



RAPPORT D'ACTIVITÉ

crp.clairvivre.fr

Le Centre de Rééducation Professionnelle de Clairvivre
accueille des personnes reconnues travailleurs handicapés
et orientées par les Commissions des Droits et de l'Autonomie
des Personnes Handicapées (CDAPH)



I - Le cadre de l'activité



Le Centre de Rééducation Professionnelle (CRP) de Clairvivre est un établissement médico-social. Il participe, avec les 74 autres CRP et les 45 autres centres de préorientation (CPO) de France à la (ré)insertion socioprofessionnelle, en milieu ordinaire ou protégé, de personnes en situation de handicap. Toutes les personnes accueillies sont orientées par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et bénéficient d'une rémunération qui leur est versée par le Conseil Régional de la Nouvelle-Aquitaine.

Le CRP de Clairvivre accompagne les personnes :

- soit sur une **mission d'aide à la définition d'un nouveau projet socioprofessionnel grâce à un de ses quatre dispositifs d'aide à l'orientation professionnelle (DAOP)** que sont l'Action globale vers l'insertion socioprofessionnelle (AGIS !), le Français langue d'intégration (FLI), le Parcours d'accompagnement et de redynamisation vers l'insertion socioprofessionnelle (PARIS) et la Préorientation ;

- soit sur une **mission de formation** avec des actions préparatoires (polyvalente ou spécifiques) et des actions de formation qualifiantes ou certifiantes sur 22 métiers relevant de différentes branches professionnelles (tertiaire, horticulture, industrie, vente...).

En parallèle, un accompagnement médico-psycho-social est mis en place afin de s'assurer d'une prise en charge globale de la problématique de (ré)insertion socioprofessionnelle.

Le CRP de Clairvivre dispose également d'un service de restauration, d'hébergement d'animation et d'entretien du linge permettant aux personnes accueillies de mener leur parcours de (ré)insertion au mieux.

II - Le public accueilli

Pour rappel, le CRP de Clairvivre dispose d'un agrément de 341 places associé à une capacité d'hébergement de 262 lits.

57 places sont dédiées aux quatre dispositifs d'action du Dispositif d'accompagnement à l'orientation professionnelle (DAOP).

Voici quelques caractéristiques du public accueilli en 2018 :

Un public qui se féminise toujours plus



66,8%
d'hommes



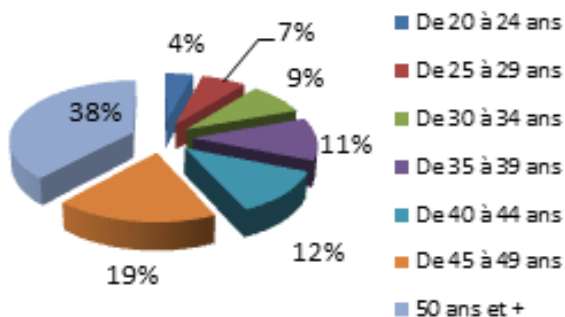
33,2%
de femmes



Pour rappel, dans le rapport d'activité de l'année dernière, nous vous parlions d'une répartition hommes/femmes à 79%/21%.

Un public dont la moyenne d'âge augmente

Âge des bénéficiaires



En 2018, plus de la moitié des personnes accueillies avait plus de 45 ans.

Cumulant plusieurs signaux de précarité,

Ainsi :

- 62 % n'ont soit jamais travaillé, soit sont sans activité professionnelle depuis plus de 2 ans ;
- 23 % n'ont pas de domicile personnel ;
- 17 % perçoivent le RSA et 23 % une AAH.

Dans ce contexte, les chiffres de résultats aux examens et d'insertion socio-professionnelle restent très convenables :

- 75 % ont été admis au titre professionnel (seuls 8% ont été refusés à l'ensemble du titre professionnel) ;
- 63% ont trouvé un emploi à la sortie.

III - Les activités

Comme tous les établissements médico-sociaux, le CRP doit se réorganiser en vue de s'adapter à une évolution majeure du secteur : l'inclusion des personnes handicapées. Il est aussi impacté par la nécessaire individualisation des parcours des personnes.

La Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) adoptée en 2006 par l'Organisation des Nations Unies a été ratifiée par la France le 18 février 2010. Elle dispose donc d'une primauté sur le droit français. Cette convention, comme l'a rappelé Catalina Devandas-Aguilar, rapporteuse spéciale des Nations unies sur les droits des personnes handicapées, stipule notamment que les personnes doivent bénéficier des accompagnements qui leur sont nécessaires au plus près de leur domicile et de préférence hors d'une institution.

Par ailleurs, la loi du 11 février 2005 «pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a pour ambition de respecter le libre choix de vie des personnes handicapées. Si la loi de 2005 et ses textes d'application énoncent un nombre important de droits et de mesures spécifiques nécessaires pour satisfaire aux attentes et aux besoins des personnes handicapées, l'un des principes fondamentaux de la politique du handicap est de favoriser l'accès des personnes handicapées au «droit commun», à savoir vivre dans la société comme tout citoyen.

L'individualisation du parcours de la personne accueillie porte sur tous les aspects de son accompagnement. Elle est fondée sur le recueil de ses besoins et attentes et tient compte de sa situation actuelle sur tous les champs de sa vie personnelle et professionnelle.

Pour appréhender les changements de l'environnement et affronter ce contexte de bouleversements, les professionnels doivent être accompagnés, afin de faire évoluer leurs pratiques.

Prenant en compte la commande sociale, au sein de laquelle ces éléments tiennent une place déterminante, l'équipe de direction du CRP a élaboré un plan d'actions dénommé « Ambition 2022 », décrivant les évolutions à conduire. Ce projet, ainsi que ses implications pour l'établissement, ont été présentés à l'ensemble des professionnels au mois de mai 2018.

Des groupes de travail se sont mis en place, sur les différents champs de progression envisagés, notamment sur l'individualisation en préorientation et pour le recrutement de coordonnateurs.

Les stagiaires que nous accueillons, au-delà de leurs besoins d'orientation ou de formation, ont pour la plupart des besoins ou des attentes d'accompagnement sur l'ensemble de la sphère bio-psycho-sociale. Nous nous devons d'y répondre de manière individualisée. De ce fait, depuis plusieurs années, nous avons élargi et diversifié l'équipe de professionnels, notamment au sein du PASS (Pôle d'Actions Santé Social). Nous avons poursuivi ce déploiement, mais plus prudemment que nous ne l'avions envisagé, pour des raisons financières. Cependant, cela reste pour nous une priorité, notamment pour différencier et valoriser notre établissement.

Nous avons mis en place des formations. Outre celles qui sont obligatoires ou communes à l'ensemble des établissements, nous avons organisé des actions collectives sur le case management, le counselling d'emploi, l'entretien d'explicitation, les nouvelles modalités d'orientation professionnelle et le management. Les nouveaux formateurs ont bénéficié d'une formation pédagogique mise en œuvre en lien avec l'AFPA. Nous avons facilité l'accès aux dispositifs de validation des acquis professionnels. Des formations individuelles ont été accordées, pour mieux répondre aux difficultés des personnes que nous accueillons ou développer nos dispositifs : assistant audioprothésiste, relation en psychiatrie, animation, sensibilisation au droit de la famille, addictologie, difficultés d'apprentissage...

Les séances d'analyse de pratiques se sont poursuivies, avec un nombre restreint de professionnels. Une analyse des retours des participants montre une insatisfaction liée à la difficulté de l'animateur et du groupe à dépasser la critique institutionnelle pour parvenir à une véritable analyse des pratiques, fondée sur des cas concrets apportés par les participants. Nous regrettons cet état de fait et continuons à penser que cette analyse est indispensable dans notre établissement. Cependant, nous allons tenter de nouvelles modalités, en interne, à l'occasion des temps d'échanges interdisciplinaires.

Nous avons maintenu une communication active auprès de nos partenaires, par une mobilisation forte du service communication de l'EPD et des professionnels du CRP, notamment des membres de l'équipe de direction. En effet, la permanence de cette communication est indispensable, du fait notamment de la diversité et du nombre de nos partenaires, mais aussi du turn-over des personnels au sein de leurs structures.

Ainsi, nous avons participé à 10 salons, répartis sur toute l'année, avec une couverture large de la région Nouvelle-Aquitaine.

