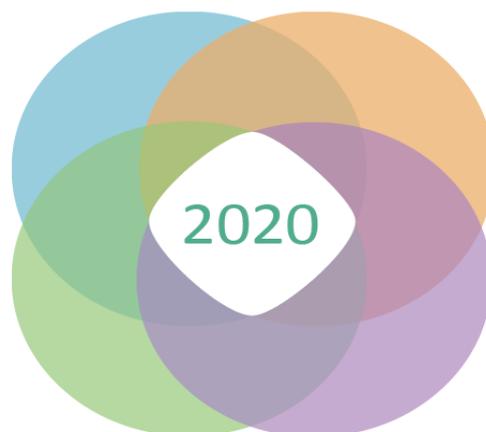


Rapport d'activité



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

2020

Sommaire

I. QUI SOMMES-NOUS ?	3
1. L'ASSOCIATION D'ENTRAIDE VIVRE EN 2020	3
2. ELÉMENT DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT OU DE SERVICE	5
3. POPULATIONS(S) ET ACTIVITÉS	15
II. PERSPECTIVES 2021	24
1. SUIVI DE LA DÉMARCHE QUALITÉ	24
2. ACTUALISATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT EN LIEN AVEC LE PROJET ASSOCIATIF ET LE CPOM	24
5. INVESTISSEMENTS	26

I. Qui sommes-nous ?

1. L'Association d'Entraide Vivre en 2021

Il semble que l'année 2020 ait commencé un certain mardi 17 mars. Et, il semble aussi, si l'on peut dire, que cette année dure encore, tant ce qui l'a marqué est toujours trop présent !

Certes, on avait bien entendu parler au cours de l'hiver d'un virus exotique, mais des réflexes irraisonnés de protection le cantonnaient au-delà des frontières. Ou l'on atténuait ses méfaits en appelant grippette le mal qu'il pouvait induire ...

Et nul n'imaginait qu'avant l'arrivée du printemps, ce virus nous amènerait tous à cette traversée continue de l'humaine fragilité et que seul le fait d'avoir à y faire face ensemble nous permettrait d'en tirer enseignement d'avenir.

Nul n'imaginait que confronté à des choix incommensurables, il serait si difficile pour le gouvernement de préparer et d'énoncer, pour nous de comprendre ou de suivre les décisions prises, tant la divergence des ordres de rationalité rendaient impossible l'ordonnancement global du monde. Pas plus que d'autres nous n'avons de réponse à ces questions là dont la réponse est chemin d'expérience. Mais une certitude ne nous a pas quitté : avoir à y faire face ensemble, affronter ensemble cette épreuve redoutable.

Pour les équipes de l'Association les réponses furent celles de l'adaptation et de la diversification des modalités d'accompagnement. L'épreuve des confinements nous obligeât à travailler avec chacun pour l'aider à trouver point d'appui et solutions dans son environnement. Ce fût une révolution topologique : non plus proposer à la personne de venir dans nos services, mais porter notre attention à l'environnement de la personne et l'aider à y trouver ce qui pouvait être ressource ! Qui aurait pu imaginer qu'un virus serait indirectement facteur de mobilisation d'une démarche systémique qui placerait non pas la personne au centre du dispositif, comme l'habitude et les mots d'ordre le serinent depuis des lustres, mais les dispositifs, les services et donc d'abord les hommes et les femmes de nos équipes ... dans la centralité de la personne et plus précisément en appui de ses besoins, de sa demande, de son mouvement dans son environnement ?

Encore fallait-il pouvoir rester en contact avec chacun et l'on eût à envisager rapidement un autre mode de réparation de la fracture numérique, que ce mode qui consiste à proposer à ceux qui n'en ont pas à domicile, l'usage des ordinateurs de nos établissements ! Il importait en effet que l'ordinateur ou la tablette se trouvât là où se trouvait la personne. Nous lançâmes donc l'opération « Ensemble et connectés » grâce au généreux appui de l'APF France Handicap, grande Association Nationale avec laquelle Marie-Anne Montchamp, Présidente de la CNSA, soutenant efficacement notre projet, nous avait mis en relation. Cent tablettes numériques furent prêtées à ceux qui en avaient besoin, leur usage étant enseigné si besoin par d'autres personnes accompagnées en connaissant le maniement. Ainsi va l'Entraide quand elle nous inspire ensemble !

2020 fût aussi et parallèlement la première année de négociation du futur CPOM. Nous rencontrâmes « en mode covid », par téléphone puis en visioconférence, l'équipe constituée par l'ARS avec les services départementaux en lien avec nos SAVS et SAMSAH. Malgré la grande capacité de l'actualité de l'épidémie à bousculer les plannings, transformer les organisations et les responsabilités (le pilote de ce groupe de travail était ainsi devenu le référent régional de la gestion des masques, alors trop rares), malgré ces transformations à bien des égards harassantes et déstabilisantes, nous avons pu nous questionner sur ce que nous voulions proposer au nom de l'association quant à l'avenir de son offre. Il nous est apparu très clairement que l'indication brève, simple et précise donnée par le Conseil d'Administration pour le logo de l'Association : Vivre, **le parcours ensemble** synthétisait l'ambition de l'Association Oui, il s'agit bien de faciliter, susciter et soutenir ensemble le parcours de la personne concernée par différents types de difficultés et porteuses de compétences, de désir et d'un projet à construire !

Ensemble s'entendant donc dans une double signification :

- avec la personne, en partant de son point de vue et dans son environnement
- avec tous, c'est-à-dire potentiellement avec chacun des professionnels et des personnes accompagnées par l'association ...en y ajoutant tous ces partenaires dont la connaissance et la proximité font parler à ceux qui nous connaissent non de l'association d'Entraide Vivre mais du « réseau Vivre ».

-

C'est ainsi que fort logiquement, les propositions de l'Association pour son CPOM sont celles d'un CPOM de parcours et non d'établissement, objectif dont ARS et départements soulignent la pertinence. Alors, si l'objectif global est fixé, viennent ensuite la question de sa déclinaison en objectif dimensionnel (concrètement, sur quelles dimensions allons-nous repérer l'avancée vers l'objectif principal) et la question du comment faire ...ensemble, quand tout semble si cloisonné qu'il faut la détermination et l'habileté des professionnels pour lever les barrières que génèrent l'administration et nos habitudes.

