



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

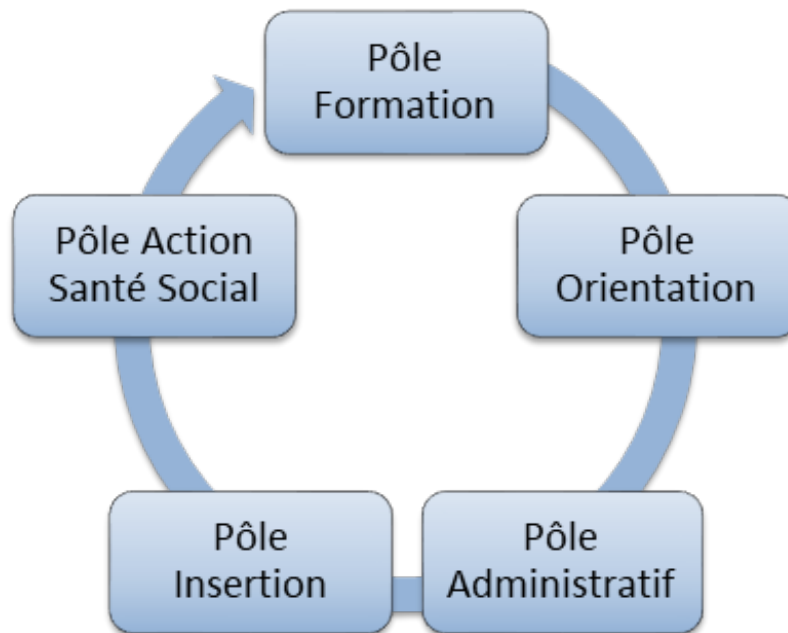
Le Centre de Rééducation Professionnelle (CRP) de Clairvivre est un établissement médico-social dont la mission est de participer à la (ré)insertion socioprofessionnelle, en milieu ordinaire ou protégé, de personnes en situation de handicap. Toutes les personnes accueillies sont orientées par la Commission 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 **action d'aide à la définition d'un nouveau projet socioprofessionnel grâce aux dispositifs d'accompagnement à l'orientation professionnelle (DAOP)** : Préorientation ou dispositif d'orientation spécifique ;
- soit sur une **action de formation** avec des actions préparatoires et des actions de formation qualifiantes ou certifiantes sur 23 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 dans les meilleures conditions.



II - Le public accueilli

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 2019 :

Une féminisation du public qui se stabilise et reste très inférieure à la moyenne nationale



69 %
d'hommes



31%
de femmes

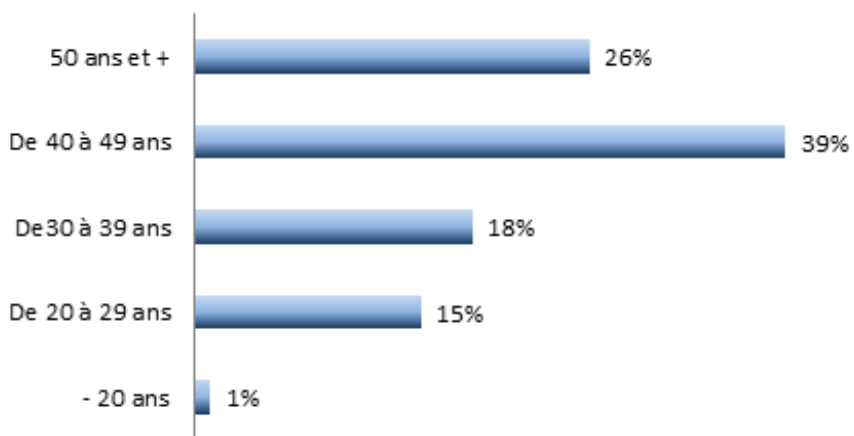


Pour rappel, dans le rapport d'activité de l'année dernière, la répartition hommes/femmes s'établissait à 66.8%/33.2%.

Ces chiffres restent très inférieurs au taux de femmes au sein des CRP, fixé à 43 % en 2019.

Un public dont la moyenne d'âge augmente

Répartition par tranches d'âge de la population accueillie en 2019



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 taux de réussite aux examens et d'insertion socio-professionnelle sont très encourageants :

- **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

Les activités du CRP ont été conduites en cohérence avec le projet d'établissement, le CPOM et le plan d'actions « Ambition 2022 ».