Le samedi, à l'occasion de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, nous avons présenté la rééducation professionnelle dans la galerie marchande du centre Leclerc de Trélissac.

Le 18 septembre, nous avons inauguré les nouveaux locaux des formations en horticulture. Ce fut l'occasion de recevoir des professionnels et des partenaires, pour leur faire découvrir la qualité de nos équipements dans ce domaine, mais aussi l'ensemble du plateau technique du CRP au travers des portes ouvertes de l'après-midi.

Les coordonnateurs maintiennent des liens étroits avec les MDPH, faisant des points réguliers pour travailler en concertation sur les situations problématiques.

Nous avons poursuivi les permanences mensuelles à Pôle Emploi Périgieux Change, débutées en fin d'année 2017, afin de faire découvrir la rééducation professionnelle aux demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés. A l'issue d'un entretien individuel, le cas échéant, ils se voient proposer un rendez-vous pour une journée de pré-accueil. Une présence identique est envisagée à Bergerac et à Saintes.

Nous avons conventionné avec de nouveaux partenaires : CAP EMPLOI 19, CASEM, les ESAT de l'ADAPEI Corrèze, le CRP Ferret du Longbois à Limoges et le GRETA Est-Aquitaine.

Le changement de cadre législatif et réglementaire de la formation professionnelle vient confirmer le projet de certification que nous avons déjà programmé, le rendant impératif et urgent. Une phase de diagnostic s'est déroulée les 9 et 10 octobre, qui a mesuré les écarts entre nos modalités de fonctionnement et la norme. Après une phase sensibilisation de l'ensemble des professionnels en novembre et décembre, ont été organisées des séances d'une demi-journée d'information qui ont permis de préciser et d'illustrer les concepts et la démarche à mettre en place, en les reliant aux réalités quotidiennes de chacun des métiers.

IV - Bilan des projets CPOM

AXES STRATÉGIQUES	AXES OPÉRATIONNELS	PROJETS	POURCENTAGE D'AVANCEMENT
LA PERSONNE HANDICAPÉE AU CŒUR DE SON PROJET	CPOM 1.1 - Objectif transversal Développer la participation des stagiaires à la vie de l'établissement.	CRP 1 - Faire du Conseil de Vie Sociale une instance incontournable de concertation et de propositions	15%
	CPOM 1.2 Objectif spécifique - Améliorer la qualité de vie dans l'établissement - Limiter l'oisiveté des stagiaires - Améliorer ou maintenir l'aptitude physique des stagiaires - Promouvoir une ouverture sur le monde culturel - Développer les capacités créatives - Favoriser le développement de compétences sociales	CRP 2 - Accompagnement des temps libres des personnes accueillies	20%
	CPOM 1.3 Objectif spécifique - Fluidifier le parcours des personnes accueillies. - Renforcer les partenariats du CRP - Accompagner la personne accueillie de manière cohérente et concertée en favorisant son expression.	CRP 3 - L'accompagnement individualisé au CRP	40%
LA QUALITÉ AU CŒUR DU DISPOSITIF	CPOM 2.4 Objectif transversal - Maintenir les locaux rénovés en bon état - Réhabiliter les 18% de locaux inadaptés - Réhabiliter la section orthopédie	CRP 4 - Humanisation des locaux d'hébergement et de formation – sécurité et humanisation des locaux	10%
	CPOM 2.5 Objectif spécifique Faire garantir par un tiers certificateur la qualité des prestations de l'établissement, aux personnes accueillies, aux prescripteurs, aux financeurs et aux partenaires	CRP 5 - Accéder à la certification AFNOR pour le CRP et le CPO	15%
ACCOMPAGNEMENT / PRÉVENTION / PROMOTION DE LA SANTÉ	CPOM 3.2 Objectif spécifique Centrer les activités médicales et paramédicales sur les missions en lien direct avec l'élaboration et la vérification du projet professionnel des personnes accueillies Permettre à chacun des IDE d'exercer une polyvalence sur les actions de soins et les actions d'accompagnement Renforcer les actions de prévention et d'éducation à la santé Réunir dans un même lieu l'ensemble des professionnels du Pôle Action Santé Social et le médecin Mettre en place des missions de «case managers»	CRP 6 - Accompagnement médical et paramédical des stagiaires du CRP	30%
RÉPONSE ACCOMPAGNÉE POUR TOUS	CPOM 6.5 Objectif spécifique - Maintenir auprès de la personne soutien pédagogique référente numérique le rôle de «réfèrent CléA» - Maintenir une communication et un déploiement des actions CléA auprès des personnes accueillies	CRP 7 - Permettre la préparation et si possible l'obtention du certificat CléA*	50%
	CPOM 6.6 Objectif spécifique - Apporter une réponse adaptée aux demandes d'apprentissages ciblés - Faciliter des entrées en formation décalées	CRP 8 - Le déploiement de formations multimodales: renforcer les outils numériques et informer les formateurs	30%
	CPOM 6.7 Objectif spécifique - Accompagner la personne accueillie dans sa construction de projet d'insertion socioprofessionnelle - Aider la personne accueillie à développer ses connaissances de la langue, de la culture et de l'organisation civique française	CRP 9 - Créer et développer un dispositif FLE (Français Langue Etrangère)	100%