La réaction contre l'épidémie ne fût possible que parce que beaucoup de barrière et d'habitude furent levées ou modifiées. On découvrit que face à de grands enjeux, nous pouvions trouver des ressources d'adaptation et dans une certaine mesure d'innovation. Cette découverte, jointe à l'expérience inventive des équipes doit nous conforter dans nos directions d'avenir !

2. Élément du projet d'établissement ou de service

Le Centre de Rééducation Professionnelle (CRP) VIVRE est l'un des 17 établissements et services créés et gérés par l'Association d'Entraide VIVRE.

Il est établi depuis le 5 octobre 1960, au 54, avenue François-Vincent Raspail à Arcueil. 9 formations y sont dispensées. Les stagiaires sont accueillis en externat, mais également en internat.

L'internat est constitué de logements en diffus, au sein de la Cité, à hauteur de 30 places réparties sur 11 logements. Le Centre a, jusqu'à ce jour, reçu des femmes et des hommes en situation de handicap à partir de 18 ans.

En effet, l'activité et le fonctionnement du CRP sont régis par la loi d'orientation rénovant l'action sociale et médico-sociale. Or, le récent décret n°2020-1216 du 2 octobre 2020 relatif aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services pré-orientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées invite les CRP et CPO à un nouveau positionnement.

La réponse stratégique retenue par le CRP Vivre **inclut un service d'évaluation** en sus des services d'orientation et de formation, relevant de la pré orientation, de la formation et de l'insertion.

La mission du CRP, qui devient à la suite de décret « **établissement et service de réadaptation professionnelle** », consiste donc à dispenser plusieurs offres de service :

- Service **d'évaluation** des besoins et de co-construction du parcours (S.A.S. d'évaluation et de positionnement de 6 ½ journées)
- Service de pré **orientation** (Préo généraliste, Projec-T, FIP)
- Service de formation **qualifiante** (Tertiaire, bâtiment construction, gardien d'immeuble)
- Service de formation **professionnalisante** ou préparatoire (RAN, Français langue d'Instertion)

Ces services s'adressent aux personnes bénéficiaires de la Reconnaissance de la Qualité Travailleur Handicapé (RQTH), et depuis la parution du Décret d'octobre 2020, à ceux qui sont **en attente d'obtention de cette reconnaissance ou d'une inaptitude par la médecine du travail**. Nous avons par conséquent décidé de contribuer à cette dynamique politique en organisation d'un SAS d'évaluation et de positionnement de manière à accompagner à la co-construction du parcours de la personne avec elle, **au plus tôt**, *i.e.* en amont de l'entrée définitive en formation. Ceci s'inscrit dans une perspective de CPOM de parcours, et non d'établissement.

L'objectif de l'accompagnement proposé par le CRP est la remobilisation, l'insertion ou la réinsertion professionnelle des bénéficiaires, dans une dynamique de participation de la personne à son parcours, qui s'inspire du courant de pratiques issu du champ sanitaire appelé « **Rétablissement** ».

Sa capacité d'accueil actuelle est de 175 places qui se répartissent comme suit :

Dispositif	Nombres de places
Formation en semi-internat	145 places
Formation en internat	30 places

Le CRP Vivre agit sous le contrôle du **Ministère des Solidarités et de la Santé** est financé par l'Assurance Maladie. Le **Ministère du Travail** garantit sa capacité de délivrance de titres professionnels reconnus au plan national par la signature d'agrément.

L'Afpa et l'Afpols sont des partenaires privilégiés et prévoient les contenus des formations qualifiantes que l'établissement adapte à raison d'un temps de formation aménagé et d'une ingénierie de formation modulaire. **Cette modularité mise en œuvre en 2019 et 2020 permet désormais aux personnes de valider tout ou partie de titres nationaux**, puisque nous les subdivisions en modules **reconnus par les branches professionnelles** (CCP : Certificats de Compétences Professionnelles).

La rémunération des stagiaires est assurée par le Conseil Régional d'Ile de France et son Agence de Service de Paiement (ASP), sur la base d'un agrément renouvelé annuellement, pouvant être modifié en cas de situation exceptionnelle en cours d'année.

Outre l'accompagnement pédagogique continu, les stagiaires bénéficient tout au long de leur durée de formation / orientation **d'un accompagnement médico-psycho-social** assuré par une équipe pluridisciplinaire composée d'un Ergothérapeute – Ergonome à temps plein, d'une psychologue clinicienne à temps partiel, d'un médecin psychiatre à temps partiel, d'une assistante sociale et d'une secrétaire médicale.

Une aide à la recherche d'emploi et à l'intégration en entreprise leur est aussi proposée grâce à un Atelier Emploi Insertion Accompagnement animé par un chargé d'insertion qui assiste les personnes jusqu'à un an après la fin de leur formation.

Plus précisément, l'établissement dispense les services suivants :

- Des formations qualifiantes qui vont **du niveau CAP/BEP au niveau Bac + 2/3** :

- Formations tertiaire (Employé Administratif et d'Accueil, Secrétaire Assistant Immobilier, Secrétaire Assistant et Secrétaire Comptable)
- Formations bâtiment (TMB : Technicien Mètreur en Bâtiment, et Formation « BIM Modeleur », dont le démarrage en 2021 a permis une coopération nationale avec la FAGERH, l'AFPA, et le CRP VIVRE),
- Une formation de gardiens d'immeubles, dont la pertinence nécessite d'être interrogée en 2021, face au faible nombre d'inscrits cette dernière année et cette prochaine.

- Des formations pré-qualifiantes :

- Français langue étrangère, Préparatoire aux filières professionnelles
- Remise à Niveau
- Alphabétisation et Post-Alphabétisation

- Des parcours de pré orientation et d'accompagnement au projet professionnel :

- Filière individuelle professionnalisante,
- Pré-orientation généraliste.
- Deux sections « jeunes » (18-25 ans) Projec-T, un dispositif de plateforme de mobilisation et re-mobilisation avec un atelier « Médiation par le Théâtre en relation d'aide » par un intervenant externe, certifié et professionnel du champ.

Conscients des enjeux de **transformation** prévisibles **du secteur médico-social**, et dont le passage en CPOM est le fer de lance, le CRP a donc débuté une phase de réflexion stratégique dès 2019.

Proposer une « famille de prestations » : un positionnement poly-compétent ?