L'objectif de certification du CRP et du Centre de Préorientation

Afin de garantir la qualité de ses prestations et d'impulser une démarche d'amélioration continue dynamique, la direction du CRP a fait le choix d'engager l'établissement dans 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 ;
- la norme NF services, services de formation : NF 214.

Ce projet a fortement engagé l'équipe de direction et l'ensemble des professionnels, soit directement soit par représentation. Chacun a été associé à la démarche. Un effort important, dans un temps court, reste à effectuer pour parvenir à la certification dans le délai fixé.

L'annexe du CRP à Boulazac enfin ouverte

Le projet de construction par le Grand Périgueux d'un bâtiment partagé avec des organismes de formation de milieu ordinaire n'aboutissant pas, nous avons décidé de rechercher une solution alternative. Nous sommes parvenus à trouver un plateau de 450 m² à Boulazac, dans un lieu très visible et desservi par les lignes de bus de ville, directement de la gare.

Ce local, loué depuis le 1er octobre 2019, a reçu l'agrément de l'ARS. Un premier groupe de stagiaires de préorientation y a été accueilli dès le 25 novembre.

Cette implantation va permettre de développer de nouvelles actions, en les rapprochant des bassins de vie des personnes. En outre, tant les partenariats avec les structures de milieu ordinaire et adapté, que la collaboration avec les prescripteurs, en seront facilités.

L'encadrement des actions réorganisé

Dès le mois de janvier 2019, un nouveau coordonnateur des parcours de formations a été embauché. Maintenant au nombre de trois, ils assument chacun la responsabilité hiérarchique et pédagogique d'un groupe d'actions. L'un est en charge des dispositifs d'accompagnement à l'orientation professionnelle, de l'antenne de Boulazac et de son développement. Les préparatoires et les formations professionnelles sont encadrées par les deux autres. Leur objectif à court terme est notamment d'individualiser les parcours, de réorganiser les préparatoires ainsi que de parvenir à une cohérence et une continuité entre les préparatoires et les formations professionnelles. Leur proximité avec les formateurs doit favoriser la mise en place des incontournables évolutions d'approche et d'accompagnement des personnes accueillies.

Une mixité des publics appréciée en formation professionnelle

En 2014, nous avons créé un organisme de formation continue : CF2C. Celui-ci se développe et nous recevons de nombreuses demandes de formation de personnes qui ne bénéficient pas de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Avec l'accord de l'ARS, nous accueillons ces personnes sur les dispositifs du CRP et envisageons d'en intégrer dans les actions de définition de projet professionnel. De l'avis de tous (formateurs, stagiaires de rééducation professionnelle, stagiaires de milieu ordinaire), cette mixité des publics est un apport positif qui nous incite à la développer.

L'analyse des pratiques revisitée

Au fil des années, aucune des modalités d'analyse des pratiques, mises en œuvre par des intervenants diversifiés, n'avait donné satisfaction aux participants.

Nous avons décidé d'animer en interne ces analyses de pratiques. Il s'agit, sur la base d'une situation réelle d'accompagnement d'une personne accueillie, d'un retour d'expérience réflexif conduit en équipe interdisciplinaire. Après un exposé du parcours de la personne, chacun des professionnels peut intervenir pour exposer ses actions, son ressenti sur la situation. Ensuite sont recherchés des axes d'amélioration possible de l'accompagnement.

Au vu de cette expérience, nous notons une satisfaction des participants ainsi qu'une participation intéressante des professionnels et un partage aisé de la parole. Cependant, il semble peu envisageable, notamment pour des raisons de planning des animateurs de ces séances, de pouvoir continuer longuement ainsi. Un relai d'animation devra être trouvé, tout en maintenant les modalités.

Le renforcement du Pôle d'Action Santé Social (PASS)

Le PASS, par la diversité des champs professionnels qu'il regroupe, est un marqueur important de différenciation du CRP de Clairvivre. En effet, il lui permet de proposer aux stagiaires qu'il reçoit un accompagnement global.

Pour répondre au mieux à leurs besoins, il s'est renforcé en 2019 de deux maîtresses de maison, d'un médecin psychiatre et d'un neuropsychologue. Malgré de nombreuses tentatives, nous ne parvenons pas à recruter un psychologue du travail. Il est par ailleurs difficile de stabiliser l'équipe d'IDE et d'entrer véritablement dans les actions attendues de ces professionnels.