AXES STRATÉGIQUES	AXES OPÉRATIONNELS	PROJETS	POURCENTAGE D'AVANCEMENT
RÉPONSE ACCOMPAGNÉE POUR TOUS	CPOM 6.8 Objectif spécifique - Favoriser l'insertion professionnelle des stagiaires du CRP à l'issue de leur parcours. - Faire reconnaître le CRP comme acteur de l'insertion professionnelle, tant par les stagiaires que par les entreprises ou les prescripteurs.	CRP 10 - Favoriser la réinsertion socio-professionnelle des personnes accueillies	30%
	CPOM 6.9 Objectif spécifique - Accompagner la personne accueillie dans sa construction de projet d'insertion socioprofessionnelle - Aider la personne accueillie à restaurer sa confiance en soi, lui permettre de repérer ses zones de fragilités et ses facteurs clés de réussite, de se projeter dans une nouvelle dynamique par le (ré)apprentissage au quotidien de diverses compétences (5 grands pôles d'action : socialisation ; redynamisation ; projection socio-professionnelle ; autonomie ; développement personnel).	CRP 11 - Créer et développer un dispositif «AGIS !» Action Globale vers l'InsertionSocio-professionnelle	100%
LA QUALITÉ AU CŒUR DU DISPOSITIF	CPOM 2.3 Objectif transversal - Entendre et respecter la parole et les besoins exprimés par les personnes accueillies et de respecter leurs choix et décisions - es professionnels accompagnants qui doit se situer dans une juste distance (ni sauveur ni délaissant) - d'individualiser les parcours de formation (objectifs, contenu, méthodes, outils...) : 2018-2022	DG 7 / CRP 12 - Promotion de la bientraitance – prévention de la maltraitance	10%
ACCOMPAGNEMENT / PRÉVENTION / PROMOTION DE LA SANTÉ	CPOM 3.1 Objectif transversal - Développer les actions de prévention concernant les addictions, les vaccinations, l'éducation à la santé - Renforcer les actions favorisant l'équilibre alimentaire- Promouvoir une activité physique adaptée et régulière»	DG 8 / CRP 13 - Promouvoir l'Etat de bonne santé	50%
RÉPONSE ACCOMPAGNÉE POUR TOUS	CPOM 6.1 Objectif transversal Améliorer la connaissance du CRP auprès de nos partenaires et prescripteurs	DG 9 / CRP 14 - Partager l'expertise acquise par l'institution auprès des partenaires et prescripteurs - Relancer la communication	10%
	CPOM 6.2 Objectif transversal - Maintenir et développer sa politique de partenariat auprès des acteurs médico-sociaux et économique du territoire national - Mettre en place des périodes d'immersion obligatoires en entreprise pour les formateurs - Favoriser les échanges de pratiques entre professionnels du secteur médico-social et des établissements de formation et d'orientation de milieu ordinaire. - Mettre en place des actions de communication externe nombreuses et diversifiées	DG10 / CRP 15 - Ouverture de l'établissement vers l'extérieur	10%
	CPOM 6.3 Objectif transversal - Sur Brive et Boulazac, les prestations seront rapprochées des usagers qui ne pouvaient jusque-là en bénéficier, adaptant ainsi le dispositif tant aux personnes qu'aux territoires. - Apporter son expertise en matière d'accompagnement médico-social, en vue de faciliter le parcours des stagiaires en milieu ordinaire. - Proximité des partenaires avec lesquels nous pourrions travailler les projets en partant de leurs besoins (Pôle Emploi, Missions locales, Cap Emploi, Maisons de l'emploi, associations...) - Rapprocher l'équipe des besoins exprimés sur le territoire permettra de développer des actions de proximité plus facilement et de répondre à des besoins non couverts actuellement.	CRP 16 – Installer les actions d'orientation et de formation sur les territoires de proximité	20%
	CPOM 6.4 Objectif transversal Mettre en place une vigilance constante sur les AP et AC Mettre en place une commission de réponse à AP et AC Poursuivre la construction de son réseau sur le secteur Trouver des partenaires potentiels en fonction des AP et AC	CRP 17 - Répondre aux appels à projet, aux appels à candidature	10%