Les missions assurées aujourd'hui par le CRP répondent à un éventail de besoins allant de **l'information** (via nos journées découvertes deux fois par mois), de **l'évaluation** médico-psycho sociale et professionnelle (en prenant appui sur les blocs de besoins du GEVA), des « **capabilités** » **fonctionnelles** et sociales de la personnes (en prenant appui sur l'Ergo-Kit et le Bilan Agile, élaboré par un collègue Psychologue de l'orientation et du Travail récemment recruté). Ainsi, le **parcours de formation individualisé est co-construit** jusqu'à l'insertion vers et dans l'emploi.

La prestation **d'hébergement** est désormais gérée par les équipes du CRP. Quant au service de **restauration collective**, nous observons qu'à la suite du renforcement de l'équipe, nous assurons une moyenne de **100 couverts par midi**, moyenne en hausse de 30% par rapport à l'an dernier. Nous avons entamé les travaux d'études de faisabilité du réaménagement des cuisines et du réfectoire en ce sens, et dans le cadre d'un projet de **cuisine pédagogique ouverte au territoire et partenaires institutionnels**.

Il convient de poursuivre dans ce projet budgétaire 2021 d'autres missions, tels que l'accompagnement de **jeunes « NEET¹ »**, les actions de **sensibilisation** aux handicaps des organismes de formation, de renforcer la **formation de travailleurs d'ESAT**, et le **concours aux équipes pluridisciplinaires des MDPH** par la mise à disposition de notre expérience, en appui. Pour ce faire, un travail transverse associatif a permis aux équipes de mettre en place des partages de pratiques notamment en matière de relation avec les MDPH.

L'établissement travaille sur un projet de refonte de l'offre pédagogique et médico-sociale, ainsi qu'à des projets connexes avec une perspective 2021-2024, en réponse aux observations préliminaires du rapport de l'ONU d'octobre 2017, à la Convention Nationale Pluripartite de novembre 2017², au récent décret cité *supra* et aux évolutions du secteur, qui invite les associations telles que la nôtre, à proposer une offre de service plutôt que les services d'un ou plusieurs établissements.

¹ Not In Education, Employment, or Training. Cette catégorie représente 14 millions de jeunes en Europe qui nécessitent un accompagnement personnalisé pour réintégrer le système éducatif ou la sphère de l'emploi.

En 2014, on estimait le nombre de NEET à près de 1,9 million en France, dont 900 000 sans aucun diplôme. En moyenne, **140 000 jeunes quittent chaque année le système éducatif sans diplôme**.

Par ailleurs, 10% des jeunes de 18 à 24 ans ne maîtrisent pas les compétences de base (lecture, écriture, calcul).

² Stratégie nationale signée par 14 acteurs : 3 ministres (Travail, Comptes Publics, Handicap), l'Agefiph, le FIPHP, l'ARF, l'ADF, CNSA, CNAMTS, CCMSA, RSI, Pôle Emploi, etc.

La perspective d'un CRP «Hors les murs » proposée l'an passé nous a permis d'avancer en ce sens. Notre projet à terme, est d'articuler l'offre de droit commun avec notre offre spécifique, grâce à des conventions de **partenariats** programmées avec des opérateurs de formation notamment les **CFA**, Organismes d'insertion, **GRETA** du 94. L'inclusion véritable est à ce prix. Les équipes sont progressivement mobilisées autour de l'outil **GEVA** associé à **Serafin-PH**, afin d'harmoniser la co-évaluation des besoins des personnes qui nous sont adressées, au plan médico-psycho-social et pédagogique.

En 2019, la création d'un cycle préparatoire adapté devait permettre au stagiaire d'aboutir à une Habilitation **CLéa**. Certification unique, interprofessionnelle et reconnue au niveau national, cette habilitation portée au projet dernier portait sur l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences commun à tous, avec un niveau d'exigence homogène sur tout le territoire et dans tous les secteurs d'activité. Ce projet n'a pas été rendu possible faute de financement.

Il est remplacé par le développement d'une méthodologie de renforcement des compétences transversales en situation professionnelle, basée sur les indications de l'**AEFA** (L'agenda européen pour la formation des adultes) et l'Agence Erasmus+ Education Formation. Cette approche pédagogique sera mobilisée par les équipes pluri-professionnelles pour rendre les périodes de stage (POE) et le transfert des acquis plus efficaces.

Le projet **SOLITY**, financé par l'UE et suivi par 2 membres de l'équipe pédagogique et la Directrice en 2019, et 3 autres membres en 2020, nous a permis de travailler sur l'évaluation de qualité de l'offre de formation du CRP, et l'élaboration d'une liste de critères conforme à ce « programme d'évaluation de l'utilité sociale de la formation professionnelle »³. La démarche de certification des opérateurs de formation rendue obligatoire en 2019, intitulée QUALIOPI, qui vaut autorisation d'exercer, nous oblige à redéfinir nos méthodes de travail.

Le CRP s'inscrit ainsi dans le tissu socio-économique local, national (accueil de stagiaires de province) et européen (participation à 2 projets **ERASMUS+**) et veille à entretenir et développer des relations avec les entreprises en lien avec nos secteurs d'activité. Un partenariat institutionnel est constant avec les différentes instances habituelles (MPDH, Pôle emploi, CAP Emploi, DIRECCTE, ASP, ...), et ce, depuis de nombreuses années.

Néanmoins, ces instances interagissent dans un ensemble représenté comme un « écosystème » en profonde mutation, dont la réforme de la tarification nous permettra de passer définitivement d'une logique de places à une logique de parcours. Cette évolution se double d'une seconde : l'évolution des publics accueillis (Jeunes de 16 à 25 ans, prévalence des troubles psychiques, difficultés combinées : sociales, psychoaffectives, motricité, langage, etc.) et la nécessaire **adaptation des compétences des professionnels**.

Par ailleurs, le lien avec le milieu dit ordinaire s'est réalisé dès le premier trimestre 2020, par la création de webinaires entre acteurs du médico-social et membres du réseau des GRETA du Val de Marne.

³ Projet financé par la Commission européenne (ERASMUS +), dont l'objectif est de mettre en place un modèle permettant de mesurer l'impact social et la performance des organismes de formation professionnelle au niveau européen.

