

Rapport d'activité



Centre de Rééducation Professionnelle Vivre

54 avenue F.V.Raspail - 94117 Arcueil Cedex - Tel. 01 49 08 37 70
crp-vivre@vivre-asso.com



le parcours ensemble

Association Vivre

Association loi 1901 reconnue d'utilité publique en 1955
www.vivre-asso.com



RAPPORT D'ACTIVITÉ

2018

Sommaire

1.	<i>L'association d'entraide Vivre en 2018</i>	3
1.1	<i>Préambule du rapport budgétaire 2019</i>	4
1.2	<i>Organisme gestionnaire</i>	6
2.	PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT OU DU SERVICE	8
3.	ÉLÉMENTS DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT OU DE SERVICE	19
4.	POPULATION(S) ET ACTIVITÉ	21
5.1	<i>Population</i>	21
5.2	<i>Le dispositif</i>	22
5.3	<i>Activité</i>	23
5.4	<i>Taux d'occupation</i>	27
5.	CHARGES DE PERSONNEL.....	30
6.1	<i>Charges de personnel salarié</i>	30
6.2	<i>Bilan des promotions, augmentations individuelles ou catégorielles</i>	30
6.3	<i>Autres charges relatives au groupe II</i>	31
6.	AUTRES CHARGES D'EXPLOITATION	32
7.1	<i>Analyse du niveau proposé des charges du groupe I & III</i>	32
7.	PRODUITS DE LA TARIFICATION	33
8.	PRODUITS AUTRES QUE CEUX DE LA TARIFICATION	34
6.4	<i>Autres produits relatifs à l'exploitation</i>	34
6.5	<i>Produits financiers et non encaissables</i>	34
9.	INVESTISSEMENTS.....	35
10.	SYNTHÈSE DU RÉSULTAT	36
6.6	<i>Détermination du résultat au titre de l'exercice 2018</i>	36
6.7	<i>Proposition d'affectation du résultat de l'exercice</i>	36
11.	PERSONNES HABILITÉES	37

1. L'association d'entraide Vivre en 2018

Impossible de résumer en un préambule l'activité d'une association et même d'un établissement ou d'un service pendant un an : il y a tant à dire, de différents points de vue. Et chacun sachant d'expérience que le détail de l'un est l'important de l'autre, la construction d'un point de vue commun reste une gageure incitant à la prudence. Ce pourquoi, nous sentons bien qu'un rapport d'activité pertinent serait **un rapport partenarial d'activités partenariales**. Une telle aventure n'étant pas encore expérimentée on ne saurait qu'imaginer ce que pourrait être la conjonction de différents points de vue : rapport d'activité de la personne accompagnée, du professionnel « en lui-même » et avec l'équipe, celui des partenaires et last but not least celui des administrateurs...Le vertige nous saisit devant de telles encyclopédies qui auraient pourtant leur légitimité!

Ce sont sans-doute les lignes de croisements de ces récits qui font sens collectif ; elles représentent l'aventure partagée, avec ses doses de familiarités, de prises de risque ensemble et de surprise permettant de découvrir derrière l'inattendu l'énoncé d'une question fondamentale.

Par exemple cette phrase, prononcée par un stagiaire du CRP, que nous avons beaucoup citée en 2018 et que nous citerons probablement longtemps :

« Nous sommes une association de personnes handicapées, il serait grand temps de savoir ce que nous pouvons faire pour les valides ! »

Comment mieux faire comprendre que le désir d'apporter au bien commun est le désir fondamental de tout être humain quel que soit son état de santé ? Comment mieux faire comprendre que la mission de notre association consiste à comprendre ce désir, à l'interpréter et à lui donner forme avec la personne accueillie, par une démarche où le co-auteur est au service de l'auteur ?

La société inclusive n'a pas de meilleures fondations que la reconnaissance et l'expression de ce désir dans le cadre de la citoyenneté et dans une démarche partenariale inscrite dans une cité ouverte (ou à ouvrir !) : nous ne travaillons jamais seuls !

C'est bien ce que nous avons partagé ensemble lors de la journée partenariale du 13 décembre qui portait pour titre « **Construire une société inclusive : une démarche partenariale !** ». Et les participants ont bien en mémoire la force des énoncés des personnes accompagnées et des professionnels et l'apport des partenaires du monde de l'art ou de l'entreprise par exemple, ainsi que les encouragements explicites de l'ARS (via le délégué territorial du Val de Marne, Eric Véchard) et de la vice-présidente du Conseil Départemental du Val de Marne, Brigitte Jeanvoine, et jusqu'aux paroles de la Présidente du Comité National Consultatif des Personnes Handicapées, Dominique Gillot concluant la matinée par un retentissant : « **Comptez-moi parmi vous !** ».

2018 fût notamment cela au niveau collectif et, fait d'importance pour l'association, 2018 fût aussi l'année du **passage de relais entre deux Présidents**. Le Dr Luc Frossard, quittant la Présidence après 32 ans de mandat a pu, le 13 décembre, dialoguer avec des jeunes (n situation de handicap ou non, personnes accompagnées, professionnelles de l'association ou d'autres horizons), sur le sens de l'engagement associatif. Quelle leçon pour tous...

Le Dr Jean-François Havreng, vice-Président lui succède maintenant, gardant la ligne du projet fondateur.

C'est dans ce contexte en mouvement et mouvementé que les équipes ont soutenu et développé l'activité qui est ici présentée dans une forme qui, vous l'avez compris, n'en donne qu'un aperçu...

1.1 Préambule du rapport budgétaire 2019

Consciente des enjeux du secteur, l'association VIVRE a souhaité reformuler son projet associatif pour les années 2018-2022. Celui-ci se résume de la façon suivante :

Notre projet associatif, grâce à l'apport des personnes en situation de handicap, est d'œuvrer dans et pour une Cité ouverte où chacun est reconnu comme étant une personne ressource. Nous agissons pour faciliter l'exercice des droits des personnes en situation de handicap et de leur entourage.

Pour incarner ce plaidoyer et ses valeurs il nous faut :

- **modifier nos pratiques** relationnelles et professionnelles sur le territoire.
- **concevoir une organisation** qui fait sens
- **co-construire un collectif** où l'expérience des plus anciens et les initiatives des plus jeunes favorisent l'émergence d'un bien commun.

- **Une co-construction tripartite** : la personne accueillie, Vivre, en lien avec l'environnement.

- **Fluidité et simplification...** d'une offre complexe et peu lisible. Mise en commun des talents au-delà de nos périmètres habituels, avec par exemple la création d'un Conseil d'Entraide composé de personnes en situation de handicap, présentes ou passées par l'association, pour porter le plaidoyer en organisant des actions inclusives originales et innovantes. Ces principes de développement engagent notre logique d'action :

Repenser l'offre des services en nous fondant sur l'exercice des droits : accès aux droits, droit à la santé, droit au logement, droit au travail....

Réactualiser la notion d'entraide (savoir expérientiel, pair aidance, soutien entre professionnels, aide des bénévoles et des partenaires... etc.).

Assurer une fonction de plaidoyer pour une société inclusive

Le sens de cette démarche est de répondre à des besoins et à des désirs de développement des personnes en situation de handicap. Grâce au travail avec elles, nous pouvons construire un sens collectif au-delà de nous, un sens construit ensemble dans le partenariat.

La finalité de notre action est de construire une Cité où chacun est reconnu également comme acteur riche de ressources.

Pour mettre en œuvre ce projet, l'Association VIVRE doit rationaliser ses moyens, renforcer son organisation, et développer ses outils de gestion.

Dans une perspective d'optimisation et de développement de ses services, les représentants de l'association solliciteront à court terme un échange avec les autorités de tarification afin d'étudier les Budgets Prévisionnels 2019 ainsi que les Plans Pluriannuels d'Investissements de ses structures. **Les propositions formulées dans le cadre de ses Budgets Prévisionnels 2019 constituent pour l'association VIVRE une base de travail préparatoire au Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (C.P.O.M) programmé pour 2020.**

HYPOTHESES RETENUES

Le budget 2019 a été élaboré sur la base des dépenses réalisées en 2017 et projetées en 2018.

En matière de prix

Le taux d'évolution des crédits de reconduction est identique au taux prévisionnel de l'inflation 1,50%.

Pour certains postes de dépenses, les crédits demandés ont été évalués sur la base des éléments contractuels (contrat avec formule de révision de prix) ou des éléments imposés (taux d'évolution des prix fixé par décision de l'autorité publique).

Il n'a pas été tenu compte dans l'élaboration du budget 2019 du calcul de la variation des congés payés suite à l'avis CNC du 04/05/07 et conformément à l'instruction DGAS/SDB/2007/319 du 17 août 2007.

En effet, cette mise en œuvre est d'ordre comptable, et non budgétaire, ne devant donc générer aucune incidence sur le calcul de la tarification. C'est pourquoi, aucun calcul n'est constaté dans ce budget.

En matière de rémunération & charges sociales-fiscales

Il a été tenu compte dans ce budget :

- De la convention collective et de la valeur de point prévue par l'avenant n°2017-02 du 15 mars 2017, soit une valeur du point de 4.447.

- Des taux actuels pour l'évaluation des charges sociales et fiscales, ce sont ceux à la charge de l'employeur connus à ce jour pour les différentes caisses obligatoires. Ils correspondent également à ceux prévus par la convention collective appliquée.

Pour 2019, il n'a pas été prévu de réduction de charges sociales et fiscales et aucun crédit d'impôt taxe sur les salaires (CITS).

Concernant les départs à la retraite : une provision de départ à la retraite est proposée lorsqu'un salarié est susceptible de partir à la retraite.

Le versement de transport : dans le prolongement d'un redressement URSSAF contesté depuis 2014, la décision de la Cour d'Appel est attendue après la déclaration d'appel de l'URSSAF concernant l'exonération de la cotisation transport (STIF) pour l'association. Par prudence, nous proposons le financement d'une provision appelée « Provision STIF ».