V - Bilan de la qualité

Audits, évaluations, certification

Afin de garantir la qualité de ses prestations et d'impulser une démarche d'amélioration continue dynamique, la direction du CRP a choisi d'entamer fin 2018 le projet de certification selon les référentiels normatifs suivants :

- Les normes NF services appliquées aux Centres de Rééducation Professionnelle et aux Centres de Pré-orientation: NF 370, NF X50-780-1, NF X50- 780-2
- Les normes NF services, services de formation : NF 214 – NF X 50-760 – NF ISO 29993

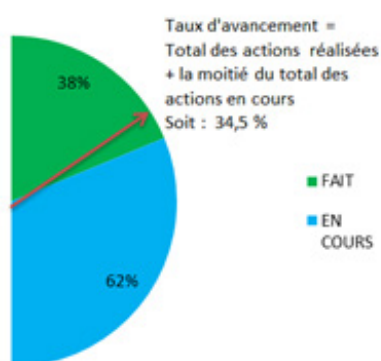
Les premières étapes ont été les suivantes :

- Une sensibilisation à la démarche de progrès et qualité de l'ensemble des professionnels du CRP (septembre et début décembre)
- un audit de diagnostic a été mené les 9 et 10 octobre par un prestataire extérieur. Le rapport a permis d'établir un plan d'actions planifiées sur 2019.

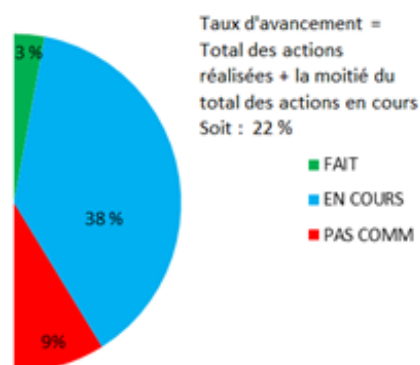
Bilan du plan d'action d'amélioration qualité (PAQ) CRP / évaluation interne et externe et projet d'établissement :

L'avancement des actions du PAQ CRP est vu en équipe de direction opérationnelle.

ACTIONS D'AMÉLIORATION ISSUES DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT



ACTIONS D'AMÉLIORATION ISSUES DES ÉVALUATIONS INTERNES ET EXTERNES



Les axes terminés sont :

- Mettre en place d'une Action Globale vers l'Insertion Socio-professionnelle (AGIS !)
- Développer une action de formation FLI
- Obtenir l'agrément CléA et proposer les apprentissages CléA au sein des préparatoires du CRP
- Mettre en place un suivi des interventions du service technique