Pour assurer le suivi du projet individualisé de chaque personne accueillie, en prenant appui sur ses besoins et ses attentes, prenant en compte le plan d'actions défini entre l'équipe interdisciplinaire et elle, trois professionnels ont été affectés à la fonction nouvelle de case manager.

L'impératif de la communication

Le CRP a souffert d'un déficit de communication pendant une période assez longue, qui a été un des éléments explicatifs de la baisse de fréquentation qu'il a subie.

Les actions conduites en 2019 ont été nombreuses et variées : inauguration, conférences, participation à des forums, réception et visites de partenaires, permanences Pôle Emploi et Missions Locales, journées de pré accueil, création d'une chaîne Youtube, campagne d'affichage, newsletters, gestion du site internet, animation des réseaux sociaux, réalisation de visuels et de documents...

Malgré les efforts entrepris, nous constatons que nous ne parvenons pas à redresser de manière satisfaisante le taux d'occupation. Dans ces circonstances, il paraît impératif d'intensifier cette communication, en prenant en compte la dimension nationale du recrutement du CRP de Clairvivre et la multiplicité de ses interlocuteurs, qui en font l'une de ses particularités.

Le développement des partenariats

2019 a vu aboutir une demande jusque-là vainement réitérée depuis des années : la participation du CRP à l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH de la Dordogne. Elle permet d'apporter aux acteurs de la MDPH une vision précise, contextualisée en fonction des besoins des demandeurs, des apports possibles du réseau de la rééducation professionnelle au niveau national.

Par ailleurs, le CRP conduit depuis plusieurs années une politique de développement de ses partenariats, qu'il formalise le plus fréquemment possible par une convention. En effet, cette relation établie de structure à structure permet de pallier les effets du turn-over des professionnels et la perte de liens qui en découlait parfois.

En 2019, nous avons conventionné avec Cap Emploi 16, l'UNAFAM Dordogne et le CIBC Dordogne – Lot et Garonne.

IV - Suivi des projets d'établissement

	Projet en cours, tâches du planning dans les temps
	Projet en cours, en retard et/ou avec des soucis de budget ou technique
	Projet avec beaucoup de retard
	Projet annulé

AXES STRATÉGIQUES	AXES OPÉRATIONNELS	PROJETS	POURCENTAGE D'AVANCEMENT
LA PERSONNE HANDICAPÉE AU CŒUR DE SON PROJET	CPOM 1.1 Objectif transversal <ul style="list-style-type: none"> • 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	30%
	CPOM 1.2 Objectif spécifique <ul style="list-style-type: none"> • 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	30%
	CPOM 1.3 Objectif spécifique <ul style="list-style-type: none"> • 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	75%
LA QUALITÉ AU CŒUR DU DISPOSITIF	CPOM 2.4 Objectif transversal <ul style="list-style-type: none"> • 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	30%
	CPOM 2.5 Objectif spécifique <ul style="list-style-type: none"> • 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	31%
ACCOMPAGNEMENT / PRÉVENTION / PROMOTION DE LA SANTÉ	CPOM 3.2 Objectif spécifique <ul style="list-style-type: none"> • 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	70%

AXES STRATÉGIQUES	AXES OPÉRATIONNELS	PROJETS	POURCENTAGE D'AVANCEMENT
RÉPONSE ACCOMPAGNÉE POUR TOUS	CPOM 6.5 Objectif spécifique <ul style="list-style-type: none"> Maintenir auprès de la personne soutien pédagogique-référent numérique le rôle de «référent 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*	100%
	CPOM 6.6 Objectif spécifique <ul style="list-style-type: none"> 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	40%
	CPOM 6.7 Objectif spécifique <ul style="list-style-type: none"> 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 françaises 	CRP 9 - Créer et développer un dispositif FLE (Français Langue Étrangère)	100%
	CPOM 6.8 Objectif spécifique <ul style="list-style-type: none"> 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	40%
	CPOM 6.9 Objectif spécifique <ul style="list-style-type: none"> 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 socioprofessionnelle, autonomie, développement personnel) 	CRP 11 - Créer et développer un dispositif «AGIS !» Action Globale vers l'Insertion Socioprofessionnelle	100%
LA QUALITÉ AU CŒUR DU DISPOSITIF	CPOM 2.3 Objectif transversal <ul style="list-style-type: none"> Étendre et respecter la parole et les besoins exprimés par les personnes accueillies et respecter leurs choix et décisions des professionnels accompagnants qui doivent se situer dans une juste distance (ni sauveur ni délaissant) Individualiser les parcours de formation (objectifs, contenu, méthodes, outils...): 2018 - 2022 	DG 7 / CRP 12 - Promotion de la bientraitance - prévention de la maltraitance	30%
ACCOMPAGNEMENT / PRÉVENTION / PROMOTION DE LA SANTÉ	CPOM 3.1 Objectif transversal <ul style="list-style-type: none"> 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	90%