INVESTISSEMENTS

Au titre de 2019, des investissements sont prévus, la dotation aux amortissements correspondante a été inscrite en mesure nouvelle afin d'isoler celle-ci de la dotation aux amortissements en reconduction.

AFFECTATION DU RESULTAT 2017

Au titre du budget prévisionnel 2019, l'affectation du résultat 2017, retraité de la variation de congés payés, a été revue selon les besoins de la structure. Les propositions d'affectation figurent à la fin de ce rapport budgétaire.

1.2 Organisme gestionnaire

Association d'Entraide VIVRE

Adresse du siège social : 54 avenue François Vincent Raspail, 94117 Arcueil Cedex

Adresse de la direction générale : 100 avenue de Stalingrad, 94800 Villejuif

Tél.:01 46 78 13 73 Fax:01 42 11 00 61

Email:association-vivre@vivre-asso.com

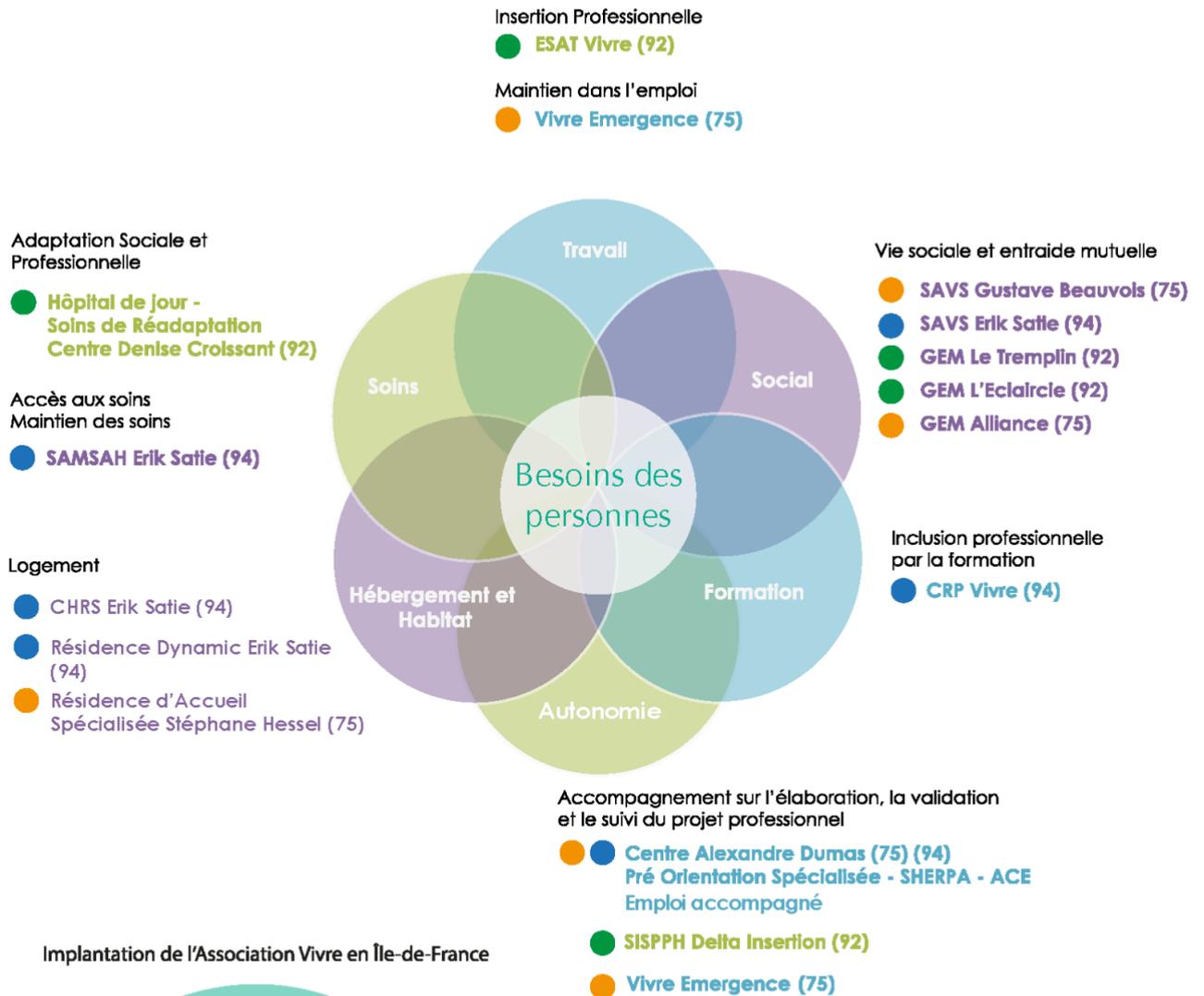
Site : www.vivre-asso.com

Président du Conseil d'Administration: Monsieur le Docteur Luc Frossard

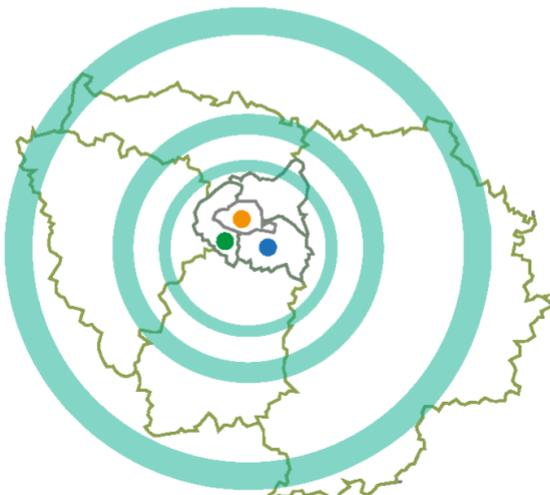
Directeur Général : Monsieur Pascal Cacot



Le parcours ensemble



Implantation de l'Association Vivre en Île-de-France



Répartition des établissements de l'Association Vivre sur le territoire

- 75 : Centre Alexandre Dumas Paris, GEM L'Alliance, SAVS Gustave Beauvois, Résidence d'Accueil Spécialisée Stéphane Hessel, Vivre Emergence
- 92 : Centre Denise Croissant, ESAT Vivre, GEM L'Eclaircie, GEM Le Tremplin, SISPPH Delta Insertion
- 94 : Centre Alexandre Dumas Gentilly, CHRS Erik Satie, CRP Vivre, Résidence Dynamic Erik Satie, SAMSAH Erik Satie, SAVS Erik Satie

2. Présentation de l'établissement ou du service

Le CRP est établi depuis le 5 octobre 1960, au 54 avenue François-Vincent Raspail à Arcueil. 7 formations sont dispensées en externat, mais également en internat. Ce dispositif résidentiel temporaire est constitué de logements diffus pour 30 places. Le Centre reçoit des femmes et des hommes en situation de handicap sauf les personnes relevant d'épilepsie.

Le C.R.P. «Vivre» est une institution médico-sociale de formation professionnelle pour des travailleurs handicapés, financée par l'assurance maladie en fonction d'un prix de journée. A ce titre, le centre remplit une mission d'intérêt général qui lui est confiée par les pouvoirs publics. En tant que C.R.P. son activité et son fonctionnement sont régis par la loi d'orientation rénovant l'action sociale et médico-sociale.

Le C.R.P. «Vivre» agit sous le contrôle du Ministère des Affaires sociales et de la santé via l'A.R.S. du Val de Marne, pour le financement du fonctionnement, par les organismes de Sécurité sociale, pour la facturation des prix de journées réalisées. Il dépend du Ministère du Travail pour les aspects pédagogiques aux titres des agréments et du Conseil régional d'Île de France pour la rémunération des stagiaires.

La capacité d'accueil du centre est de 175 places agréées en formation dont 30 en internat. Pour suivre une formation au C.R.P., les stagiaires doivent avoir été reconnus «travailleurs handicapés» et orientés en formation dans le cadre d'une rééducation professionnelle suite à une notification de décision prise en C.D.A.P.H. par la M.D.P.H.. Pendant leur formation, les personnes accueillies bénéficient d'une rémunération en tant que stagiaires de la formation professionnelle.

Moyens et principes généraux de fonctionnement

Outre le parcours de formation professionnelle et l'accompagnement pédagogique permanent, les stagiaires bénéficient également, au quotidien, tout au long de leur cursus de formation, d'un accompagnement médico-psycho-social ainsi que d'une aide à la recherche d'emploi et à l'insertion en entreprise.

Plus précisément, le C.R.P. «Vivre» développe les moyens et principes de fonctionnement suivants:

un dispositif pédagogique souple

- ✓ entrées-sorties fréquentes, réduction des délais d'attente,
- ✓ définition et négociation du parcours,
- ✓ modularisation des formations,
- ✓ individualisation progressive des formations,
- ✓ alternance en entreprise avec suivi pédagogique,
- ✓ suivi et accompagnement personnalisés,
- ✓ validation des parcours.
- ✓ Emergence de la pédagogie dite des compétences transverses par la mise en situation (Etude en 2018-lancement opérationnel en 2019)

un service médico-psycho-social contribuant à l'accompagnement et au soutien du stagiaire

- ✓ réduction des freins à l'insertion liés à la situation médicale, psychologique ou sociale,
- ✓ étude des environnements et des contraintes professionnelles afin de préciser les conditions d'accès à des postes de travail en fonction des limites posées par la santé.

un atelier-emploi visant à faciliter le recrutement en entreprise

- ✓ accompagnement personnalisé à la recherche d'emploi,
- ✓ mise en relation sur des offres d'emploi provenant du réseau «Vivre», des partenaires de l'insertion et des employeurs,
- ✓ re-mobilisation des anciens stagiaires en recherche d'emploi.

des activités de veille et de développement

- ✓ adaptation des produits de formation et des pratiques pédagogiques aux besoins des entreprises et des personnes,
- ✓ expérimentation, validation, diffusion de nouvelles pratiques pédagogiques et d'accompagnement à l'intégration professionnelle,
- ✓ diversification des produits de formation.

