

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021



ESRP Jean Moulin
Établissement et Service de
Réadaptation Professionnelle



**COMMISSION
ADMINISTRATIVE
26 AVRIL 2022**

Table des matières

INTRODUCTION	4
PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT	5
I. AUTORISATION DE FONCTIONNEMENT	5
II. L'ENVIRONNEMENT DES ESRP	6
III. MISSIONS DE L'ETABLISSEMENT	6
IV. PUBLIC ACCUEILLI PAR L'ETABLISSEMENT	7
ACTIVITE	8
I. ACTIVITE DE L'ETABLISSEMENT	9
A. Activité sur les 4 derniers exercices	9
B. Prévisionnel 2022 et orientations	10
II. CARACTERISTIQUES DES PUBLICS ACCUEILLIS EN 2021	11
A. Effectif général	11
B. Visite du centre	11
C. Préadmissions	12
D. État civil (en nombre)	12
E. Origine géographique	13
F. Prises en charge	14
G. Profils médicaux du stagiaire	14
H. Ressources	15
III. DISPOSITIF DE READAPTATION PROFESSIONNELLE :	16
A. L'apport de l'approche compétences dans les positionnements	16
B. Le SAS d'entrée	16
C. Parcours de formation	16
1) Préparatoire	16
2) Formations qualifiantes et professionnalisantes	18
a) Données générales	18
b) Formations tertiaires	20
c) Formations Industrielles	22
d) Formation Linguistique	25
e) Formations Horticoles	26
D. Accompagnement Médico-Psycho-Social-Insertion (MPSI)	29
1) Le volet santé :	30
a) Soins somatiques et psychiques	30
b) Rééducation et réadaptation fonctionnelle	33
2) Le volet autonomie	34
a) Accompagnement en matière d'autonomie	34
3) Volet participation sociale	36
a) Accompagnement pour exercer ses droits	36
b) Accompagnement pour le logement	42
c) Accompagnements pour exercer ses rôles sociaux	42
E. Prestations des fonctions logistiques et supports	49
1) Les locaux et autres ressources pour accueillir	49
2) Le Service Entretien	51
3) Le Service Hébergement	51
4) Le Service Restauration Cuisine	52
5) Les transports	52
6) Les Services Achats – Magasin	53
7) Le standard et veille sécurité	53
8) Le service administratif, comptable et RH	53
IV. LE PERSONNEL	54
A. Répartition de l'effectif (au 31/12/21)	54
B. Mouvements du personnel sur les postes permanents	55
C. ETP vacants au 31/12/2021	55
D. Absentéisme du personnel	55
E. Formation du personnel	56

V.	DEPLOIEMENT DU PROJET D'ETABLISSEMENT 2017-2022	56
VI.	DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE.....	59
A.	Modalités de pilotage.....	59
B.	Changements dans l'organisation de travail	59
C.	Etat d'avancement dans l'informatisation du logiciel métier / dossier de l'utilisateur (Astagia)	60
D.	Etat d'avancement du plan de la démarche qualité	60
E.	Favoriser l'expression et la participation des stagiaires.....	60
F.	Synthèse des fiches de déclaration d'événements 2021	61
CONCLUSIONS		62
LISTE DES SIGLES.....		65
ANNEXES – RESULTATS DES QUESTIONNAIRES DE SATISFACTION 2021.....		66

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 2021.

Après une présentation de l'établissement, de son environnement et des institutions publiques avec lesquelles il interagit, ce 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.

La structure du rapport s'appuie cette année en grande partie sur la nomenclature SERAFIN-PH « Services et Établissements (Réforme pour une Adéquation des Financements aux parcours des Personnes Handicapées), qui permet de disposer d'un référentiel partagé pour décrire les besoins des personnes et les prestations délivrées par les ESMS en réponse à ces besoins.

C'est à partir de cette nomenclature que l'ESRP devra dans un futur proche rendre compte de son activité dans le cadre de cette réforme de la tarification.

Cette dernière vise à passer d'une logique de « place » à une logique de « parcours ».

Un chapitre est également consacré à l'amélioration continue de la qualité.

Quelques mots sur la COVID 19 pour évacuer dès à présent le sujet : l'état de crise connu en 2020 s'est quelque peu banalisé au cours de l'année 2021. Elle a non seulement été marquée par la généralisation des tests et le suivi de la vaccination des salariés, mais aussi par une succession de doctrines étatiques desquelles ont découlé une succession d'organisations, au grès des différentes vagues... Cette année encore, non sans énergie, chacun a fait preuve de résilience, de responsabilité et de solidarité face à ce fléau, tout en rapprochant progressivement un vivre-ensemble.

Si cette année se caractérise par une file active particulièrement haute (234 stagiaires ont fréquenté l'établissement en 2021 !), elle montre également une activité en retrait des exercices précédents avec 30 530 journées réalisées. Une analyse et des orientations pour retrouver une activité sécurisée sont présentées dans les pages qui suivent.

Saluons ici le travail des équipes réalisé auprès des stagiaires, avec un taux de réussite aux examens de 79%, (réussite totale) et de 95% en comptabilisant les réussites partielles. Le taux d'insertion dans l'emploi, de 60%, continue de progresser de quelques points cette année encore.

D'autres chantiers ont pu être menés grâce à la mobilisation de tous : travaux sur la gestion des absences des stagiaires, organisation des secrétariats en pôle, poursuite du développement de l'entreprise d'entraînement pédagogique, la poursuite de l'étude du projet immobilier, des travaux pour améliorer les conditions de travail ou de sécurité...

Je tiens donc à remercier chacun des professionnels de l'ESRP pour sa mobilisation auprès des stagiaires et pour le travail accompli, que le présent rapport retrace dans les pages qui suivent.

Frédéric DUBEDAT
Directeur

Présentation de l'établissement

Le Centre Jean Moulin a ouvert ses portes à l'initiative de la Fédération Nationale des Déportés et Internés, Résistants et Patriotes (FNDIRP) en 1948. Sa mission première était la réadaptation professionnelle et sociale des survivants des camps de déportation.

En 1947, la FNDIRP achète un domaine à Fleury-Mérogis afin d'y installer un centre de post-cure et de réadaptation pour les déportés atteints de tuberculose et autres infections pulmonaires et osseuses.

La FNDIRP a joué un rôle essentiel dans la reconnaissance des maladies de la déportation et la constitution des dossiers d'invalidité des déportés rentrant en France. Son activité de soins et d'accueil n'a cessé de se développer.

Le Centre Jean Moulin accueille aujourd'hui les personnes porteuses d'un handicap. Sa mission première est de les accompagner dans leur parcours de réadaptation professionnelle. Elles bénéficient ainsi d'un accompagnement individualisé et global, dispensé par une équipe pluridisciplinaire, visant l'inclusion sociale et professionnelle.

Dans les années 80, les capacités de la FNDIRP diminuent, les ressources humaines se font plus rares, conduisant à la recherche d'un rapprochement avec une nouvelle structure gestionnaire.

Le 10 novembre 1982, une convention de coopération est établie entre la FNDIRP et l'Union des Mutuelles d'Ile-de-France (UMIF).

L'UMIF regroupe alors une cinquantaine de mutuelles professionnelles ou interprofessionnelles de la Région parisienne et gère différentes œuvres ou services sociaux ainsi que des établissements de santé.

La convention de coopération passée en 1982 devient, en décembre 1985, une déclaration commune FNDIRP/Union des Mutuelles d'Ile-de-France. La FNDIRP y « déclare faire choix de l'UMIF pour lui permettre d'assurer la pérennité de ses œuvres sociales et des établissements et équipements qu'elle a créés ».

Un an plus tard, le 3 décembre 1986, c'est une convention de transfert de gestion pour le centre de post-cure et de réadaptation professionnelle Jean-Moulin qui est signée entre l'UMIF et la FNDIRP.

L'UMIF restera gestionnaire propriétaire du CRP Jean Moulin jusqu'au 31 décembre 2007.

Au 1er janvier 2008, c'est l'UMIS (Union Mutualiste d'Initiative Santé) structure issue de la scission d'avec l'UMIF. 4 autres établissements et services sont également gérés par l'UMIS :

- L'HÔPITAL F.H. Manhès (91)
- L'HÔPITAL St Jean (92)
- L'EHPAD Marcel Paul (91)
- Le DITEP Blésois Sud-Loire (41)

Avec le décret n°2020-1216 du 2 octobre 2020, « relatif aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de pré orientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées 2020 », le CRP Jean Moulin devient un ESRP : « Etablissement et service de Réadaptation Professionnelle ».

Une douzaine de formations professionnalisantes ou qualifiantes de niveau 2 à 5, reconnues par le ministère du Travail et de l'Emploi, sont dispensées dans l'établissement.

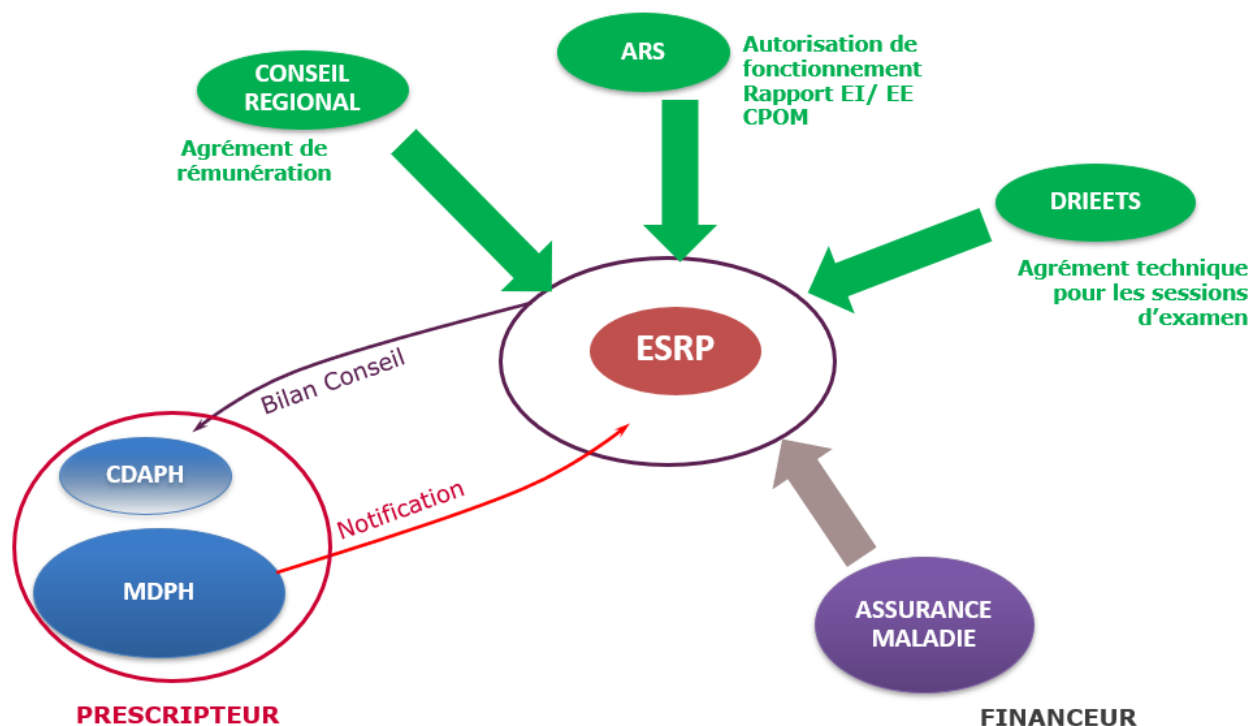
I. Autorisation de fonctionnement

L'autorisation de création date du 19 Juin 1948.

L'arrêté n° 2007-DDASS-PMS-070173 du 1^{er} février 2007 porte le nombre de places autorisées à 162 : 80 en internat et 82 en externat.

L'établissement a obtenu le renouvellement de son autorisation de fonctionnement le 14 février 2017 avec effet rétroactif au 03 janvier 2017 pour une durée de 15 ans.

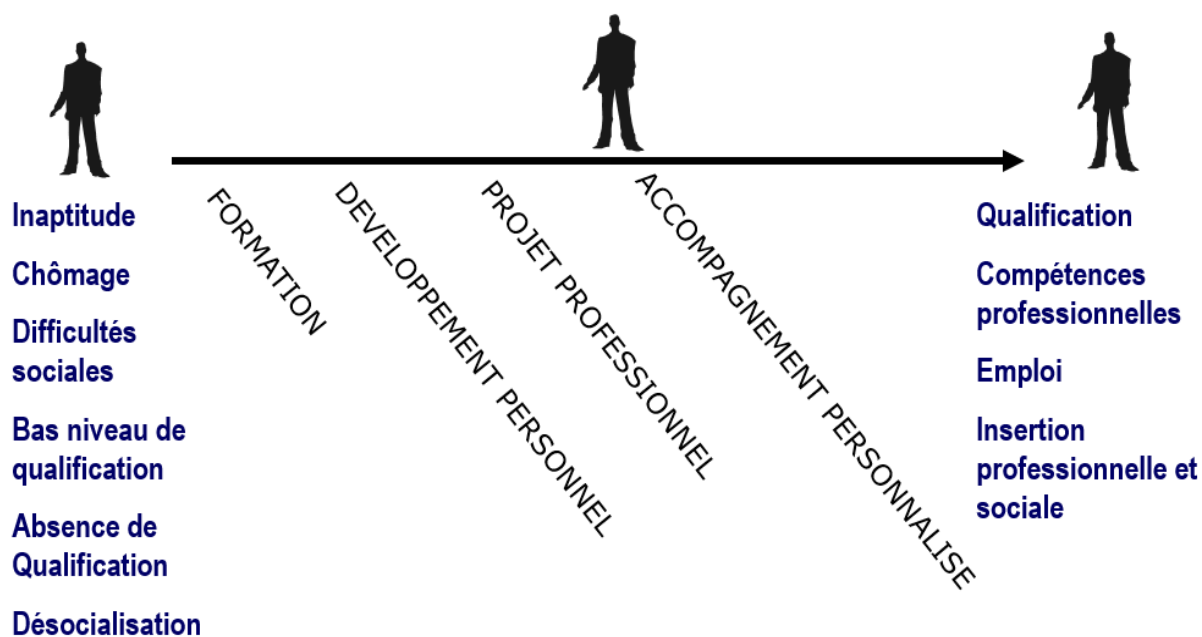
II. L'environnement des ESRP



III. Missions de l'établissement

L'ESRP Jean Moulin est un établissement médico-social spécialisé dans **l'accompagnement à l'élaboration et à la réalisation du projet professionnel et social de personnes en situation de handicap, avec pour finalité l'inclusion dans l'emploi.**

Chaque personne bénéficie **d'une formation** doublée d'un accompagnement personnalisé et global, une des plus-values essentielles : il permet au stagiaire de réaliser son parcours de formation dans les meilleures conditions possibles, en considérant, à partir de sa situation, l'ensemble de ses besoins



IV. Public accueilli par l'établissement

Sur orientation de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de son département, peut être admis à l'ESRP Jean Moulin :

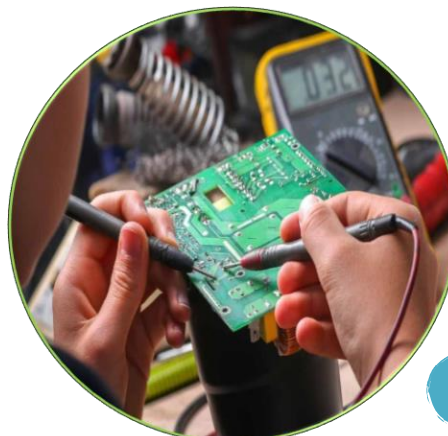
- Une personne en situation de handicap (PSH) reconnue travailleur handicapé vis-à-vis de son ancien métier,
- Un Assuré social ayant droit à une reconversion professionnelle dans un métier compatible avec sa santé,
- Un salarié en poste, y compris agent des fonctions publiques, avec une inaptitude à son poste de travail prononcée par le médecin du travail. Son contrat pourra être suspendu pendant la durée de la formation.

Durant son parcours de formation, le stagiaire, sous le statut de « stagiaire de la formation professionnelle » perçoit une rémunération versée par la région. Les coûts des prestations dispensées par l'ESRP sont pris en charge par la CPAM ou la MSA.



ESRP Jean Moulin
Établissement et Service de
Réadaptation Professionnelle

ACTIVITÉ 2021



I. Activité de l'établissement

A. Activité sur les 4 derniers exercices

		2018	2019	2020	2021	Ecart 2021 vs 2020	Variations
(a)	Capacité autorisée	162	162	162	162	0	0,00%
(b)	Nb Journées d'ouverture	218	220	221	221	0	0,00%
(c) = (a) x (b)	Journées Théoriques	35316	35640	35802	35802	0	0,00%
(d)	Journées retenues au budget	32694	32421	31200	30684	-516	-1,65%
(e)	Journées réelles (2021 : T1 + Prev T2-T3-T4)	29242	33005	33768	30530	-3238	-9,59%
(e) / (c)	Taux d'occupation réel en %	82,80%	92,61%	94,32%	85,27%	-9,04%	
(e) - (d) / (d)	Ecart Réel / Retenu	-10,56%	1,80%	8,23%	-0,50%	-8,73%	

L'activité 2021 est de 30 530 journées, en retrait de -9.59 % par rapport à 2020 et de -154 journées, soit -0.5% par rapport au budget.

L'ARS, suite à la sollicitation de l'établissement, a accepté en décembre 2021 de revoir l'activité retenue à la baisse, afin de soutenir l'établissement.

Rappelons qu'en 2020 l'activité a été particulièrement soutenue, du fait des prolongations de parcours et la nécessité de maintenir la continuité des accompagnements des stagiaires durant la crise sanitaire.

La faible activité de 2021 s'explique par plusieurs facteurs :

- Un effet « ressort » qui fait suite aux prolongations de parcours du fait de la crise sanitaire, caractérisée par une file active et un nombre de sorties historiquement hauts (respectivement 234 et 104 personnes).
- Les entrées sur les formations PPMH (Pôle Professionnalisation des Métiers de l'Horticulture), CLIPS (Compétences Linguistiques pour l'Orientation Professionnelle et Sociale) et MCIEEE (Monteur Câbleur Intégrateur en Equipements Electroniques et Electrotechniques) restent très aléatoires, avec un déficit d'orientations des MDPH sur ces sections.
- L'ESRP Jean Moulin est d'autant plus sensible à ce phénomène pour la filière CLIPS que les organismes gestionnaires disposant d'une structure de pré-orientation privilégient les admissions au sein de leurs propres sections linguistiques.
- Le public orienté par la MDPH est de plus en plus vulnérable ; la proportion de stagiaires présentant des pathologies associées et/ou lourdes s'accroît, générant des arrêts de stages ou des suspensions en cours de parcours.
- La programmation PCMT, du fait du rythme pédagogique et de la capacité d'accueil autorise des admissions de maximum 35 stagiaires, tous les 9 mois. Il en résulte 3 écueils :
 - Une présence moyenne de 75 à 80 stagiaires sur le plateau, contre 90 auparavant,
 - Des rentrées espacées qui sont peu en lien avec la temporalité des projets des personnes,
 - Des rentrées espacées ne permettant pas des réajustements des effectifs au fil des mois (abandons de parcours, déséquilibre d'effectifs entre les différents domaines...)

B. Prévisionnel 2022 et orientations

Calcul		Année 2020	Année 2021	T1 2022	T2-T3-T4 2022	Année 2022
(a)	Capacité autorisée	162	162	162	162	162
(b)	Nb Journées d'ouverture	221	221	64	157	221
(c) = (a) x (b)	Journées Théoriques	35802	35802	10368	25434	35802
(d)	Journées retenues au budget	31200	30684	9268	22737	<u>32005</u>
(e)	Journées réelles (2022 : T1 + Prev T2-T3-T4)	33768	30530	7185	23143	30328
(c) / (e)	Taux d'occupation réel en %	94,32%	85,27%	69,30%	90,99%	84,71%
((e) - (d)) / (d)	Ecart Réel / Retenu	8,23%	-0,50%	-22,48%	1,79%	-5,24%

L'activité prévisionnelle en 2022 est de 30 328 journées, soit -5.25% par rapport au budget, moyenne des exercices 2018, 2019 et 2020, en application de l'article R314-113 du CASF.

En 2022, les orientations suivantes viennent en soutien à l'activité de l'ESRP :

- ⇒ Réservation d'au moins 10 places d'hébergement externalisées (en plus des 80 places d'internat) pour faciliter le recrutement de stagiaires au plan national. Une convention est signée avec l'association PARME (logements sociaux à Athis-Mons) et une est en cours de signature avec les résidences étudiantes TWENTY.
- ⇒ Communication accrue sur l'offre de l'ESRP, journée portes ouvertes le 21/04, organisée par l'Entreprise d'Entraînement Pédagogique Com'Event Solutions. Des partenaires comme des MDPH, la Région IDF, le Pôle Emploi, des ESMS, des entreprises, des organismes de formation du droit commun ont été sollicités.
- ⇒ Renforcement des liens avec la MDPHE : participation aux groupes de travail, présentation de l'offre du dispositif. Le directeur de l'ESRP siège à la CDAPH de l'Essonne.
- ⇒ Participation à la mise en œuvre d'une plateforme de formation accompagnée avec les ESRP de l'Essonne,
- ⇒ Revue de la programmation avec entrées permanentes sur le CLIPS,
- ⇒ Développement de passerelles entre le CHFHM et l'ESRP pour promouvoir les accès aux deux structures par les patients / bénéficiaires
- ⇒ Organisation des formations industrielles en pôle, avec possibilité de certification partielle pour la filière professionnalisante PPME.,
- ⇒ Enrichissement et valorisation de la formation horticole en utilisant le support du maraichage biologique.
- ⇒ Projet de développer l'activité du PCMT via la programmation de rentrées complémentaires, moyennant une réorganisation des moyens alloués.

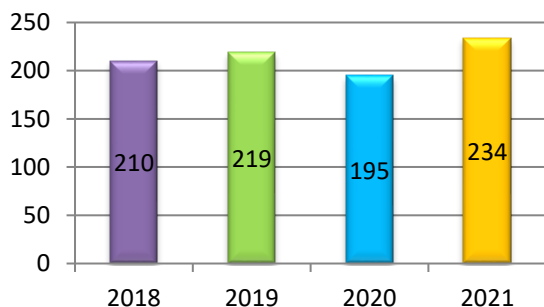
II. Caractéristiques des publics accueillis en 2021

A. Effectif général

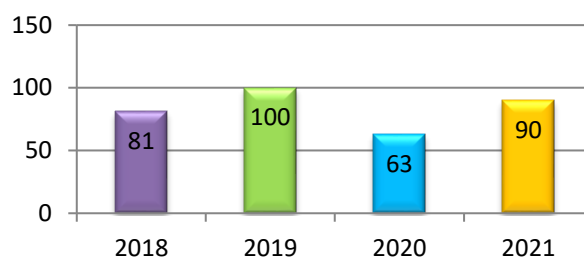
234

stagiaires ont fréquenté l'ESRP Jean Moulin en 2021.

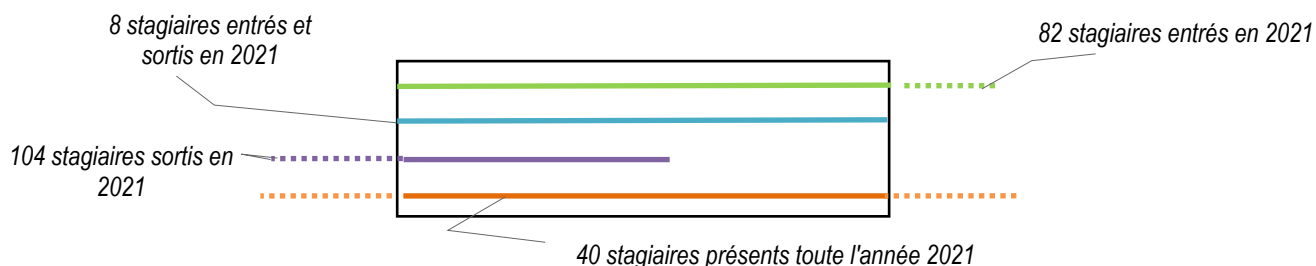
Fréquentation en 2021



Comparatif du nombre d'entrées



Répartition des stagiaires présents sur l'année 2021



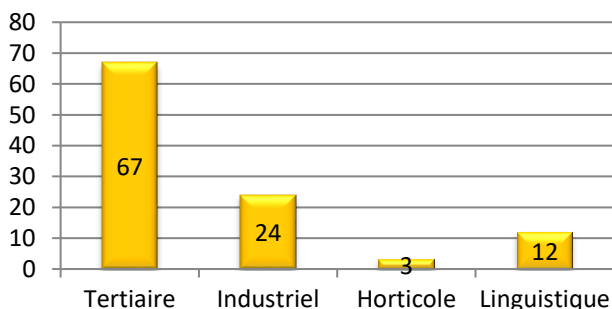
B. Visite du centre

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.

Répartition des visiteurs en 2021



140 stagiaires sur les 234 stagiaires ayant fréquenté l'ESRP en 2021 ont visité l'établissement avant leur entrée en formation.