AXES STRATÉGIQUES	AXES OPÉRATIONNELS	PROJETS	POURCENTAGE D'AVANCEMENT
<p>RÉPONSE ACCOMPAGNÉE POUR TOUS</p> <p>RÉPONSE ACCOMPAGNÉE POUR TOUS</p>	<p>CPOM 6.1 Objectif transversal</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	25%
	<p>CPOM 6.2 Objectif transversal</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	35%
	<p>CPOM 6.3 Objectif transversal</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	90%
	<p>CPOM 6.4 Objectif transversal</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 (AP), aux appels à candidature (AC)	10%

V - Bilan de la qualité

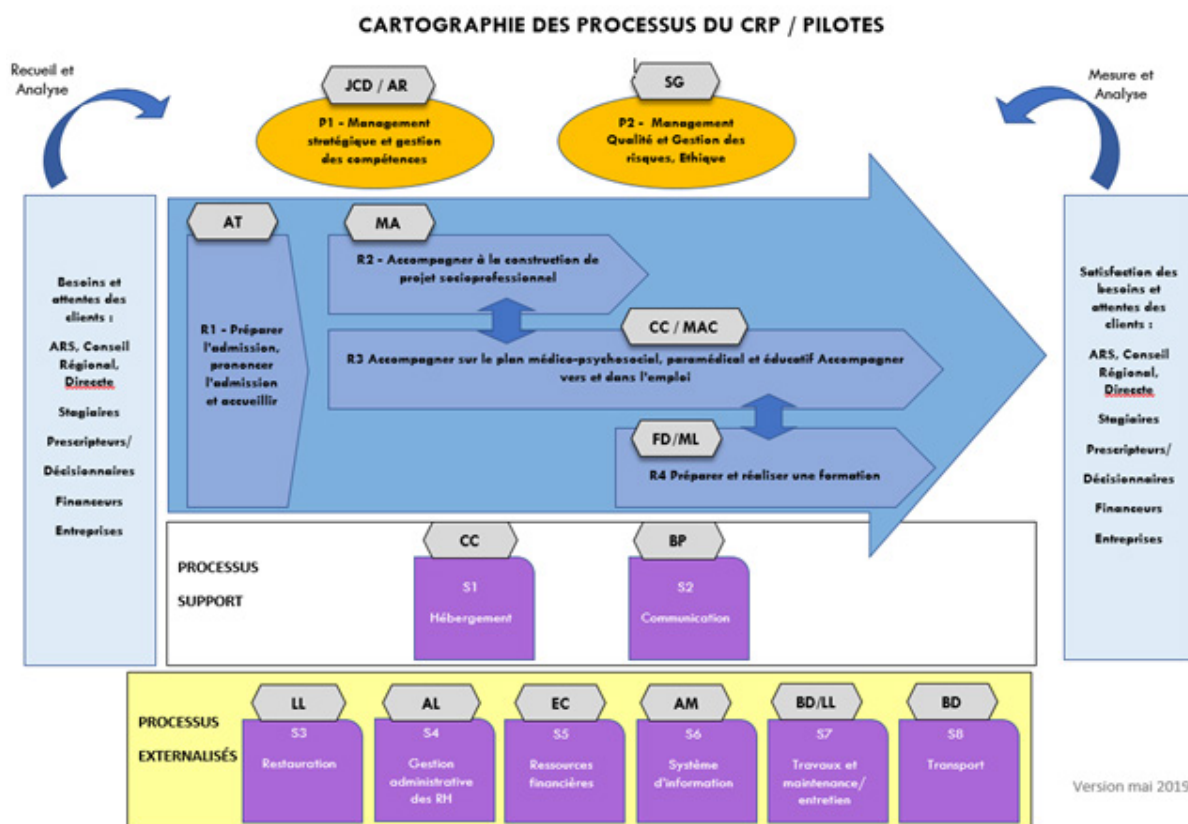
Audits, évaluations, certification

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 Centres de Rééducation Professionnelle et les Centres de Pré-orientation: NF 370, NF X50-780-1, NF X50- 780-2
- Les normes NF services, services de formation : NF 214
- Le référentiel national qualité « Qualiopi »