Notre CRP porte comme symbole des valeurs humanistes et altruistes sur le handicap qui ne sont plus à démontrer. Le personnel à tous les niveaux est sensible au public accueilli. Il développe souvent une proximité avec les usagers afin d'encourager le stagiaire pendant la période où il nous est confié.

Cet altruisme manifeste pour ne pas être en contradiction avec nos valeurs, nous pose tout de même une problématique sur le sens de notre mission. Il est admis que des inquiétudes sur l'avenir des Etablissements Médico-Sociaux (EMS) subsistent au sein du CRP, mais les enjeux politiques et financiers de la formation ne sont plus à illustrer. Au quotidien, et en prérogative aux compétences de nos équipes, le stagiaire n'a pas conscience de nos problèmes. Les équipes dans leur pratique ont la conscience professionnelle de ne pas répercuter l'instabilité produite par les enjeux politiques et financiers des EMS, qui transforment nos références dans le travail ou qui doivent évoluer en fonction des décrets édictés par le législateur.

Les enjeux de l'inclusion et des personnes en situation de handicap vers l'emploi se complexifient. Au-delà de cette évolution, le décret sur l'emploi accompagné vient s'ajouter à celles maintenant arrêtées. De plus, un groupe de travail National est missionné par l'ARS sur la réforme de la tarification de toutes les ESMS de France. Notre mission face à ces paramètres est de développer un réseau d'échanges avec nos partenaires, mais aussi et surtout avec les Entreprises pourvoyeuses d'emploi.

Notre rôle demeure donc, de répondre aux injonctions politiques de la formation en prônant l'innovation dans l'intention de procurer à notre Etablissement la reconnaissance l'écoute et l'existence auprès des instances. Etre dans l'attente serait certainement préjudiciable et engendrerait une forme réductrice en termes de légitimation.

La réflexion, la cohésion, la coopération doivent faciliter nos pratiques professionnelles. Les évolutions législatives, les budgets plus contraints, le nomadisme d'une population de stagiaires de plus en plus en difficulté, nous conforte sur l'aspect innovant à développer en cohérence avec ces injonctions.

La conception du nouveau projet de service du CRP VIVRE, reste plus que jamais tourné vers l'inclusion sociale et professionnelle des personnes accueillies. Toutefois, au-delà des nouvelles actions pédagogiques d'accompagnement individualisé mises en place lors de la précédente période 2013 - 2017, l'accent sur cette nouvelle période 2018 – 2022 portera sur la modification de l'offre de formation pour être en phase avec la volonté gouvernementale de transformation de la formation professionnelle, sous couvert de la nouvelle loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Loi qui complète avantageusement les dispositifs de la précédente loi cadre de 2014 sur la réforme de la formation professionnelle.

Par conséquent, pour être davantage à même de répondre aux enjeux conjugués de ces deux réformes ambitieuses et fondamentales pour l'amélioration de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emplois et des populations sans qualification professionnelle, il nous appartient bien de revisiter notre offre de formation. S'inscrire dans l'innovation pédagogique encouragée par la nouvelle réforme de la formation professionnelle est une dimension que nous avons déjà initiée sur notre précédent projet de service. L'investissement sur des outils de FOAD et l'acquisition d'une plate-forme de mise à disposition de ressources pédagogiques en étant une illustration. Notre souhait est d'accentuer ce champ de l'innovation pédagogique, en intégrant de nouveaux supports multimédia et d'enseignement à distance grâce à notre plate-forme actuelle et la future mise à disposition de la plate-forme METIS de l'AFPA pour nos parcours de formation qualifiante tertiaire et bâtiment.

Ces axes de transformation sont bien destinés à nous permettre d'être davantage en capacité de répondre aux besoins de qualification et/ou de professionnalisation des personnes accueillies pour les rendre plus performantes et plus en adéquation avec les besoins d'un marché du travail particulièrement concurrentiel et par là-même moins facilement accessible aux personnes à bas niveau de qualification.

Ainsi, cette nécessité d'actualisation de certains parcours et d'intégration de nouveaux parcours a pris sens et s'est imposée presque naturellement au regard de ces nouveaux enjeux pédagogiques liés à l'ingénierie de formation qui sera libérée et encouragée par la nouvelle réforme couplés aux objectifs confirmés de retour à l'emploi pour le plus grand nombre. Nécessité d'autant plus confortée par le besoin parallèlement grandissant d'adaptation des pratiques et des contenus pédagogiques aux profils évolutifs des personnes accueillies (stagiaires), avec la prise en compte de leurs handicaps médico-psycho-sociaux conjugués à leurs difficultés d'apprentissage plus complexes, tel que cela a pu être observé pendant la précédente période quinquennale.

L'ambition du CRP reste de réussir à combiner de nouvelles pratiques, notamment pédagogiques, qui tiennent compte à la fois, du handicap et de ses conséquences, de la

fatigabilité, de la motivation des personnes accueillies qui restent les acteurs principaux de leurs apprentissages et de leur réussite.

La mise en œuvre de la pédagogie par émergence des compétences s'inscrit dans cette démarche.

Changement de paradigme

Par ailleurs, l'enjeu consiste à générer au sein du CRP, un changement de posture des acteurs de la formation afin de produire des réponses adaptées aux besoins des personnes accueillies et/ou des entreprises, et non plus de l'assurance à la capacité d'adaptation des personnes à une offre pré-établie

Développement de nouveaux parcours de formation

Compte-tenu de ces différents constats et pistes de travail inhérentes à la nouvelle loi sur la transformation de la formation professionnelle, les axes de rénovation et de diversification retenus pour ce nouveau projet de service sont les suivants :

PREORIENTATION JEUNES : Il s'agit ici d'expérimenter la nouvelle approche pédagogique de l'émergence des conséquences transverses par la mise en situation concrète. Le dispositif a démarré en mars 2019 et a permis de faire bouger les lignes concernant l'appréhension du CRP à s'ouvrir à un nouveau public. Un second groupe devrait démarrer en septembre 2019

CERTIFICATION CLEA

Intégration de la Certification CLEA dans nos parcours dits préparatoires aux formations qualifiantes : ce contenu sera validé à compter d'octobre 2018 avec une expérimentation préalablement, à compter de juillet 2018, sur un parcours préparatoire ciblé « tertiaire ».

Dans le cadre de son offre de formation, le Centre de Rééducation Professionnelle VIVRE souhaite s'appropriier le référentiel Socle / CléA du COPANEF afin de proposer la démarche de certification aux stagiaires dans ses dispositifs préparatoires.

Le « Socle de Connaissances et de Compétences Professionnelles » se définit comme étant l'ensemble des connaissances et compétences qu'une personne, quel que soit son métier ou son secteur professionnel, doit maîtriser totalement, afin de favoriser son employabilité et son accès à la formation professionnelle. Il comporte sept compétences clefs, à savoir :

- ✓ Communiquer en français
- ✓ Utiliser les règles de base de calcul et de raisonnement logique
- ✓ Utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- ✓ Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
- ✓ Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel
- ✓ Apprendre à apprendre tout au long de la vie
- ✓ Maîtriser les gestes et postures et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementale élémentaires

Les parcours préparatoires actuellement proposés au CRP préparent les bénéficiaires à trois compétences sur les sept que couvre le socle CLÉA. L'idée retenue par l'établissement passe par le redéploiement de certaines places de ces préparatoires prolongés sur un dispositif « préparatoire généraliste CLÉA » spécifique à ce socle. Afin d'atteindre la complétude de cette Certification, l'objectif visé est d'intégrer dans le contenu de ce parcours préparatoire, la préparation des quatre compétences supplémentaires.

Deux expérimentations de certification avec le CIBC ont été proposées à nos stagiaires à l'issue des formations RAN et FIP. Ces deux promotions ont été concluantes. Cependant, une habilitation à la formation au référentiel est nécessaire auprès du COPAREF pour dispenser le contenu du Référentiel S2CP. En réponse aux dispositions définissant le certificat CLÉA et le Socle de Connaissances et de Compétences Professionnelles, le CRP VIVRE prévoit aussi d'investir dans la solution numérique complète de diagnostic et d'entraînement au service du formateur et de sa pédagogie.

Cette certification, transverse à tous les métiers et sanctionnant un premier niveau de connaissances et de compétences professionnelles, est de nature à valoriser les personnes qui n'auraient aucun diplôme, et ont besoin de se reconvertir en mobilisant des acquis, des ressources et des capacités d'apprentissage dont elles ne sont pas – ou plus – certaines de les détenir.

Une habilitation à la Certification CLÉA sera envisageable après la redéfinition des critères d'éligibilité par le COPANEF (1er semestre 2018). Ceci est effectif au jour de la rédaction de ce document

REACTUALISATION DISPOSITIF FIP

Depuis sa création en 1987, sous l'appellation d'origine « Formation Industrielle Pratique », ce dispositif a déjà connu une rénovation de son référentiel, avec une nouvelle dénomination « Filière Individualisée Professionnalisante ». Cette formation permet un travail d'élaboration et/ou de validation d'un projet professionnel visant une insertion professionnelle directe, pour répondre aux dispositifs de la loi 2014 sur la formation (Loi n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, publiée le 06 mars 2014).

Afin d'être en conformité avec les textes en vigueur et d'accentuer le niveau d'employabilité des stagiaires, une étude de refonte du référentiel de formation est en cours. L'objectif visé est de permettre une certification partielle de titres professionnels pourvoyeurs en termes d'emploi via l'obtention de Certificats de Compétences Professionnelles (CCP). Par ailleurs, l'étude porte aussi sur une ouverture de la certification sur le passage de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) issus des Fédérations Patronales et Syndicales de branches professionnelles. Cette dimension-là nécessitant l'adhésion préalable à ces branches.