Ces professionnels, issus du champ de la formation continue de droit commun et relevant de l'action du **Ministère de l'Éducation Nationale**, a émis le souhait d'actions de sensibilisation en matière de maintien des salariés en situation de handicap, d'accompagnement des équipes accueillantes au sein des GRETA du 94. En nous sollicitant comme un appui aux équipes de CFC (Conseillers en Formation Continue) du réseau Val de Marais, nous avons pu définir des pistes de développement de services aux institutions voisines, cette coopération ayant été vivement saluée.

Cette expérience, qui s'est déroulée durant le confinement, confirme le potentiel d'appui et d'accompagnement des acteurs du champ médico-social au bénéfice d'une société plus inclusive.

4.1.1 Travaux réalisés et à réaliser courant 2021 : Remplacement de l'Ascenseur et création du plateau technique et pédagogique en cuisine

A la faveur du PAI accepté et devant être réalisé en 2020, l'ascenseur devenu vétuste a pu être remplacé par un modèle aux normes PMR. Il a été également procédé à la réfection de quelques canalisations dans les cuisines, ainsi qu'aux études préalables aux travaux de réfection des cuisines. Nous disposons désormais d'un plan d'action et d'emprunt conforme au PAI accepté, et d'une sélection de MOE qui doivent être soumis au CSE courant du premier trimestre 2021.

En effet, les plans susceptibles d'être retenus prennent bien en considération l'enjeu d'ouvrir le CRP, désormais établissement de services, à son environnement (EPT 10, 11, 12, et le Val de Bièvre), dont les contacts via des initiatives territoriales ont d'ores et déjà porté leurs fruits (VITAWIN qui a permis des actions avec les Lycées et le GRETA citées *supra*), La proximité de Lycées professionnels et d'institutions (dont la Mairie d'Arcueil, dont les personnels ne disposent pas de restaurant collectif, et qui sont intéressés pour mutualiser ce service) nous encourage à poursuivre dans cette voie de coopération territoriale concrète.

4.2. Axes et projets innovants à forte valeur ajoutée

4.2.1. L'adaptation des parcours de formation aux besoins des personnes, des métiers, de la Cité : enjeux et contraintes

Comme évoqué précédemment, trois offres de services différentes et complémentaires coexistent au sein de l'établissement :

- **Une offre de service de pré orientation**, et de préparation à un projet professionnel
- **Une offre de service formation professionnalisante**, qui regroupe les formations en maîtrise des savoirs de base (Remise à Niveau, FLE, FLI, Alpha)
- **Une offre de service formation qualifiante**, qui regroupe les formations débouchant sur un titre professionnel délivré par le Ministère du Travail.

Le service dédié à la pré-orientation est confronté à :

- Une demande de plus en plus importante d'entrée en pré orientation généraliste, qui nécessitera l'augmentation de notre capacité ou un redéploiement de celle-ci en 2022, avec un nombre important de demande de personnes en phase de reconnaissance d'inaptitude par la MT ou en amont d'une RQTH. Il s'agit d'accompagner la reconversion professionnelle avec deux types de suites de parcours : Formation Qualifiante (diplômante) ou Formation Professionnalisante (préparatoire).

Le service dédié aux formations professionnalisantes, qui regroupe les formations en maîtrise des savoirs de base (Remise à Niveau, FLE, FLI, Alpha) est confronté à :

- Une demande d'évaluation des besoins de la part des personnes. Il apparaît aux professionnels la nécessité de reprendre cette évaluation avec les personnes elles-mêmes avant l'entrée en formation. Or, cela nous est impossible compte tenu des modalités d'évaluation de notre activité, et conduit à la production de notifications rectificatives qui n'ont pas lieu d'être. Nous pourrions agir au bénéfice des personnes et de la MDPH en proposant un «S.A.S. d'évaluation», qui durerait quelques demi-journées, et s'appuierait sur les blocs de besoins du GEVA.

Les personnes gagneraient ainsi un temps administratif considérable, et les professionnels se trouveraient concentrés sur les missions qui relèvent de leur expertise d'évaluation de niveau linguistique.

Le service dédié aux formations qualifiantes et diplômantes sont confrontées à la nécessité de :

- S'adapter aux changements rapides des référentiels de compétence (SAI, AI) : ce qui attend les futurs salariés dans leur futur poste à radicalement évolué depuis la **digitalisation des métiers** tertiaires, et la maîtrise des **logiciels métiers** désormais incontournable,
- Participer aux **groupes techniques nationaux** et **comités d'élaboration de ces référentiels** (FAGERH, AFPA), pour anticiper et accompagner ces changements métiers, en procédant à des mises à disposition de professionnels du Centre, pour le bénéfice des futurs professionnels que nous formons,

L'acquisition de logiciels métiers, dont le coût est important, est devenu nécessaire, les recrutements se faisant sur la base de la maîtrise de leur fonctionnement.

Nous procédons depuis la rentrée 2020 à **une mise à disposition de compétences** afin de répondre à l'enjeu signifié l'an dernier **de mutualiser les expertises** entre établissements et institutions (FAGERH, AFPA et CRP au plan national)

Celle-ci débouchera en 2021 sur **l'ouverture du Titre BIM Modeleur**, de manière à **diversifier l'offre de formation Bâtiment sur le département**, et la montée en compétences des équipes de formation et l'adaptation aux besoins du marché du bâtiment et de la construction en Ile de France.

Ce projet est décliné comme suit :

4.2.1.1. Une évaluation et un suivi pluridisciplinaire à partir d'un outil unique : Le gestionnaire individualisé du parcours de l'utilisateur (GIU)

Après cette première **évaluation** des besoins, viennent celles des **connaissances et compétences** appelée « **positionnement** », à l'aide de l'outil informatique développé en interne (GIU) et des entretiens avec les formateurs. Les personnes accueillies se voient proposer la **co-construction d'un parcours individualisé de formation** validé en commission pluriprofessionnelle (médico-psychosociale et pédagogique). Ces temps de **coordination** varient selon les situations des personnes, et nous demandons dans le cadre de la négociation du CPOM associatif, de les **valoriser**.

Le contrôle de réalisation du plan de formation, comme le suivi du développement des compétences individuelles sont organisés et synthétisés à l'aide du logiciel, permettant ensuite un ajustement collectif de sa progression, au fil des différentes **commissions** (commission de parcours, de suivi, de bilan). Chaque acteur du parcours peut solliciter la tenue d'une réunion grâce à l'outil.