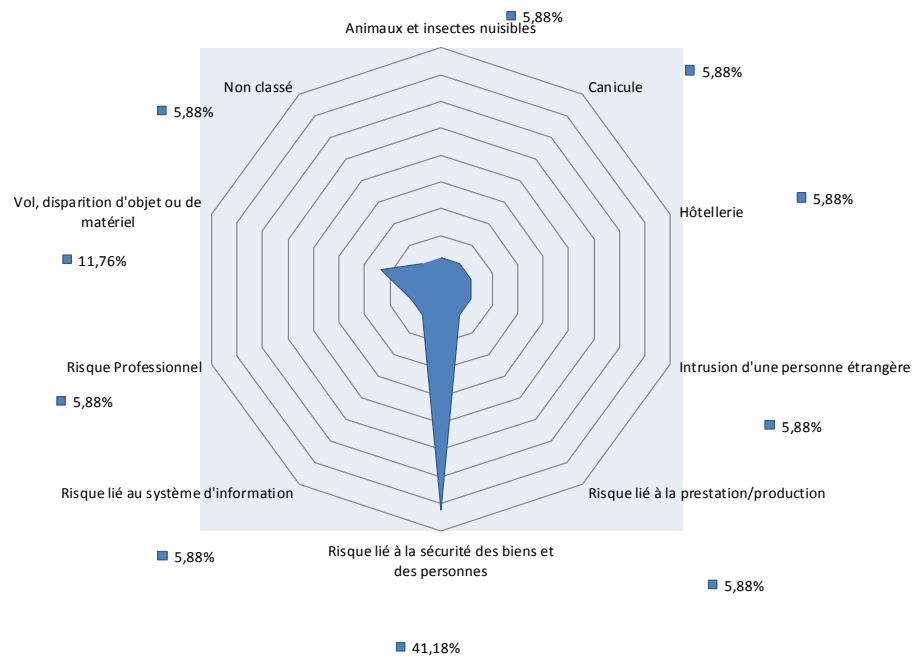
Indicateurs

Un tableau de bord des indicateurs CPOM (disponible au service qualité) permet de mesurer l'atteinte des objectifs fixés par le contrat pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM).

L'établissement complète également les indicateurs ANAP.

Bilan des déclarations d'événements indésirables

17 DEI ont été réalisées en 2018. Ci-après le classement par catégorie de risques :



2 thèmes sont prédominants : sécurité des biens et personnes et le vol, la disparition d'objets et de matériels.

Documents qualité et gestion documentaire

En 2018, 12 documents ont été créés ou actualisés et diffusés :

➤ 7 enregistrements :

- Projet personnalisé - Plan d'actions
- Projet personnalisé - Recueil de souhaits -Entretien préalable 1ère RAP
- Projet personnalisé - Recueil de souhaits -Entretien préalable RAP suivantes
- Formulaire de droit à l'image
- Etat des lieux / inventaire hébergement CRP
- Formulaire dépôt du CV sur le site internet
- Formulaire de prêt de chaussures / stagiaires

➤ 2 instructions :

- Livret d'accueil CRP
- Règlement de fonctionnement CRP

➤ 3 protocoles :

- Gestion des projets personnalisés
- Protocole ordre de mission
- Protocole de commande de plateaux repas pour les stagiaires ne pouvant pas manger au self ou à la cuisine collective.

Enquêtes

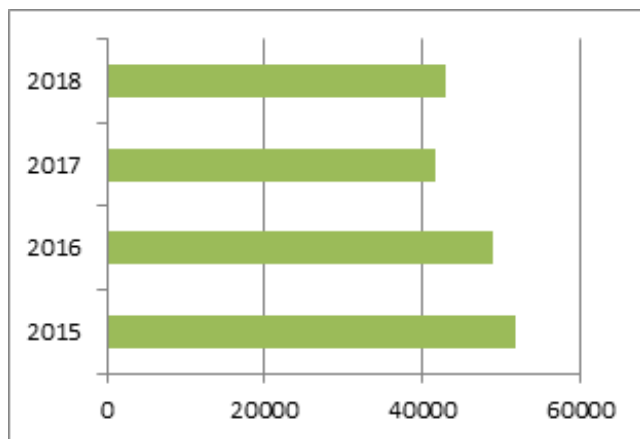
Préorientation :

Les enquêtes de satisfaction sont faites à chaque fin de cycle. Tous les stagiaires ont la possibilité d'y répondre informatiquement. 5 groupes de préorientation P1-2018, P2-2018, P3-2018, P4-2018, P5-2018 ont participé. Un rapport d'enquête complet a été réalisé à l'issue. Les résultats sont analysés avec les professionnels de la préorientation afin de dégager les éventuels axes de progrès.