Au niveau pédagogique, la refonte de ce dispositif passerait obligatoirement par une méthode inductive basée sur le principe d'une alternance « CRP / employeurs » ; le CRP prenant en charge la partie connaissances transversales et/ou connaissances théoriques du métier de base, savoir-être, communication. Le 1^{er} groupe de ce dispositif revu intégrera le CRP au second semestre 2019.

DIVERSIFICATION DES CARTES DE PROGRESSION FLE

La diversification des cartes de progression FLE actuellement dispensées au CRP avec, d'une part, l'intégration d'un parcours de formation « ALPHABETISATION » et, d'autre part, un projet de formation « FLE à visée professionnelle » pour professionnaliser davantage l'un des parcours proposés, est opérationnel en 2019.

Effectivement, les typologies des publics FLE accueillis sur ces trois dernières années soulignent une baisse de niveau de maîtrise minimale du français, les profils relevant davantage de typologie « alpha/post-alphabétisation » que de celle de FLE débutants. Publics pour lesquels, le travail de définition d'une piste de projet professionnel avec éventuellement un positionnement, comme étape intermédiaire, d'une formation qualifiante ou professionnalisante, n'est plus possible. Ce public représentant quasiment les deux tiers des publics accueillis, l'accent sur l'acquisition stricto-sensu du FLE est devenu une nécessité absolue et impose donc, désormais, d'occulter ce module, par manque total de perspectives réalistes.

Par contre, pour un bon tiers des autres personnes accueillies, l'approche plus soutenue d'un travail de projet trouverait tout à fait son sens et permettrait, ainsi, de capitaliser ce temps de formation FLE en « tremplin » semi-professionnel.

Les groupes FLE de juin 2019 testeront la nouvelle approche pédagogique des compétences transverses.

PARCOURS SECRETAIRE ASSISTANTE COMPTABLE

En 2019, en raison de la refonte des titres, l'intégration d'un parcours de secrétaire assistante comptable en complément du parcours de secrétaire assistante en immobilier devra être actée: principe d'une entrée groupée sur un tronc commun « assistante » avec les deux options « comptabilité » et « immobilier » conduites de concert.

FORMATIONS BATIMENT

La réintégration du parcours de Technicien d'Etudes Bâtiment en Dessin de Projet transformé en « BIM Manager » « Building Information Modeling Manager » ou « Modélisation des Informations (ou données) du Bâtiment sur notre plateau bâtiment, est prévue à l'horizon 2019. Ce titre ayant subi une refonte complète de sa carte de progression avec la prise en compte de cette nouvelle méthode de modélisation des pratiques professionnelles des différents corps de métier, a été volontairement suspendue depuis décembre 2017, ceci afin de répondre techniquement et qualitativement à la numérisation croissante de la fonction de Dessinateur. Le projet est l'appropriation préalable du nouveau contenu pédagogique et la reconstruction de la carte de progression par les formateurs bâtiment.

Ce sont des formations qui sont réinterrogées régulièrement par les branches professionnelles et pour lesquelles le niveau exigé est de plus en plus haut. Du niveau V vers le IV (3 vers 4) et du niveau IV vers III (4 vers 5). Cette évolution interroge le CRP sur l'accès aux publics les plus difficiles. Par ailleurs, nos prescripteurs (MDPHs) ont sur consigne de la Région tendance à renvoyer les meilleurs niveaux vers le milieu ordinaire. Ce qui exclut de fait une partie de la population handicapée alors que par ses parcours aménagés et son accompagnement adapté, le CRP pourrait les accueillir et les former.

Enfin, le CRP s'engage dans une évolution de ses modes de formation vers l'alternance pour faciliter l'insertion de son public. Ce dispositif interrogera assez vite son mode de financement et de prise en charge des parcours de ceux qui ne seront plus stagiaires mais salariés en contrat de formation.

La FAGERH ayant signé une convention avec l'AFPA incluant une mutualisation pédagogique et, de fait, une mise à disposition des outils de formation du type e-learning aux établissements agréés, la nouvelle plateforme METIS, proposée par l'AFPA, facilitera la mise en place de la FOAD sur les parcours relevant des titres professionnels de l'AFPA (tertiaires et bâtiment). Ainsi, la réouverture du parcours TEB DP transformé en BIM Manager s'en trouvera facilitée.

Actions d'amélioration engagées en 2017

Pré-orientation Généraliste

Novembre 2015, le CRP a déposé une demande d'agrément de Pré-Orientation Généraliste auprès de l'Agence Régionale de la Santé (ARS) suite au rapport MAÎEUTIKA de la FAGERH.

L'arrêté N° 2016-614 signé le 27 décembre 2016 par l'ARS a officialisé la transformation de 30 places de rééducation professionnelle pour la création d'une section de Pré-Orientation Généraliste destinée à des travailleurs handicapés avec tous types de déficience.

Le CRP dispense trois sessions par an auxquels s'ajoute le dispositif PROJET qui lui vise spécifiquement les jeunes de moins de 25 ans depuis 2019.

Plateforme intégrative et interactive Astagia

Le précédent projet de service de la période 2013 – 2017 avait mis l'accent sur le développement d'une plateforme WEB permettant la mise en place d'un outil informatisé de Gestion Individualisée du parcours de l'Usager (GIU) adossée à une plateforme AB6 interactive et intégrative de Gestion Informatisée Pluridisciplinaire des usagers (ASTAGIA). Le développement de l'interface des tests de positionnement sur les différents savoirs transversaux de base (français – mathématique – bureautique) et savoirs techniques tertiaires et bâtiment est programmé. Il nous permettra de procéder à une mise à jour des questionnaires existants en vue de les simplifier et de les rendre plus pertinents en termes d'analyse et d'indicateur sur les potentiels d'apprentissage des personnes accueillies. Ce projet a été réactivé et pour partie refondu en 2018. Il devra intégrer la nouvelle approche pédagogique de l'émergence des compétences transverses.

Le planning ASTAGIA

A la demande du service pédagogique et en étroite collaboration avec la société Ab6, un outil de planification des différentes sessions de formation et des emplois du temps des formateurs a été élaboré et expérimenté fin 2017.

Cet outil a pour vocation de mieux rationaliser les temps d'intervention de chaque formateur sur les modules dispensés au sein du CRP. Et, par là-même, de permettre une meilleure homogénéisation des temps d'intervention et de travail de production sur les futurs livrets d'apprentissage.

Au niveau programmation, l'outil est prévu pour également faciliter le travail du Coordinateur et de la Responsable pédagogique, évitant les conflits de programmation et permettant de programmer les futurs ateliers de soutien pédagogique pour les modules transversaux.

Partenariats extérieurs

Le CRP a conclu une convention de partenariat avec le CAFOC de Créteil en convenue avec NATHAN Editions pour la mise en place, au sein du CRP, d'une préparatoire généraliste CléA se substituant à l'un des parcours préparatoires prolongés actuels.

Les phases de mise en œuvre et d'actions d'accompagnement, de l'équipe pédagogique concernée, à l'appropriation et à la coordination de ce dispositif CléA sont actées à compter de novembre 2017 jusqu'à octobre 2018. Celles-ci sont traduites en cohérence avec la norme AFNOR NF 370 sur le principe de l'amélioration continue des pratiques professionnelles (Roue de Deming). Cette démarche a été poursuivie en 2018 et 2019.

Le CRP a déposé, le 30 juin 2017, un dossier DATADOC, circonscrivant les 25 critères d'éligibilité à l'agrément de l'E-certification. Celui-ci a été obtenu courant juillet 2017.

A l'horizon 2018 / 2019, ce nouvel agrément nous permettra de développer un champ complémentaire de la formation professionnelle, au titre de la formation continue des personnes en situation de handicap, financée par les OPCA et l'AGEFIPH. Ce nouvel axe de développement de l'activité pédagogique du CRP offrira des possibilités innovantes dans le cadre, par exemple du maintien dans l'emploi et/ou de réponse aux objectifs de l'emploi accompagné. Cette certification corroborera également une ouverture de proximité d'ingénierie de formation à destination des entreprises.

Formations du personnel

Soucieux de répondre et d'anticiper à l'évolution des fonctions et métiers du personnel, le CRP a engagé depuis 2015 des formations permettant de mieux évoluer dans le changement de paradigmes qui s'annoncent, ou à titre d'exemples : Formation de Formateur, Prévenir la violence, l'essentiel pour gérer les conflits et les tensions, formation aux 1^{er} secours, formation Ateliers Raisonnement Logiques, Formation Analyse de Pratique.

Par ailleurs, le CRP a mis en place sur la base des CNR 2018, des formations visant à faire monter en compétence les formateurs en lien avec l'avenant de la CCN 51. Ces formations débiteront en 2019. Ce programme spécifique intervient suite à un réexamen par une cellule composée d'experts et d'administrateurs des situations des formateurs n'ayant pas jugé que la prise en compte de leur situation avait été équitable lors de l'application de l'avenant en juillet 2017.

Des formations visant à accompagner le développement de nouvelles méthodes pédagogiques seront dispensées aux formateurs volontaires tout d'abord puis à toute l'équipe pédagogique ensuite. Des crédits CNR 2019 seront sollicités en ce sens.

La parole et l'écoute de l'utilisateur

Le Conseil de La Vie Sociale

Le Conseil à la Vie Sociale est renouvelé chaque année et dispose d'un rythme formel de trois réunions par an, plus si besoin. Ses représentants ont été également intégrés à trois groupes de travail qualité (Logistique, Restauration, Hébergement) et participent au Comité de Pilotage de l'établissement.