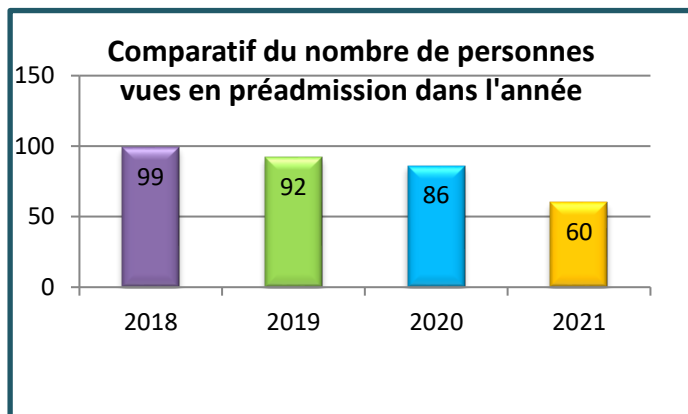
En 2021, 12 visites collectives ont été réalisées sur les 4 secteurs de formation (6 dates en tertiaire – 2 en industriel – 1 en horticulture – 3 en linguistique).

→ 106 stagiaires ont été reçus sur les 139 d'inscrits.

C. Préadmissions

Cette journée est quasi systématique sauf pour les personnes éloignées géographiquement. Pour ces derniers, des entretiens individuels avec les professionnels du MPS sont organisés dans la semaine de leur arrivée.

Durant cette journée, le bénéficiaire rencontre successivement les services administratifs et le pôle médico-psycho-social.



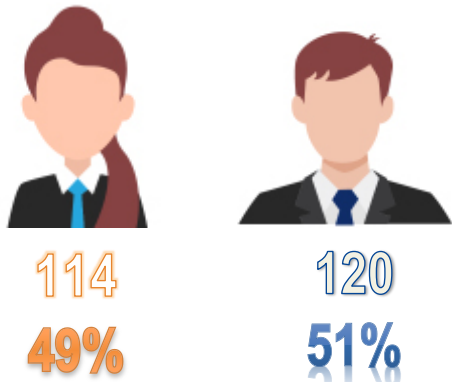
205 stagiaires sur les 234 stagiaires ayant fréquentés l'ESRP en 2021 ont été reçus pour une visite de pré-admission avant leur entrée au centre. Soit **88%**.

28 dates de visites de pré admissions ont été réalisées en 2021 avec 60 stagiaires accueillis qui entreront en formation courant 2021 ou 2022.

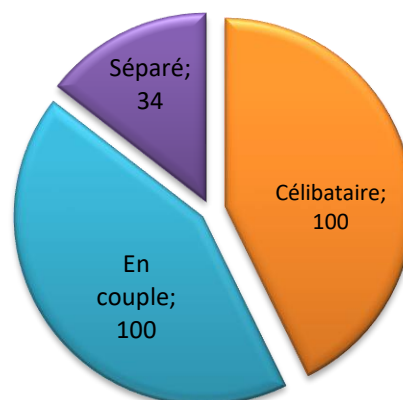
La plupart des stagiaires présents en 2021 (154 stagiaires) ont réalisé leur préadmission sur 2019/2020.

D. État civil (en nombre)

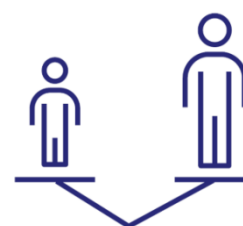
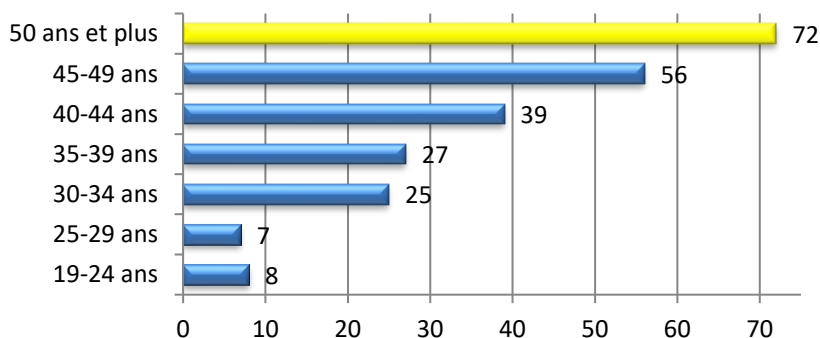
Répartition Hommes / Femmes



Répartition situation familiale



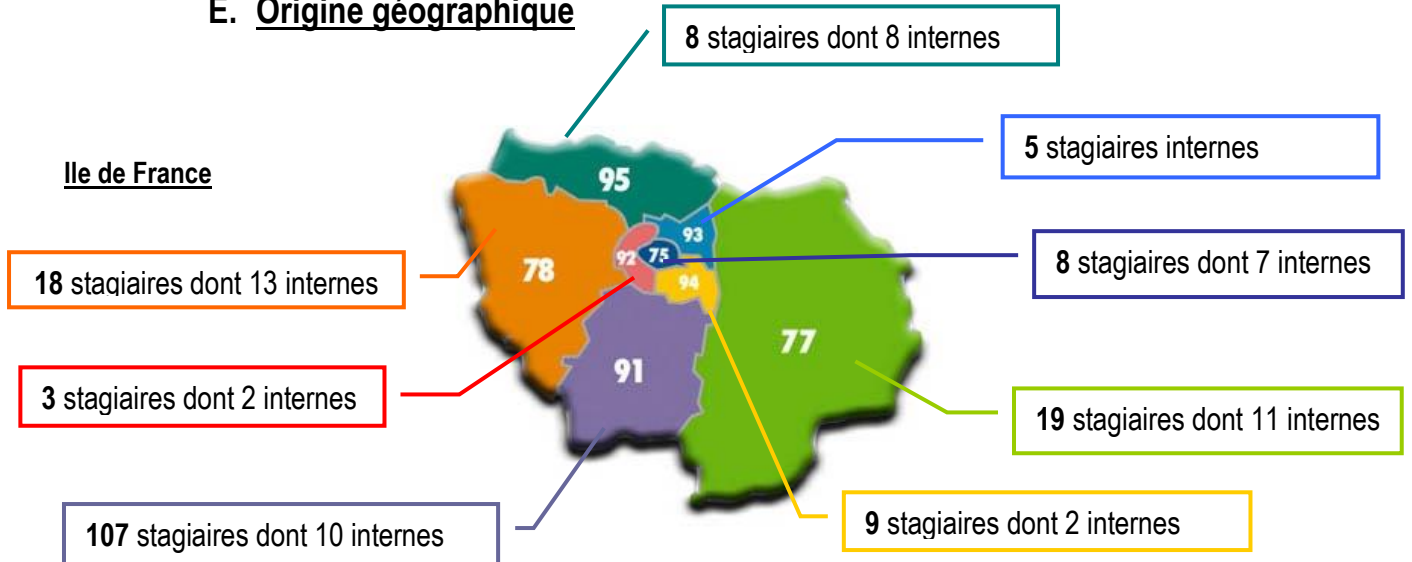
Répartition par tranche d'âge



44 ans

moyenne d'âge

E. Origine géographique



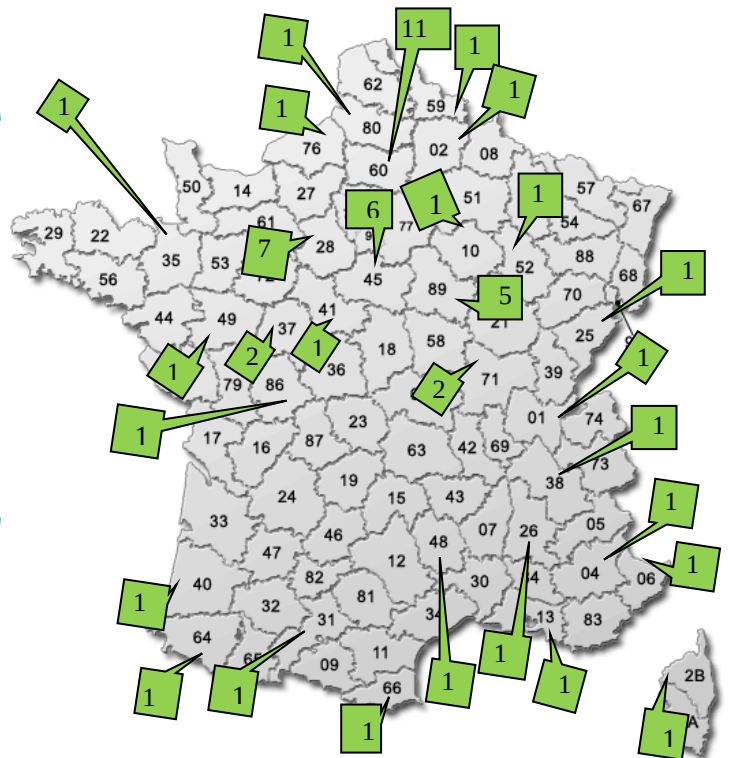
76% des stagiaires sont originaires d'**Ile de France** (177 stagiaires)

➡ 60% des stagiaires d'Ile de France ont été orientés par l'**Essonne** (46% de l'effectif total)

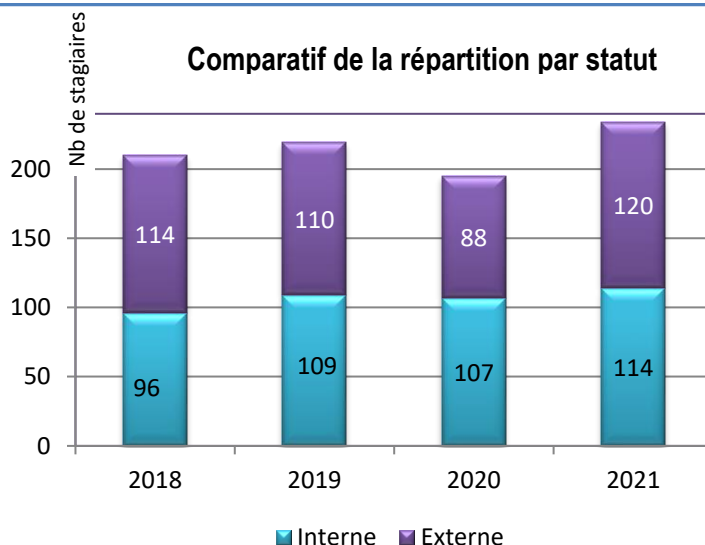
24% des stagiaires viennent de Province (57 stagiaires) dont 1 des DOM TOM.

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

➡ Augmentation des orientations par la MDPH des Yvelines avec 18 stagiaires orientés contre 11 en 2020.



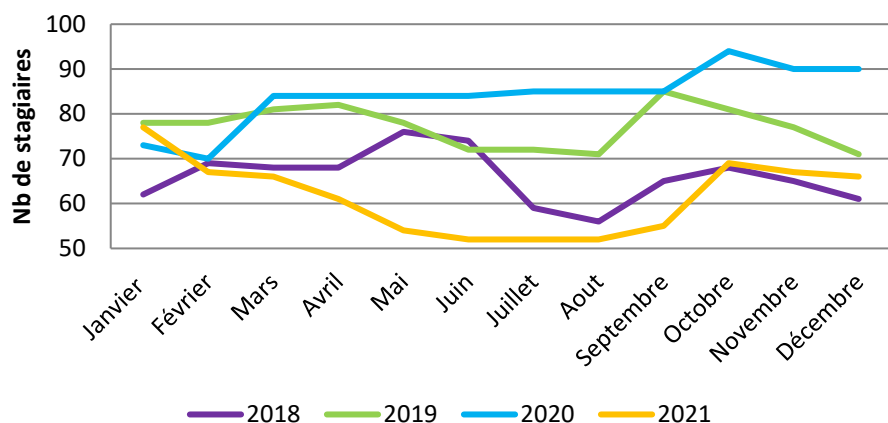
Comparatif de la répartition par statut



120 stagiaires (51%) sont au centre en ½ pension et 114 stagiaires (49%) en internat.

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

Comparatif de l'effectif mensuel à l'hébergement



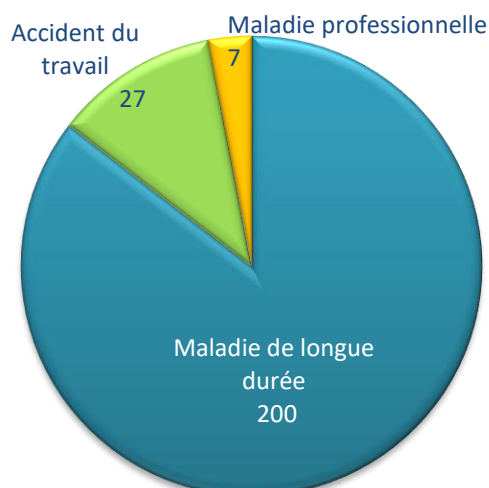
20 stagiaires ont bénéficié d'un hébergement externalisé pendant la durée de leur formation

Taux d'activité hébergement pour 2021 : 83,35% *

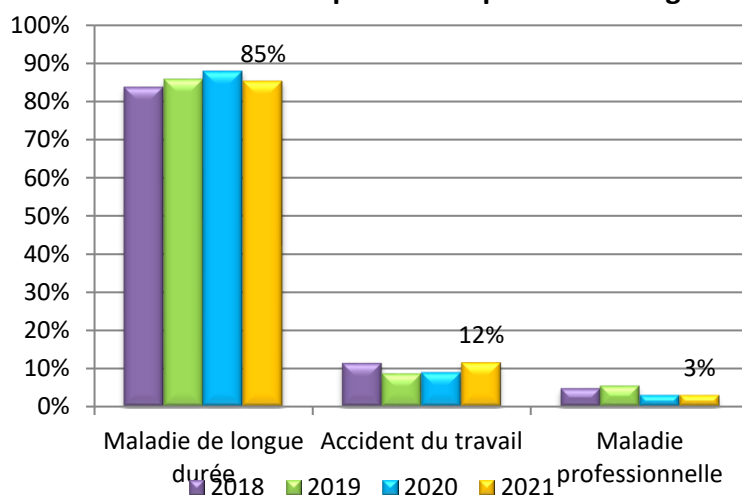
*nombre de journées réalisées en internat / *80 places en internat x 221 jours d'ouverture (pour 2021 : 14 737 j / 17 680 j)

F. Prises en charge

Nature de la prise en charge

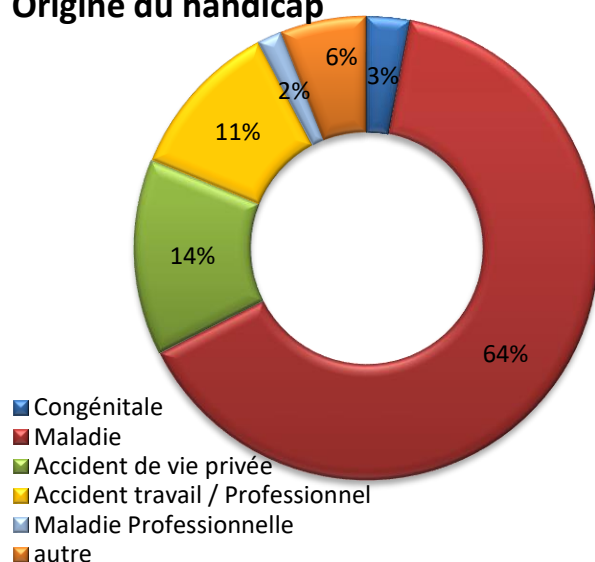


Comparatif des prises en charges

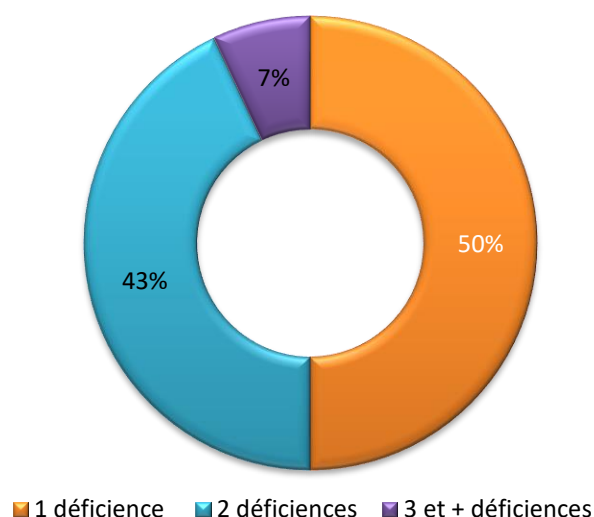


G. Profils médicaux du stagiaire

Origine du handicap



Nombre de déficiences

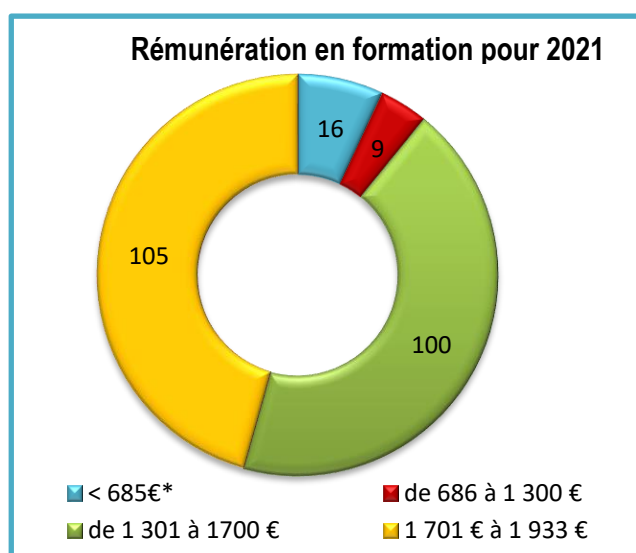
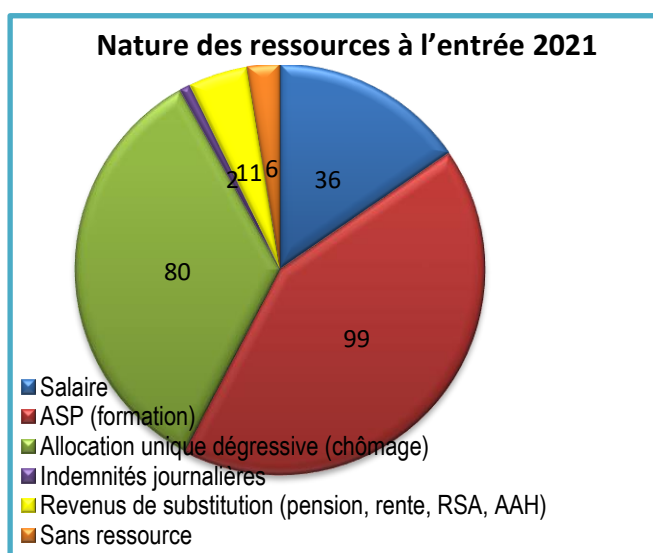


Handicap / Déficience

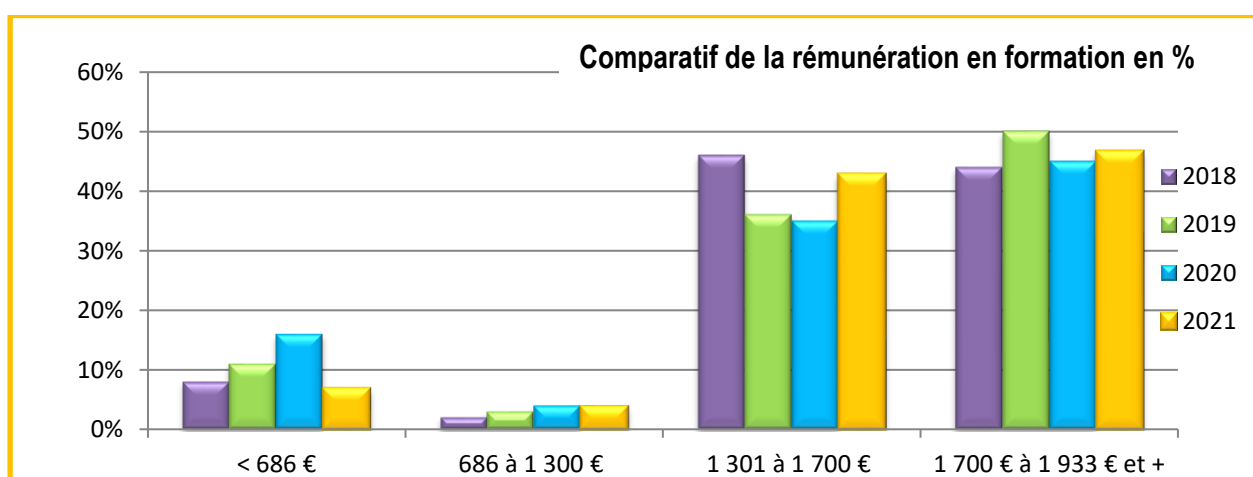
(Nombre de stagiaire)	Principale	Associée *
Déficiences intellectuelles	4	-
Troubles du psychisme	18	28
Troubles du langage et des apprentissages	1	3
Déficiences auditives	3	1
Déficiences visuelles	3	4
Déficiences viscérales / métaboliques	29	20
Déficiences motrices	158	54
Lésions cérébrales	4	4
Autisme et autres troubles envahissants du développement	1	-
Autres	13	4

* **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

H. 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.



III. Dispositif de réadaptation professionnelle :

A. 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'auto-positionnement, 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.

B. 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.

C. Parcours de formation

1) 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. Des intervenants internes (psychologue du travail, par ex.) ou externes à l'ESRP (éducateur de sport adapté, art-thérapeute, etc.) viennent parfois compléter l'équipe pédagogique pour assurer les ateliers complémentaires.

Objectifs de la préparatoire :

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.

Les trois premiers mois sont axés sur les savoirs de base, la réassurance du stagiaire et sa remobilisation. Les deux derniers mois sont enrichis par des ateliers en lien avec les compétences métiers.

Modules proposés :

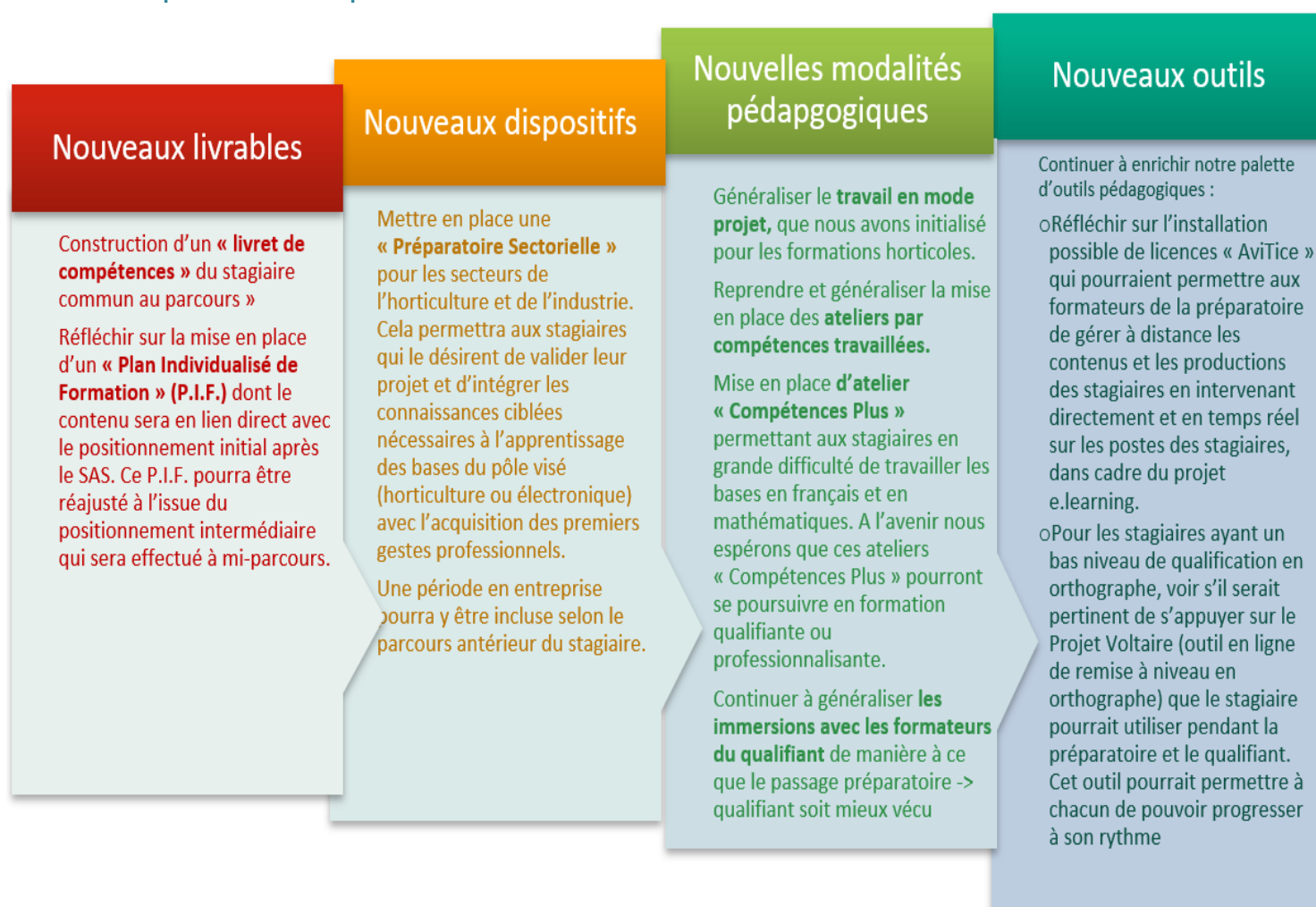
- Mathématiques
- Bureautique
- Communication orale
- Communication écrite
- Français
- Techniques de Recherche d'Emploi
- Ateliers complémentaires
 - Mémorisation
 - Techniques d'apprentissage
 - Finances et pédagogie
 - Sport adapté,
 - Relaxation, etc.
- Ateliers métiers
 - Horticulture (1.5 jours par semaine pour les stagiaires se destinant à ce métier)
 - Initiation à l'électronique

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

Faits marquants 2021 :

Durant certaines périodes de l'année nous avons été contraint de poursuivre certaines formations en télétravail. Puis, en fonction de l'état de santé des stagiaires (risque de morbidité lié au COVID), nous avons choisi de faire un mixte entre les ateliers en présentiel et les ateliers en télétravail.