Il est ainsi possible de **prendre en compte les « capacités »** d'apprentissage de chacun et de revoir, si nécessaire, collectivement et avec la personne accueillie, le plan de formation qui lui est proposé.

L'**amélioration continue** de l'outil permet à chaque intervenant, quel que soit son profil (formateur, médecin, assistant social, etc.) d'intégrer les **informations** qu'il lui paraît utile de partager, en amont des réunions de commissions qui visent à prendre des décisions collectives concernant le suivi, l'arrêt, les aménagements, bref, l'**adaptation continue du parcours** au besoin du stagiaire.

4.2.1.2. Le développement du principe de polarisation pédagogique et de séquences pédagogiques courtes

Cet outil, **en planifiant des ateliers externes** (prévention, égalité hommes femmes, médiation par la relation d'aide, atelier théâtre, éducation thérapeutique, vie affective et sexuelle, etc.) permet d'ajuster les temps de face à face des formateurs internes, et de les libérer pour des temps de concertation absolument essentiels. Les ateliers organisés selon les besoins immédiats des apprenants se basent sur un **travail en groupes restreints**, des séquences courtes, dont les contenus sont définis en fonction de leur niveau d'acquisition et capacités de progression.

Le temps dévolu à chaque stagiaire est optimisé et le parcours d'acquisition dynamisé dans son intérêt premier.

4.2.1.3. La création du Centre de Méthodologie et le recrutement d'un neuropsychologue

La création Centre de Méthodologie, porté au projet 2019 n'a pas pu être pérennisé.

Cette innovation organisationnelle avait pour objet la mise à disposition de ressources spécifiques, d'orientation cognitivistes. Les difficultés observées (repérage spatiotemporel, troubles sensori-moteurs, déstabilisation de la mémoire de travail, dyspraxies cumulées, dysphasie, etc.) nous invitent à travailler à l'amélioration des capacités cognitives des personnes accueillies, basé notamment sur la proprioception.

Or, l'augmentation du nombre de jeunes déscolarisés nécessite un travail porté par un professionnel formé, expert, disposé à mettre en pratique une orientation neuro-éducation. Cela nécessite de renforcer notre équipe par un professionnel à temps plein, demandé dans le cadre d'une mesure nouvelle.

En effet, les besoins des personnes accueillies dépassent largement le besoin de travailler logique et raisonnement avec un formateur formé aux ARL : il s'agit de prendre connaissance, avec elles, des modalités d'apprentissage, et de progresser à leur côté dans l'identification de leurs propres pathologies.

Cette analyse centrée sur les conditions favorables aux acquisitions sera menée dans une perspective de métacognition, qui, s'appuyant sur un travail structuré de réflexivité, renforcera connaissance et conscience de soi, socles inconditionnels de la capacité d'agir des personnes.

C'est la raison pour laquelle nous renouvelons notre demande d'ETP.

4.2.1.4. Le renforcement de la capacité d'agir des personnes

Aider à renouer avec une capacité d'action, c'est accepter de ne pas se contenter de l'atteinte de seuls objectifs pédagogiques (de maîtrise d'une matière, de Remise à Niveau, ou de définition aboutie de projet) : l'activité des équipes professionnelles vise l'accès à une citoyenneté (à travers l'accès au droit, notamment), pleine et entière ainsi que l'accès à un poste de travail adapté à leurs besoins.

4.2.1.5. Le développement de l'Ergo Kit

Depuis 2016, le CRP Vivre continue de compléter l'éventail de ses outils en faveur de l'orientation et de l'accompagnement des stagiaires. Après avoir acquis plusieurs tests de personnalité à visée professionnelle, administrés par un psychologue du travail, nous avons formé une professionnelle à l'ergothérapie, et nos équipes médico-sociales à l'administration de l'Ergo-Kit.

L'acquisition de cet outil nous offre la possibilité aujourd'hui d'affiner l'analyse des capacités physiques préservées des personnes accueillies, et de proposer des préconisations et des orientations en conformité avec leur situation physique. Cette offre concerne principalement les personnes cérébrolésées et plus largement accidentées du travail. Nous envisageons d'ailleurs un partenariat avec la médecine du travail pour affiner les modalités d'orientation, de prescription, et de suivi.

4.3. Reprise de l'offre de service Internat.

L'internat du CRP a été jusqu'en juillet mis en œuvre sous l'intitulé Résidence Dynamique Satie. Le conseil d'Administration a approuvé la reprise de la gestion quotidienne de cette offre par le CRP, dans un souci d'harmoniser les sources de financement et modalités de gestion.

Cette activité implique :

- L'installation dans le logement des personnes qui ont besoin d'un lieu d'hébergement calme pour se consacrer à leur formation,
- Un accompagnement social ainsi qu'à des actions culturelles,
- Un suivi des conditions d'un « hébergement inclusif », dans la cité, et des actions de médiation avec l'environnement

- Un suivi logistique des travaux d'aménagement nécessaires
- Un accompagnement par l'Ergonome du lieu de vie (provisoire) dans une perspective d'éducation à la santé.

La reprise de l'activité hébergement/internat fait l'objet d'une réunion par semaine, le lundi, qui est consacrée à l'évaluation des besoins des personnes, l'évaluation de logements, la nature des relations avec les bailleurs (sociaux, privés), l'amélioration des prestations, avec la présence de représentant du CVS.

4.4. Développer la participation des personnes accueillies dans le fonctionnement de l'établissement et dans les réflexions sur son évolution en termes de services et de prestations.

En conformité avec les lois de 2002 et de 2005, le CRP Vivre s'attache à développer la participation des personnes accueillies dans son fonctionnement et à leur implication dans les décisions relatives à leur parcours.

Ainsi, les usagers sont régulièrement sollicités et impliqués dans les projets du CRP.

Au sein de l'établissement, deux instances sont régulièrement consultées et renouvelées. Les délégués de formation, qui se réunissent collectivement tous les deux mois pour des thèmes relevant de l'organisation et de la qualité pédagogique, et le Conseil de la Vie Sociale.