Les membres du Conseil de la Vie Sociale interviennent également à l'occasion des journées d'admission des nouveaux usagers.

Le Conseil de la Vie Sociale est composé des 3 collèges suivants:

- 6 usagers stagiaires (3 titulaires et 3 suppléants) avec 3 voix délibératives:
- 1 personne représentant le gestionnaire (Conseil d'Administration de l'Association) avec 1 voix délibérative
- 2 personnes représentant les salariés (1 titulaire et 1 suppléant) avec 1 voix délibérative

Délégués de Formation

Antérieurement au Conseil de la Vie Sociale, le CRP a mis en place depuis longtemps l'instance des Délégués de Formation. Cette instance dispose de six réunions par an, au cours desquelles tous les aspects peuvent être l'objet de questionnements. Les Délégués de Formation et le Conseil de la Vie Sociale peuvent se réunir afin d'évoquer des sujets à débattre lors des réunions du Conseil de la Vie Sociale.

Les personnes accueillies sont invitées à participer chaque année à la journée de réflexion associative organisée en décembre.

Des questionnaires de satisfaction leurs sont soumis en cours et en fin de formation, permettant d'évaluer tous les services de l'établissement et de mettre à jour nos plans d'action et correctifs.

De même, les stagiaires bénéficient d'une information sur les registres obligatoires (registre des événements indésirables, des relations avec les usagers, de la maltraitance) dont le traitement est décidé mensuellement en Comité de Direction.

Convention de prestation avec les services accompagnement à la vie sociale et hébergement de l'Association, partenaire interne pour l'action dédiée à l'internat

L'internat du CRP est mis en œuvre sous l'intitulé Résidence Dynamic Satie. La direction de transition interroge le type de logement qui ne semble plus en accord avec les besoins exprimés par le public.

Cette activité donne lieu à un accompagnement individualisé et collectif à la création du lien social.

La Résidence organise mensuellement des actions culturelles qui favorisent l'autonomie, comme elles valorisent, « le faire ensemble », le travail ensemble.

Des réunions mensuelles pluridisciplinaires sont organisées entre les personnels de la RDS et du CRP pour une coordination du suivi des internes.

Par ailleurs, un groupe qualité, réunissant des représentants des deux établissements et des stagiaires est en charge des actions d'amélioration de l'hébergement.

Poursuite et évolution du projet de service

Politique Qualité et Responsabilité Sociétale

- ✓ Rendre clair et maîtrisable le lien entre les orientations stratégiques, les objectifs du CRP, ses pratiques et ses plans d'actions d'amélioration.
- ✓ Fédérer les responsables de services, l'ensemble des équipes professionnelles et les partenaires autour d'un projet d'amélioration continue de la qualité des pratiques et renforcer le management par objectifs.
- ✓ Pour les responsables de services et l'ensemble des équipes professionnelles, garantir la capacité de leur établissement à disposer des moyens humains, matériels et organisationnels nécessaires pour un accompagnement optimal des personnes accueillies, une association des MDPH et des entreprises à l'évaluation et l'amélioration des services qui leurs sont rendus.
- ✓ Pour les personnes accueillies, orienteurs, financeurs et entreprises, garantir la conformité des prestations du CRP Vivre, son organisation, son fonctionnement et ses pratiques, aux exigences du secteur médico-social.

Certaines actions restent engagées:

- ✓ Accueillir toute personne s'adressant au CRP selon un mode opératoire validé.
- ✓ Mettre à la disposition de la personne accueillie une offre de services globale et intégrée au CRP (services admission, rémunération, pédagogique, FOAD dont Syfadys, centre de méthodologie et de remédiation, centre de ressources bâtiment, insertion professionnelle, médico-psycho-social, restauration, logistique).
- ✓ Tendre vers une gestion globale et partagée du dossier de chaque stagiaire.
- ✓ Adapter la formation à la personne bénéficiaire
- ✓ Aider la personne accueillie au développement de sa capacité à agir (empowerment).
- ✓ Favoriser la présence de la personne accueillie afin de lui permettre de valider sa formation
- ✓ Pérenniser des actions de Développement Durable (Economique, Environnemental, Social
- ✓ Travailler avec les MDPH pour fluidifier les parcours et pour que les passages en commissionne signifient plus délais très (trop) longs et ruptures de parcours.

3. Eléments du projet d'établissement ou de service

Le CRP a embauché en juillet 2018, un directeur de transition dont une des missions est de mettre en œuvre le projet d'établissement initial tel qu'élaboré en 2014 et de le faire évoluer en fonction de l'actualité de l'organisation de la formation professionnelle. La mise en œuvre des ateliers telle que prodiguée dans le projet d'établissement est maintenant réellement enclenchée. Le passage de tous les stagiaires par des phases de positionnement et l'élaboration de parcours réellement individualisés est à l'œuvre.

La mise en œuvre des projets antérieurs de l'établissement est maintenant effective. Les travaux de mise aux normes de la sécurité incendie ont été effectués.

Le processus visant à changer l'antique « l'ascenseur » est enclenché pour sa phase d'étude et de financement.

La consommation des CNR sur les bases initialement prévues est effective. Le rattrapage des CNR anciens non encore consommés est commencé et sera effectif sur l'exercice 2019. L'offre de matériels informatiques a ainsi pu être totalement renouvelée pour l'ensemble de dispositifs et nous sommes désormais en capacité de faire évoluer notre offre vers un niveau supérieur concernant les formations du secteur bâtiment. En effet, la puissance nécessaire pour faire fonctionner des logiciels gourmands en puissance et en mémoire est maintenant disponible.

De plus, nous avons fait le choix de ne pas sous investir pour les formations non qualifiantes. Les stagiaires du FLE auront par exemple maintenant accès via des portails informatiques à des bases de données plus performantes pour leur formation. Le secteur tertiaire est lui aussi doté de logiciels équivalents à ce qu'ils vont trouver dans le monde de l'entreprise.

D'autre part, l'établissement a été confronté depuis juillet 2017 à la mise en pratique de l'avenant « formateur » dans la convention CCN 51. Une première vague de salariés a été reclassée de cette époque. Mais une moitié des formateurs n'a pas trouvé satisfaction dans l'application de cet avenant. Un nouveau mode d'étude des différentes situations individuelles a été mis en œuvre avec l'appui d'une cellule d'experts extérieurs à l'établissement. A tous les formateurs qui n'ont pu être classés à l'indice le plus haut de la convention CCN 51, l'établissement a pu proposer un projet de formation qui permettrait d'atteindre le niveau souhaité.

Ce programme qui va se dérouler sur 2019-2020 est à l'œuvre. Les crédits CNR demandés en 2018 sur ce thème seront utilisés en complément des possibilités offertes via l'OPCO UNIFAF. Ce plan de formation assez massif en nombre d'heures pourra ainsi être mené sans générer de carences de temps de travail des formateurs car les remplacements pourront être financièrement assurés. L'impact financier de cette stratégie qui décline de la mise en œuvre de l'avenant formateur sera important sur l'exercice 2019-2020 sur le volet II des comptes. Il ne faut pas s'attendre à une atténuation avec le temps car même si notre GPEC, nous annonce des départs en retraite nombreux à partir de 2021, les contraintes de l'avenant formateur cumulées avec les niveaux, nous obligent à recruter des formateurs et/ou des intervenants au plus haut niveau de la CCN

Ainsi, l'articulation entre le projet d'établissement ou de service et les projets individuels se fait à la fois de manière :

- descendante : le projet d'établissement ou de service étant décliné au niveau de chaque usager dans le cadre de prises en charge éventuellement diversifiées et individualisées, C'est dorénavant le cas pour tous les stagiaires entrants en formation. La réflexion sur les besoins des stagiaires est maintenant au cœur du projet d'établissement et celui-ci peut entamer l'ouverture de son offre de formation vers de nouveaux publics. En ce sens, le travail de réflexion et d'organisation pour la mise en place d'un dispositif expérimental tourné vers les jeunes a pu avoir lieu. Ce dispositif qui était dans les cartons depuis 2015 a pu démarrer en mars 2019

- ascendante : les problématiques individuelles et les réponses à proposer et/ou à inventer étant de nature à faire évoluer le projet d'établissement ou de service.

Le service MPS qui est une des spécificités du CRP a été reconstitué en totalité en 2018 : arrivée d'un médecin en mai 2018, arrivée d'une Assistante sociale en octobre 2018, embauche d'une secrétaire en octobre 2018. Ce qui complète les deux psychologues déjà en poste. Ce service sera complété en 2019 par l'arrivée d'une Psychiatre et d'une ergothérapeute (Fait à ce jour). Ce service restructuré peut remplir sa mission de prise en compte des problématiques de santé de chacun des stagiaires pour favoriser le bon déroulement de sa formation. L'intervention de l'assistante sociale permet aussi de répondre aux situations sociales particulières. De plus, cette nouvelle équipe a pour mission de travailler en lien avec l'équipe pédagogique et d'apporter à celle-ci tout le soutien et les informations nécessaires au bon déroulement des parcours de formation des stagiaires.

- Partagée concernant l'évolution des méthodes pédagogiques.

4. Population(s) et activité

5.1 Population

Quel que soit le parcours de formation sur lequel sont positionnés les stagiaires, l'accent est mis par le Responsable du Service Pédagogique sur leur rôle d'acteur de leur formation, et ce, dès leur première prise de contact avec le C.R.P. lors de leurs visites découvertes. L'accompagnement de l'équipe pédagogique ne peut s'inscrire qu'en complément de l'adhésion de l'utilisateur. Il leur est souligné qu'un accompagnement ne peut se faire « qu'avec » mais pas « contre ». Les devoirs et obligations réciproques des équipes pédagogiques et des usagers sont un pré-requis incontournable à toute démarche qualitative et efficace de formation. Cet aspect pédagogique est devenu d'autant plus important ces dernières années que la typologie des publics accueillis a évolué.