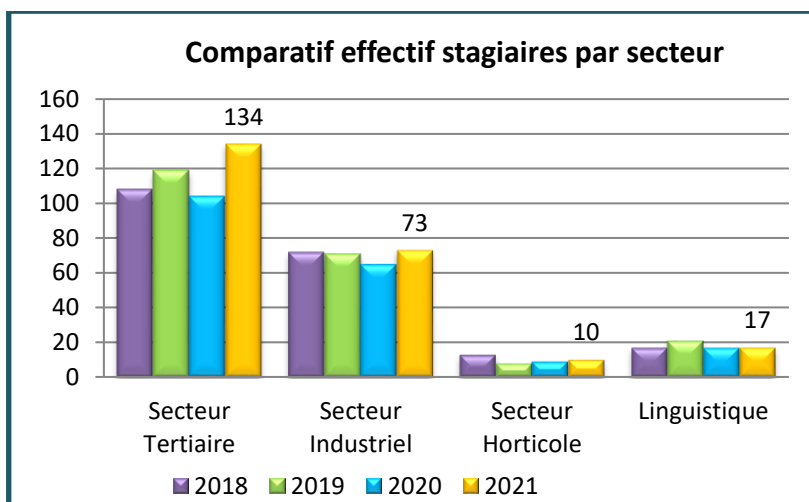
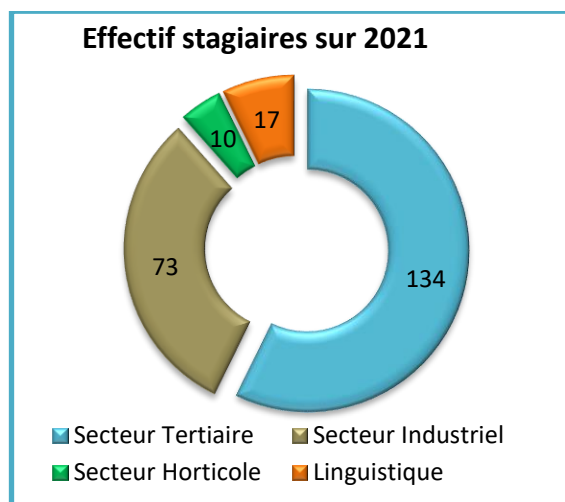
Perspectives 2022...et plus



2) Formations qualifiantes et professionnalisantes

a) Données générales

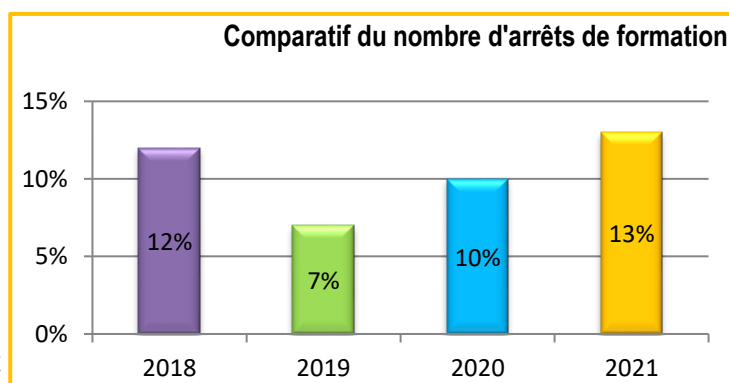
Répartition par secteur



Arrêts de formation

Au cours de l'année 2021, **30** arrêts de stage prématurés ont été prononcés sur les 234 stagiaires ayant suivi la formation à l'ESRP Jean Moulin.

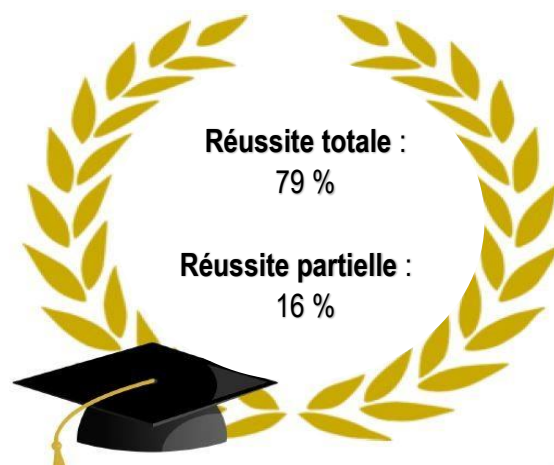
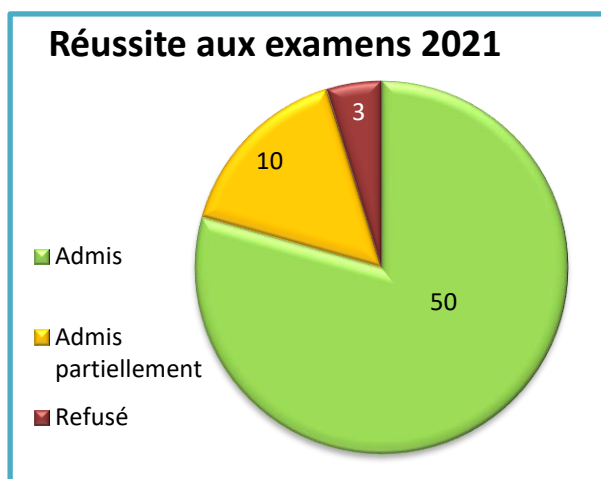
- 12 arrêts pour raison médicale
- 7 arrêts à la demande du stagiaire
- 1 arrêt à la demande de l'établissement
- 1 arrêt pour décès du stagiaire
- 1 arrêt pour abandon
- 7 arrêts pour insertion anticipée
- 1 arrêt pour réorientation vers un autre établissement



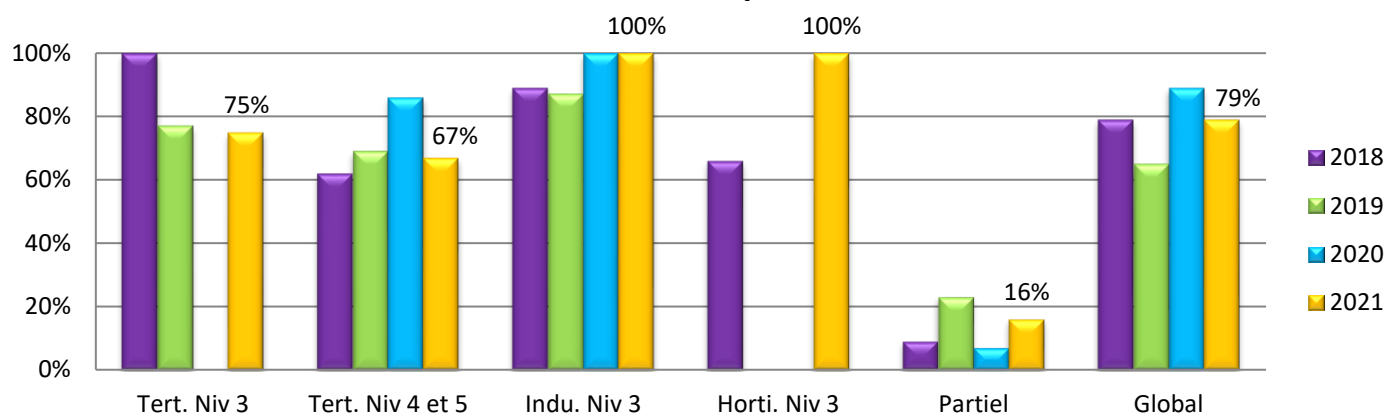
Réussite aux examens

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 112 stagiaires sortis en 2021 (y compris avec les 30 stagiaires en arrêt de formation), 34 stagiaires ont trouvé un emploi : **14 CDI - 17 CDD - 3 contrats intérim**

- 14 CDD métier appris
- 3 CDD métier non appris
- 11 CDI métier appris
- 3 CDI métier non appris
- 2 intérim métier appris
- 1 intérim métier non appris

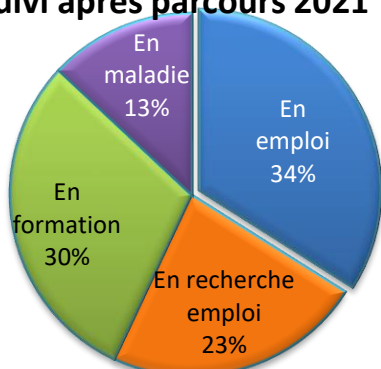
Vient ensuite :

- 30 en formation ou en attente de reprendre une formation dont 7 à l'ESRP
- 22 en recherche d'emploi
- 13 en maladie
- 1 personne décédée
- 1 personne n'a pu créer son entreprise faute d'accompagnement
- 1 personne n'est pas en recherche active d'emploi pour le moment
- 10 sans nouvelle ou ne souhaitent pas communiquer

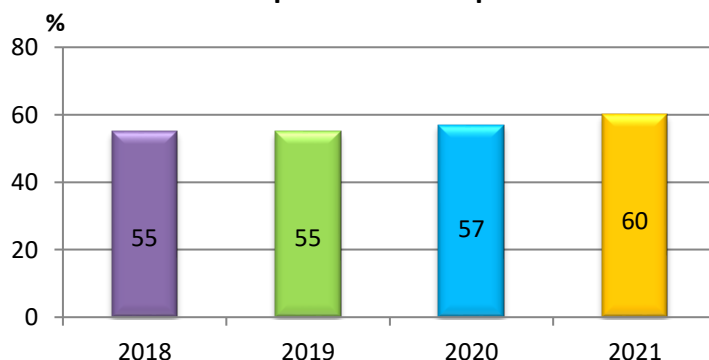
Taux de placement en 2021 : 60 % *

* Pour le calcul du taux de placement, seuls les stagiaires en recherche d'emploi effective sont pris en compte. Pour 2021, la base est de 57 stagiaires.

Suivi après parcours 2021



Comparatif taux de placement en %



b) Formations tertiaires

L'équipe est constituée de : 9 formateurs

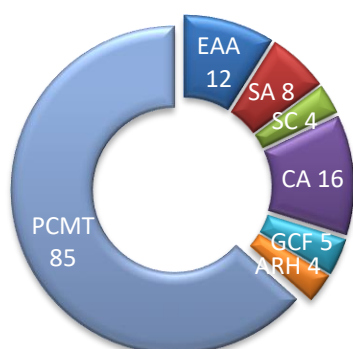
PCMT : PARCOURS COMPÉTENCES-MÉTIER DU TERTIAIRE

Ce parcours propose les
titres professionnels
suivants :

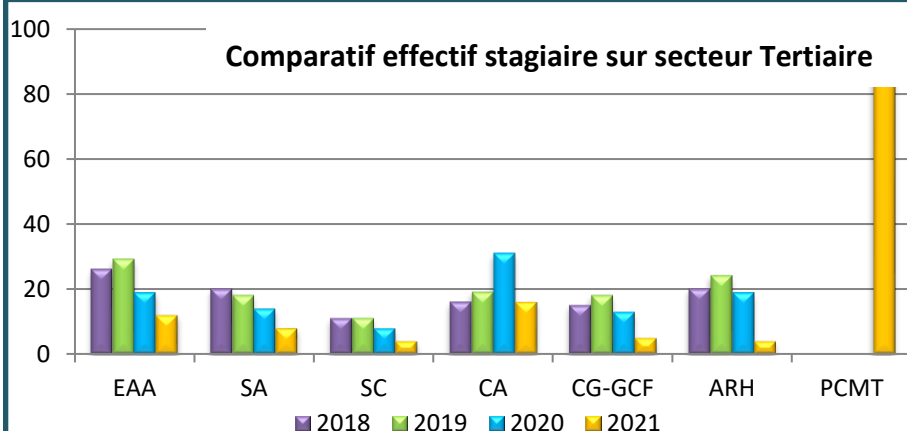
- Assistant(e) Ressources Humaines
- Gestionnaire Comptable et Fiscal
- Comptable Assistant
- Secrétaire Comptable
- Employé(e) Administratif (ve) et d'Accueil
- Secrétaire Assistant(e)

Titre de formation	Niveau	Durée	Nb d'entrée 2021	Effectif total 2021
Employé(e) Administratif(ve) et d'Accueil – EAA	3	20 mois	-	12
Secrétaire Assistant (e) - SA	4		-	8
Secrétaire Comptable - SC	4		-	4
Comptable Assistant(e) – CA	4		-	16
Gestionnaire Comptable et Fiscal - GCF	5		1 (reprise formation)	5
Assistant(e) Ressources Humaines - ARH	5		-	4
Parcours Compétences-Métier du Tertiaire- PCMT	3 à 5		62	85

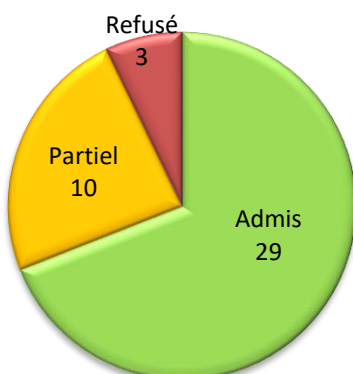
Effectif 2021 par formation



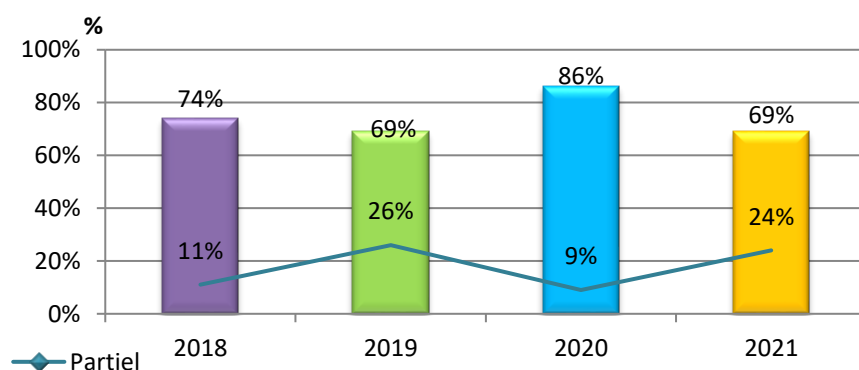
Comparatif effectif stagiaire sur secteur Tertiaire



Réussite aux examens 2021



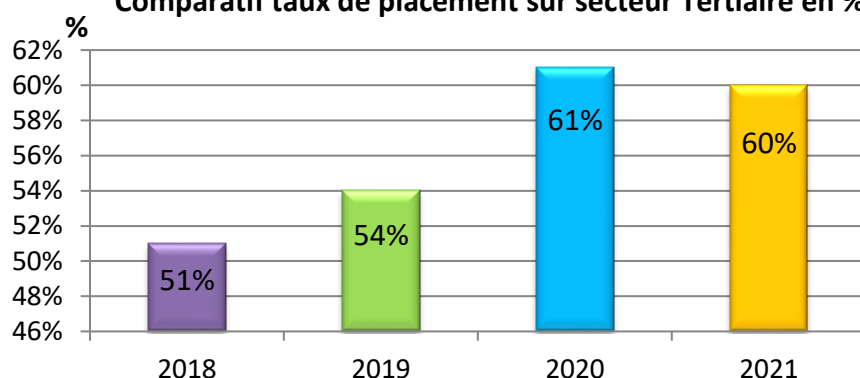
Comparatif taux de réussite aux examens sur secteur Tertiaire en %



Placement 2021 en %



Comparatif taux de placement sur secteur Tertiaire en %



En 2020, les formations tertiaires avaient amorcé un virage complet avec la disparition d'un système cloisonné et étanche entre les différentes formations proposées. Cette transformation, autant organisationnelle que structurelle, a été largement poursuivie en 2021 malgré les difficultés posées par la crise sanitaire.

Pour rappel, l'objectif était de créer des ponts entre les formations pour rassembler les stagiaires au sein d'un système formatif qui les accueille comme s'ils entraient dans une entreprise, apprenante pour le coup, et dans laquelle ils allaient travailler le plus possible ensemble.

C'est pour cela que le dispositif PCMT rompait avec une conception cloisonnée de la formation 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, en créant 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.).

L'année 2021 a malgré tout permis au dispositif de mieux se structurer et s'organiser, et assoir le principe de l'Entreprise d'Entraînement Pédagogique comme un pilier central du dispositif PCMT. Celle-ci fonctionne désormais mieux, est mieux perçue par les stagiaires, et génère des retours positifs encourageants.

Perspectives 2022

L'année 2021 fut celle du développement fonctionnel de l'EEP 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).

L'année 2022 sera l'année du renforcement du dispositif PCMT au travers de deux éléments :

- Incorporation de la certification de niveau 5 Assistant(e) Commercial avec une première session potentiellement possible à la fin de l'année 2022.

- Création d'une seconde Entreprise d'Entraînement Pédagogique :

L'intérêt le plus important de cet outil de formation dynamique, s'il était encore besoin de le rappeler, 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 concilient 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.

Il s'agit non seulement de Faire mais de « Comprendre le Faire » : et c'est là une perspective d'apprentissage professionnelle particulièrement différente.

La raison de la création d'une seconde EEP tient au fait que pour rendre plus fluides et plus complètes les activités pédagogiques proposées aux stagiaires, il faut que chacun ait plus de matière à traiter. Ainsi, avec une seule EEP, il peut parfois être difficile, notamment pour la Comptabilité, de proposer suffisamment d'activités pour tout le monde simultanément.

Le dédoublement de l'EEP permettra de rééquilibrer les choses dans ce sens.

Dans les grandes lignes, la future nouvelle EEP adoptera la même organisation que Com'Event Solutions. Sa création sera grandement facilitée, notamment pour ce qui est de la génération d'activité commerciale (et donc pédagogique), par le fait que Com'Event Solutions sera d'emblée le premier « client » de la nouvelle EEP, générant ainsi dès son ouverture, une première commande.

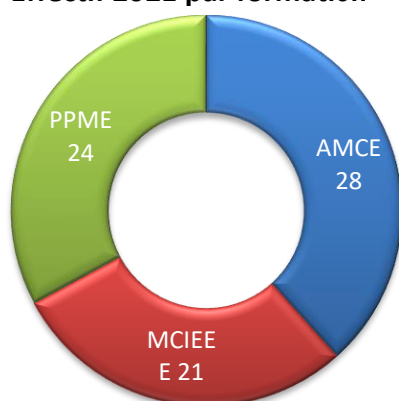
L'ouverture « officielle » de la seconde EEP est prévue pour mai 2022, mais son processus de création aura débuté dès février/mars 2022.

c) Formations Industrielles

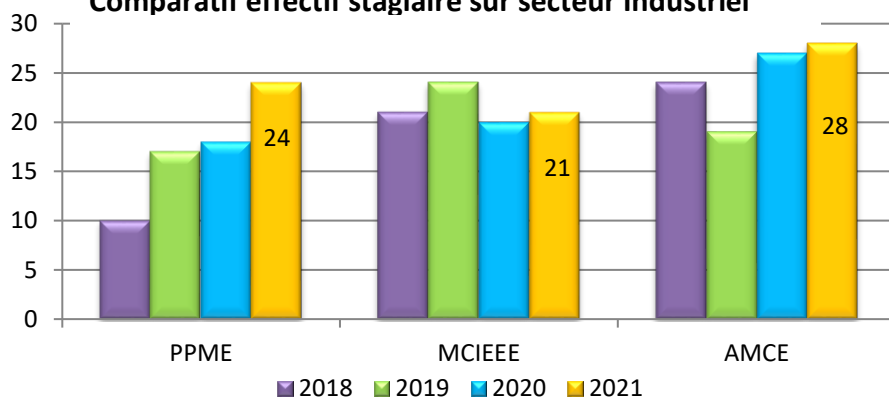
L'équipe est constituée de : 2 formateurs sur la section « construction »
2 formateurs sur la section « intervention »

Titre de formation	Niveau	Durée	Nb d'entrée 2021	Effectif total 2021
Agent de Montage en Construction Électronique - AMCE	3	21 mois	7	28
Monteur Câbleur Intégrateur en Equipements Electroniques et Electrotechniques - MCIEEE	3	21 mois	4	21
Pôle de Professionnalisation des Métiers de l'Électronique - PPME	2	14 mois	6	24

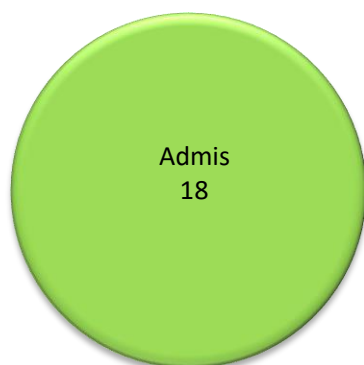
Effectif 2021 par formation



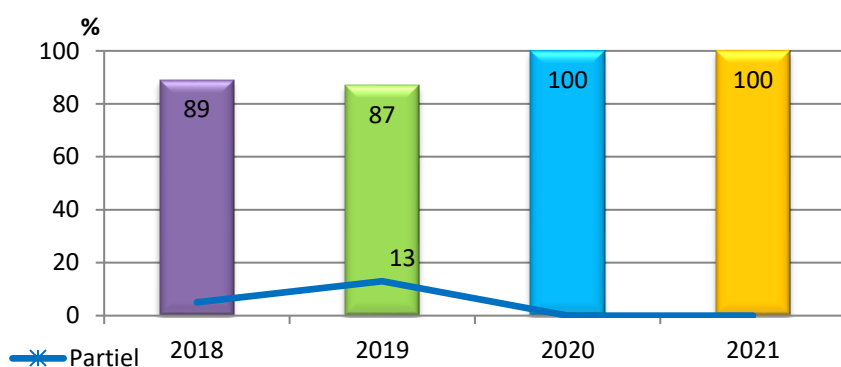
Comparatif effectif stagiaire sur secteur Industriel



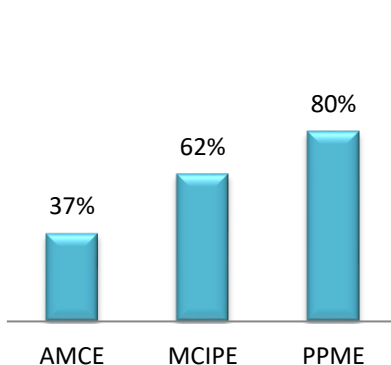
Réussite aux examens 2021*



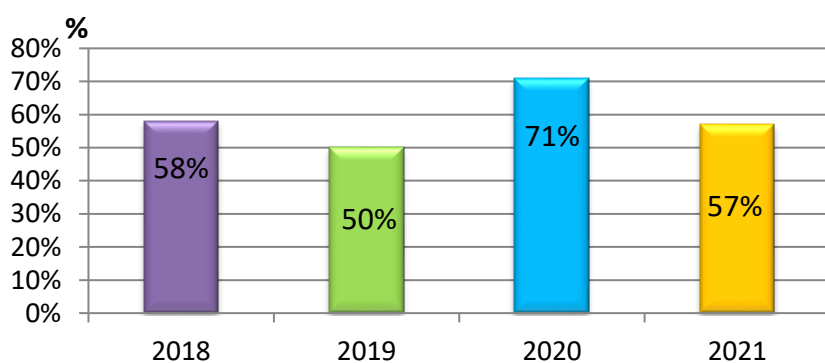
Comparatif taux de réussite aux examens sur secteur Industriel



Placement 2021 en %



Comparatif taux de placement sur secteur Industriel



Faits marquants pour 2021 :

Secteur construction électronique :

- **AMCE** : La formation AMCE (Agent de Montage et de Câblage Electronique) continue à être très attractive pour les futurs stagiaires dont le projet est de se former en Electronique. Les perspectives d'accueil de nouveaux stagiaires, en termes d'admissions, restent à un niveau très élevé, lequel dépasse toujours les possibilités d'accueil sur le plateau technique.

Le titre professionnel AMCE, dont la dernière version d'homologation date du 25/01/2017 (Millésime 5) est en cours de révision puisque le titre professionnel arrivera à échéance au 24/01/2022.

A ce jour, les informations transmises par l'ingénieur de formation chargé de ce titre professionnel, vont dans le sens d'une prorogation. Cela signifie qu'il ne devrait pas y avoir de changements majeurs et que le titre sera reconduit quasiment en l'état pour au moins 5 ans supplémentaires.