Le Conseil de la Vie Sociale se réunit au minimum une fois par mois avec la Direction sur des sujets relevant de l'ensemble du CRP. Fin 2019, le CVS a ainsi relevé des problèmes de gestion de la Résidence Eric Satie. La direction a proposé que des volontaires suivant la formation Gardiens d'Immeuble puissent contribuer à l'analyse de la situation, aux états des lieux, et à la résolution des problèmes rencontrés. En effet, en tant que futurs professionnels, il convenait de les intégrer au processus de résolution de problème ! L'opération a été appréciée, et fait désormais l'objet d'une mise en situation pédagogique intégrée au programme de formation.

Les personnes accueillies sont également impliquées dans la politique qualité au travers de leurs élus au Conseil de la Vie Sociale qui participent aux réunions des services restauration et logistique, ce qui contribue à la transparence de la communication, comme l'amélioration du service au travers d'une meilleure prise en compte de leurs attentes. Ils sont membres du comité de pilotage du CRP.

De même, elles bénéficient d'une information sur les déclarations faites sur les registres obligatoires (Registre des événements indésirables, des relations avec les usagers, de la maltraitance) dès leur entrée en formation et tout au long de leur parcours.

La valorisation de leur rôle a fait l'objet d'une visite de Madame la Sénatrice du Val de Marne Sophie TAILLE POLIAN, et d'une courte interview d'une récente stagiaire du CRP et élue au CVS, Madame Kristèle DEVESTE, ancien gardien de la paix accidenté du travail, aujourd'hui en emploi après 7 ans de parcours compliqué entre hospitalisation et méandres administratifs. Elle est depuis sa sortie de formation en CDI temps plein chez un bailleur social en tant que Secrétaire Assistant Immobilier.

L'implication des personnes accueillies dans leur parcours nécessite d'être poursuivie ; nous devons nous inscrire dans une prise en compte de leur parole et les considérer comme personnes ressources.

4.5. Autres actions menées en faveur des personnes accueillies.

Depuis 2015, le CRP Vivre développe des partenariats locaux dans une logique d'inclusion, notamment avec la municipalité d'Arcueil.

En conséquence, les projets suivants sont en cours de réalisation :

- Une convention avec le Centre Universitaire de santé Marcel TRIGON pour un accès facilité aux soins et l'organisation d'actions communes de prévention et de vaccination.
- Une convention avec l'espace « Le lieu de l'Autre » une espace d'échange et de rencontre artistique et citoyen.
- Le CRP Vivre est également membre de la Commission Communale d'Accessibilité et participe à ce titre à l'amélioration de l'accueil et de la circulation sous tous aspects au sein de la ville.
- A l'issue de plusieurs réunions pluri-professionnelles, en présence de nos dirigeants respectifs, nous envisageons de signer une convention de partenariat avec Val'Consult au premier trimestre 2021. L'ouverture de cette consultation, liés à l'Institut du Val Mandé, nous permettra d'œuvrer dans l'objectif de prévention secondaire et tertiaire des ruptures de soins des personnes que nous accompagnons, en participer les internes qui vivent en province.

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.

L'invitation de la Sénatrice du Val de Marne a permis à l'un de membres du CVS de partager son expérience de reconversion au sein du CRP.

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.

3. Population(s) et activité

3.1 Population

Quel que soit le parcours de formation sur lequel sont positionnés les stagiaires, la politique de l'établissement affiche désormais clairement qu'il doit participer aux décisions liées à son parcours. Alors que le précédent rapport soulignait le fait que : « L'accompagnement de l'équipe pédagogique ne peut s'inscrire qu'en complément de l'adhésion de l'utilisateur ». Il est souligné aujourd'hui que c'est avec lui que nous réfléchissons à l'offre la mieux adaptée. Cet aspect pédagogique est devenu d'autant plus important ces dernières années que la typologie des publics accueillis a évolué, et que le refus de l'assignation à une identité ou une orientation parfois rapidement définie doit pouvoir être remise en question.

Ainsi, l'accueil d'un patient de l'Hôpital de Jour Denise Croissant désireux de tester une formation de préorientation a été possible, sans qu'il n'ait de statut de stagiaire de la formation professionnelle, puisque dépendant d'une autre assignation administrative.

La fluidité des parcours doit pouvoir se faire sans que l'assignation à un lieu, à une identité (patient, stagiaire, salarié accompagné), ou à un dispositif, prévale sur son désir d'action. La coopération avec les équipes de ces deux établissements, la famille et le jeune en question permet aujourd'hui de nous inscrire, tous, dans une démarche de co construction réelle de parcours.

En effet, aujourd'hui, la population est de plus en plus hétérogène, et les personnes concernées ont des profils moins « typologiques » qu'avant. Elles méritent donc une attention plus fine, car le cumul assez fréquent de différents éléments non-facilitateurs de vie (précarité, jeune âge, décompensations brutales, isolement social ou familles en difficulté face aux troubles psychiques) a conduit à modifier l'approche pluriprofessionnelle des équipes. De fait, nous nous devons d'intégrer ces réalités dans nos 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 de soi-même, de confiance en soi, de savoir-être professionnel et social, socle d'une capacité à se projeter dans un avenir serein.

Ainsi, nous avons développé 3 Ateliers distincts :

- Les ateliers de création artistique en lien avec le projet de soi, animés par une Art Thérapeute
- Les ateliers de médiation théâtrale par la relation d'aide, animé par un compédien réalisateur, diplômé.
- Les ateliers débat citoyen sur des thèmes d'actualités, avec un personnel de juriste, et des sujets centrés sur les institutions publiques, leur fonctionnement, les droits et devoirs des citoyens, et des visites des 2 chambres dans un objectif d'accès au droit,
- Les « ateliers Philo » dont le plus récent posait la question : « Le handicap : en avoir un... ou être handicapé ?

Ces ateliers, expérimentaux, devront trouver un financement adéquat si nous voulons les poursuivre. Les personnes le demandent.

En conclusion, notre démarche pédagogique s'inscrit dans un accompagnement visant le pouvoir d'agir des personnes, la restauration de leur confiance en leur capacité, les valeurs sociales et professionnelles, et le développement de leurs compétences, en vue d'une insertion de qualité.

A l'issue des formations qualifiantes, 52 personnes accueillies ont passé leur examen d'où 71% de réussite au titre professionnel complet, 67% en candidature libre.

3.2 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
- Technicien Mètreur Bâtiment (TMB) (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
- Projec-t (durée 8 à 12 semaines), 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.