Les premières étapes ont été les suivantes :

- À la suite de l'audit d'octobre 2018, un plan d'action certification a été créé. 35 actions d'améliorations sont planifiées. Le **taux d'avancement de ce PAQ certification** en 2019 est de **31 %**.
- Une cartographie des processus CRP a été créée par l'équipe de direction opérationnelle du CRP. Elle a été présentée aux professionnels en mai 2019.
- À partir de cette cartographie, les pilotes ont rédigé leur fiche processus qui comprend l'analyse des risques des activités du processus.



Indicateurs

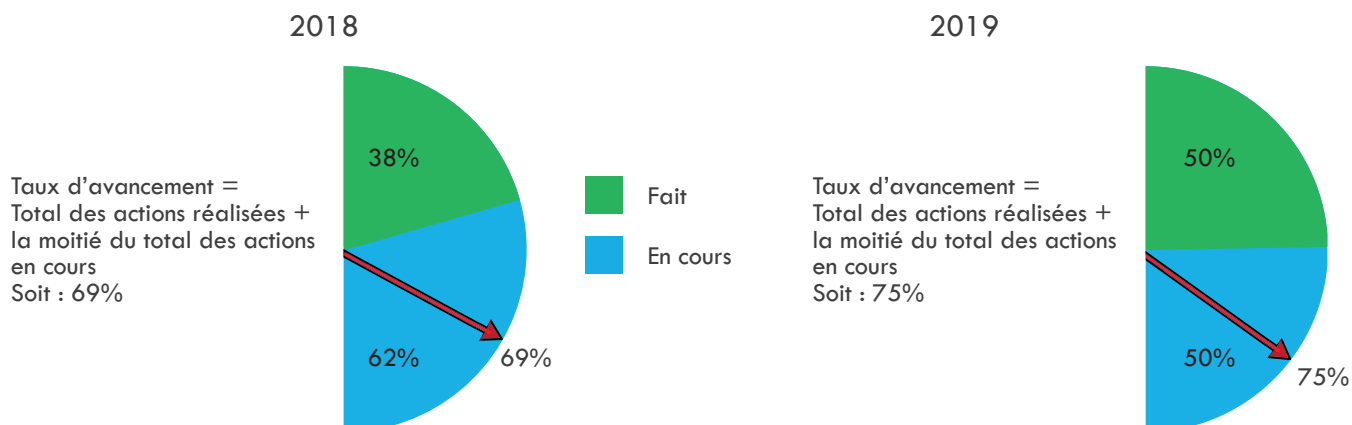
3 types d'indicateurs mesurent l'activité du CRP :

- Le tableau de bord des indicateurs CPOM permettant de mesurer l'atteinte des objectifs fixés par le contrat pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) ;
- Les indicateurs ANAP ;
- Le tableau de bord des indicateurs des engagements de services et un pour les processus ont été créés et doivent être suivi périodiquement.