- **MCIEEE** : En 2021, à l'instar de l'année précédente, la situation rencontrée sur la formation MCIEEE (Monteur Câbleur Intégrateur en Equipements Electroniques et Electrotechniques) s'est un peu reproduite. Le taux de fréquentation sur l'année 2021 affiche toujours un faible niveau au regard des places disponibles.

Ainsi, la session MCIEPE 2020/10¹, entrée en parcours qualifiant en mars 2021, ne comptait que 4 stagiaires. La session suivante, entrée en qualifiant en septembre 2021, ne comptait que 3 stagiaires. Pour rappel, la capacité maximale, en nombre de postes de travail, est de 12.

Cette situation continue de plaider fortement en faveur de la création d'un Pôle Electronique à l'ESRP Jean MOULIN qui permettrait de mieux contrôler les entrées de stagiaires.

Le Titre Professionnel MCIEPE a été révisé dans le courant de l'année 2020 pour être (ré)homologué au début de l'année 2021. Il a changé d'appellation en devenant MCIEEE. Cette modification porte essentiellement sur le fait que son orientation Electrotechnique a été valorisée contrairement à ce qui était en place dans le millésime précédent. Le Titre Professionnel actuel MCIEEE est homologué depuis le 12/02/2021 et jusqu'au 11/02/2026.

Secteur intervention électronique :

La formation professionnalisante PPME (Pôle de Professionnalisation des Métiers de l'Electronique) est désormais en place. Malheureusement, depuis le mois d'août 2021, l'ESRP Jean MOULIN a été contraint de faire face à l'absence du formateur qui en est en charge. Il a donc fallu pourvoir à son remplacement, ce qui constitue un problème conséquent tant les candidats sont peu nombreux, voire inexistantes parfois.

A cette difficulté de recrutement, l'impact de la crise sanitaire a eu un effet important sur le déroulement de la formation rendant plus complexe son suivi pour les stagiaires. Néanmoins, on note deux sorties positives pour emploi avant la fin de la formation, ce qui en soi constitue un bilan assez satisfaisant.

Ainsi, la formation PPME constitue un terrain de formation intéressant pour les stagiaires qui le suivent car il permet de se familiariser avec les savoir-faire métier de base en électronique, sans requérir pour autant de hautes compétences en communication. En effet, cette formation s'adresse essentiellement aux personnes qui détiennent des compétences communicationnelles en-deçà ou égal au niveau A2 du CECRL (Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues).

Pour rappel, cette formation vise les domaines suivants :

- 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.).

Perspectives 2022

Secteur construction électronique :

Comme précisé ci-dessus, le titre professionnel MCIEPE (Monteur Câbleur Intégrateur en Production Electronique) a été révisé par le Ministère chargé de l'Emploi et a changé d'appellation au début de l'année 2021. Il s'intitule donc désormais MCIEEE (Monteur Câbleur Intégrateur en Equipements Electroniques et Electrotechniques). L'ESRP Jean MOULIN dispose d'un agrément pour organiser des sessions de validation du Titre Professionnel MCIEPE jusqu'en 2026.

¹ Le titre professionnel MCIEPE s'intitule MCIEEE désormais depuis le 12/02/2021, date de sa promulgation au Journal Officiel

Pour le Titre Professionnel AMCE (Agent de Montage et de Câblage en Electronique), la situation d'agrément auprès de la DRIETS est différente. L'agrément détenu par l'ESRP Jean MOULIN pour organiser des sessions de validation du titre professionnel arrivera à échéance le 08/02/2022. Il sera donc nécessaire de produire un dossier de demande d'agrément auprès de la DRIETS durant le premier semestre 2022 afin de pouvoir organiser la session de validation du titre professionnel d'août 2022.

Secteur intervention électronique :

La formation PPME (Pôle de Professionnalisation des Métiers de l'Electronique), contrairement à ce que son démarrage laissait entrevoir en 2020, a finalement connu un taux de fréquentation en 2021 moins important que ce que l'on pouvait raisonnablement prévoir.

En effet, la session PPME 2021/09 n'a démarré qu'avec 8 stagiaires alors qu'elle dispose de 12 places. Ce fait ne préjuge pas particulièrement d'une quelconque difficulté de recrutement, mais devra être rectifiée lors de la prochaine session.

Lancement du projet de Pôle de Formation Electronique (PFE) :

Cela a été évoqué plus haut, mais il semble désormais nécessaire que les formations en électronique connaissent également une évolution structurelle et organisationnelle significative, comme ce fut le cas pour le domaine tertiaire. Celle-ci pourra d'ailleurs prendre appui sur le modèle structurel utilisé pour la transformation de l'offre de formation tertiaire opéré depuis l'année 2019.

L'important n'est pas tant de changer les choses pour simplement les changer. L'important est de permettre une adaptation organisationnelle qui va dans le sens de l'adaptation et de la rénovation de l'offre de formation en lien avec le décret sur les ESRP/ESPO, mais également dans l'intérêt des stagiaires, ce qui est sans doute la première des raisons pour le changement.

L'année 2022 sera donc celle de la mise en chantier du projet de transformation de l'organisation des formations électroniques. Les grandes lignes du projet sont les suivantes :

- 1) **Créer** un Pôle de Formation Electronique dans lequel l'ensemble des parcours, qu'ils soient à visée certifiante ou non, a la même durée : 16 mois,
- 2) **Limiter** le nombre de places en formation à un maximum possible de 36 stagiaires,
- 3) **Conserver** les deux certifications en électronique que propose l'ESRP Jean MOULIN : AMCE et MCIEEE
- 4) **Recentrer** l'actuelle formation PPME sur un métier, notamment celui de la construction électronique, mais en rendant possible l'abord d'autres domaines de l'électronique en fonction des capacités individuelles des stagiaires et de leurs intérêts : maintenance d'appareils PEM (Petit Electro-Ménager), paramétrage de systèmes de contrôle d'accès, de vidéo-surveillance et d'écrans plats),
- 5) **Permettre** l'accès à la certification partielle pour les stagiaires ne pouvant pas prétendre à viser un titre professionnel complet. Il pourrait ainsi être possible de valider un CCP² du Titre Professionnel AMCE. Ce principe ainsi institué donnerait un premier niveau de qualification reconnu pour tous les stagiaires entrant sur le Pôle plutôt qu'une attestation de formation qui n'a finalement guère de valeur.

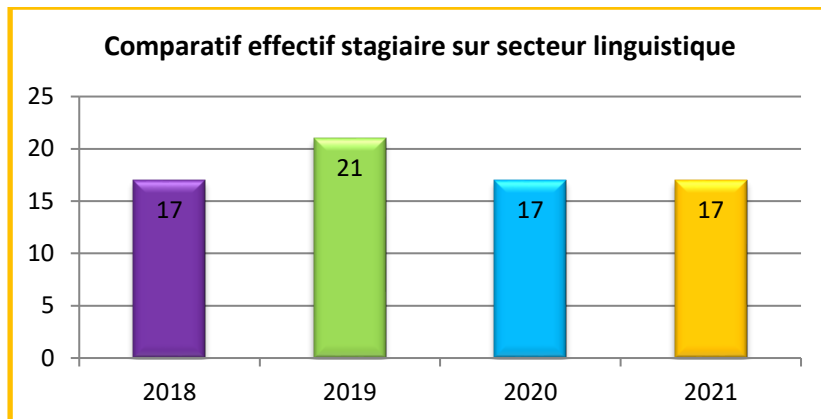
L'année 2022 devra donc être consacrée, pour le domaine de l'Electronique, à la structuration du Pôle Electronique de manière à le rendre opérationnel dès le début de l'année 2023.

² CCP = Certificat de Compétence Professionnelle. Ce certificat est une composante d'un Titre Professionnel et constitue un Bloc de Compétences au regard de la réforme de la formation professionnelle. Il est donc certifiant.

d) Formation Linguistique

L'équipe est constituée de 2 formateurs

<i>Titre de formation</i>	<i>Niveau</i>	<i>Durée</i>	<i>Nb d'entrée 2021</i>	<i>Effectif total 2021</i>
<i>Compétences Linguistiques pour l'Insertion Professionnelle et Sociale - CLIPS</i>	2	10 mois	8	17



Sur les 10 personnes sorties en 2021 :

- ✓ 4 a repris une formation
- ✓ 2 personnes ont trouvé un emploi
- ✓ 1 personne est en recherche d'emploi
- ✓ 3 personnes sont en maladie

Sur cette formation destinée à un public Travailleur Handicapé pour qui la maîtrise de la langue française peut constituer un frein à l'insertion socioprofessionnelle, le taux de fréquentation demeure relativement constant sur l'année 2021, comparativement à l'année précédente.

Depuis l'année 2017, année de la première session de formation CLIPS (Compétences Linguistiques pour l'Insertion Professionnelle et Sociale), 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 ESPO.

Perspectives 2022

Pour des raisons organisationnelles internes liées à la crise sanitaire, la formation CLIPS n'a pu être revisitée en termes d'ingénierie pédagogique comme cela était programmé pour l'année 2021.

Néanmoins, un bilan de fonctionnement pédagogique de la formation CLIPS est nécessaire afin de recentrer et éclaircir en interne comme en externe, le fonctionnement attendu et les objectifs de la formation.

Certes, dans les faits, la formation CLIPS s'apparente à une formation Français Langue Etrangère (FLE) à visée professionnelle comme beaucoup d'autres ESRP peuvent en proposer. Pour autant, et dès sa conception, la formation CLIPS n'a jamais été conçue comme une « simple » formation linguistique de type FLE. Parce qu'elle ne se préoccupe pas du « niveau » des personnes mais uniquement de leurs compétences communicationnelles en lien avec des compétences transversales, et parce qu'elle utilise fondamentalement le projet professionnel des personnes comme terrain de développement et de construction de compétences linguistiques en situation, la formation CLIPS est avant tout un outil de construction de parcours qui ne distingue pas le développement du « français » du développement du projet professionnel des apprenants.

C'est cet aspect et cette spécificité qu'il faut réaffirmer et consolider aujourd'hui sous peine de faire de la formation CLIPS, une formation FLE comme les autres.

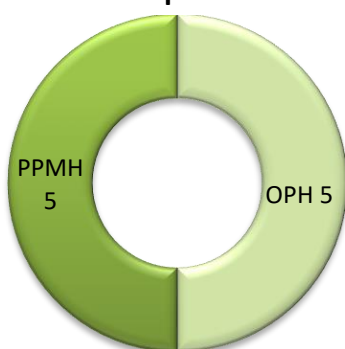
Enfin, dans la perspective d'un développement des capacités d'accueil en formation, un second poste de formateur sera positionné sur cette formation.

e) Formations Horticoles

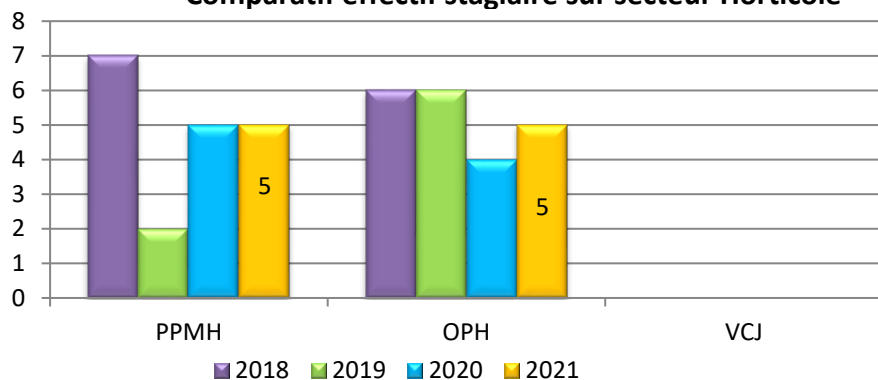
L'équipe est constituée de : 1,5 formateurs

Titre de formation	Niveau	Durée	Nb d'entrée 2021	Effectif total 2021
Ouvrier de Production Horticole OPH	3	19 mois	1	5
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	5 mois	-	-
Pôle de Professionnalisation des Métiers de l'Horticulture - PPMH	2	19 mois	1	5

Effectif 2021 par formation



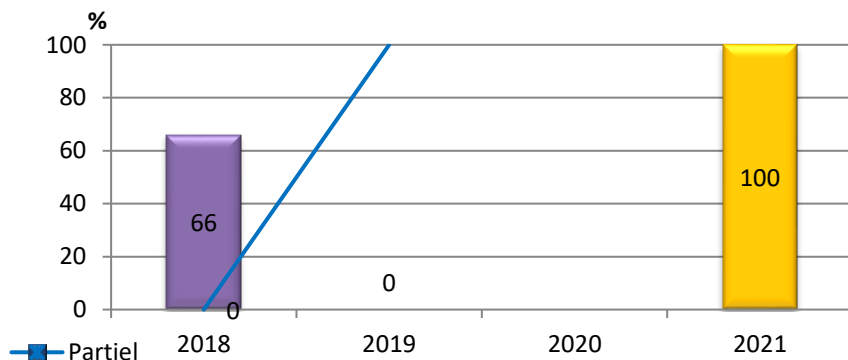
Comparatif effectif stagiaire sur secteur Horticole



Réussite aux examens 2021*

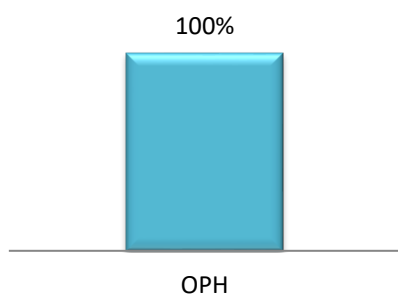


Comparatif taux de réussite aux examens sur secteur Horticole

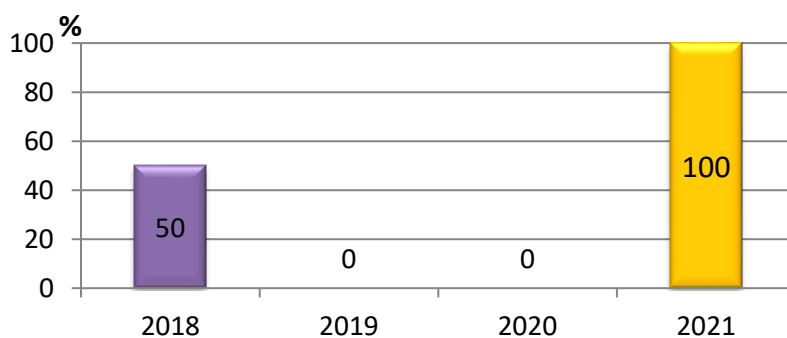


*Pas d'examen pour le niveau 2

Placement 2021 en %



Comparatif taux de placement sur secteur Horticole



Faits marquants pour 2021 :

Malheureusement, le taux de fréquentation stagiaires sur le plateau technique horticole sur l'année 2021 est demeuré beaucoup trop faible, de la même manière qu'il le fut en 2020.

Les causes partiellement identifiées ne tiennent pas particulièrement à un défaut d'orientation de la part des MDPH, mais plus probablement à une situation conjoncturelle dont il est difficile de cerner les caractéristiques.

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.

Pour autant, l'année 2021 a vu le changement de formateur en horticulture. Après le départ à la retraite du formateur en poste depuis plusieurs années, sa remplaçante est arrivée en poste avec des idées nouvelles, notamment sur le plan organisationnel qui redonnent une certaine dynamique intéressante à ce domaine de formation à l'ESRP Jean MOULIN.

Perspectives 2022

Les perspectives d'entrées en formation horticole sur l'année 2022 sont bien plus positives qu'en 2021. En effet, la section horticole accueille 7 stagiaires de la session de février 2022, ce qui constitue presque un inédit depuis deux ans.

Outre l'organisation du secteur horticole selon le même système que le futur Pôle Electronique, c'est-à-dire un Pôle accueillant en même temps un ensemble de stagiaires ayant pour finalité de certification soit une partie du Titre Professionnel OPH soit le Titre Professionnel OPH complet, ainsi qu'un temps de formation homogène (14 mois de qualifiant quel que soit la finalité certificative visée), l'horticulture à l'ESRP Jean MOULIN devrait connaître en 2022 un vrai bouleversement.

L'essor de l'agriculture biologique, appuyé par l'étude de faisabilité d'utilisation des sols pour le biologique réalisée en 2019 dans le cadre du pré projet de ferme pédagogique, vont permettre d'engager un projet de développement important.

Il s'agit d'élargir l'offre de formation sur le domaine du biologique, et par là même, d'ouvrir la possibilité d'accueillir des publics autres (ESAT par exemple) dans une perspective de formation partiellement certifiante.

On peut également envisager, dans le cadre du décret de 2020, d'ouvrir le plateau technique à des coopérations avec l'externe qui permettraient de valoriser le plateau technique horticole.

PERSPECTIVES GÉNÉRALES DES FORMATIONS 2022

🔧 Démarrage des travaux de construction du Pôle Electronique :

Comme cela a été précédemment indiqué, le secteur de la formation en Electronique entrera en 2022 dans une nouvelle phase de transformation. Au sein de ce projet, la volonté de décloisonner l'organisation des parcours de formation est un élément central. Dans les grandes lignes, il s'agit d'adopter une organisation globale dans laquelle la durée du parcours est la même pour tous, quelle que soit la finalité du parcours en termes de certification.

Ainsi, les stagiaires entrant sur le Pôle Electronique pourront, en fonction de leurs capacités et projets identifiés, suivre un parcours conduisant à une certification complète (le titre professionnel MCIEEE ou AMCE) ou une certification partielle (Un Certificat de Compétence Professionnelle³, probablement le CCP n° 1 du Titre Professionnel AMCE).

🔧 Consolidation du nouveau dispositif de formation pour le domaine tertiaire (PCMT) et mise en réflexion d'une nouvelle certification :

Le dispositif de formation tertiaire aujourd'hui mis en place a modifié le fonctionnement structurel et organisationnel. Il dessine un ensemble cohérent de nouvelles pratiques professionnelles destinées à mieux ancrer la formation dans une logique pédagogique actionnelle.

Cela signifie que la formation tertiaire inclue désormais un ensemble de modalités pédagogiques variées, dont en premier lieu l'Entreprise d'Entraînement Pédagogique.

Ainsi, pour mieux encore favoriser le déploiement de cette modalité pédagogique au sein du dispositif PCMT, il est envisagé de se doter d'une seconde EEP. Ce choix repose sur le fait qu'il est nécessaire d'avoir une organisation qui permette de produire de l'activité pédagogique pour tous les stagiaires, de manière continue et constante.

C'est pourquoi, il semble nécessaire de doubler l'EEP afin de pouvoir proposer aux stagiaires un ensemble d'activités pédagogiques suffisamment nombreuses pour pouvoir « alimenter » tout le monde de la même manière.

³ Les Certificats de Compétences Professionnelles sont des composants des Titres Professionnels. Ils correspondent à des Blocs de Compétences et sont de ce fait, par définition, certifiants.

A ce stade, la réflexion n'en est pas encore à savoir quel type de PME fictive il sera choisi de créer. Néanmoins, cette seconde structure, pour des raisons d'intérêt pédagogique, même si elle sera construite sur le modèle structurelle de la PME, adoptera un statut différent, probablement une SARL proposant à la fois des biens marchands et des services.

A l'intérieur de ce travail de réflexion, il est envisagé de se doter d'une nouvelle offre de certification professionnelle. En effet, le modèle organisationnel posé par l'usage de la pédagogie des EEP est couplé à un modèle économique. Etant donné que les EEP sont organisées en fonctions (RH, Comptabilité, Secrétariat) et en postes de travail, et qu'elles sont des entreprises fictives immergées dans un tissu de relations économiques inter EEP, elles doivent générer entre elles de l'activité commerciale pour pouvoir produire de l'activité pédagogique.

C'est la raison pour laquelle nous pensons créer une fonction commerciale au sein de l'EEP. Et pour que cette fonction soit reliée à une certification inscrite au RNCP, l'équipe pédagogique a identifié un titre professionnel tout à fait adapté : Assistant Commercial. Il s'agit d'une piste de travail, mais elle devrait permettre au dispositif d'acquérir une forme d'équilibre à la fois logique pour son fonctionnement et utile pour l'insertion professionnelle des stagiaires.

Parallèlement, il est envisagé de ne plus proposer, peut-être pas en 2022, mais sur l'année suivante, la certification Gestionnaire Comptable et Fiscal qui, si elle est intéressante, ne cadre pas suffisamment avec le dispositif PCMT.

En amont des entrées en formation, il sera nécessaire d'organiser le « recrutement » sur le dispositif de formation tertiaire en adoptant une répartition homogène et cohérente des places en lien avec la nécessité « de pourvoir » les postes de travail ouverts sur l'EEP.

Même si tout cela peut tout de même adopter une certaine forme de flexibilité, la répartition communiquée en amont aux MDPH et gérée en interne par les équipes de l'ESRP, devra respecter un équilibre important : sur les 35 places disponibles par session entrant : 10 en Comptabilité, 17 en Secrétariat (6 Secrétariat Administratif, 6 Accueil et 5 Commercial), 8 en Assistanat RH. Bien entendu, cet ensemble de nombres est indicatif, mais il reflète ce qu'il est besoin d'avoir en formation pour garantir le bon fonctionnement du système de formation.

Développement de la formation en distanciel :

Durant l'année 2020, avait été mis en exergue une faiblesse structurelle importante de la part de l'ESRP dans le domaine des nouvelles technologies au service de la formation, notamment sur le plan du numérique.

Ainsi, à partir de ce constat, autant la Direction que les équipes pédagogiques de l'ESRP ont acté le fait qu'il était nécessaire d'adapter la réponse formative par une réelle et profonde diversification des modalités pédagogiques.

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

Le projet de formation distanciel dans l'ESRP Jean MOULIN entrera dans une nouvelle phase en 2022. Pendant le premier semestre, un nouveau poste de formateur/formatrice E-Learning sera créé. L'objectif est de le rendre opérationnel avant la fin du premier semestre 2022.

Il/Elle aura pour mission de conduire un projet de création d'une offre digitale adaptée aux besoins des stagiaires et spécifique. Il s'agit d'un projet devant conduire à la construction et la mise en place d'une offre de formation destinée à soutenir le principe de non rupture des parcours, notamment lorsque des situations individuelles de stagiaires nécessitent une adaptation particulière.

Le rôle de ce formateur ou de cette formatrice, dans une fonction transversale, sera de travailler avec l'ensemble des formateurs (Préparatoire, Qualifiant et Linguistique) afin de construire ensemble l'organisation et la structuration de cette nouvelle modalité pédagogique.

Pour autant, un tel poste, avec beaucoup d'enjeux, devra voir un cadrage et un soutien important de la part de l'équipe de direction car il contribuera fortement à la transformation des pratiques, ce qui est un aspect potentiellement complexe à conduire.

D. Accompagnement Médico-Psycho-Social-Insertion (MPSI)

L'accompagnement du service MPSI se décline, en reprenant la nomenclature SERAFIN-PH, selon ces 3 axes :



VOLET SANTÉ

- La santé somatique et psychique, les besoins en lien avec la déficience de la personne, une maladie ou tout autre problème de santé lié ou non à sa déficience



VOLET AUTONOMIE

- Elle comprend les activités de la vie quotidienne, la communication, la prise de décision et la mobilité



VOLET PARTICIPATION SOCIALE

- Elle recouvre l'implication des personnes dans des situations de vie réelle (ESRP, travail, logement, vie personnelle, gestion des ressources...)

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.

Au sein de l'établissement, l'accompagnement médico-psycho-social-insertion 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.

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-insertion s'efforce d'offrir à chacun des stagiaires. Cette mission est d'autant plus importante que dans un futur proche, nous allons être amené à accompagner un public plus jeune sortant du milieu protégé (ITEP, IME Pro...) ou de plus de 50 ans et/ou cumulant des handicaps (physique, psychique, social), présentant plus de troubles psychologiques voire psychiatriques.

Perspectives 2022...et plus pour l'ensemble du service MPSI

- 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 MPSI 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.

1) Le volet santé :

a) Soins somatiques et psychiques

Nomenclature SERAFIN	2.1.1
Service(s)	MPSI
Professionnels concernés	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

Les soins délivrés par ces professionnels peuvent être soit curatifs soit préventifs.

❖ Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative

Nomenclature SERAFIN	2.1.1.1
Service(s)	MPSI
Professionnels concernés	1 médecin généraliste 1 médecin psychiatre 1 infirmière à temps plein et des remplaçantes régulières lors des congés.

Le médecin généraliste

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.

Prestations assurées :

- Consultations effectuées lors de la préadmission : 48
- Consultations effectuées durant le parcours des stagiaires : 137
- Rédaction de compte-rendu à destination des partenaires : 5

Le médecin 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.

Prestations assurées :

- Assurer les consultations médicales des usagers ayant des problématiques psychiatriques
- Etudier les dossiers d'admission des demandes d'hébergement
- Prescrire et délivrer des traitements de substitution en cas de nécessité
- Se rapprocher du psychiatre de l'usager si la situation du stagiaire alerte le service médical
- Participer à la dynamique inter équipe et inter services de l'ESRP en contribuant aux espaces de réflexion internes et externes au sein d'une équipe pluridisciplinaire (travail de remédiation, réunions d'équipe, participation aux réunions de synthèse, aux réunions d'équipe, etc.).