En effet, aujourd'hui, la population est de plus en plus hétérogène sur l'ensemble de nos parcours qualifiants et non-qualifiants. Les équipes pédagogiques sont ainsi confrontées à la gestion de publics très différents, dont la typologie induit de nouveaux besoins auxquels il faut être en capacité de répondre au mieux : mauvaise maîtrise de la langue française, âge parfois avancé, expérience professionnelle limitée, situations de handicaps physiques et psychiques cumulés, éloignement croissant du monde du travail en milieu ordinaire rencontré chez certains stagiaires des parcours professionnalisants F.L.E. et F.I.P.. Le cumul assez fréquent de ces différents éléments non-facilitateurs a conduit à modifier l'approche pédagogique des équipes. De fait, elles se doivent de les intégrer dans leurs pratiques et accepter que l'insertion professionnelle ne soit plus la seule finalité immédiate, mais plutôt un objectif différé, la première étape se situant plus, dans un premier temps, sur une appropriation des savoirs de base, une réappropriation du savoir-être professionnel et social et la restauration de la confiance en soi. Une des données apparues ces dernières années est également le besoin de resocialisation. Certains stagiaires ont en effet une absence totale de lien social ce qui implique un mode d'accompagnement pédagogique incluant ce nouveau facteur.

Ainsi, de nos jours, la gestion d'un groupe ne peut plus se passer d'une gestion personnalisée de chaque stagiaire. Cet accompagnement s'effectue conjointement, au sein de l'équipe pédagogique, par les formateurs intervenant sur la formation concernée, le formateur référent du groupe et le Responsable du Service pédagogique. Lorsque le besoin s'en fait ressentir, une collaboration s'effectue avec le service MPS permettant de mieux cerner la problématique de certains stagiaires et ainsi d'optimiser leur accompagnement.

gique s'inscrit dans un accompagnement réciproque et pluridisciplinaire, où chacun doit avoir conscience de son rôle visant à accueillir, soutenir, motiver, restaurer la confiance en soi et accompagner au mieux vers un retour vers l'emploi les stagiaires accueillis au C.R.P.. Et ce, quelles que soient leurs difficultés cumulées inhérentes ou pas à leur situation de handicap ayant motivé leur Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.).

A l'issue des formations qualifiantes, 53 personnes accueillies ont passé leur examen d'où 76% de réussite au titre professionnel complet.

5.2 Le dispositif

Le CRP propose des actions qualifiantes et non-qualifiantes (dites « professionnalisantes ») ayant toutes, comme socle commun, de viser l'objectif socioprofessionnel des publics accueillis.

Nos formations se structurent comme suit :

Formations qualifiantes

Bâtiment

➤ Technicien en Economie de la Construction et Etudes de Prix (TECEP) (durée 16 mois) titre professionnel de niveau IV

Tertiaire et services

➤ Secrétaire Assistant Immobilier (durée 15 mois), titre professionnel de niveau IV

➤ Employé Agent Administratif (durée 14 mois), titre professionnel de niveau V

➤ Gardien d'Immeubles (durée 11 mois), titre professionnel de niveau V

Pré-qualifiantes et professionnalisantes

➤ Français Langue Etrangère (durée 9 mois), non qualifiante

➤ Formation Individualisée Professionnalisante (FIP) (durée 6 mois), formation professionnalisante

➤ Préparatoire Prolongé (3 mois) en amont d'une entrée en qualifiant ou en parcours FIP

➤ La remise à niveau (RAN) (durée 6 mois), non qualifiante

➤ La Pré-orientation généraliste (durée 6 mois), non qualifiante

Quel que soit le parcours de formation sur lequel est positionné le stagiaire, l'accent est mis par le Responsable du Service Pédagogique sur son statut d'acteur de sa formation, et ce, dès sa première prise de contact avec le CRP lors des visites découvertes.

L'accompagnement de l'équipe pédagogique ne peut s'inscrire qu'en complément de l'adhésion de la personne accueillie, concevoir un accompagnement réussi ne pouvant se faire « qu'avec » sa participation active.

5.3 Activité

ETAT RECAPITULATIF

PROFIL DES PERSONNES A L'ARRIVEE SUR L'ANNEE 2018

Nombre total de personnes présentes dans l'Année :

333 / 388
(1)

(1) 388 Personnes présentes sur l'année, dont 55 personnes ont effectué 2 formations sur cette même année. (Préparatoire Prolongé + Formation Qualifiante ou Professionnalisante.)

Nombre d'entrants dans l'année :

219 / 253
(2)

(2) 253 Personnes entrants sur l'année, dont 34 personnes sont entrées sur 2 formations cette même année. (Préparatoire Prolongé + Formation Qualifiante ou Professionnalisante.)

Nombre de sortants dans l'année :

234

		FIP		FLE		TECEP		SAI EAA GI		RAN		PP		Préo Généraliste		TOTAL	
		24		50		9		59		30		16		31		219	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Sexe	* Masculin	10	42	31	62	9	100	30	51	13	43	12	75	16	52	121	55
	* Féminin	14	58	19	38	0	0	29	49	17	57	4	25	15	48	98	45
Age	* jusqu'à 19 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	* de 20 à 29 ans	1	4	2	4	0	0	6	10	2	7	2	13	3	10	16	7
	* de 30 à 39 ans	2	8	12	24	4	44	17	29	8	27	1	6	8	26	52	24
	* de 40 à 49 ans	6	25	22	44	3	33	24	41	16	53	7	44	8	26	86	39
	* + de 50 ans	15	63	14	28	2	22	11	19	14	47	6	38	12	39	74	34
Nationalité	* Française	11	46	21	42	6	67	35	59	20	67	7	44	16	52	116	53
	* Union Européenne	3	13	0	0	1	11	12	20	0	0	1	6	2	6	19	9
	* Etrangère	10	42	29	58	2	22	12	20	10	33	8	50	13	42	84	38
Situation de Famille	* Célibataire	12	50	11	22	7	78	31	53	17	57	6	38	13	42	97	44
	* Marié(e), Concubinage	10	42	31	62	11	122	24	41	20	67	8	50	23	74	127	58
	* Divorcé(e), Veuf(ve)	2	8	8	16	2	22	4	7	2	7	2	13	5	16	25	11
Enfant(s)	* Oui	21	88	50	100	9	100	48	81	30	100	12	75	31	100	201	92
	* Non	3	13	0	0	0	0	11	19	0	0	4	25	0	0	18	8
Salaire moyen pendant la formation		1 721,21 €		1 431,00 €		1 909,57 €		1 510,88 €		1 423,05 €		1 658,00 €		1 382,62 €		1 576,62 €	
Lieu de résidence au moment de l'accueil	* Personnes venant du 75	7	29	6	12	0	0	8	14	7	23	1	6	9	29	38	17
	* Personnes venant du 77	1	4	2	4	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	5	2
	* Personnes venant du 78	1	4	9	18	1	11	6	10	1	3	1	6	0	0	19	9
	* Personnes venant du 91	5	21	2	4	1	11	6	10	2	7	6	38	0	0	22	10
	* Personnes venant du 92	2	8	8	16	3	33	12	20	8	27	0	0	6	19	39	18
	* Personnes venant du 93	5	21	2	4	2	22	6	10	4	13	2	13	0	0	21	10
	* Personnes venant du 94	2	8	9	18	0	0	8	14	4	13	2	13	12	39	37	17
	* Personnes venant du 95	0	0	4	8	1	11	2	3	3	10	0	0	2	6	12	5
	* Personnes venant de Province	1	4	8	16	1	11	9	15	1	3	4	25	1	3	25	11
	* Personnes venant des DOM - TOM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0
Delai d'attente moyen (en mois) * entre la décision MDPH et l'entrée en formation		5,33		5,92		0,17		6,17		3,03		4,87		2,90		4,06	

DEROULEMENT DE L'ACTIVITE POUR LES PERSONNES ENTRANTES DANS L'ANNEE sur ...253... Stagiaires

		FIP		FLE		TECEP		SAI EAA GI		RAN		PP		réo Généralis		TOTAL	
		24		50		9		59		30		50		31		253	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Soutiens/Suivi	* Soutien par la famille ou relations		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
	* Soutien médical et/ou psychologique		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
	* Suivi social et/ou éducatif extérieur		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
	* Service social de l'établissement		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
Arrêt en cours de formation sur : ...253... entrées en 2018	* Raison médicale		0,00	1	2,00		0,00	1	1,69		0,00		0,00	3	9,68	5	1,98
	* Raison technique		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
	* Autres		0,00		0,00		0,00		0,00	1	3,33		0,00		0,00	1	0,40
	* Emploi		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00

DEROULEMENT DE L'ACTIVITE POUR LES PERSONNES PRESENTES DANS L'ANNEE sur ...388... Stagiaires

		FIP		FLE		TECEP		SAI EAA GI		RAN		PP		réo Généralis		TOTAL	
		24		83		20		110		39		71		41		388	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Soutiens/Suivi	* Soutien par la famille ou relations		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
	* Soutien médical et/ou psychologique		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
	* Suivi social et/ou éducatif extérieur		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
	* Service social de l'établissement		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
Arrêt en cours de formation sur : ...388... présents en 2018	* Raison médicale		0,00	1	1,20	1	5,00	3	2,73		0,00		0,00	3	7,32	8	2,06
	* Raison technique		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
	* Autres		0,00	1	1,20	1	5,00		0,00	1	2,56	1	1,41		0,00	4	1,03
	* Emploi		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00

AVIS DU/DE LA STAGIAIRE SUR SON PARCOURS DE FORMATION

Lors de cette Preo-orientation au C.R.P. Vivre, j'ai apprécié les conseils des formatrices qui ont pris le temps de m'écouter et m'accompagner dans parcours. J'étais particulièrement intéressée par la fibre optique, après différents observations de prézone maison et à l'entreprise chez Informatique je suis aujourd'hui satisfaite. Bonne formation la formatrice a de l'expérience dans le domaine.

j'ai appris des choses en français, en mathématiques et en bureautique, mais pas trop parce que mon niveau est trop trop bas. J'ai commencé à zéro. J'ai appris à lire des mots mais il y a des mots où je bloque dessus et je n'arrive pas à les écrire sans les voir (les recopier). quatre mois, ce n'est pas assez pour apprendre tout. par rapport à l'orale, j'ai appris comment parler à quelqu'un qu'on ne connaît pas ou qu'on connaît, j'ai appris des choses en plus sur ça. En mathématiques, ça va. Je suis sur les additions, soustractions et les multiplications. En bureautique, ça va. avant je ne connaissais pas l'ordinateur, maintenant j'arrive à faire marcher l'ordinateur et à recopier du texte, je place des photos tout seul, je mets de la couleur sur les mots. avec mon niveau, je voulais passer un permis transports en commun. il faut que j'arrive à lire et à écrire. Je ne vois pas autre chose pour l'instant pour retourner au travail. le centre.

