par la MDPH de l'Essonne bénéficiaient d'un hébergement en 2020, contre 5% en 2019).

D'autre part, elle est liée aux difficultés de logement que rencontrent de plus en plus les stagiaires – preuve en est les demandes de téléformation depuis l'hébergement de l'établissement, ou celles des stagiaires manifestant des difficultés pour trouver un logement durant les périodes de fermeture.

Enfin, elle reste corrélée aux origines géographiques toujours très diverses des stagiaires et donc de leur mobilité. Si l'établissement est attractif, il s'inscrit plus que jamais dans un contexte concurrentiel national. (32% des stagiaires sont originaires de la province).

Ce phénomène montre la nécessité de toujours mieux adapter nos services aux besoins des stagiaires et des entreprises, et de communiquer sur nos prestations auprès des différentes MDPH et ESPO.

Autre point remarquable, le taux de réussite aux examens, historiquement haut avec 89% de réussite totale et 7% de réussite partielle. (Seules les sections industrielles et tertiaires ont été concernées par le passage de titre en 2020). Pour mémoire, ce taux de réussite était de 79% en 2018 et 65% en 2019.

Le taux de placement, de 57% reste stable d'exercice en exercice, et cela malgré la crise sanitaire.

Ces chiffres reflètent la qualité des accompagnements et des formations dispensés par les professionnels de l'établissement.

Concernant les formations de la préparatoire et du qualifiant, notons le déploiement très massif de la téléformation des stagiaires, rendue possible grâce à l'acquisition d'une box mobile, de tableau interactif, l'implémentations d'outils informatiques et la mobilisation des aides Agefiph. Au-delà des moyens techniques, les formateurs ont également dû accompagner les stagiaires à l'apprentissage de ces nouveaux outils et adapter les formations dispensées à cette nouvelle forme.

Le mois de Novembre 2020 aura vu le lancement effectif de l'Entreprise d'Entraînement Pédagogique pour 25 stagiaires, se préparant à exercer des métiers dans le domaine du secrétariat, des ressources humaines et de la comptabilité, et à passer des titres de niveau 3 à 5. Cette modalité de formation novatrice et peu déployée au sein des ESRP s'appuie sur l'apprentissage par le traitement de situations concrètes de travail. Aussi, à l'issue de la formation, le stagiaire n'est pas amené à mettre en application ses apprentissages théoriques dans son contexte professionnel, mais bien à poursuivre les tâches qu'il menait au sein de l'EEP.

La première promotion sortira en décembre 2021 et des développements sont déjà prévus, pour démultiplier les situations d'apprentissages et proposer de nouvelles formations.

Les formations du pôle industriel enregistrent en 2020 un taux de réussite aux examens de 100% et un taux de placement de 71% ! La formation connaît un fort succès en termes de fréquentation, saturant la capacité d'accueil de l'établissement.

La formation CLIPS a enregistré 5 entrées en 2020 (contre 12 en 2019) du fait d'annulation puis reports de rentrées. Cette formation désormais bien identifiée par les orienteurs rencontre un succès notable.

La formation aux métiers de l'horticulture reste marquée par un faible taux d'activité au regard de la capacité d'accueil. Le projet de repositionnement de cette formation doit être poursuivi. Aucun titre n'a été passé en 2020.

En perspectives, le déploiement de la démarche compétences, le développement de la formation en distanciel, ainsi que des travaux de réingénierie pédagogique devront être poursuivis.

Le service médico-psycho-social s'est vu renforcer avec l'embauche d'un second animateur et d'une deuxième chargée d'insertion. Une seconde infirmière a également été embauchée en tout début d'année 2021.

Ces recrutements, ainsi que le nombre d'entretiens et d'ateliers collectifs menés par les professionnels du service MPS et les coordinatrices de projets, montrent que le soutien des stagiaires durant leur parcours de formation occupe une place essentielle dans le dispositif. Ce sont ces soutiens qui distinguent notre établissement des organismes de formation de droit commun et concourent à l'identité et la plus-value propres à l'ESRP Jean Moulin.

Soulignons également le travail mené par les équipes des services généraux qui ont en particulier réalisé la réfection de 2 salles de formation, de 2 chambres et de l'espace emploi, et contribué ainsi significativement à l'amélioration des conditions d'accueil.

L'équipe de la restauration a su quant à elle maintenir des prestations et un accueil de qualité, tout en étant très contrainte par des protocoles sanitaires exceptionnels.

Enfin, concernant l'amélioration continue de la qualité, au-delà des travaux réalisés dans le cadre de la crise sanitaire, retenons la validation de 2 procédures, la participation à un groupe de travail au sein du réseau Fagerh, et le traitement de 86 questionnaires de satisfaction des stagiaires, point d'entrée pour faire progresser les prestations délivrées.

Il reste difficile de conclure quant au travail accompli sans trahir la pluralité des actions menées.

Nous devons nous tourner à présent, alors que la situation sanitaire perdure, vers les enjeux à venir : l'adaptation de l'établissement aux missions telles que précisées par le décret du 02 octobre 2020, la préparation du CPOM, la poursuite des travaux engagés sur l'accompagnement et les formations, la conduite du projet immobilier, le développement de partenariats...

Nous conduirons ces changements en restant fidèles aux valeurs de l'UMIS et à la raison d'être de l'ESRP Jean Moulin : celle de toujours mieux accompagner et former les stagiaires aux fins de concourir à leur inclusion dans notre société.



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
EEP	Entreprise d'Entraînement Pédagogique
ESPO	Etablissement et Service de Pré-Orientation
ESRP	Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle
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
MPS	Médico-Psycho-Social
PME	Petite et Moyenne Entreprise
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