❖ Soins techniques de surveillance infirmiers

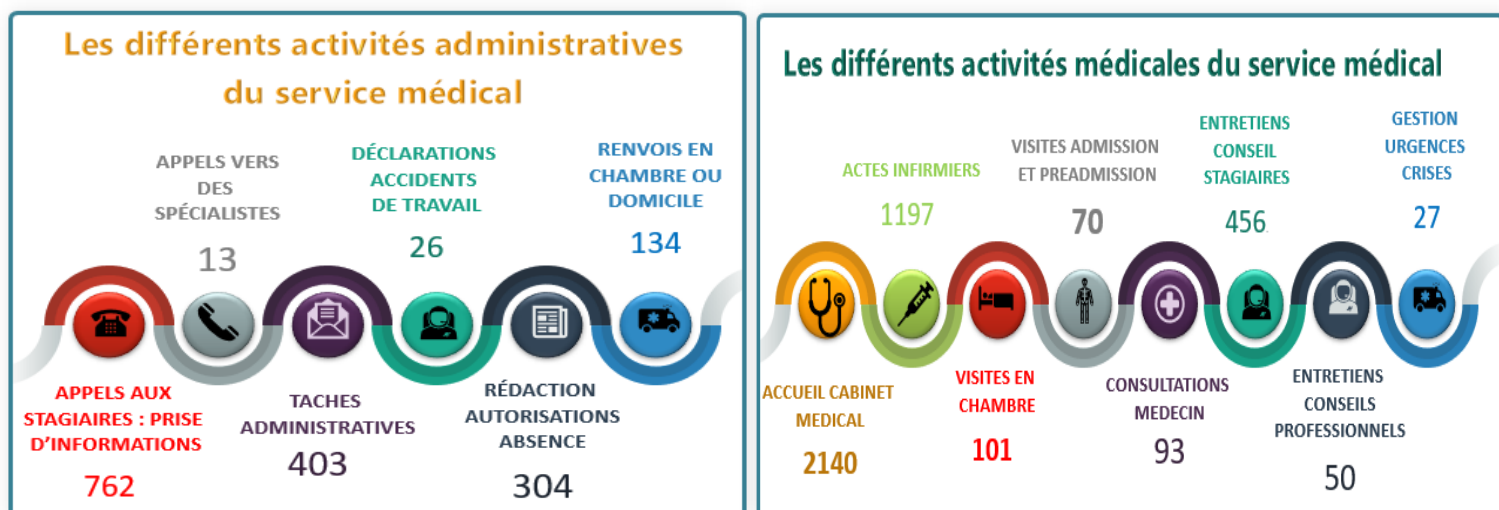
Nomenclature SERAFIN	2.1.1.2
Service(s)	MPSI
Professionnels concernés	2 infirmières à temps plein et une vacataire régulière lors des congés.

Les infirmières travaillent en étroite collaboration avec tous les professionnels du service médico-psycho-social-insertion, 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

Prestations assurées :



Nouveautés 2021

- 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,

Perspectives 2022 pour le service médical

- Remplacer le médecin généraliste qui quitte l'ESRP en mai 2022,
- 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).
- Développer des relations avec les structures sanitaires et médico-sociales de proximité (autres UMIS) afin d'assurer une continuité adaptée à l'accompagnement des personnes handicapées.
- Réfléchir à la mise en place de prestations d'évaluation psy

❖ Prestations des psychologues

Les prestations des psychologues sont des prestations de soutien et d'accompagnement, pour répondre à des besoins en lien avec les fonctions mentales, psychiques, cognitives et du système nerveux.

Nomenclature SERAFIN	2.1.1.3
Service(s)	MPSI
Professionnels concernés	1 psychologue clinicienne 1 psychologue du travail-ergonome

La psychologue clinicienne

Axes d'interventions au cours de l'année :

- La psychologue reçoit pour des entretiens individuels en psychologie clinique les stagiaires sur rendez-vous 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.
- Elle peut effectuer des remédiations de groupe quand le collectif d'une section est en souffrance.

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 2021, plus de 200 entretiens ont été réalisés par la psychologue clinicienne titulaire. Les entretiens sont réalisables à la fois en présentiel ou en visio.

Perspectives 2022 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, hôpitaux 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.

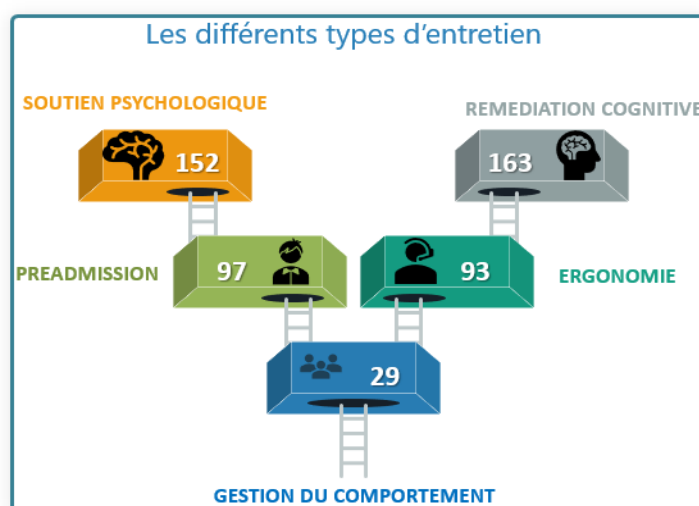
La psychologue du travail-ergonome

Axes d'interventions au cours de l'année :

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 2021, la psychologue du travail a assuré **890 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....

La psychologue du travail **anime également des ateliers dans le cadre des SAS**. Durant l'année 2021 cela a représenté 9% de son activité. Les ateliers que notre professionnelle anime, visent à expliquer les différentes démarches psys 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 pouvant parfois nécessiter des outils permettant au stagiaire de surmonter ses difficultés.

Enfin, la psychologue du travail peut aussi proposer 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.



Nouveauté 2021

- Mise en place une procédure permettant une gestion tracée du prêt du matériel ergonomique

Perspectives 2022 pour les prestations psychologie du travail-ergonome :

- Développer la passation de tests cognitifs en vue d'adapter, en lien avec l'équipe MPS et les formateurs, les accompagnements et la pédagogie proposés aux stagiaires,
- Aménager une 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, si besoin.

b) Rééducation et réadaptation fonctionnelle

Ces prestations ont des visées préventives, curatives et palliatives.

Nomenclature SERAFIN	2.1.2
Service(s)	MPSI
Professionnels concernés -essentiellement des prestataires extérieurs	1 éducateur de sport adapté En projet : Orthophoniste Diététicien

- ❖ Prestation des auxiliaires médicaux, des instructeurs en locomotion et aveugles.

Nomenclature SERAFIN	2.1.2.1
Service(s)	MPSI
Professionnel concerné	1 éducateur de sport adapté

La pratique régulière de l'activité physique adaptée (APA), une fois par semaine doit permettre à nos stagiaires de réduire certains facteurs de risques identifiés, tout en tenant compte de ses limites, liées éventuellement à une affection de longue durée (ALD).

Perspectives 2022 pour les prestations APA

Proposer la mise en place d'un planning d'activités sportives afin de répondre au mieux aux attentes et besoins des stagiaires accueillis. Cette nouvelle modalité pourra permettre aux usagers de bénéficier et de pratiquer une activité sportive plus adaptée tout en l'intégrant dans l'individualisation de leur parcours. Dans ce cadre, l'activité physique adaptée peut ainsi être proposée comme une thérapeutique non médicamenteuse.

2) Le volet autonomie

a) Accompagnement en matière d'autonomie

Les prestations en matière d'autonomie sont par nature transversales à tous les domaines de la vie.

Nomenclature SERAFIN	2.2.1
Service(s)	MPSI
Professionnels concernés	1 assistante sociale 2 animateurs 2 chargées d'insertion Hors MPSI 3 agents de l'hébergement 2 coordinatrices

❖ Accompagnement dans les actes de la vie quotidienne

Nomenclature SERAFIN	2.2.1.1
Service(s)	MPSI
Professionnel concerné	2 Animateurs Hors MPSI 3 agents de l'hébergement

Les animateurs s'investissent 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

Dans le cadre précis de cet accompagnement, les animateurs répondent au besoin de mobilité.

Faits marquants 2021 : C'est aussi des réponses aux besoins pour participer à la vie sociale



Le personnel de l'hébergement intervient pour assurer l'entretien des parties collectives du lieu d'hébergement du stagiaire, contribuer à celui des chambres (ce dernier devant être principalement réalisé par les stagiaires) mais également rappeler au quotidien les règles de savoir-vivre et veiller au respect du règlement de fonctionnement de l'hébergement. Il sollicite régulièrement l'équipe MPS lorsque des besoins accompagnements sont identifiés.

Perspectives 2022

-  Poursuite des activités engagées en 2021
-  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.
-  Dans le respect de la loi 2002-2, on pourra proposer aux stagiaires de devenir animateurs, en co-animation avec un de nos animateur professionnel, et de pouvoir ainsi partager leurs compétences ou une passion, en devenant ainsi acteurs à part entière de leur parcours.

❖ Accompagnement pour la communication et les relations avec autrui

Nomenclature SERAFIN	2.2.1.2
Service(s)	MPSI
Professionnel concerné	2 animateurs 1 art thérapeute en projet pour 2022

L'accompagnement pour la communication et les relations avec autrui comprend les actions visant à encourager, favoriser ou permettre les moyens de communication et les interactions d'un stagiaire avec d'autres personnes.

Perspectives 2022

Pour 2022, nous avons choisi de mettre en place des ateliers d'art-thérapie car le processus art-thérapeutique peut nous permettre d'aider les stagiaires à engager différentes **situations de communication**.

Avec l'art thérapie, l'accent est mis sur **la relation** – le lien qui unit le destinataire au destinataire-plutôt que sur la transmission d'une information.

Au niveau des animateurs, la remise en place de nos ateliers « théâtre forum » permettrait de mettre la communication en action.

❖ Accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité

Nomenclature SERAFIN	2.2.1.3
Service(s)	MPSI
Professionnel concerné	Psychologue du travail

L'accompagnement pour la prise de décisions adaptées à la situation passe, dans le cadre de l'ESRP, par l'accompagnement du stagiaire dans la mise en place d'outils de repérage et d'organisation dans le temps et l'espace.

L'une des nombreuses missions de notre psychologue du travail est d'aider les stagiaires à améliorer leurs performances cognitives : attention, mémoire de travail, se repérer dans l'espace et le temps.

3) Volet participation sociale

a) Accompagnement pour exercer ses droits

Nomenclature SERAFIN	2.3.1
Service(s)	MPSI
Professionnels concernés	1 assistante sociale 1 secrétaire sociale et rémunération 1 chargée d'accueil 1 secrétaire des formations 1 chargée des admissions 2 animateurs Hors service MPSI 2 coordinatrices

Cette prestation comprend les accompagnements qui ont pour objectif de permettre aux personnes d'exercer librement leur droit.

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.

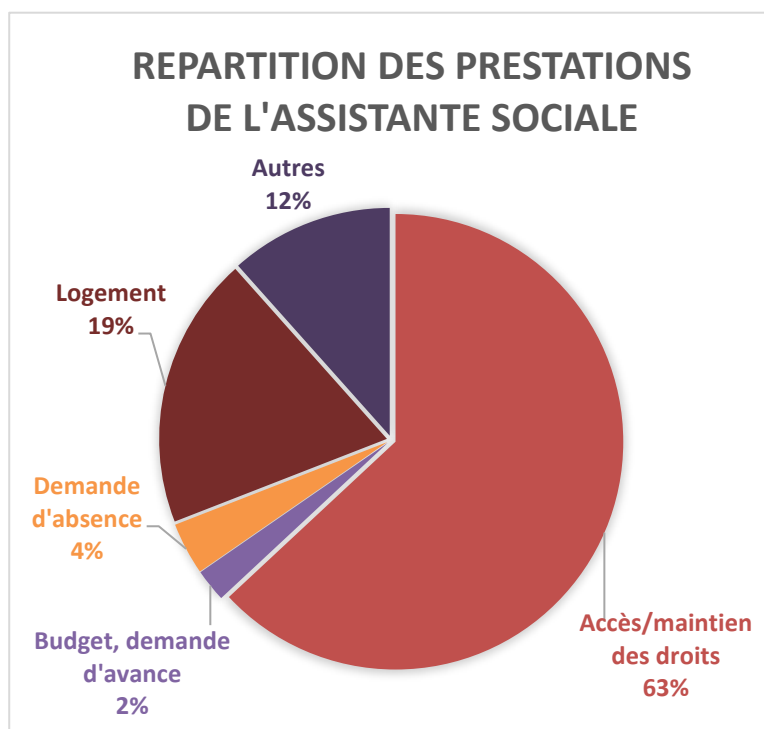
Lors des entretiens, l'assistante sociale identifie les problématiques sociales, familiales et financières que rencontrent les stagiaires dans leur vie quotidienne. Puis, elle co-construit avec eux un plan d'actions avec différentes temporalités afin de cibler les axes prioritaires. Pour ce faire, elle 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.

647 entretiens ont eu lieu en 2021. 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.

Rappelons que toutes les prestations proposées par l'assistante sociale nécessitent au préalable un entretien social et une évaluation de ou des demandes, ainsi qu'un temps d'écoute dont la durée dépend de la complexité de la situation du stagiaire et de ses attentes.

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 échanges avec les professionnels.

La secrétaire sociale et rémunération

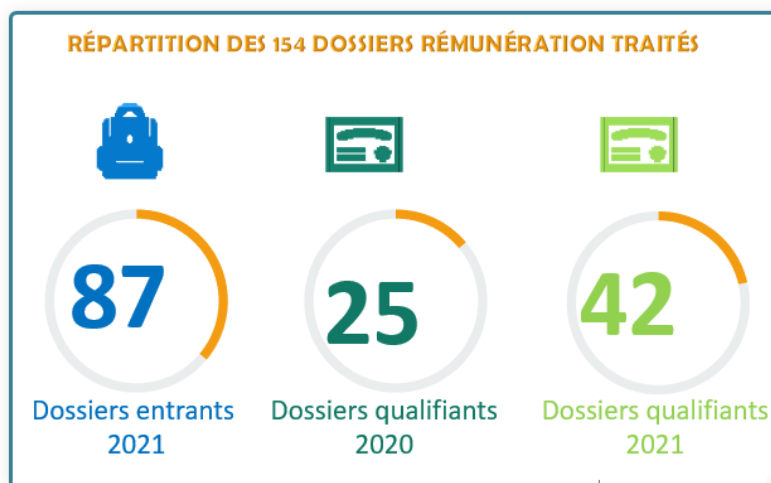
3 permanences pour les stagiaires sont organisées par la secrétaire du service pendant la journée. Ce temps dédié, permet aux stagiaires de se renseigner au sujet de leur dossier rémunération, de leurs absences ou et autres questions d'ordre social.

La secrétaire sociale et rémunération 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 cumulée avec l'allocation aux adultes handicapés ou l'allocation compensatrice.

En 2021, **87 dossiers** de rémunération ont été traités pour les nouveaux entrants et **67 dossiers** pour le passage en qualifiant (25 pour les stagiaires entrées en 2020 en préparatoire qui entrent en qualifiant en 2021 et 42 pour les stagiaires qui sont entrés en préparatoire en 2021 qui entrent ensuite en qualifiant en 2021).



La secrétaire administrative chargée d'accueil

La secrétaire administrative 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 lors des réunions de synthèse
- 👁️ L'actualisation des informations administratives sur notre progiciel (ASTAGIA), etc.

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

La chargée des admissions

La chargée des admissions assure les admissions des stagiaires en situation de handicap sur les volets organisationnel, administratif et de la communication, du premier contact jusqu'à l'admission.

Elle assure une fonction de communication auprès des candidats et des orienteurs (ESPO, MDPH ...) en promouvant les prestations assurées par l'établissement.

Ses missions principales sont :

- L'organisation des visites
- L'organisation des préadmissions
- L'organisation et l'accueil des entrants

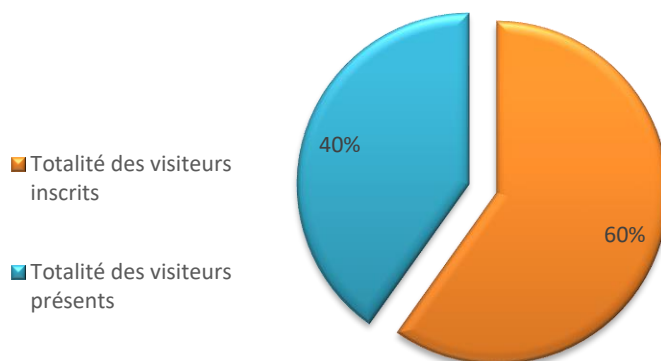
Organisation des visites

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 chargée des admissions 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.

POURCENTAGE DE PRÉSENCE EN VISITE



1. Nous observons beaucoup de désistements de la part des visiteurs intéressés par les formations en horticulture
2. Les stagiaires intéressés par les formations CLIPS viennent souvent sans être inscrits. Ils sont parfois accompagnés par un professionnel de la structure qui les oriente.



LINGUISTIQUE : 8 inscrits - 11 présents



TERTIAIRE : 86 inscrits - 60 présents



ÉLECTRONIQUE : 35 inscrits - 24 présents



HORTICULTURE : 17 inscrits - 3 présents

Répartition du nombre de visiteurs présents en fonction du secteur.

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 2021, nous avons reçu 60 stagiaires en préadmission dont 51 stagiaires qui sont entrés en formation sur 2021.

Les nouveautés 2021

Organisation des différents secrétariats, en un « Pôle secrétariat MPSI », placé sous l'autorité de la responsable du service MPSI. La création du pôle a débuté fin 2021 pour être opérationnelle en 2022.

Ce pôle secrétariat est constitué par :

- Une chargée d'accueil
- Une secrétaire de formation
- Une chargée des admission- coordinatrice
- Une secrétaire rémunération

Le but de cette organisation en pôle est de sécuriser les activités liées aux admissions, à la rémunération des stagiaires, à la facturation et au secrétariat des formations, en particulier via :

- Une organisation en binôme,
- La création d'une fonction de coordination fonctionnelle du pôle,
- La mise en place de contrôles et validations sur les états de facturation et rémunération.

Perspectives 2022

- 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...).
- 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.
- Réfléchir à des outils pour les préadmissions des stagiaires de province ou Dom Tom (visioconférence, skype...)
- Développer la communication sur les prestations de l'ESRP auprès des MDPH et ESPO.
- Participer à un groupe de travail sur l'offre de formation eu égard aux résultats des admissions (taux d'occupation), et des taux d'insertion.
- Intégrer l'admission dans le « Pôle Secrétariat » avec pour coordinatrice la chargée des admissions.

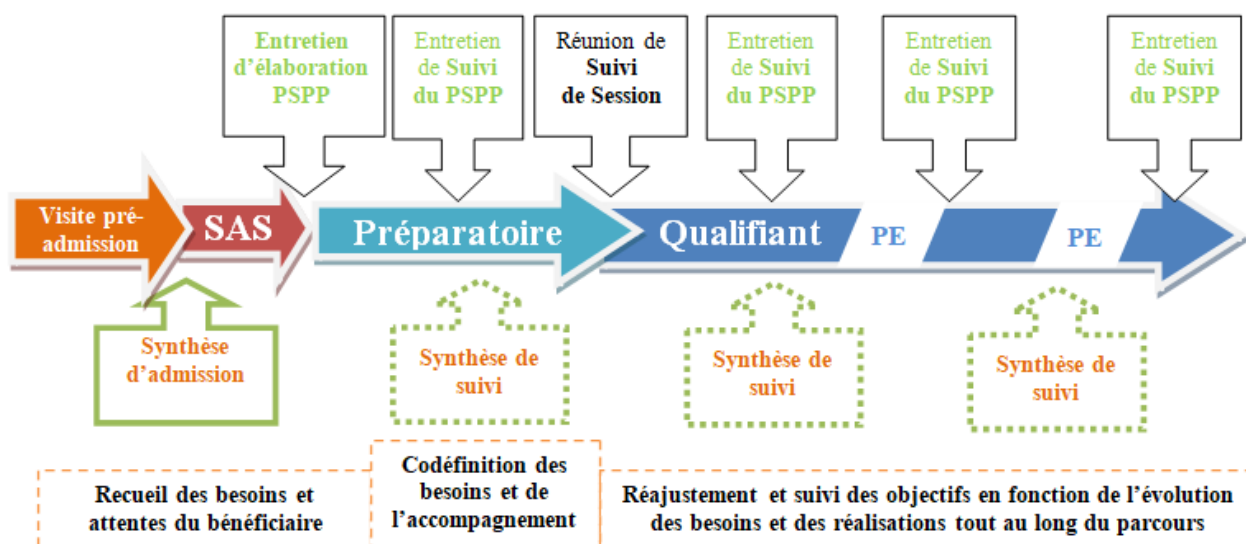
❖ Accompagnements à l'expression du projet personnalisé

Nomenclature SERAFIN	2.3.1.1
Service(s)	Hors MPSI + formation + MPSI+ restauration + hébergement
Professionnel concerné	2 coordinatrices en partenariat avec l'équipe pluridisciplinaire

Cette prestation comprend les accompagnements mis en œuvre par les professionnels pour favoriser la participation de la personne à la construction de son projet personnalisé, de son élaboration conjointe et de son évolution.

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.
- Animation des synthèses de suivi en lien avec les RDRP
- Mise en place d'un temps d'échanges avec le Directeur 2 fois par mois entre 2020-2021, puis remplacée par un temps d'échanges entre les RDRP, les coordinatrices et le Directeur pour aborder les situations des stagiaires et le fonctionnement pluridisciplinaire,

Faits marquants en 2021 :

- 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,
- Reconstitution de la mise d'un suivi PSPP en distanciel (Visioconférence).

Perspectives 2022 :

- ☛Consolider le poste de la deuxième coordinatrice
- ☛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 secteur sanitaire et médicosocial,
- ☛Communiquer auprès des organismes de pré-orientation et des MDPH sur les formations et les prestations dispensées par l'établissement.
- ☛Recueil des besoins des futurs entrants lors de la synthèse d'admission et formalisation dans un document unique attaché au contrat de séjour
- ☛Participation aux réunions de suivi de sessions lors du passage au qualifiant des stagiaires préparatoires

☛ Mettre en place des passerelles possibles entre formations-soin-répét-rééducation et de développer la notion de parcours dans son ensemble (Décret Fagerh)

Le PSPP en chiffres

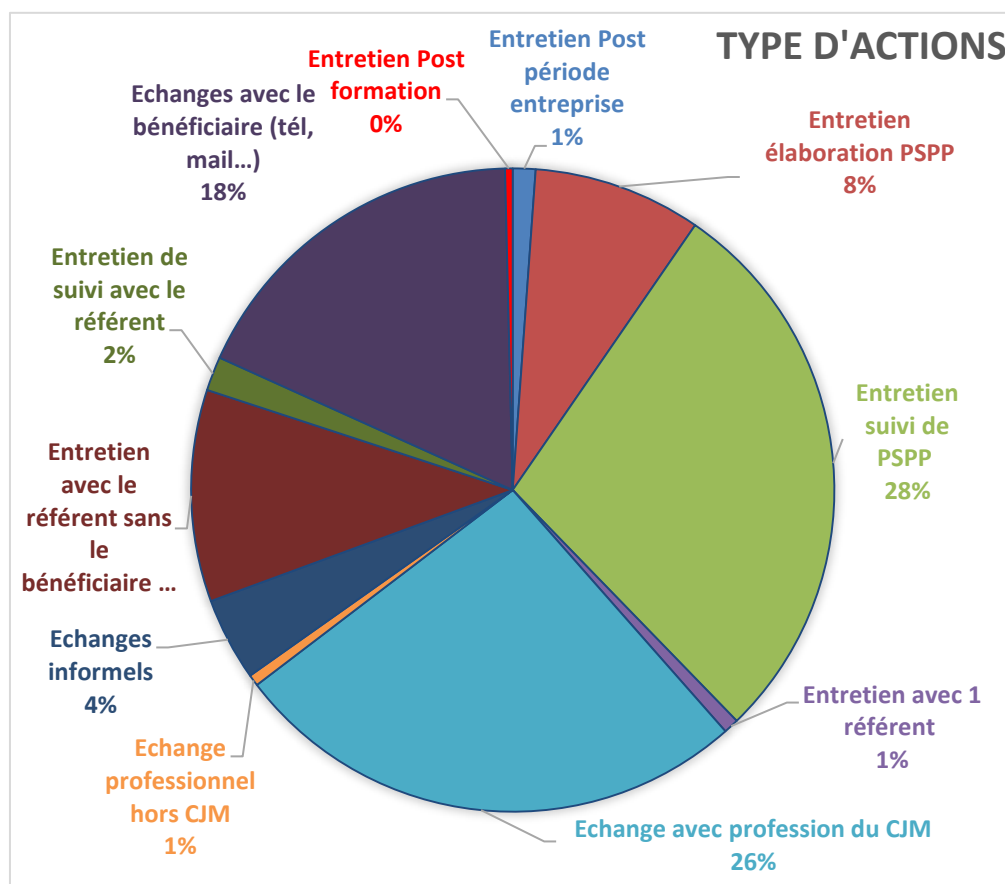
La totalité des bénéficiaires présents en 2021, a été suivie dans le cadre du dispositif.