VI - Résultats économiques et ressources humaines

Une légère reprise de la fréquentation

Après une année 2017 marquée par une baisse spectaculaire de la fréquentation du CRP, l'année 2018 a commencé à bénéficier des efforts engagés en 2017 et a pu amorcer une légère progression de son taux d'occupation, tout en restant très en deçà des niveaux atteints il y a trois ou quatre ans.



En 2018, le CRP a enregistré **42867** journées soit à peine 104 journées supplémentaires qu'en 2017.

Des efforts importants en termes de communication, tant auprès des institutions partenaires que des stagiaires potentiels ont toutefois été nombreux au long de l'année dernière.

Mais à la fois la diversité des départements orienteurs (plus de 59 en 2018), les temps dédiés au traitement d'une demande d'orientation vers un centre de rééducation professionnelle (6 mois en moyenne) et la durée des cycles de formation qui souvent dépassent les 12 mois, ne permettent pas une traduction rapide de nos actions de communication dans les chiffres de fréquentation. La répercussion est plus à attendre sur 2019 et bien entendu le déploiement de notre communication doit être poursuivi. Il est à noter toutefois, un redressement du taux de remplissage de nos actions de préorientation depuis la mi-2018. Cet indicateur, sans être totalement prédictif, constitue plutôt un bon indicateur d'attrait de la rééducation professionnelle.

Un élément majeur demeure incertain : l'impact de la transition inclusive sur le taux de remplissage du CRP. De plus en plus, les enjeux des ESMS dictés par les politiques publiques se clarifient. Ils ne sont pas sans impacter déjà le taux d'orientation vers les CRP et l'évolution de notre offre de service doit se structurer pour répondre à ces évolutions et ainsi tenter de contrecarrer cette baisse tout en répondant mieux aux attentes et besoins de l'utilisateur. Le CRP a déjà entamé cette évolution et doit la poursuivre dans les mois à venir.

Le CPOM signé fin 2017 a fixé au CRP, pour la période 2018-2022, un objectif en termes de taux de remplissage : 90 % de la moyenne des trois dernières années. En 2019, nous atteignons **90,40%**. Nous sommes certes dans le respect de l'objectif fixé par le tarifificateur, et cela est donc sans conséquence sur le budget alloué, mais nous ne pouvons nous satisfaire de flirter avec le seuil minimum.

Une préparation à la transition inclusive, à lourd impact sur le challenge de nos ressources humaines

Nul n'est besoin de rappeler l'importance des ressources humaines dans une entreprise du secteur médico-social. Le capital humain est au cœur de la qualité de nos services et de notre notoriété. Or dans cette période de changement de paradigme, nos équipes en poste ont à s'approprier ce changement afin d'engager une mutation de leurs pratiques. Nous avons donc initié dès mai 2018 une phase d'information sur les évolutions du secteur. En parallèle, des groupes de travail sur la mise en œuvre concrète des évolutions (par exemple le groupe sur l'individualisation des parcours au sein du dispositif de préorientation) ont débuté. Nous ne sommes qu'au début d'une transformation de notre offre de service. L'accompagnement au changement des équipes est à poursuivre entre autres par le biais d'apports d'intervenants extérieurs qui pourront être envisagés en 2019.

La transformation de notre offre nécessite aussi d'adapter le profil de nos professionnels. Nous avons ainsi en 2018 souhaité renforcer l'équipe du Pôle d'action santé sociale (PASS) mais les difficultés de recrutement et de stabilisation des effectifs ne nous ont pas permis d'aller aussi vite que nous l'aurions souhaité. L'équipe s'est tout de même enrichie d'une professionnelle art-thérapeute et d'une CESH. Les recrutements envisagés sur les champs de la psychologie du travail, de la neuropsychologie et de l'éducatif n'ont pas abouti soit en phase de recrutement soit en phase de période d'essai des agents. Le recrutement de personnels médicaux n'a, à ce jour, lui aussi, pas abouti. Les conventions signées en fin d'année 2018 avec des recrutements spécialisés permettront on l'espère d'apporter une réponse sur ce champ professionnel indispensable à l'accompagnement en CRP.