		FIP		FLE		TECEP TMB		SAI/AI SA/SC EAA/GI		RAN		PP		Préo Généraliste Projec-T		TOTAL	
		23		36		4		60		14		3		60		200	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Sexe	* Masculin	10	43	22	61	4	100	23	38	4	29	3	100	36	60	102	51
	* Féminin	13	57	14	39	0	0	37	62	10	71	0	0	24	40	98	49
Age	* jusqu'à 19 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	7	4	2
	* de 20 à 29 ans	0	0	1	3	0	0	4	7	1	7	0	0	9	15	15	8
	* de 30 à 39 ans	3	13	3	8	1	25	16	27	2	14	0	0	11	18	36	18
	* de 40 à 49 ans	2	9	15	42	2	50	21	35	5	36	1	33	17	28	63	32
	* + de 50 ans	18	78	17	47	1	25	19	32	6	43	2	67	19	32	82	41
Nationalité	* Française	11	48	13	36	4	100	44	73	6	43	1	33	45	75	124	62
	* Union Européenne	1	4	4	11	0	0	1	2	1	7	0	0	0	0	7	4
	* Etrangère	11	48	19	53	0	0	15	25	7	50	2	67	15	25	69	35
Situation de Famille	* Célibataire	7	30	8	22	2	50	36	60	6	43	1	33	37	62	97	49
	* Marié(e), Concubinage	11	48	24	67	2	50	17	28	5	36	0	0	16	27	75	38
	* Divorcé(e), Veuf(ve)	5	22	4	11	0	0	7	12	3	21	2	67	7	12	28	14
Enfant(s)	* Oui	21	91	28	78	4	100	45	75	11	79	2	67	30	50	141	71
	* Non	2	9	8	22	0	0	15	25	3	21	1	33	30	50	59	30
Nature des ressources avant l'entrée	* AAH	3	13	4	11	0	0	10	17	2	14	0	0	12	20	31	16
	* Pension d'invalidité	1	4	3	8	1	25	5	8	1	7	0	0	6	10	17	9
	* RSA	6	26	6	17	1	25	9	15	4	29	0	0	6	10	32	16
	* Indemnité Chomage	8	35	10	28	2	50	29	48	4	29	0	0	22	37	75	38
	* Indemnité Journalière	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	* Autres	2	9	6	17	0	0	4	7	0	0	0	0	4	7	16	8
	* Sans Ressources	3	13	8	22	0	0	2	3	3	21	0	0	10	17	26	13
Niveau de ressources mensuel avant l'entrée	* Sans Ressources	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	* Inférieur au SMIC de + 153 €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	* Egal au SMIC à + ou - 153 € autour du SMIC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	* Supérieur au SMIC de + de 153 €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Salaire moyen pendant la formation		1 674,92 €		1 518,45 €		1 932,52 €		1 579,46 €		1 647,17 €		1 932,52 €		1 068,95 €		1 622,00 €	
Mode d'Hébergement	* Famille et amis	3	13	4	11	0	0	11	18	4	29	0	0	34	57	56	28
	* Collectif : soins, éducatif (foyer,.....), appartement	18	78	28	78	3	75	35	58	10	71	0	0	36	60	130	65
	* Indépendant	2	9	3	8	1	25	12	20	0	0	0	0	2	3	20	10
	* Sans	0	0	1	3	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	2	1
Niveau Scolaire	* Illettré	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lieu de résidence au moment de l'accueil	* Personnes venant du 75	3	13	7	19	0	0	12	20	3	21	0	0	11	18	36	18
	* Personnes venant du 77	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	* Personnes venant du 78	0	0	5	14	0	0	4	7	1	7	0	0	0	0	10	5
	* Personnes venant du 91	6	26	1	3	1	25	3	5	0	0	1	33	9	15	21	11
	* Personnes venant du 92	4	17	3	8	0	0	4	7	4	29	0	0	8	13	23	12
	* Personnes venant du 93	2	9	2	6	2	50	5	8	0	0	0	0	0	0	11	6
	* Personnes venant du 94	2	9	7	19	0	0	15	25	5	36	1	33	12	20	42	21
	* Personnes venant du 95	5	22	4	11	0	0	1	2	0	0	1	33	17	28	28	14
	* Personnes venant de Province	1	4	7	19	1	25	16	27	1	7	0	0	1	2	27	14
* Personnes venant des DOM - TOM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	1	
Delai d'attente moyen (en mois) * entre la décision MDPH et l'entrée en formation		8,17		6,70		7,50		3,24		5,07		5,70		6,24		6,09	

DEROULEMENT DE L'ACTIVITE POUR LES PERSONNES ENTRANTES DANS L'ANNEE sur ...224... Stagiaires

		FIP		FLE		TECEP TMB		SAI/AI SA/SC EAA/GI		RAN		PP		Préo Généraliste Projec-T		TOTAL	
		23		36		4		60		14		27		60		224	
		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 : 224 entrées en 2020	* Raison médicale		0,00		0,00		0,00	1	1,67		0,00		0,00		0,00	1	0,45
	* Raison technique		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
	* Autres		0,00	1	2,78		0,00	5	8,33	2	####		0,00	4	6,67	12	5,36
	* Emploi		0,00	1	2,78		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,45

DEROULEMENT DE L'ACTIVITE POUR LES PERSONNES PRESENTES DANS L'ANNEE sur ...383... Stagiaires

		FIP		FLE		TECEP TMB		SAI/AI SA/SC EAA/GI		RAN		PP		Préo Généraliste Projec-T		TOTAL	
		35		65		15		106		23		48		91		383	
		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 : 383 présents en 2020	* Raison médicale		0,00		0,00		0,00	1	0,94		0,00		0,00		0,00	1	0,26
	* Raison technique		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
	* Autres		0,00	1	1,54		0,00	5	4,72	2	8,70		0,00	4	4,40	12	3,13
	* Emploi		0,00	1	1,54		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	1	0,26

RESULTATS AUX EXAMENS

		TECEP		SAI EAA GI		TOTAL	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Stagiaires en fin de formation dans l'année		6		46		52	
Résultats aux examens	Admis au Titre	4	67 %	33	72 %	37	71 %
	Refusé au Titre			4	9 %	4	8 %
	Absent	2	33 %	1	2 %	3	6 %
	Réussite 1 CCP			8	17 %	8	15 %
	Réussite 2 CCP						
	Réussite 3 CCP						
	Réussite 4 CCP						
	Réussite 5 CCP						
Candidature Libre				3		3	
Admis au Titre				2		2	67 %
	Refusé au Titre			1		1	33 %
	Absent						
	Réussite 1 CCP						
	Réussite 2 CCP						
	Réussite 3 CCP						

Bonjour.
Madame Monsieur,
Je m'appelle Aleksandr. Je me permets de vous écrire aujourd'hui car ma formation de FLE que je fais au CRP à Brucail se terminera le 20 décembre 2019, les 9 mois de formation se sont très bien passés avec tout les stagiaires et les formateurs. Au début j'avais des difficultés en français, et mathématique et bureautique, et maintenant j'ai aucune difficulté pour comprendre ou lire. Je dois continuer à apprendre. Très bonne formation qui m'a beaucoup appris. Un grand merci pour tout.