602 entretiens ont été réalisés dans le cadre de l'élaboration ou du suivi du PSPP, dont :

- 275 entretiens individuels avec les professionnels de l'ESRP,
- 118 entretiens téléphoniques avec les bénéficiaires,
- 112 entretiens avec les référents formateurs.

L'augmentation des entretiens d'élaboration ou du suivi du PSPP par rapport à 2020 s'explique par :

- ✓ La hausse du nombre d'entrées.
- ✓ La prolongation de certains parcours de formations,
- ✓ L'accroissement de certaines problématiques notamment en lien avec des troubles psychiques.



Le relai avec un soutien téléphonique mis en place en 2020 a été maintenu en 2021 avec les formateurs et l'équipe MPS pendant les périodes en distanciels.

La prise en charge et le suivi des stagiaires en lien avec le MPS et les référents COVID mis en place en 2020 a été reconduit en 2021 afin d'optimiser l'accompagnement socioprofessionnel assuré par l'équipe pluridisciplinaire et ainsi l'ajuster au plus près des besoins des stagiaires.

❖ Accompagnements à l'exercice des droits et des libertés

Nomenclature SERAFIN	2.3.1.2
Service(s)	Hors MPSI + formation + MPSI+ restauration + hébergement
Professionnel concerné	2 animateurs 1 assistante sociale 1 responsable qualité -responsable du CVS

Cette prestation vise à accompagner les stagiaires dans la connaissance, la compréhension et le plein exercice de leurs droits fondamentaux et de leurs libertés individuelles.

Dans le cadre de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002, réformant l'action sociale et médico-sociale et visant à développer les droits des usagers, l'ESRP a mis en place depuis 2004 **le Conseil de la Vie Sociale** (CVS). Un minimum de 3 réunions annuelles est organisé. Le CVS est associé à l'élaboration du projet d'établissement et à certains de ses groupes de travail. Il participe également aux Commissions Administratives de l'établissement, aux cellules de veille Covid

Des élections de **délégués de sections** sont organisées conformément au Code du Travail qui prévoit des élections de délégués pour les stages de formation professionnelle d'une durée supérieure à 200 heures.

b) Accompagnement pour le logement

Nomenclature SERAFIN	2.3.2
Service(s)	MPSI
Professionnels concernés	1 assistante sociale 2 animateurs Hors MPSI Le personnel de l'hébergement

Cette prestation représente près de **20% de l'activité de notre assistante sociale**. Notre professionnelle donne des informations en lien avec les demandes de logement et/ou les demandes d'hébergement.

Elle accompagne les stagiaires au niveau des démarches administratives.

Une orientation après évaluation peut être possible vers un service partenaire de proximité.

c) Accompagnements pour exercer ses rôles sociaux

Remarque : la notion de rôle social qualifie les différents rôles sociaux du stagiaire.

❖ Accompagnements pour mener sa vie de stagiaire

Nomenclature SERAFIN	2.3.3.1
Service(s)	Formation + MPSI
Professionnelles concernées	2 chargées d'insertion en partenariat avec l'équipe pluridisciplinaire Formateurs de la préparatoire et du qualifiant

Cette prestation rassemble tous les accompagnements effectués auprès d'un stagiaire pour répondre aux besoins transversaux en matière d'apprentissage et à ceux rencontrés dans le cadre du travail.

Elle comprend notamment l'appui et **l'accompagnement pour l'orientation professionnelle** et la **recherche de stages liés à la formation**.

Les chargées d'insertion

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

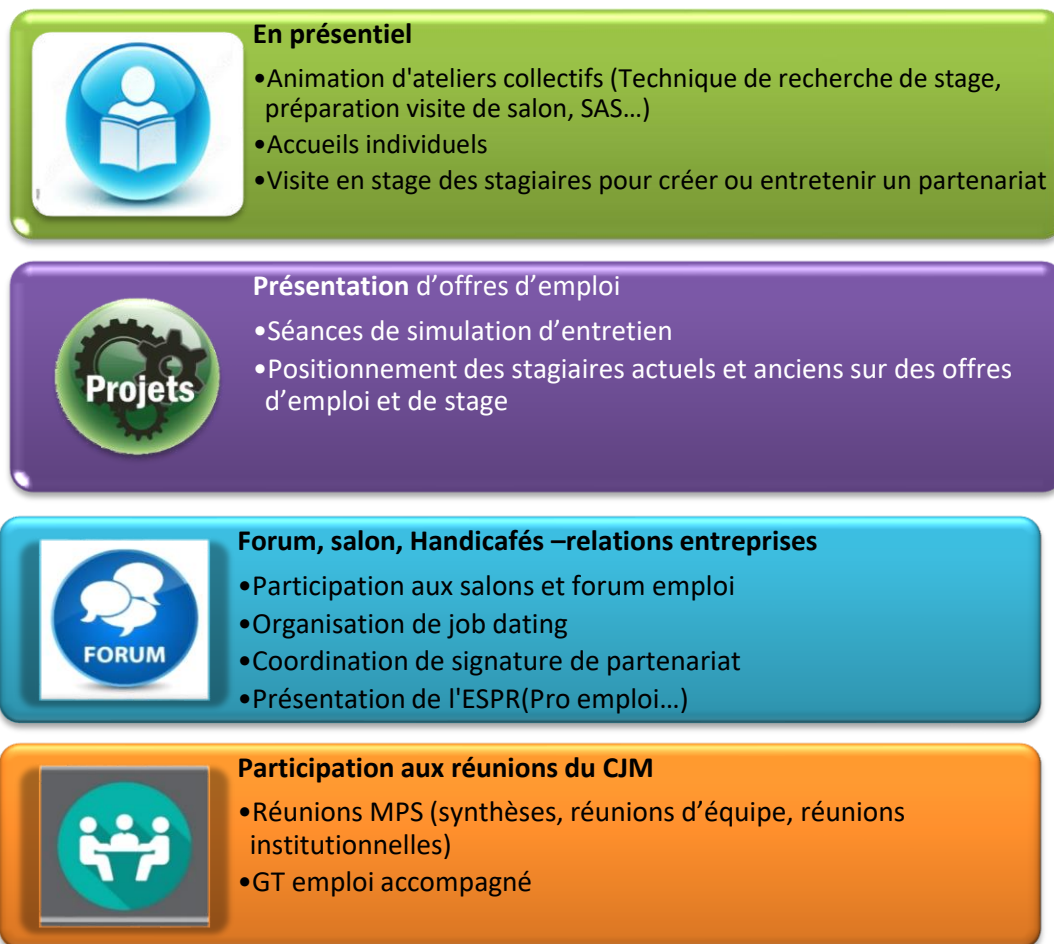
Elles inscrivent nécessairement leur action dans une approche systémique de la complexité de chaque situation individuelle et veillent à la cohérence de leur action avec l'ensemble des professionnels.

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. Elles lui apportent 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.

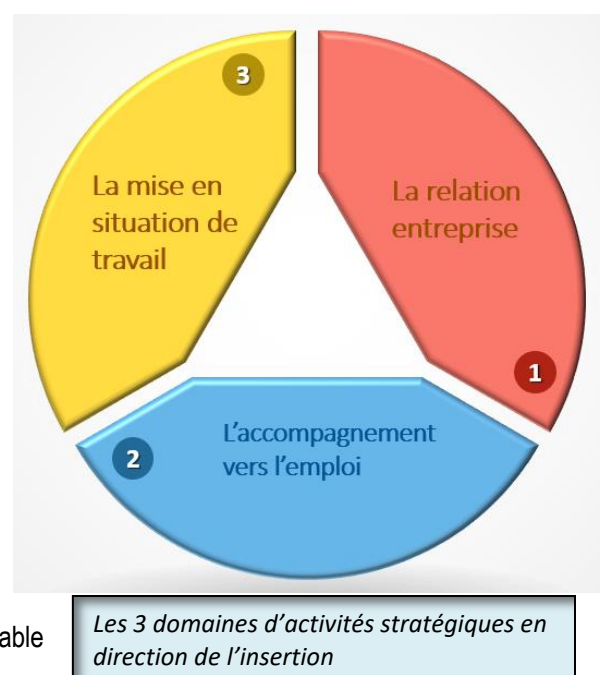
Activités des chargées d'insertion durant l'année 2021 :



Perspectives 2022

Pour 2022, nos projets vont se structurer autour de 3 domaines d'activités stratégiques :

- 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.
- Participer au dispositif Emploi Accompagné : Ce dispositif, créé dans le cadre de la loi du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, a pour objectif de permettre un soutien des personnes handicapées et de leurs employeurs et d'assurer pour ces personnes bénéficiaires un accompagnement médico-psycho-social et d'insertion professionnelle ayant pour but une insertion durable sur le marché du travail en milieu ordinaire



❖ Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle

Cette prestation rassemble tous les accompagnements effectués auprès du stagiaire pour répondre aux besoins transversaux qu'il rencontre pour intégrer une formation et/ou un emploi.

Nomenclature SERAFIN	2.3.3.2
Service(s)	Formation + MPSI
Professionnels concernés	2 Chargées d'insertion en partenariat avec l'équipe pluridisciplinaire Hors MPSI Formateurs du qualifiant 2 coordinatrices

Cette prestation sera l'objet d'une mise en place durant l'année 2022

Perspectives 2022

- Mettre en place un accompagnement spécifique pour soutenir nos stagiaires sortants en emploi. Le but étant la pérennisation de l'emploi trouvé à la sortie de l'ESRP.
- Cette prestation pourra s'étendre aux anciens stagiaires qui en feraient la demande.

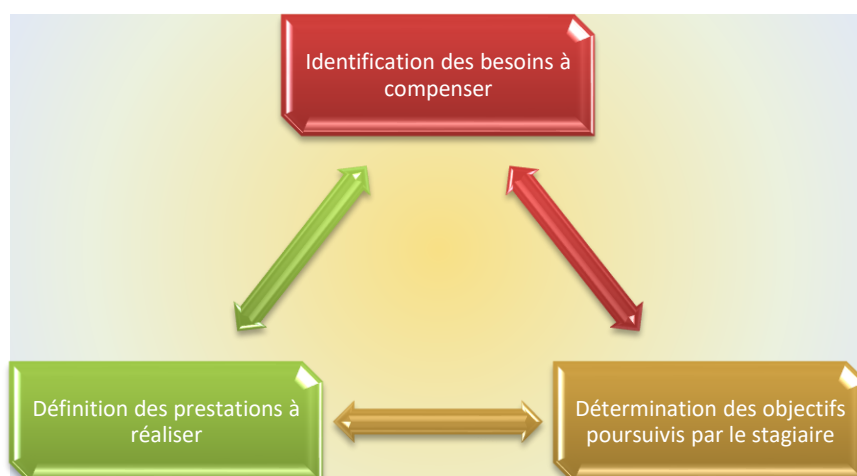
❖ Accompagnement pour réaliser des activités de jour spécialisées

Ces prestations sont spécifiquement réalisées par les formateurs et les professionnels sociaux et éducatifs de l'ESRP.

Cf. les chapitres sur les formations qualifiantes, les formations professionnalisantes, les formations linguistiques et la préparatoire.

Perspectives générales pour le MPS en 2022 : renforcement du lien entre le MPSI et le PSPP

Les 3 axes de travail pour le renforcement du lien MPSI-PSPP



Au début du parcours, la préadmission et le premier entretien du stagiaire avec sa coordinatrice référente permettent d'identifier les besoins à compenser ainsi que la détermination des objectifs poursuivis par le stagiaire. De suite, sont mises en place des prestations qui vont permettre de répondre aux besoins et objectifs identifiés.

Afin d'optimiser l'accompagnement, il va être important, durant l'année 2022, d'enrichir notre PSPP par la réalisation de support permettant de visualiser concrètement les différents plans d'action à mettre en place pour adapter les compétences professionnelles nécessaires au déroulement des actions.

De même qu'il va être important de mettre en place un outil permettant de réaliser une cartographie des besoins de chaque stagiaire. Carte évolutive dans le temps durant l'entièreté du parcours.

Proposition d'outils à réaliser pour le suivi des prestations :

- 📊 Construction de grilles de suivi intégrant les objectifs poursuivis, les besoins identifiés et les prestations réalisés
- 📅 Un relevé mensuel des accompagnements réalisés pour chaque stagiaire, etc.

Poursuivre la participation de l'ESRP à l'Equipe pluridisciplinaire d'évaluation (EPE) MDPH 91

Cette instance est chargée d'évaluer les besoins de compensation de la personne handicapée et de proposer un plan personnalisé de compensation. Au titre de son expertise, l'ESRP Jean Moulin participe aux EPE dites « CRP » (une demi-journée tous les mois) qui se réunissent à la MDPH d'EVRY.

S'adapter à l'évolution du public

Depuis plusieurs années, les différentes équipes observent que les stagiaires qui intègrent l'ESRP présentent une fragilité psychique de plus en plus notable. Pour que l'accompagnement de ce public soit optimisé, l'ensemble des professionnels de l'ESRP suivra une formation autour des troubles psychiques.

Les perspectives en lien avec le décret N°2020-1216 du 02/10/2020

Ce décret régit les missions et conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de réorientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées.

Ce décret annonce des évolutions majeures pour l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. La redéfinition des missions des ESRP vont permettre de favoriser de nouvelles pratiques au service de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap :

- La **mise à disposition de l'expertise des ESRP** auprès des organismes de formation et d'insertion de droit commun (sensibilisation aux problèmes liés au handicap),
- La volonté de **diversifier les prestations** proposées avec des actions de formation préparatoire, qualifiante ou diplômante et des accompagnements médico-sociaux vers et dans l'emploi.
- L'ouverture de l'offre de réadaptation professionnelle à de "nouveaux" publics : les jeunes dès 16 ans, les travailleurs d'EA ou d'ESAT, Publics en alternance, etc.,
- Les **prestations d'accompagnement** peuvent être proposées sur tout site pertinent pour la mise en œuvre du projet (locaux de l'établissement, ceux où la personne suit une formation, exerce une activité professionnelle, etc.). Des dispositifs d'accompagnement, d'évaluation et de formation à distance seront ainsi développés, des antennes permanentes ou temporaires pourront être créées et des équipes mobiles de professionnels pourront travailler hors site
- La **mise en place des dispositifs d'évaluation médico-psychosociale et professionnelle** à destination de nos partenaires ou des entreprises. Ces dispositifs pourraient mesurer les « capacités fonctionnelles et sociales du stagiaire ou du professionnel (Ergo-kit, bilan Agile,

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES PRESTATIONS DE L'ESRP POUR LE SERVICE MPSI SELON LA NOMENCLATURE SERAFIN-PH

Nomenclature
SERAFIN

VOLET SANTÉ

2.1.1

Soins somatiques et psychiques

Prestations assurées en 2021

2.1.1.1.

Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative

- Assurer les consultations médicales des usagers ayant des problématiques psychiatriques
- Assurer les consultations médicales des usagers ayant des problématiques psychiatriques
- Etudier les dossiers d'admission des demandes d'hébergement
- Prescrire et délivrer des traitements de substitution en cas de nécessité
- Se rapprocher du psychiatre de l'utilisateur si la situation du stagiaire alerte le service médical
- Participer à la dynamique inter équipe et inter services de l'ESRP en contribuant aux espaces de réflexion internes et externes au sein d'une équipe pluridisciplinaire (travail de remédiation, réunions d'équipe, participation aux réunions de synthèse, aux réunions d'équipe, etc.).

2.1.1.2.

Soins techniques de surveillance infirmiers ou délégué

- 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

Psychologue clinicienne

- La psychologue reçoit pour des entretiens individuels en psychologie clinique les stagiaires sur rendez-vous 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.
- Elle peut effectuer des remédiations de groupe quand le collectif d'une section est en souffrance

2.1.1.3.

Prestations des psychologues

Psychologue du travail

- Soutien psychologique
- Remédiation cognitive
- Ergonomie
- Gestion du comportement
- Animation d'ateliers collectifs : relaxation, SAS, etc.

2.1.1.4

Prestation pour entretenir et prendre soin de sa santé

Sensibilisation des infirmières à l'hébergement pour l'hygiène des locaux
Animation par les infirmières d'atelier en lien avec l'hygiène, les addictions, le diabète, et.

2.1.2

Rééducation et réadaptation professionnelle

Prestations assurées en 2021

2.1.2.1

Prestation des auxiliaires médicaux, des instructeurs en locomotion et aveugles

Sport adapté

VOLET AUTONOMIE

2.2.1

Accompagnement en matière d'autonomie

Prestations assurées en 2021

2.2.1.1

Accompagnement pour les actes de la vie quotidienne

- Accompagnement des animateurs pour faire des courses, se rendre à une activité sportive ou artistique
- Sorties culturelles
- Activités diurnes et soirées jeux
- Mise en place de partenariats

2.2.1.2

Accompagnement pour la communication et les relations avec autrui

- Accompagnement dans des forums, salon, etc.
- Animation d'ateliers par l'art thérapeute (effectif en 2022)

2.2.1.3

Accompagnement pour rendre des décisions adaptées et pour la sécurité

- Action de prévention pour la conduite à tenir en cas d'incendie (atelier sécurité durant le SAS d'accueil)
- Action de prévention des addictions par les infirmières
- Actions de la psychologue du travail pour améliorer les capacités cognitives telles que : la mémoire, l'attention, se repérer dans l'espace et le temps

VOLET PARTICIPATION SOCIALE

2.3.1

Accompagnement pour exercer ses droits

Prestations assurées en 2021

2.3.1.1.

Accompagnement à l'expression du projet personnalisé

Co-construction du PSPP avec le stagiaire avec l'aide d'une grille d'observation pour faciliter l'émergence des attentes.

2.3.1.2.

Accompagnement à l'exercice des droits et des libertés

Accompagnement aux démarches administratives pour que les stagiaires puissent faire valoir leur droit

L'assistante sociale :

- Accompagnement pour l'accès au maintien des droits, le budget, le logement, les demandes d'absence et autres

La secrétaire sociale et rémunération :

- Traitements des dossiers permettant aux stagiaires d'être rémunérés en fonction de leur parcours professionnel ou de leurs droits ouverts au pôle emploi ou autre.

2.3.3

Accompagnement pour l'insertion sociale et professionnelle et pour exercer ses rôles sociaux

Prestations assurées en 2021

2.3.3.1

Accompagnement pour mener sa vie de stagiaire

Accompagnement assuré par les 2 coordinatrices en lien avec l'équipe MPSI, les formateurs et les professionnels des services support.

2.3.3.2

Accompagnement pour préparer sa vie professionnelle

Accompagnement en lien avec le travail et l'emploi (recherche de stage et recherche d'emploi) effectué avec nos deux chargées d'insertion :

Accompagnement pour les besoins en matière d'apprentissage avec l'équipe de la préparatoire.

2.3.3.3 Accompagnements pour mener sa vie professionnelle

Cf projet suivi post formation

2.3.4 Accompagnements pour participer à la vie sociale

Prestations assurées en 2021

2.3.4.2 Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs

Animateurs

- Accompagnement des animateurs pour faire des courses, se rendre à une activité sportive ou artistique
- Sorties culturelles
- Activités diurnes et soirées jeux
- Mise en place de partenariats

2.3.5 Accompagnements en matière de ressources et d'autogestion

Prestations assurées en 2021

2.3.5.1 Accompagnements pour l'ouverture des droits

Accompagnement de l'assistante sociale

2.3.5.2 Accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion des ressources

Intervention d'un partenaire (Finances et pédagogie°)

2.3.5.3 Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection des adultes

Accompagnement de l'assistante sociale

Accompagnement de l'assistante sociale

E. Prestations des fonctions logistiques et supports

1) Les locaux et autres ressources pour accueillir

Hébergement

L'hébergement a une capacité de 66 chambres dont 53 chambres simples et 14 chambres doubles pour 81 lits. Il dispose d'une tisanerie, une laverie et du WiFi.

Du fait de la crise sanitaire, les chambres doubles sont transformées en chambres simples, et la capacité résiduelle est de 66 lits.

L'ESRP loue des chambres externalisées à l'association Parme. Ces locations permettent de compenser partiellement la perte de capacité liée au passage des chambres doubles en chambres simples. En 2021, le nombre de chambres louées a été de 20 et 15 respectivement en janvier et février, puis 9 tout au long de l'année.

Le taux d'occupation moyen de l'hébergement est de 91% sur l'exercice 2021.

Espace emploi

Cet espace dispose d'une zone avec 3 ordinateurs et d'une table de réunion. Il est dédié à la recherche d'emplois ou de stages, à des animations collectives menées par les chargés d'insertion. Les stagiaires ont accès à l'annuaire d'entreprises KOMPASS.

Chacun des deux chargés d'insertion dispose d'un bureau individuel, et peut mener ainsi des entretiens en face à face.

Le Club

L'ESRP dispose d'une structure dédiée « Le Club », composée d'une salle Internet et de plusieurs salles polyvalentes. Sont mis à disposition des stagiaires, billards, baby-foot, table de ping-pong, distributeurs de boissons chaudes.

Le Château

Datant de 1748 et acquis en 1948 par la FNDIRP, il s'agit du bâtiment historique de l'ESRP. Il a été entièrement rénové en 2009. Un ascenseur dessert les 4 étages, du niveau -1 au +2.

Cette bâtisse accueille les services suivants :

MPS

Cet espace, situé au rez de chaussé du château est dédié à l'accueil des stagiaires pour un suivi médico psycho social. Chacun des 6 professionnels dispose d'un bureau individuel. Le service MPS dispose d'une salle de réunion avec 1 écran tactile.

Médical

Ce service, situé au niveau -1 du château, comprend :

- Une salle de soin
- Une salle de massage
- Une salle de repos avec 6 lits,
- Bureaux pour le médecin généraliste et le médecin psychiatre.
- 1 bureau infirmière

Restauration

Le service restauration occupe le niveau -1 (cuisines) et le rez de chaussé du château.

La restauration se compose d'une cuisine (préparation des plats sur place), d'un self et de la salle de restauration avec une capacité de 110 places. Lorsque la saison le permet, une terrasse est aménagée. Les petits déjeuners et les repas du midi sont servis du lundi au vendredi, et les dîners du lundi au jeudi. Les week-ends, les stagiaires internes ont la possibilité de bénéficier du self du Centre Hospitalier Frédéric Henri Manhès.

Formations Préparatoire

La préparatoire est située au premier étage du château et dispose de :

- 6 salles de formation, d'une capacité de 6 à 20 places, équipées d'ordinateurs et de TBI, pour une superficie de 240m².
- 1 salle d'individualisation dédiée aux rencontres en face à face entre formateurs et stagiaires,

- Un open space de 40 m2 pour accueillir les 5 formateurs.

Services support

Les services administratifs (comptable, paye et RH), la responsable qualité et des salariés des services généraux ainsi que la direction sont au 3eme étage du château. Cet étage comprend également de 2 salles d'archivage et de 2 salles de réunion, dont une est mise à la disposition de la FNDIRP.

Bâtiment de la formation Linguistique CLIPS

Ce bâtiment, sur 2 étages avec ascenseur, dédié à la formation CLIPS se compose :

- De 4 salles de formation d'une capacité de 24 places chacune, équipées d'ordinateurs et de TBI, pour une superficie totale d'environ 160m2
- Du bureau des formateurs pour une superficie de 20 m2.

Bâtiments des formations du tertiaire (PCMT) et de l'électronique (AMCE et MCIEEE)

Ce bâtiment reprend la structure des anciennes écuries du château.

Bien que les salles de formations aient été entièrement rénovées ces dernières années, il n'en demeure pas moins que ce bâtiment est structurellement vétuste et ne répond plus du tout aux besoins de l'établissement :

- Certaines parties du bâtiment ne peuvent être rendues accessibles, ce qui est difficilement compatibles avec les missions de l'ESRP,
- Thermiquement, ce bâtiment est une véritable « passoire énergétique »
- La toiture et certains sols contiennent de l'amiante, imposant une surveillance accrue et des contraintes spécifiques lors des travaux d'entretien,
- Le bâtiment est régulièrement inondé lors des fortes pluies, du fait des réseaux d'évacuations mal conçus,

Ce bâtiment se compose pour les formations tertiaires :

- De 6 salles de formation, équipées d'ordinateurs et de TBI, pour une superficie totale d'environ 450m2
- De 3 bureaux accueillant chacun 2 formateurs.