Le but de mon parcours était d'apprendre et d'acquies de nouvelles compétences.

Les formateurs ont été nickel. Ils m'ont bien expliqué le processus de la formation. De plus ils m'ont donné de bon conseil pour les travaux et stage que j'ai réalisés.

Cette formation m'a permis de découvrir de nouvelles techniques et différentes pour arriver à différents résultats devant l'effet recherché.

J'aimerais de tout cœur continuer dans cette voie et intégrer une autre étape pour mettre à profit ce que j'ai appris durant ma formation tout en continuant d'apprendre sur le terrain.

Merci à tous tous.

2^{de} deuxième partie de la formation :

Je suis partagée entre deux sentiments. A la fois très contente et de que vive unifiée.

Les bons côtés :

Mais avons enfin eu une formation en bureautique. Solange qui est très bien, nous fait beaucoup travailler en autonomie et le temps passe vite ainsi. Un film en AR (tout nouveau pour moi) ce nous aide à réfléchir.

Le point de très bons cours qui nous ont plu et enfin en français : Diane qui complète ces cours-là avec les exercices des e-mails, prises de notes, le qui est excellent pour tout le monde à tous les niveaux.

De plus nous se disons un journal qui permet en plus de mieux nous connaître entre nous sur différents sujets :

Le handicap et sur l'éducation.

et sans oublier Laurence est une bouée de secours psychologiquement. par moi.

Arcueil, le 28.11.2018

Le/La Stagiaire,

5.4 Taux d'occupation

Pour le ½ internat

TAUX D'OCCUPATION MOYEN SUR 3 EXERCICES (CLOS) - 1/2 INTERNAT

ELEMENTS DE CALCUL	2015	2016	2017	TOTAL sur 3 ans	2018
Capacité autorisée	145	145	145		145
Nombre journées d'ouverture	222	222	222		222
Nombre théorique de journées	32 190	32 190	32 190	96 570	32 190
Nombre réel de journées	26 052	24 775	26 302	77 129	27 212
Nombre retenu de journées	28 971	28 971	27 756		27 756
Taux d'occupation - Reel en %	80,93%	76,96%	81,71%		84,54%
Taux moyen d'occupation constaté				79,87%	
Ecart Retenu / Réel en jours					-544

En Internat

TAUX D'OCCUPATION MOYEN SUR 3 EXERCICES (CLOS) - INTERNAT

ELEMENTS DE CALCUL	2015	2016	2017	TOTAL sur 3 ans	2018
Capacité autorisée	30	30	30		30
Nombre journées d'ouverture	300	300	300		300
Nombre théorique de journées	9 000	9 000	9 000	27 000	9 000
Nombre réel de journées	6 561	7 306	7 298	21 165	7 317
Nombre retenu de journées	6 300	6 575	6 795		7 069
Taux d'occupation - Reel en %	72,90%	81,18%	81,09%		81,30%
Taux moyen d'occupation constaté				78,39%	
Ecart Retenu / Réel en jours					248

½ Internat : taux d'activité de **98.70 %** avec **27 212 journées.**

. Internat : taux d'activité de **103.51 %** avec **7 317 journées.**

Taux total d'activité : **99.72%** avec **34 529 journées.**

L'analyse de l'activité du CRP remonte sur le second semestre 2018 et ce niveau devrait être maintenu en 2019.

C.R.P. VIVRE

ANNEE 2018

	INTERNAT				SEMI-INTERNAT			
	Journées réalisées	Journées Prévisionnelles	Différence	Equivalence Financière différence	Journées réalisées	Journées Prévisionnelles	Différence	Equivalence Financière différence
Janvier	756	707	49	7 901,22	2 592	2 731	-139	-16 491,23
Février	627	660	-33	-5 263,62	2 295	2 482	-187	-22 291,23
Mars	601	730	-129	-20 809,76	2 165	2 856	-691	-82 165,90
Avril	614	636	-22	-3 565,36	2 277	2 358	-81	-9 668,26
Mai	653	448	205	33 013,72	2 428	1 986	442	52 585,42
Juin	698	660	38	6 152,47	2 446	2 731	-285	-33 857,93
Juillet	634	613	21	4 068,21	2 128	2 358	-230	-34 387,71
Août	124	94	30	5 659,13	421	496	-75	-11 271,43
Septembre	643	707	-64	-12 146,81	2 392	2 607	-215	-32 034,27
Octobre	708	707	1	216,84	3 111	2 482	629	93 868,84
Novembre	709	589	120	22 815,69	2 944	2 607	337	50 395,89
Décembre	550	518	32	6 017,48	2 013	1 862	151	22 578,70
TOTAL	7 317	7 069	248	44 059,21	27 212	27 556	-344	-22 739,12

TOTAL Equivalence Financière différence	TOTAL Recettes Prévisionnelles	TOTAL Recettes du mois
-8 590,01	488 033,92	429 875,64
-27 554,85	446 645,10	373 805,58
-102 975,67	508 862,08	354 161,54
-13 233,61	425 950,68	369 574,21
85 599,14	343 394,42	393 806,47
-27 705,46	479 844,72	403 183,12
-30 319,50	421 856,08	438 367,38
-5 612,30	82 777,65	86 453,97
-44 181,08	471 434,12	479 502,39
94 085,68	454 834,31	599 234,31
73 211,58	450 961,09	574 486,41
28 596,18	339 129,68	405 216,79
21 320,09	4 913 723,85	4 907 667,81

	Prix de journées depuis le 01/01/2018	Internat € 160,79 Semi internat € 118,95	Prix de journées depuis le : 01/07/2018	Internat : 190,21 € Semi internat 149,33 €	Prix de journées depuis le : -	Internat Semi internat
--	---------------------------------------	---	---	---	--------------------------------	---------------------------

CRP 2018
TAUX D'OCCUPATION

	Places agréés	Places occupées	Taux d'occupation		Effectif en Internat	Effectif en 1/2 Internat
Janvier	175	153	87,43		30,00	123,00
Février	175	152	86,86	87,14	27,00	125,00
Mars	175	136	77,71	84,00	23,00	113,00
Avril	175	144	82,29	83,57	27,00	117,00
Mai	175	155	88,57	84,57	29,00	126,00
Juin	175	157	89,71	85,43	30,00	127,00
Juillet	175	144	82,29	84,98	30,00	114,00
Août	175	129	73,71	83,57	28,00	101,00
Septembre	175	156	89,14	84,19	29,00	127,00
Octobre	175	170	97,14	85,49	30,00	140,00
Novembre	175	174	99,43	86,75	30,00	144,00
Décembre	175	170	97,14	87,62	31,00	139,00

5. Charges de personnel

Les dépenses du Groupe 2 s'élèvent à 3 249 269 € pour un Budget Exécutoire de 3 526 173 €, soit une variation de -276 904 € en valeur absolue et -7.85% en valeur relative.

Au regard du réel accepté de 2017, soit 3 552 982 €, la variation est plus nette -303 713 € ; soit -8.55%.

Toutefois, il faut relativiser cette baisse des couts de charge du personnel. En effet, en 2018, le CRP a non dépensé des lignes de personnel des membres de l'ancienne direction générale qui lui été affectés en charge financière.

L'arrivée du directeur de transition à partir de juillet a provoqué la nécessité de redéployer ces postes vers la fonction pédagogique sur le budget prévisionnel 2019. L'objectif étant de redéployer l'activité pour améliorer le taux d'activité en 2019. Ces personnels sont indispensables et sont donc en cours de recrutement pour garantir le maintien de l'activité.

6.1 Charges de personnel salarié

Les dépenses du personnel représentent 3 024 929 € soit une variation négative de 397 967 € par rapport au budget exécutoire.

La CCN applicable au siège de l'Association est la CCN des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.

Pour l'exercice, les dépenses du personnel de l'établissement intègrent notamment :

- Une valeur moyenne du point, qui est de **4,447 €**.
- Les augmentations individuelles et catégorielles selon la classification des salariés non cadres et cadres,
- Le taux global net des charges patronales se chiffre à 60% et conforme au budget exécutoire.