J'ai fait un bon parcours qui m'a aidé à apprendre de travailler en bureautique et avoir les compétences requises pour mon avenir professionnel.
Je remercie toute l'équipe du CRP pour leur participation à ma formation.

Formation très intéressante et enrichissante
avec des formateurs très professionnels.

J'ai appris un métier qui me
donne l'occasion la Richesse et la joie
de travailler à nouveau

Le groupe fait assez parler pour
certaines situations où j'ai trouvé parfois
que certains n'avaient pas leur place et je

En conclusion: je remercie les formateurs
et l'ensemble des équipes de m'avoir transmis
leur savoir et de m'avoir appris ce métier
très intéressant.

La formation a été à la hauteur de mes attentes
avec des formateurs passionnés par le métier, parsons
adopté dans lequel je me sens beaucoup impliquée
aussi bien en entreprise qu'au permis d'acquies
les pratiques du métier tout en apprenant.

Grâce à cette formation je suis actuellement
en négociation d'embauche avec l'entreprise
Cambodis ingénierie, entreprise dans laquelle
j'ai effectué mes deux stages.

Je suis satisfait de ma formation

II. Perspectives 2021

1. Suivi de la démarche qualité

En conformité avec les attentes des financeurs, l'établissement était titulaire de l'Attestation de conformité au décret sur la formation, délivrée après audit par l'Afnor.

L'établissement a pour projet de mettre en place un audit de conformité au référentiel national de certification qualité des organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences, visé à l'Art. L.6351-1 du Code du Travail⁴. Cet audit vaut autorisation d'exercer et devra faire l'objet de dépenses complémentaires.

Le CRP Vivre est référencé au sein du dispositif DataDock, qui autorise la prise en charge du financement de ses formations par les OPCO (Opérateurs de Compétences, ex- Organismes Paritaires Collecteurs) soit directement par les entreprises.

La poursuite de sa démarche qualité et développement durable fera partie intégrante de son nouveau projet d'établissement pour la période 2019-2023 en cours de réalisation. Un pré-audit a évalué le delta entre les attendus et les pratiques.

2. Actualisation du Projet d'Établissement en lien avec le projet Associatif et le CPOM

Si le projet de l'établissement a été fortement marqué par l'instabilité des directions qui se sont succédées ces dernières années, le travail autour du CPOM a permis de travailler avec les équipes, d'écrire, et de projeter les priorités du CRP afin que l'activité de cet établissement puisse répondre aux enjeux cités et développés dans la partie *supra*.

Principe de compétition

Il s'agit de rendre possible dans les faits la fluidité des parcours tant décrite dans la littérature, en développant des pratiques de coopération et en « accélérant des partenariats stratégiques », comme les travaux du RAMEAU et le rapport de la mission ministérielle du même nom nous y invitent.

Cette actualisation du projet d'établissement et l'opportunité du CPOM nous engage à non plus produire des entrées dans des dispositifs fixes, mais à assurer des parcours pertinents hors les murs, avec des partenaires qui pourraient être considérés comme des concurrents, si nous nous positionnions dans une autre logique que celle de la co-construction du bien commun. Le développement de conventionnements est par conséquent inscrit dans le CPOM du CRP.

⁴ et mentionné à l'article L. 6316-3.

La participation active au PTSM, à des initiatives des EPT environnants telles que « Vitawin » nous engage à nous rapprocher d'acteurs tels que des clubs d'entreprise, usagers de tiers lieu pouvant accueillir nos publics dans le cadre de projets dans la cité.

La question de la pair aideance

L'accompagnement par les pairs se traduit au CRP par la place accordés au CVS, aux anciens stagiaires avec lesquelles nous restons en contact (nous évaluons la suite des parcours à 3 mois, 9 mois et un an, parfois plus) dans une perspective vigotzkienne. En effet, nous sommes convaincus que c'est celui qui a expérimenté *récemment* la reconversion, les difficultés d'apprentissage, de socialisation dans un groupe de formation, les hauts et les bas d'un parcours de remobilisation, qui est utile à l'accompagnement des personnes concernées.

Parcours fluides et transverses, au sein de Vivre et hors les murs

A l'instar du patient du CDC qui devient stagiaire du CRP, sans obstacle administratif ne vienne figer ces assignations pourtant essentielles à l'assurance d'un statut identifiable par les tutelles, le CPOM associatif invite à expérimenter la traversée des propres frontières des établissements de l'association, de manière à élargir ces passerelles à d'autres institutions.

5. Investissements

Travaux engagés

L'ascenseur a été remplacé et sa mise en service est effective. Les devis concernant les travaux liés à la restauration sont en cours d'analyse et le premier trimestre 2021 devraient voir le début des travaux, qui nécessitera le transfert ou le partage de cette activité avec un partenaire extérieur.

La consommation des CNR sur les bases initialement prévues est donc effective. Le rattrapage des CNR anciens non encore consommés est commencé a été effectif sur l'exercice 2019. L'offre de matériels informatiques n'a en revanche pas pu être totalement renouvelée hormis 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, mais a nécessité un investissement certain.

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.

Ce programme d'investissement devra se poursuivre en 2020 et 2021, face à l'enjeu de certification QUaliopi. Un pré-audit partiel (qui diffère d'un audit blanc) a relevé de nombreuses non conformités majeures qui mettent en danger l'autorisation d'exercer du CRP.

Les crédits CNR demandés en 2018 sur ce thème seront utilisés. L'impact financier de cette obligation impacte les fonds dédiés et un reliquat de CNR.

Rapport d'activité établi par :
M. CROCHARD,
Directrice