Pour les formations électroniques AMCE et MCIEEE :

- De 3 ateliers de formation, équipée d'établis et des outillages individuels, pour une superficie totale d'environ 450m2
- D'un bureau accueillant 2 formateurs pour 31m2

Bâtiment pour la formation électronique (PPME)

Dédié à la formation PPME, ce bâtiment comprend :

- De 5 ateliers de formation, équipés d'établis et d'outillages individuels, pour une superficie totale d'environ 425m2. Un des ateliers est équipé de 6 box, reproduisant l'environnement électrique et domotique d'une habitation (volets roulants, alarme, home cinéma, éclairage automatique...).
- D'un bureau accueillant 2 formateurs pour 31m2

Ce bâtiment accueille également un magasin des services généraux sur 40 m2

Bâtiments des formations Horticoles

Les bâtiments des formations horticoles se compose :

- D'une salle de cours d'une superficie de 63 m2,
- D'un bureau pour les deux formateurs, d'une superficie de 18m2
- De deux vestiaires de 20m2 au total,
- D'un local de stockage de produits, d'une superficie de 10 m2,
- D'un hall utilisé pour stocker les matériels individuels et outils, d'une superficie de 45m2,
- De 3 box de stockage pour les matériels collectifs, d'une superficie de 25 m2 chacun,
- De 3 serres, de 80, 780 et 360 m2.

Un projet immobilier est à l'étude. Un nouveau bâtiment accueillera les formations préparatoires et qualifiantes, ainsi que le service MPSI. La partie de terrain et les bâtiments accueillant les formations qualifiantes et le service insertion serait destinée à la vente.

2) Le Service Entretien

Le service entretien a été marqué par le départ à la retraite de son chef de service en Juillet 2020. Son remplaçant a été embauché en septembre 2021.

Le jardinier est parti en juin 2021 et le poste est resté vacant durant 5 mois, jusqu'en septembre 2021.

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

- Rénovation de 4 chambres à l'hébergement,
- Rénovation complète des salles de formation Masson et Levy-Big en vue de l'organisation des pôles PCMT,
- Réfection électrique des bureaux de formateur tertiaires.
- Installation de nouveaux bancs entre l'hébergement et les locaux du qualifiants

L'équipe d'entretien réalise en moyenne 40 interventions par mois au niveau des chambres de l'hébergement. Sur le reste du site nous pouvons avoir 20 interventions en moyenne.

Par ailleurs, des travaux majeurs ont été pilotés par le service entretien :

- Les travaux de l'escalier intérieur de la restauration, entre le niveau -1 et le rez-de-chaussée, ont été menés durant la période de fermeture estivale. Ces travaux visaient une mise aux normes et une meilleure accessibilité.
- La réfection totale de l'escalier extérieur du château a été achevée. Ces travaux étaient nécessaires car la dégradation de l'escalier et du perron menaçait la structure du château.

3) 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...).
- Le dépôt de garantie est actif et s'est poursuivi en 2021.
- Réfection complète de 4 chambres.
- Accueil à l'hébergement des stagiaires lors du SAS d'entrée.
- Du mobilier pour 8 chambres a été commandé (installation en 2022) en vue d'une rénovation des chambres individuelles.

Le taux d'occupation de l'hébergement a été de **91%** cette année.

En 2022, le nombre d'internes devrait être en hausse. Le recours à l'externalisation sera encore de rigueur avec de nouveaux partenariats à l'étude en 2022.



- Des nouvelles bornes wifi ont été installées et nous avons procédé à des augmentations de débit.
- Maintien d'une organisation et de protocoles de nettoyage spécifiques, afin de répondre aux contraintes sanitaires résultant de la pandémie.
- Chacune des 14 chambres doubles n'a été attribuées qu'à un unique stagiaire.
- La téléformation en chambre a été réalisée de façon épisodique sur le site, lorsque la situation l'imposait, pour les stagiaires qui ne pouvaient rentrer à leur domicile.

Perspectives 2022 - Service Entretien et Hébergement

- ✓ Réfection complète de 2 chambres doubles
- ✓ Réfection de 2 salles de bains des chambres doubles
- ✓ Changement du mobilier pour 5 chambres
- ✓ Mise en œuvre d'un nouveau partenariat pour l'externalisation de l'hébergement, avec les résidences étudiantes Twenty à Evry. Ce partenariat vient compléter la convention avec l'Association Parme.
- ✓ Finalisation des travaux d'étanchéité de la toiture de l'hébergement
- ✓ Finalisation des travaux d'installation d'une structure modulaire pour les voiturettes permettant de les garer dans un lieu à la fois chauffé, sécurisé, et équipé de prises électriques.

A l'étude

- Changeement de la porte d'entrée de l'hébergement qui permettrait de limiter la déperdition de chaleur. En fonction du gain, étude de la faisabilité d'un SAS pour accéder à l'hébergement.
- Étude pour l'installation de caméras de surveillance 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.
- Réorganisation des ateliers et zones de stockages

4) Le Service Restauration Cuisine

19137 repas ont été servis en 2021 :

- dont 10 195 repas aux stagiaires se déclinant en 8 128 déjeuners et 2 067 dîners
- dont 2 941 repas Mairie

Pour comparaison, 15 325 repas avaient été servis en 2020.

En 2021, le partenariat pour l'accueil des agents de la mairie de Fleury se poursuit.

Nous avons réussi à organiser 2 repas à thèmes.

La crise COVID a maintenu l'organisation suivante :

- 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,
- 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 Elier s'est poursuivie en 2021, 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 2022 :

- ✓ Développement d'outils permettant de répondre progressivement aux demandes de la loi equalim,
- ✓ Adaptation de la prestation pour les repas du soir, basée sur un questionnaire qui sera soumis aux stagiaires,
- ✓ 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
- ✓ Réflexion sur la dynamique du self (décorations, plus de repas à thèmes, etc...)

5) Les transports

Le centre possède un parc de 5 véhicules.

- 2 Kangoo : permet aux professionnels de se déplacer à l'extérieur dans le cadre de leur mission. Permet au service logistique et le service entretien de réaliser aussi des prestations sur sites.
- 1 Boxer : permet au service logistique et services techniques de récupérer du matériel plus volumineux (sur site et à l'extérieur)
- 2 véhicules TPRM : Ils sont mobilisés par le service animation pour les sorties. Ils peuvent être mobilisés par d'autres professionnels dans le cadre de missions spécifiques en lien avec les stagiaires.

Un des deux véhicules PMR a été acquis en 2021, afin d'améliorer le confort lors de trajets plus longs dans le cadre des missions du service animation. L'ancien véhicule est utilisé de façon plus ponctuelle. Concernant d'autres besoins une convention avec une société de taxi existe.

6) Les Services Achats – Magasin

Des absences prolongées du titulaire du poste ont amené des remplacements et organisations spécifiques ayant entraînés des ralentissements des projets.

L'approvisionnement et la gestion des masques, et plus généralement l'ensemble des fournitures et produits d'entretiens nécessaires au COVID a continué et des suivis spécifiques pour les réapprovisionnements ont été mis en place.

Le suivi et la gestion du matériel ergonomique a commencé à être mis en œuvre.

Une réflexion sur la réorganisation du magasin et des zones de stockage a été initiée fin 2021.

Perspectives 2022

- ✓ Réactualisation de la procédure achat,
- ✓ Mise en place de commandes pour le matériel de bureau via Fiducial,
- ✓ Réorganisation du magasin.

7) Le standard et veille sécurité

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.

Le projet de déplacement des veilleurs de nuit à l'hébergement est en cours de réalisation. Il nécessite en particulier des travaux d'automatisation du portail d'entrée du site de l'UMIS. Cette organisation devrait être opérationnelle d'ici la fin du premier semestre 2022.

La scission du standard téléphonique pour chaque établissement a été effective en fin d'année 2021. Désormais chaque établissement possède un standard dédié.

Perspectives 2022 :

- ✓ Le projet de déménagement des veilleurs à l'hébergement sera effectif sur le premier semestre
- ✓ Un accueil/standard physique dans le bâtiment principal château sera mise en place sur le premier semestre.

8) Le service administratif, comptable et RH

Ce service se compose :

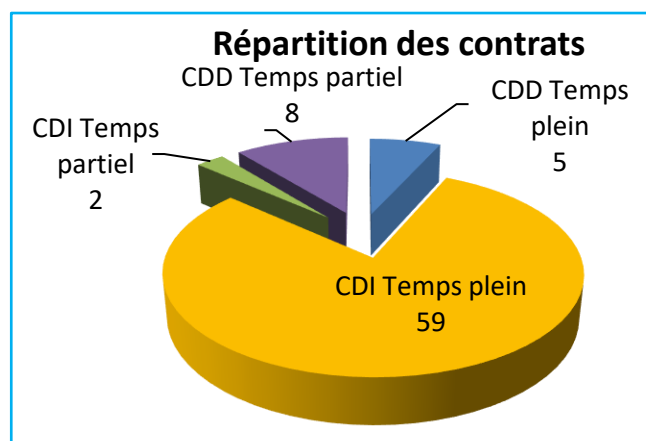
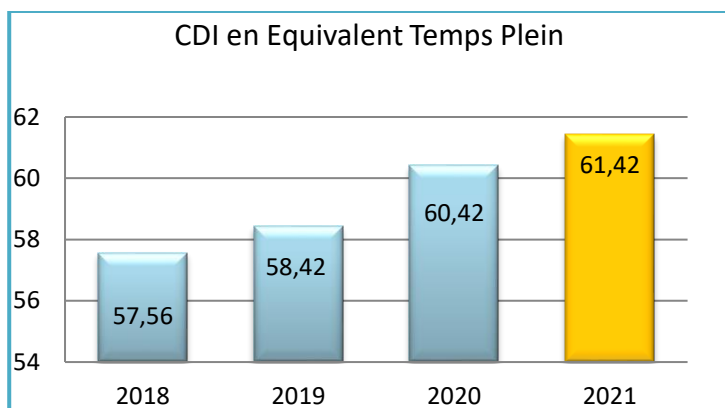
- D'une cheffe de service, adjointe de direction,
- De deux responsables ressources humaines pour 1.89 ETP,
- D'une comptable,
- D'une responsable de la paye.

Faits marquants en 2021 :

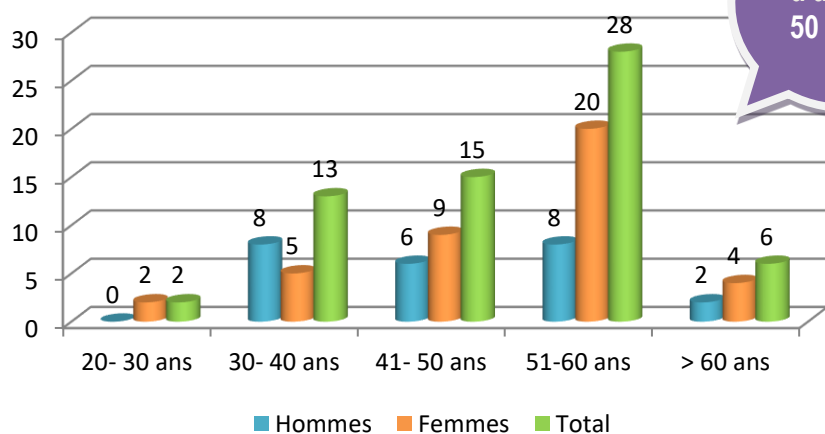
- **Mise en place d'indicateurs de suivi** sur l'activité, le présentisme, la masse salariale, le taux d'occupation de l'hébergement, le taux de réussite aux titres...
- **Production de l'index d'égalité professionnelle** entre les hommes et les femmes
- **Participation au groupe de travail sur la construction des nouveaux locaux**
- **Taxe d'apprentissage** : Nous avons collecté des fonds relatifs à la taxe d'apprentissage ; 28.192 euros ont été collectés en 2021 qui nous ont notamment permis d'acheter des tableaux interactifs
- **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.
- **Groupe de travail sur la paye** : poursuite de la réflexion sur le changement de logiciel
- **Covid 19 : mise en place du suivi de la vaccination obligatoire** pour les salariés de l'ESRP.

IV. Le personnel

A. Répartition de l'effectif (au 31/12/21)

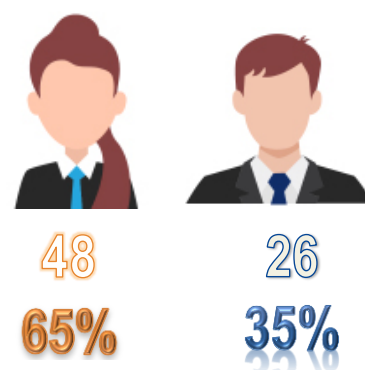


Répartition de l'âge des personnes en CDI au 31/12/21

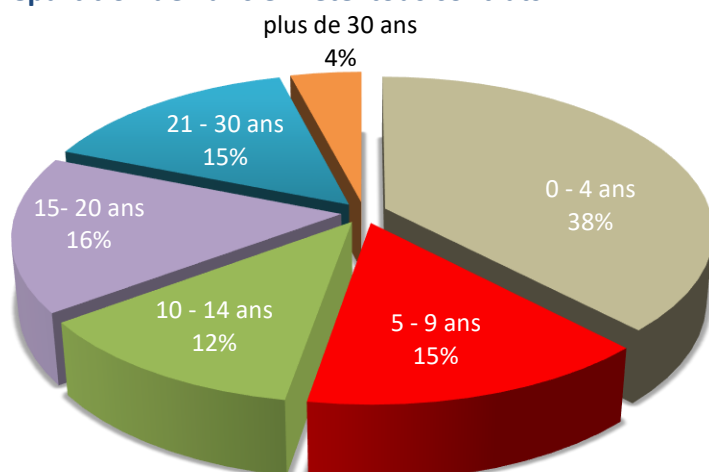


Moyenne d'âge 50 ans

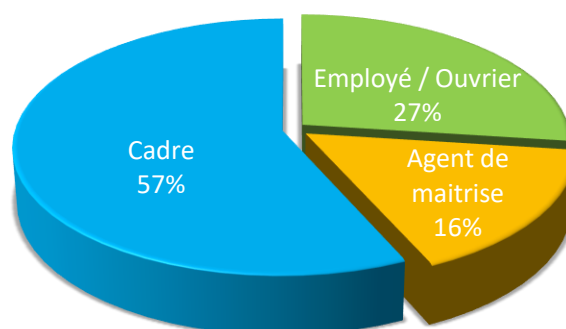
Répartition par genre tous contrats



Répartition de l'ancienneté tous contrats



Répartition des statuts tous contrats



B. Mouvements du personnel sur les postes permanents

POSTE	ENTREE	SORTIE	MOTIF	COMMENTAIRES
INFIRMIERE	04/01/2021		CDI	
CHEF SERV ENTRETIEN	22/03/2021	13/04/2021	Rupture période d'essai	CDI
TECHNICIENNE ADM	17/05/2021	16/07/2021	Rupture période d'essai	CDI
CHEF SERV ENTRETIEN	01/09/2021		CDI	
FORMATRICE LINGUISTIQUE	01/09/2021		CDD Remplacement	Passage CDI au 13/01/22
FORMATRICE HORICULTURE	06/09/2021		CDD Remplacement	Passage CDI au 03/02/22
JARDINIER	07/09/2021		CDI	
TECHNICIENNE ADM	18/10/2021		CDI	
CHARGE E ADMISSIONS	03/11/2021		CDI	
COORDINATRICE PSPP	06/12/2021			
CHARGE INSERTION		31/12/2021	Rupture conventionnelle	
JARDINIER		14/06/2021	Licenciement	
EMPLOYEE ADMINISTRATIVE		09/04/2021	Démision	
CHARGE E ADMISSIONS		12/05/2021	Démision	
COORDINATRICE PSPP		06/09/2021	Démision	

L'exercice 2021 a été marqué par une instabilité des personnels du secrétariat MPS et des difficultés de recrutements. L'équipe, après une refonte des fiches de postes et la mise en place progressive d'une organisation visant à sécuriser les activités, semble stabilisée.

Des tensions sur les métiers de l'accompagnement (coordinateur/trice de projets, chargé (e) d'insertion) empêchent de recruter dans des délais raisonnables.

Notons aussi des difficultés à recruter des formateurs sur les filières électroniques et tertiaires dans le cadre de remplacement.

Un poste de médecin généraliste à 0.5 ETP est également resté non pourvu durant tout l'exercice 2021.

C. ETP vacants au 31/12/2021

ETP vacants au 31/12/2021 : 3.5

Postes vacants au 31/12/2021 : Médecin (0.5 ETP), Chargé de communication, Ouvriers des services logistiques, Formateur électronique.

D. Absentéisme du personnel

Taux d'absentéisme (hors formation) : 11,32 %

Nb total de jour calendaire d'absence en 2021 pour :		Commentaires
Maladie de courte durée – < à 1 mois	620.50	Pour 79 arrêts de travail – 29 salariés
Maladie de moyenne durée – 1 à 3 mois	325	Pour 6 arrêts de travail – 6 salariés
Maladie de longue durée – 3 à 6 mois	905	Pour 7 arrêts de travail – 6 salariés
Maladie très longue durée - > de 6 mois	183	Pour 1 arrêt de travail – 1 salarié
Maternité / paternité	393	Congé parental + 1 congé paternité
Accident du travail / Maladie professionnelle	504	5 salariés

Le taux d'absentéisme en 2020 était de 6,87%. Cet accroissement significatif s'explique par :

- Le nombre d'arrêts pour maladie de moins d'un mois : 64 en 2020, contre 79 en 2021. La situation sanitaire explique partiellement cette situation.
- Le nombre d'arrêts maladie de longue durée, entre 3 et 6 mois : 7 arrêts de travail en 2021, contre 1 en 2020,

- Une augmentation des congés maternités et paternités

Notons que le nombre de salariés contraints de se faire hospitaliser au moins une fois a été de 8 en 2021, contre 4 en 2020.

E. Formation du personnel

Durant l'exercice 2021, 47 salariés ont bénéficié de formation, pour un total de 171 journées et un coût de 33.600 € .

Les formations ont principalement porté :

- ⇒ Sur l'accompagnement et la formation des stagiaires, pour 79,5 jours x hommes,
- ⇒ La sécurité des personnes et des biens, pour 30,5 jours x hommes
- ⇒ La bureautique, pour 21 jours x hommes
- ⇒ Le management d'équipes, pour 17 jours x hommes

INTITULE DE LA FORMATION	MODALITE	ORGANISME DE FORMATION	NBR DE JOUR	NBR DE PERSONNE
Congrès National Fagerh	VISIO	FAGERH	2	2
Bilan de compétence	INTER	CCI Essonnes	3	1
Entreprise d'entraînement - Appui technique & pédagogique	VISIO	EURO ENT ENT	2	8
EPI	INTRA	EFIP	0,5	15
Premier secours en santé mentale	INTRA		2	9
Colloque Potentialis	INTER	MM2I	2	1
Développer une communication efficace avec son équipe et sa hiérarchie	INTER	CEGOS	2	1
Evaluer les compétences pour les certifier	A DISTANCE	CENTREINFFO	0,5	1
Excel consolidation des fondamentaux	INTRA	EVRYWARE	2	4
Excel niveau Liste des données	INTRA	EVRYWARE	2	2
Excel niveau 2 - Tableaux croisés dynamiques	INTRA	EVRYWARE	1	3
Gestes et Postures	INTRA		1	1
Inventer le CRP de demain dès aujourd'hui	INTER	FAGERH	3	3
Le handicap psychique	INTRA	AIRHANDICAP	2	13
MAC SST	INTRA	EFIP	1	8
Manager la contribution individuelle et accompagner le changement de son équipe	INTRA	Transfairh	3	5
Prévenir et gérer l'agressivité et la violence dans les établissements accueillant des personnes en situation de handicap	INTRA	IF COS	2	7
Recyclage formation de formateur Habilitation Electrique	INTER	ACFITEC	3	1
Référent handicap	VISIO	OETH	2	2
Responsable santé sécurité	VISIO	CEGOS	2	1
Soudage à l'arc sur tuyauterie	INTER	COSTIC	3	1
SST	INTRA	EFIP	2	6
Word intermédiaire	INTRA	EVRYWARE	2	3

Perspectives 2022 :

- Dématérialisation des règlements fournisseurs
- Préparation du passage en CPOM
- Révision et formalisation du processus de facturation avec changement de logiciel
- Etude 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
- Groupe de travail pour un changement de logiciel paye et réorganisation du service

V. 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 2021, du fait de la crise sanitaire. Notons toutefois que certains travaux ont pu avancer.

A fin 2021, le point de situation est le suivant :

A1 F1 - « **Emploi accompagné** » a fusionné avec le groupe de travail A2-F1 – « Construire des partenariats » afin d'éviter les redondances entre les deux. Le travail de ce groupe A1A2F1 sur le thème de l'ouverture de l'établissement sur son environnement, dont la dernière réunion date de septembre 2019, est, à ce stade, en suspens. En effet, les actions préconisées par ce groupe visent principalement au développement du partenariat avec les employeurs. Le CJM a ouvert un second poste de chargée d'insertion, pourvu depuis janvier 2020.

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 2022, 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 –

Le nouveau site internet régulièrement mis à jour permet aux orienteurs, futurs stagiaires ou tout autre visiteur de trouver l'information qui l'intéresse. L'ensemble des documents étant téléchargeables depuis notre site, il est constaté une baisse des demandes d'envoi de plaquette d'informations permettant ainsi de diminuer notre empreinte écologique. (↗ nombre de photocopies, ↘ cout postaux).

Avec la foire aux questions (FAQ), les visiteurs peuvent trouver des réponses à leurs questions même les jours de fermeture. Cela permet également de désengorger le standard téléphonique, et ainsi laisser place au traitement des situations plus complexes.

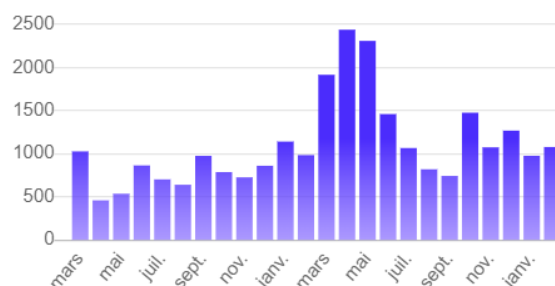
Une base de données « orienteurs » actualisée nous permettra de faire la promotion des places vacantes sur les sessions de formation.

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

Nombre d'affichages recherches sur le web.

26 324

De mars 2020
à févr. 2022



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 – 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. Les travaux reprendront 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 est porté depuis le 2ème semestre 2021 par l'adjoint de direction responsable des services généraux et de la sécurité.

Parmi les actions de prévention des risques psychosociaux, et dans la continuité de la cellule de veille psychologique qui avait été mise en œuvre durant la crise sanitaire au sein de l'UMIS, l'ESRP donne accès aux salariés à une plateforme d'écoute et de soutien psychologique, anonyme et gratuit. Elle permet aux salariés qui rencontrent des difficultés d'ordre professionnel ou personnel de bénéficier d'un premier appui dispensé par un psychologue.

Le groupe QVT s'inscrit 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. La dématérialisation du règlement des factures reste à mener. Le groupe de travail sur le changement du logiciel paye a été relancé au dernier trimestre 2021. L'orientation est de poursuivre avec l'éditeur actuel (CEGI ALFA) l'implémentation de la dernière version de son progiciel SIRH sur l'ensemble des établissements de l'UMIS. En amont, les procédures de traitement de la paye des différents établissements doivent être standardisées.

L'objectif est de faciliter et sécuriser les processus relatifs à la paye et la gestion administrative RH plus largement.

A4 -F2B - Recherches financement externe - en lien avec le groupe de travail **Axe 4 F3 Adaptation de locaux**. Le Cabinet Triade a mené l'étude du pré-projet. Le nouveau bâtiment devra accueillir en un même lieu l'ensemble des stagiaires et des professionnels des formations préparatoires et qualifiantes, ainsi que ceux de l'équipe de soutien médico-psycho-social.

Ce projet vient en réponse à la vétusté des locaux de la formation qualifiante qui posent des problèmes d'accessibilité, d'isolation, de chauffage et de confort. Le nouveau bâtiment se veut adapté aux prestations et formations projetées, et accueillera stagiaires et salariés dans des conditions propices aux accompagnements et aux apprentissages.

Après plusieurs réunions menées avec les professionnels de l'établissement et la mairie de Fleury-Mérogis, une première étude de faisabilité a été réalisée, conduisant à 2 projets différents, qu'il reste à arbitrer. Le premier projet positionne un bâtiment en « H », entre le « Club » et le « Château ». Le second projet, moins économique, présente l'avantage de préserver les perspectives du site en implantant le nouveau bâtiment sur la zone de la section horticole, qui serait intégrée à l'ensemble de l'ouvrage. Ce projet et son plan de financement doit être désormais discuté avec les parties prenantes.

Les différents groupes de travail du projet d'établissement seront réactivés courant 2022 afin de réaliser un bilan des actions menées et d'identifier pour propositions celles devant être poursuivies pour le prochain projet d'établissement.

Notons que le pilotage du projet d'établissement est dissocié depuis 2021 de celui de l'amélioration continue de la qualité :

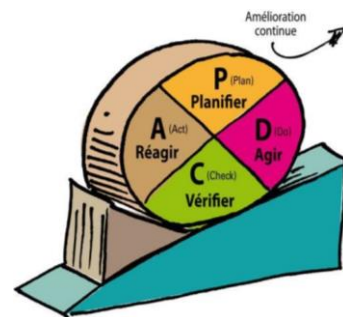
- Le pilotage du projet d'établissement reprendra sur une fréquence trimestrielle, la finalité et les interlocuteurs de ces temps de travail restant évidemment inchangés,
- Le pilotage de l'amélioration continue est mené sur une base mensuelle, pour une analyse et traitement des événements indésirables, l'analyse des retours des questionnaires des stagiaires, 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.