6.2 Bilan des promotions, augmentations individuelles ou catégorielles

- **L'année 2018 a été marquée par la finalisation de la mise en application de l'avenant formateur de la CCN pour 20 personnes Cet exercice a entraîné une remontée du niveau de rémunération de certains formateurs avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2017. Cette étude était nécessaire vu le climat de tension sociale forte au sein de l'établissement. Toutefois, nous avons fait appel a une cellule composée d'expert de la CCN 51 et d'un membre de notre CA reconnu qualifié dans le domaine de la formation professionnelle. Apres étude des dossiers individuels, il ne reste que 6 formateurs n'ayant pu etre repris à un indice satisfaisant dans la grille. Le CRP a alors mis en place une procédure de formation ayant pour objectif une montée en compétences et à terme en indice de ces formateurs. Nous mobiliserons sur 2019 les crédits CNR attribués à cet item et ce en complément des fonds de UNIFAF. Les effets financiers se feront sentir en année pleine à partir de 2019.**

- L'année 2018 n'a pas vu de départ en retraite, mais nous avons complété nos effectifs du service MPS par un medecin 0.4 ETP, d'une secrétaire 1 ETP et d'une assistante sociale 1 ETP. Cet effectif complété en 2019 par une psychiatre 0.2 ETP et aura alors son plein effet financier.
- 2019 sera fortement impacté (ce qui justifie les provisions) par 2 départs en retraite et 2 licenciements pour inaptitude.

6.3 Autres charges relatives au groupe II

Pour les autres dépenses de ce groupe,

Compte	Intitulé	Différence en €	Commentaires
621	Personnel extérieur à l'établissement	+79 352 €	Cette variation s'explique notamment par : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Les prestations de nettoyage des locaux par du personnel ESAT 51 956 €. ✓ Le recours aux intérimaires pour remplacer le personnel logistique et pédagogique absent pour des raisons médicales de longue durée : 100 938 €. Des mesures pour réduire cette charge ont été entreprises à partir de juillet.
622	Rémunération d'intermédiaires et d'honoraires	+41 711 €	Honoraires avocats 12 598 € Honoraires expert comptable et commissariat aux comptes 34 773 € Audit blanc et formation GI (AFPOLS) déterminant pour la certification du CRP6 000 €, AFNOR audit certification 4 068 € Mise aux normes sécurité (Qualiconsult) 6 510 € compensée par des reprises de CNR

6. Autres charges d'exploitation

7.1 Analyse du niveau proposé des charges du groupe I & III

	Executoire N	Réal accepté 2017	Réal 2018	ECART Reel N / exécutoire	
				En €	En %
GROUPE 1	369 174	431 220	385 916	16 742	4,53%
GROUPE 3	992 701	1 130 646	1 768 698	775 997	78,17%

	Reel N - 1	Reel N	ECART Reel N / Reel N - 1	
			En €	En %
GROUPE 1	431 220	385 916	-45 304	-10,51%
GROUPE 3	1 130 646	1 768 698	638 052	56,43%

Concernant le groupe I, “Dépenses afférentes à l’exploitation courante”,

L'évolution par rapport à l'exécutoire a été contenue à +16 7412 € soit 4.53 % en valeur relative.

L'évolution du groupe I est principalement due aux postes suivants :

Compte	Intitulé	Différence en €	Commentaires
606	Achats non stocké de matières et fournitures	-27 656 €	Dans l'ensemble, évolution favorable du poste.
6112	Sous-traitance : prestations à caractère médico-social	-1 162 €	Sans commentaire particulier..
625	Déplacements, missions et réceptions	3 312 €	Sans commentaire particulier
626	Frais postaux et de télécommunication	+12 611 €	Mise a jour de la sécurité » numérique
6281	Frais de blanchissage extérieur	+2 038 €	.
6282	Prestations d'alimentation extérieure	+2 712 €	Alimentation stagiaires à l'extérieur..
6283	Prestations de nettoyage à l'extérieur	+5 077 €	Ces prestations correspondent au nettoyage des vitres de l'établissement par une entreprise extérieure.
6284	Prestations informatiques à l'extérieur	+19 196 €	Prestations GIU.Ce travail sur logiciel de positionnement a été compensé par des CNR

Concernant le groupe III, “Dépenses afférentes à la structure”,

Bien qu'excédant de 775 997 € l'exécutoire 2018, l'évolution du groupe 3 a été contenue. Cette variation est due essentiellement aux charges calculées (amortissements d'exploitation, dotations aux provisions et comptabilisation des CNR reçus) :

Compte	Intitulé	Différence en €	Commentaires
6132	Location immobilières	+12 039 €	
6135	Location mobilière	+33 780 €	L'évolution de ce compte est lié à l'accroissement du parc bureautique du CRP
614	Charges locatives et de copropriété	+10 930 €	Malgré ce dépassement, ce poste est stable par rapport au réel de 2017..
6152	Entretien et réparations sur biens immobiliers	+10596 €	.Travaux divers d'entretien
6155	Entretiens et réparations sur biens mobiliers	+2 016 €	Stable
6156	Maintenance	+15 946 €	Ascenseur deffectueux
616	Primes d'assurance	-4 201 €	..
618	Divers	-223 923€	Déclassement CNR
635	Autres impôts, taxes...	+10 087 €	
637	Autres impôts, taxes...	-5 031€	.
655	Quote-part de résultat sur opérations faites en commun	+36 835 €	Frais gestion pool UTM neutralisés par 791. Refacturé
671	Charges exceptionnelles sur opérations de gestion	+10000 €	Litige BRENNE
6811	Dotations aux amortissements des immobilisations corporelles	+393 266 €	Amortissements biens – financement CNR Il a été décidé de comptabiliser et de réaliser les investissements (valeur brute) , de les amortir à 100% et de compenser l'amortissement par une reprise de CNR
6815	Dotations aux provisions	+125 713 €	Ces provisions concernent principalement la contribution au STIF.
689	Engagements à réaliser sur subventions attribuées	+135 700.20€	Dotation CNR 2018 292 648 € Dotation CITS 2018 48 941 €

S'agissant des frais de siège, celui-ci est valorisé à hauteur de 3.83 % selon la notification d'autorisation du 5 février 2016 pour la période quinquennale de 2016 à 2020 ce qui aboutit au montant de 173 257 €.

Conclusion sur les charges :

Le total des charges brutes s'élève pour cet exercice à 5 403 882 €.

7. Produits de la tarification

Les produits de la tarification 2018 se chiffrent à 4 904 559 €, en léger recul par rapport à l'exécutoire -9 186 € mais en hausse par rapport au réalisé de 2017.

Pour arriver à ce résultat, nous avons mis en place :

- ✓ La réorganisation des entrées Depuis 2017 en prenant en compte la réalité des files d'attentes sur les autres filières (Français Langue Etrangère, Formation Individualisée Professionnalisant, Employé d'Accueil et d'Administration).
- ✓ Apport d'un appui dans la démarche d'obtention de notification pour les personnes accueillies pendant les visites découvertes.
- ✓ Travail avec les MDPH pour une meilleure prise en compte :
 - De leurs attentes en matière de constitution de dossier de demande de formation et de suivi des stagiaires.
 - De l'évolution des demandes de formation qui leur sont soumises.
 - Raccourcissement des délais.
- ✓ Réduction des délais entre réception de notifications et prise en charge des futurs stagiaires.

8. Produits autres que ceux de la tarification

6.4 Autres produits relatifs à l'exploitation

Le groupe 2 représente un total de 86 987 € soit une différence de -22 739.77 € par rapport au budget exécutoire.

Compte	Intitulé	Différence en €	Commentaires
70	Produits	-6 881 €	Fréquentation cantine en baisse
74	Subventions d'exploitation	-25 103 €	Fin financement contrats « d'avenir »
75	Autres produits de gestion courante	+9 244 €	Remboursement prévoyance €.

6.5 Produits financiers et non encaissables

Le groupe 3 (542 071 €) présente une différence de 504 125 € détaillé ci après.

Compte	Intitulé	Différence	Commentaires
--------	----------	------------	--------------

		en €	
777	Quote-part investissements virés.	+9 995 €	Reprise amortissements taxe apprentissage
781	Reprises de provisions	+28 440 €	Reprise provisions retraite
789	Report ressources non utilisées	+407 632 €	Reprise CNR
791	Transfert de charges	58 037 €	Diverses mais essentiellement UTM

9. Investissements

L'année 2018 a été caractérisée par la dépense des crédits CNR sur les deux thèmes suivants :

Achat de matériels informatique

Réalisation des travaux de sécurité incendie du bâtiment

10. Synthèse du résultat

6.6 Détermination du résultat au titre de l'exercice 2018

Total classe 6	5 403 882.21 €
Total classe 7	5 533 618.42 €
Résultat comptable	129 736.21€
Résultat antérieur incorporé (+)	-173 350 €
Dépenses pour congés payés	€
Résultat à affecter	-43 614 €

6.7 Proposition d'affectation du résultat de l'exercice

Réserves	10682	Excédents affectés à l'investissement	€
	10685	Réserve de trésorerie	€
	10686	Réserve de compensation	€
	10687	Réserve de compensation des amortissements	€
Report à Nouveau	11510 ou 110	Excédents affectés au financement	€
	11511 ou 111	Excédents affectés au financement des mesures d'exploitation	€
	11519 ou 119	Report à nouveau déficitaire	-43 614 €

Le caractère positif de l'exercice 2018 par rapport aux exercices antérieurs, doit être atténué par le fait que l'ensemble des postes disponibles n'ont pas encore été pourvu. Mais la stratégie de nouvelles offres de formation, de nouvelles méthodes pédagogiques et l'arrivée de nouveaux publics, vont avoir un impact fort sur les postes de personnels pédagogiques. L'objectif d'améliorer le taux d'activité sera tenu si les moyens prévisionnels 2019 sont maintenus.

Rapport d'activité établi par :
M. Yvan MARTY,
Directeur

11. Personnes habilitées

Le budget, présenté par la directrice, a été arrêté par le Conseil d'administration de l'association réuni le 24 octobre 2018.

Les membres du Conseil d'administration ont désigné :

- Madame xxxx
- Monsieur xxxx

en qualité de personnes habilitées à représenter, conjointement ou séparément, le service dans le cadre de la procédure contradictoire.

Rapport budgétaire établi par M.ou Mme(personne ayant qualité pour représenter l'établissement ou le service) – Fonction

Lieu et date