2018, a aussi vu la création de deux postes supplémentaires de coordonnateurs de parcours. Un de ces deux postes a été pourvu en septembre 2018 par un formateur de la structure. Cette nomination a entraîné une réorganisation de sa section de formation avec un redéploiement des tâches en lien avec le Référentiel Emploi Activités Compétences (REAC). Ce formateur n'a pas été remplacé.

Dès 2019, les trois coordonnateurs de parcours répartis selon les dispositifs d'orientation et de formation pourront accompagner les formateurs sur les aspects pédagogiques, de certification, d'accompagnement, techniques si besoin mais seront aussi un appui au plus près dans la dynamique de changement.

VII - Perspectives d'avenir

Le CRP doit poursuivre sa prise en compte du changement de paradigme que constituent pour lui l'inclusion et la partielle désinstitutionnalisation. Elles impacteront tant les modalités de collaboration avec les personnes accueillies que le travail des professionnels et les relations avec les partenaires sur le territoire.

Nous devons nous attacher à définir avec le stagiaire ses besoins et ses attentes, afin d'élaborer avec lui un parcours individualisé et de s'assurer de la mise en œuvre effective. Ce parcours devra tenir compte du vécu et des accompagnements en amont de l'arrivée dans l'établissement, ainsi que préparer les relais éventuels pour la sortie. Pour cela, nous envisageons de créer la fonction de « case managers ». Si les missions en sont d'ores et déjà clarifiées, le profil professionnel doit encore être défini.

En vue de cette individualisation, le travail doit se poursuivre pour adapter sur le plan pédagogique les différentes étapes des parcours d'orientation et de formation professionnelles.

Les accompagnements médico-psycho-sociaux devront faire partie intégrante de la réflexion, car c'est par eux que le CRP se différencie du milieu ordinaire de formation ou d'orientation.

Nous avons débuté le processus en vue d'aboutir à la certification AFNOR du Centre de Préorientation et du CRP. Il s'agit là d'une démarche qui nous permettra d'attester de la qualité de nos prestations, en réponse aux attentes de nos divers clients. Ce chantier va mobiliser plusieurs groupes de travail, pilotés par les membres de l'équipe de direction, sur la base de la cartographie des processus déjà élaborée par l'ensemble des professionnels. A terme, il devrait permettre de rationaliser nos processus et d'obtenir une meilleure efficacité de notre action.

Les CRP sont en attente de la publication prochaine du décret relatif « aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements ou services de préorientation et de rééducation professionnelle pour les personnes handicapées ». Celui-ci prévoit, parmi nos missions, l'accompagnement vers et dans l'emploi. Si nous maîtrisons la partie vers l'emploi, l'accompagnement dans l'emploi est une nouveauté pour notre secteur. Nous tenons déjà compte de cette donnée dans l'élaboration du projet du service insertion qui est en cours de finalisation. Ces missions renforcées nous confortent dans notre projet de création d'un Cercle de Recherche Active d'Emploi (CRAE) et dans le projet de renforcement de ce service en professionnels. La nouvelle mission d'accompagnement dans l'emploi va aussi rendre impérative la collaboration avec les autres structures en charge de cette mission.

Nous maintenons la perspective d'installation d'actions d'orientation et de formation sur Boulazac. Cependant, tenant compte du retard pris par le Grand Périgueux sur son projet de construction de bâtiment partagé avec des organismes de milieu ordinaire et nous interrogeant sur son aboutissement, nous sommes en cours de recherche d'un autre lieu. Nous comparerons éventuellement les coûts et les contraintes des diverses solutions.

La taxe d'apprentissage que veulent bien nous verser les entreprises est une ressource non négligeable pour améliorer nos actions pédagogiques. Nous pensons que cette ressource peut être augmentée, au profit des personnes que nous accueillons. Le recrutement d'une professionnelle au sein de l'EPD, en charge notamment de promouvoir cette collecte, devrait nous permettre de l'accroître sensiblement.

Enfin, nous avons pu constater par le passé l'effet néfaste sur la fréquentation du CRP d'une diminution de nos actions de communication. Aussi serons-nous particulièrement attentifs à maintenir une communication soutenue, auprès de nos partenaires et directement auprès des stagiaires potentiels.