En 2021, 2 processus ont été révisés par des groupes de travail : celui de la gestion des absences des stagiaires et celui de la sortie administrative des stagiaires.

Enfin, notons que l'ensemble des salariés sont sollicités pour proposer des sujets à traiter dans le cadre de l'amélioration continue et deux groupes de travail ont été initiés dans ce cadre.

VI. Démarche d'amélioration continue de la qualité

La démarche Qualité est un processus d'amélioration continue visant à améliorer la qualité de prise en charge et la satisfaction des stagiaires mais également les conditions de travail des professionnels. Ce processus interroge donc l'ensemble des professionnels de l'ESRP qui concourent à l'accompagnement de la personne accueillie.



A. Modalités de pilotage

Conformément à l'axe 4 du projet d'établissement 2017-2022 et à la fiche action n°A4 – F1.

La direction adopte un nouveau format de réunion spécifique au copil qualité. Ainsi depuis mars 2021, un copil qualité composé du directeur, des responsables du dispositif de formation, des coordinatrices et de la responsable qualité est opérationnel et se réunit une fois par mois.

Rôle de cette instance :

- Analyser les événements indésirables et réclamations
- Revoir les procédures en cours d'élaboration et leur mise à jour
- Analyser les pratiques collectives afin d'améliorer la qualité du service rendu aux stagiaires.
- Prendre en compte les difficultés d'accompagnements transverses
- Analyser les évaluations et questionnaires de satisfaction : Proposition d'action, priorisation et suivi à travers un plan d'action
- Préparer et accompagner les démarches d'autoévaluation en vue des évaluations externes.
- Communiquer sur les actions, développer des outils et méthodes de travail coopératives.

B. Changements dans l'organisation de travail

Des groupes de travail transversaux impliquant différents professionnels, en fonction de la nature des procédures à élaborer, ont été mis en place tout au long de l'année et ont abouti aux procédures suivantes :

Dépôt de garantie

Problématique : Responsabiliser les stagiaires quant à la mise à disposition de matériel ergonomique et hébergement
Objectif : Définir les modalités de mise en place de dépôt de garantie pour les stagiaires à l'ESRP Jean Moulin en lien avec la dotation de matériels fournis lors de leur formation et de la possibilité de mise à disposition d'un hébergement sur site.

Service concerné : Service comptable – Formateurs – Service MPS

Statut de la procédure : Phase comptable depuis janvier 2020 - En test depuis décembre 2021

Prêt de matériel ergonomique

Problématique : Assurer un suivi du matériel ergonomique prêté de la prescription à la restitution du dépôt de garantie
Objectif : Définir les modalités pour le prêt de matériel ergonomique pour les stagiaires à l'ESRP Jean Moulin. Cela implique d'établir un contrat de prêt avec le stagiaire et de faire un état des lieux du matériel prêté lors de la livraison et de sa restitution.

Service concerné : Psychologue ergonomiste – Service logistique – Service comptable

Statut : En vigueur depuis le 24/01/22

Chrono courrier MPS

Problématique : Centraliser les documents émis en lien avec le parcours du stagiaire dans le logiciel métier.

Objectif : Décrire le processus d'enregistrement d'un courrier émis à partir de la pré-admission pour ou concernant un stagiaire à l'ESRP Jean Moulin quel que soit le service

Service concerné : Secrétariats formations et MPS - Direction et adjoints - Coordinatrices - Service comptable

Statut : En test - A déployer sur Service comptable en 2022

Achats

Problématique : Garantir une transparence de gestion depuis l'expression du besoin par les professionnels

Objectif : Décrire le processus d'achat à l'ESRP Jean Moulin afin de clarifier le rôle et les responsabilités de chacun.

Service concerné : - Direction et adjoints - Service comptable – Service Logistique / Achats / Magasin

Statut : A finaliser

Gestion des absences et retards

Problématique : Meilleure maîtrise des effectifs des stagiaires présents sur le site. Faciliter la gestion administrative.

Objectif : Définir les règles de gestion des absences et retards pour les stagiaires. Automatiser cette gestion via le logiciel métier Astagia

Service concerné : - Direction et adjoints – Formateurs – Secrétariat MPS /Formations – Service MPS

Statut : Phase 1 réalisée (Etat des lieux – définitions & règles - inventaires des flux de circulation de l'informations) / Phase 2 (modifications des documents institutionnels et mise en œuvre) en 2022

Par ailleurs, les différents secrétariats (admission, rémunération, formation, accueil) ont été organisés en « Pôle secrétariat MPSI », placé sous l'autorité de la responsable du service MPSI. La création du pôle a débuté fin 2021 pour être opérationnelle en 2022, et s'est traduit par une refonte des fiches de fonctions.

Le but de cette organisation en pôle est de sécuriser les activités liées aux admissions, à la rémunération des stagiaires, à la facturation et au secrétariat des formations, en particulier via :

- Une organisation en binôme,
- La création d'une fonction de coordination fonctionnelle du pôle,
- La mise en place de contrôles et validations sur les états de facturation et rémunération.

C. Etat d'avancement dans l'informatisation du logiciel métier / dossier de l'utilisateur (Astagia)

Reprise des documents administratifs afin de générer les courriers automatiquement à partir des informations saisies dans le logiciel métier Astagia. Le but est de supprimer les multiples bases de données stagiaires. Cette pratique sera étendue en 2022 pour les documents pédagogiques (convention de stage, bilan...), dans la mesure où les informations seront saisies dans la base.

En prévision de 2022 : Automatiser le suivi des présences week end à l'hébergement via Astagia

Ouvrir le logiciel métier ASTAGIA aux stagiaires pour permettre l'accès au dossier et favoriser les échanges d'informations,

D. Etat d'avancement du plan de la démarche qualité

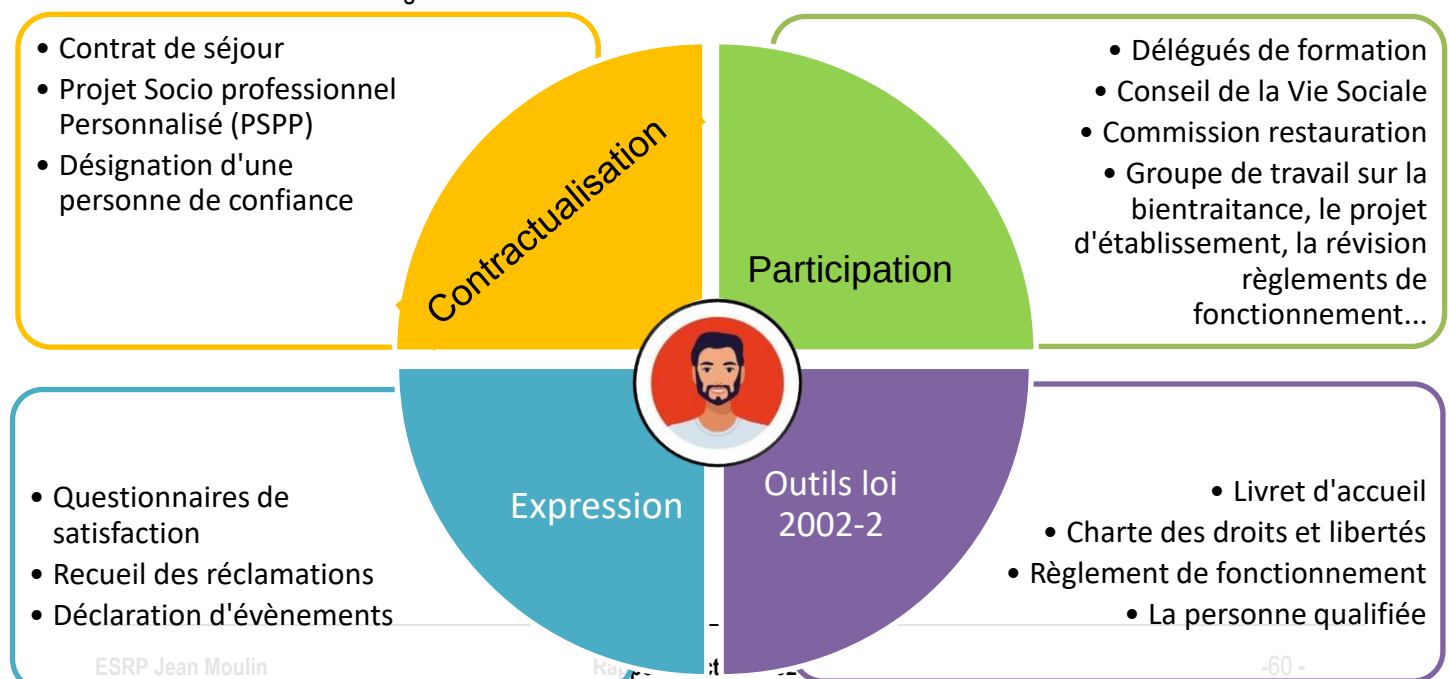
Suite à la fusion de l'ANESM et de l'HAS, une évaluation unique va voir le jour à partir de 2022. Il est donc important de mettre en place une démarche Qualité par processus pour préparer cette évaluation unique avec les professionnels et les stagiaires.

Afin de faciliter la gestion des évaluations, du plan d'amélioration de la Qualité mais également du Document unique, la dotation d'un logiciel est à étudier.

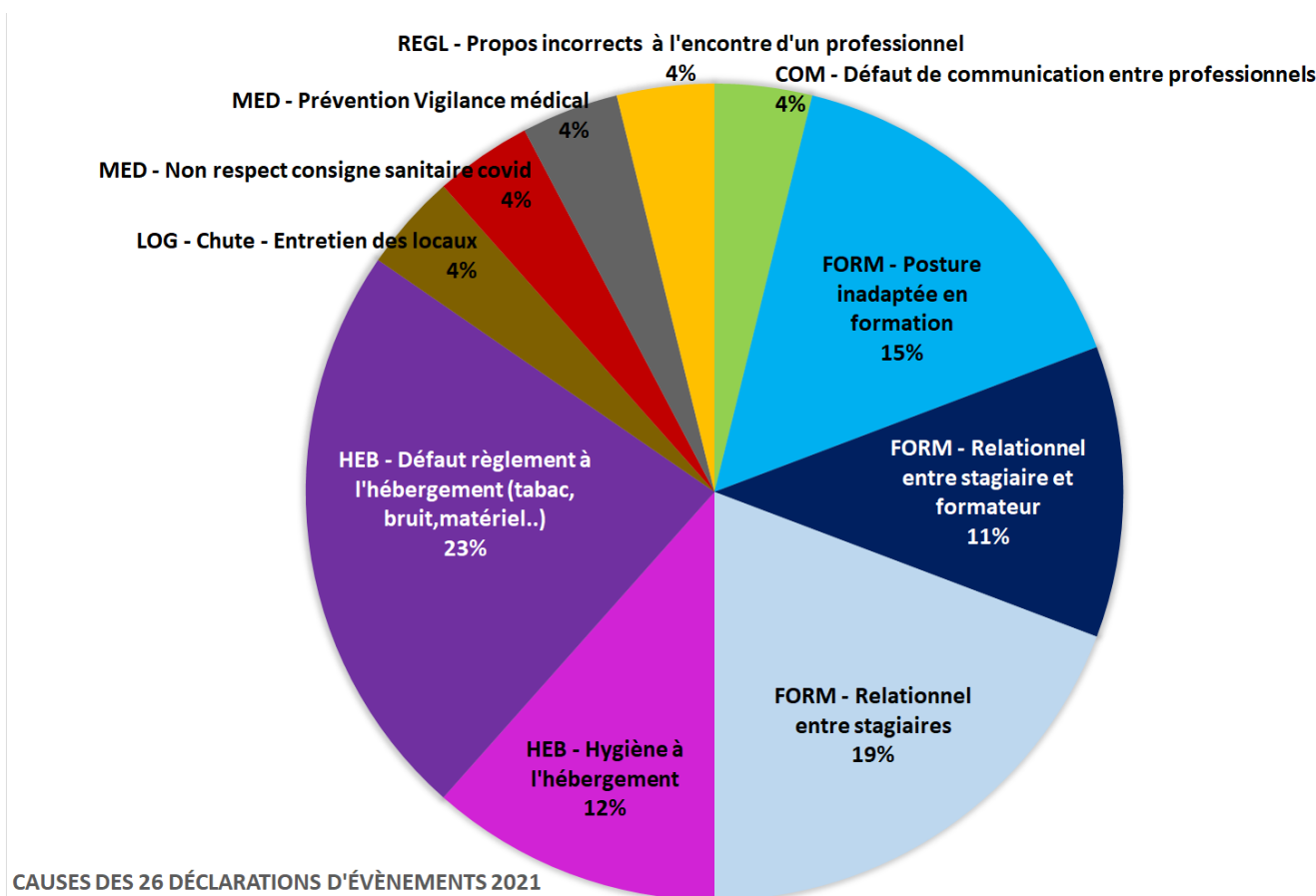
E. Favoriser l'expression et la participation des stagiaires

L'une des priorités de la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale est de réaffirmer la place et les droits des usagers. A ce titre, à chaque nouvelle entrée de stagiaires, lors du SAS les professionnels accompagnent les stagiaires dans la compréhension des documents institutionnels et de la démarche de participation des stagiaires.

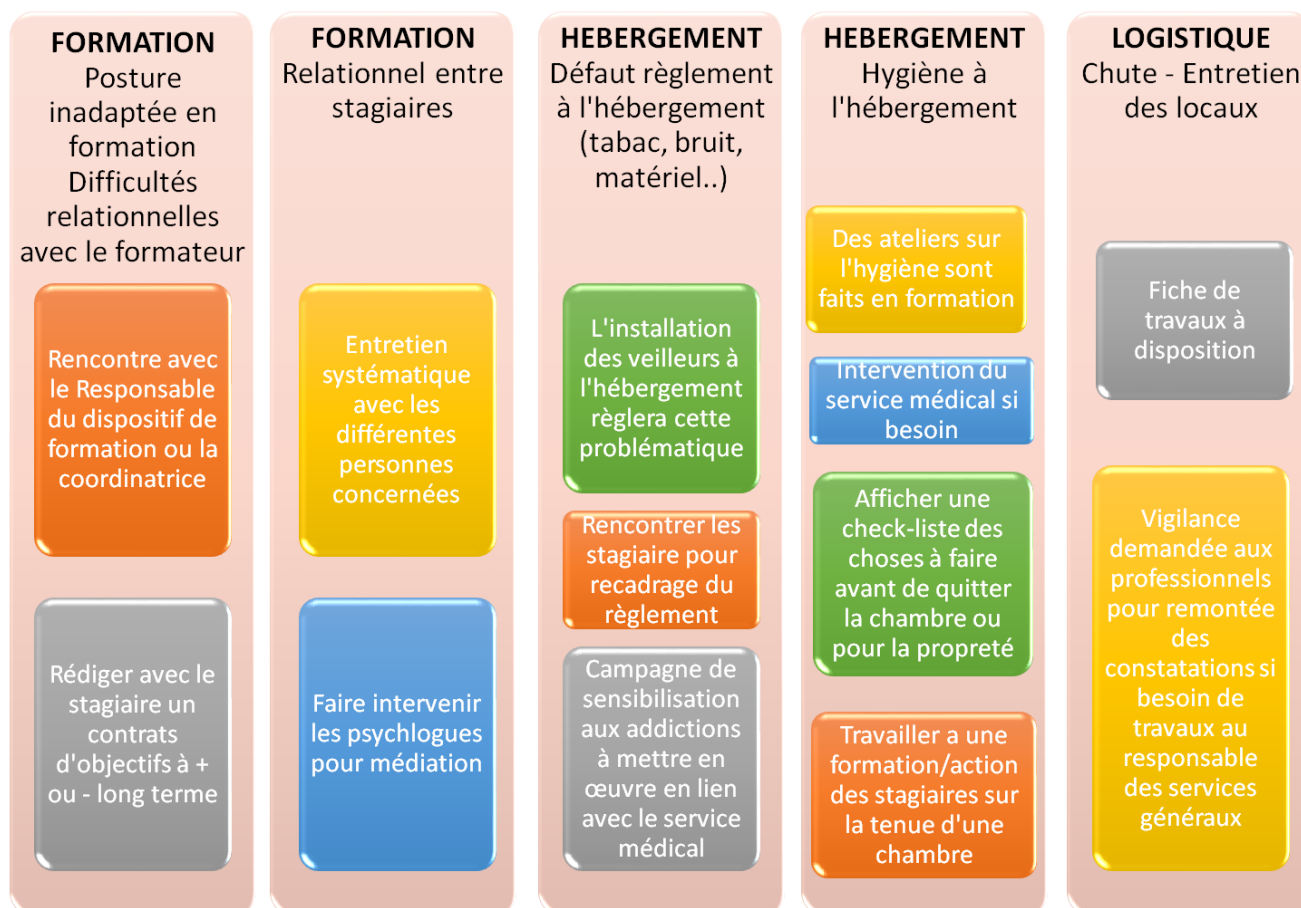
Afin d'accompagner et former les représentants des stagiaires dans leurs fonctions un livret d'accueil est transmis aux élus CVS et aux délégués de formation



F. Synthèse des fiches de déclaration d'évènements 2021



QUE POUVONS-NOUS METTRE EN PLACE POUR Y REMEDIER ?



CONCLUSIONS

Un des éléments marquants de l'exercice 2021 reste la diminution significative de l'activité, conjuguée dans le même temps à une file active historiquement haute, en « effet ressort » aux prolongations de parcours de l'an passé, organisées pour garantir une continuité des accompagnements durant la crise sanitaire.

Au-delà de l'effet de la crise sanitaire, l'établissement prend des mesures pour sécuriser l'activité des prochains exercices : expliciter l'offre de formation auprès des prescripteurs, rendre plus attractives certaines filières, compléter nos prestations par des possibilités de parcours de soins avec le support du Centre Hospitalier F.H Manhès, conserver une capacité d'hébergement externes, développer la formation accompagnée, et enfin développer la capacité de la filière tertiaire.

Concernant le profil des stagiaires, l'âge moyen reste de 44 ans et 30% d'entre eux ont plus de 50 ans, cette classe d'âge étant la plus représentée. 71% des stagiaires ont plus de 40 ans ; 6% seulement ont moins de 29 ans. Le profil des âges est donc fortement déséquilibré au profit des stagiaires de plus de 40 ans. Aussi, la majorité des stagiaires ont eu une expérience professionnelle significative avant leur parcours à l'ESRP Jean Moulin et peuvent montrer des appréhensions à engager une formation. Ces aspects sont pris en compte tant dans les soutiens apportés par l'équipe MPS que dans les modalités de formations.

Cette année encore, plus de 9 stagiaires sur 10 sont porteurs d'une déficience motrice à titre principal ou associée. Cette proportion confirme celle observée l'an passé, alors que cette déficience représentait respectivement 67% et 73% en 2018 et 2019.

La proportion de stagiaires porteurs de déficience viscérale ou métabolique à titre principal ou associée est de 21%. Cette donnée reste relativement stable, oscillant entre 16% et 24% suivant les exercices.

Les troubles du psychisme, en déficience principale ou associée concernent 20% des stagiaires (contre 14% en 2019).

Notons également que la proportion de stagiaires présentant au moins un handicap associé a doublé depuis 2018 (24,3%, 37,0%, 48,7% respectivement en 2018, 2019 et 2020).

Ces chiffres et tendances viennent illustrer que :

- Les stagiaires présentent des pathologies physiques, qui nécessitent des suivis médicaux ou paramédicaux ainsi que des aménagements de plus en plus importants (nécessité de bénéficier de l'internat, lits médicalisés, aménagements ergonomiques...)
- La proportion significative de stagiaires porteurs de handicap psychique implique, au-delà des suivis par un psychiatre ou un psychologue, une attention particulière à l'interrelation et aux dynamiques des groupes.

Par ailleurs, nous observons d'années en années un accroissement des stagiaires relevant de problématiques sociales complexes : bas revenus, logements précaires ou absence de logement, isolement, difficultés familiales, éloignement de l'emploi...

Ces évolutions vers des profils avec des situations de plus en plus complexes nécessitent de renforcer la transdisciplinarité et la coordination des accompagnements, de mieux mobiliser les partenaires extérieurs, de soutenir les professionnels via des formations adaptées et d'aménager des espaces de réflexions ou d'analyse de pratiques.

L'hébergement a connu en 2021 un taux d'occupation de 92% (en tenant compte de la capacité réelle d'accueil avec des chambres doubles ramenées à un lit, et la location de chambres à l'association Parme). Ce chiffre s'explique par l'éloignement géographique des stagiaires (54% ne sont pas originaires de l'Essonne), mais aussi de plus en plus par les difficultés de mobilités engendrées par le handicap (fatigue, PMR).

Malgré le contexte pandémique qui a impliqué cette année encore des organisations complexes en alternant présentiel / distanciel et a induit de l'absentéisme chez les stagiaires et professionnels, le taux de réussite aux titres (79% en réussite totale et 96% en cumulant les réussites partielles) est plus qu'honorable. De même le taux d'insertion est de 60%.

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

Pour les formations tertiaires, 2021 aura été l'année de la consolidation de l'Entreprise d'Entraînement Pédagogique (EEP), avec la sortie de sa première promotion au mois de décembre. Les formations organisées par titre disparaissent progressivement à la faveur d'une organisation en pôle dont le pilier est l'EEP. Des projets de développement avec la création d'une seconde EEP et d'un titre d'assistant commercial sont amorcés.

Sur les sections industrielles, si le titre AMCE reste toujours très attractif, le titre MCIEEE affiche un taux de fréquentation en deca des attentes. L'année a été impactée par l'absence à partir du mois d'août d'un des formateurs titulaires, dont le remplacement a été complexe du fait de la rareté des candidatures.

Pour la seconde année consécutive, remarquons que le taux de réussite au titre est de 100% pour les 18 stagiaires concernés !

En perspective, un travail de réingénierie pédagogique doit être entrepris pour organiser cette formation en pôle, à l'instar de l'organisation des formations tertiaires. Les finalités étant de permettre aux stagiaires de s'essayer aux différents métiers de l'électronique, de changer en début de parcours le titre initialement visé, et enfin de favoriser l'obtention de titre partiel aux stagiaires orientés aujourd'hui vers la formation professionnalisante (non qualifiante).

L'effectif CLIPS est resté stable avec 17 stagiaires en 2021. A l'issue de leur parcours, les stagiaires ont poursuivi leur formation (4/7) ou sont en emploi (2/7). En 2022, un travail de réingénierie pédagogique reporté du fait de la crise sanitaire doit être enclenché. Par ailleurs, une communication pour expliciter cette offre de formation auprès des prescripteurs doit être maintenue.

Le taux de fréquentation de l'horticulture reste en dessous des attentes et cette filière doit être dynamisée via la mise en œuvre du projet de maraichage biologique qui viendra enrichir la formation actuelle. Notons le départ à la retraite du formateur, et de son remplacement, intervenus en fin d'année.

Le service médico-psycho-social s'est vu renforcé par l'embauche d'une seconde infirmière en début d'année, ce qui permet d'étendre l'amplitude de présence auprès des stagiaires, en particulier à l'hébergement.

Cette année encore, le soutien aux stagiaires a pris une dimension particulière du fait de la crise sanitaire.

Notons également la stabilisation des personnels du secrétariat médico-psycho-social, service qui a connu un turnover important fin 2020/début 2021.

Les services généraux ont œuvré à l'amélioration des conditions d'accueil par la réfection de chambres et de salles de formation. Notons également le pilotage de la réfection de l'escalier du château qui menaçait la structure du bâti et celle de l'escalier de la restauration pour améliorer la sécurité des personnels. Un chef de service a également été embauché en septembre. Le poste était resté vacant depuis le départ à la retraite du titulaire, en 2020.

Enfin, l'amélioration continue de la qualité a connu des évolutions dans son pilotage en 2021, via la création d'un « COPIL », constitué des RDRP, des coordinateurs de projets, du directeur et d'invités en fonction des sujets à traiter. Il est conduit par la responsable qualité et se réunit une fois par mois.

Soulignons que des processus transversaux ont été revus cette année en équipes élargies : gestion des absences des stagiaires, gestion du matériel ergonomique, etc.

Encore une fois, je tiens à remercier chacun des professionnels pour les nombreuses actions réalisées cette année.

Durant les mois à venir, nous devons nous mobiliser sur les enjeux qui nous attendent : améliorations de nos pratiques en nous appuyant sur le nouveau référentiel qualité de la HAS, évolution des formations (ingénieries et offres), mise en œuvre progressive de la formation accompagnée, poursuite du projet immobilier, préparation au CPOM... Ces projets ayant pour unique finalité de toujours mieux concourir à l'inclusion professionnelle des stagiaires.

Frédéric DUBEDAT
Directeur

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
CQP	Certificat de Qualification 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 <i>à but non lucratif</i>
FNDIRP	Fédération Nationale des Déportés et Internés, Résistants et Patriotes
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MPS	Médico-Psycho-Social
MPSI	Médico-Psycho-Social-Insertion
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



ESRP Jean Moulin
Établissement et Service de
Réadaptation Professionnelle

ANNEXE

ENQUÊTE
DE
SATISFACTION