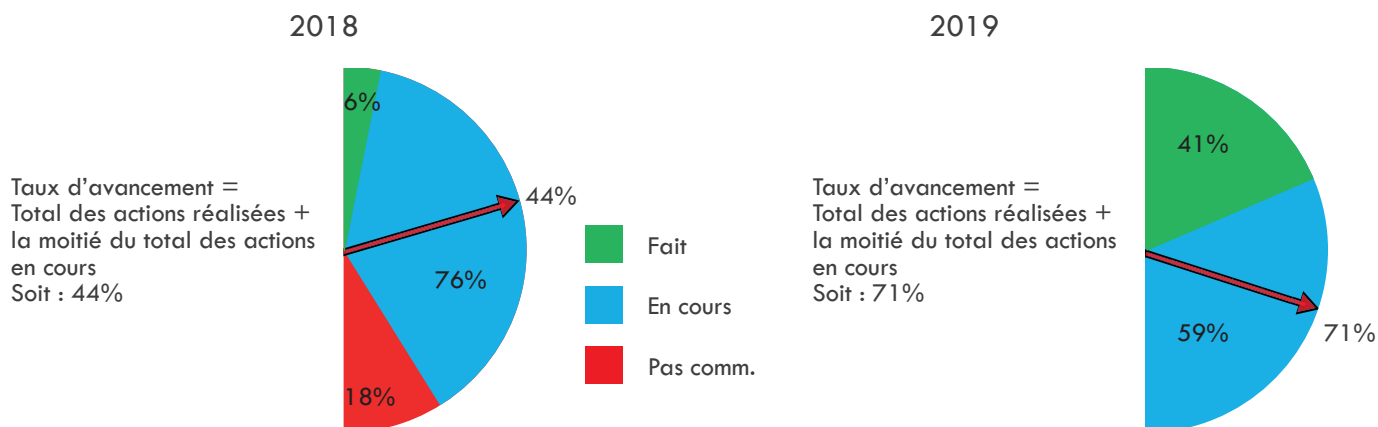
Bilan du plan d'action d'amélioration qualité (PAQ) CRP

L'avancement des actions des plans d'actions d'amélioration CRP est surveillé en équipe de direction opérationnelle. Le PAQ certification est suivi à partir d'un fichier Excel mais également en partie dans le logiciel Bluekango.

ACTIONS D'AMÉLIORATION ISSUES DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT



ACTIONS D'AMÉLIORATION ISSUES DES ÉVALUATIONS INTERNES ET EXTERNES



L'axe du PE terminé en 2019 est « l'installation de nos actions d'orientation sur le territoire de proximité », à Boulazac.

Documents qualité et gestion documentaire

Plusieurs documents qualité CRP ont été créés ou actualisés : 2 instructions et 7 enregistrements. Les documents qualité seront progressivement intégrés dans le logiciel de gestion documentaire Bluekango, courant 2020.

CRP - E 05	D	Contrat de séjour Formation qualifiante avec titre et préparatoire	01/12/2019
CRP - E 06	D	Contrat de séjour Formation qualifiante sans titre	01/12/2019
CRP - E 08	D	Contrat de séjour - Préorientation	18/09/2019
CRP - E 62	A	Questionnaire contact newsletter JPO PASS juillet 2019	24/06/2019
CRP - E 63	A	Fiche de mission des membres du groupe qualité GDR	11/07/2019
CRP - E 65	A	FAS Stagiaires	01/10/2019
CRP - E 66	A	Tableau de bord des indicateurs des engagements de service	26/09/2019
CRP - I 10	A	Circuit de la FAS Stagiaires CRP	26/09/2019
CRP - I 11	A	Matrice d'autorité	26/09/2019

Préorientation :

Les enquêtes de satisfaction sont réalisées à chaque fin de cycle de préorientation. Tous les stagiaires ont eu la possibilité d'y répondre informatiquement (sous Google Forms) sur le temps de formation. Les résultats ont été analysés avec les professionnels de la pré-orientation afin de dégager les éventuels axes de progrès.

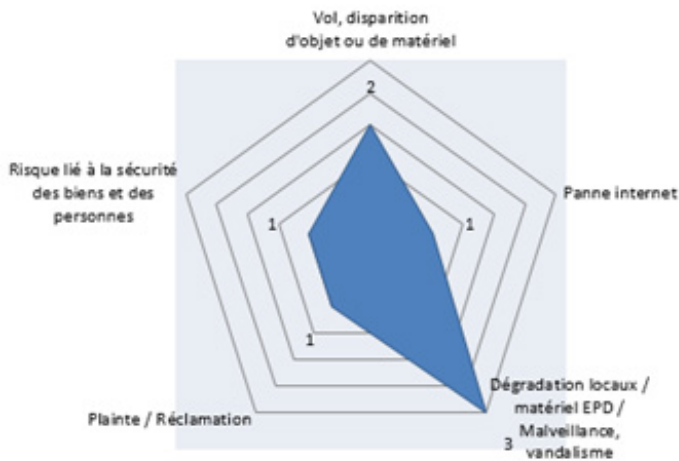
Qualifiant et préparatoire :

Début 2020, les stagiaires des dispositifs préparatoires et qualifiants sont invités à compléter les enquêtes de satisfaction en fin de dispositif.

Bilan des déclarations d'événements indésirables (DEI) / Faits à signaler (FAS)

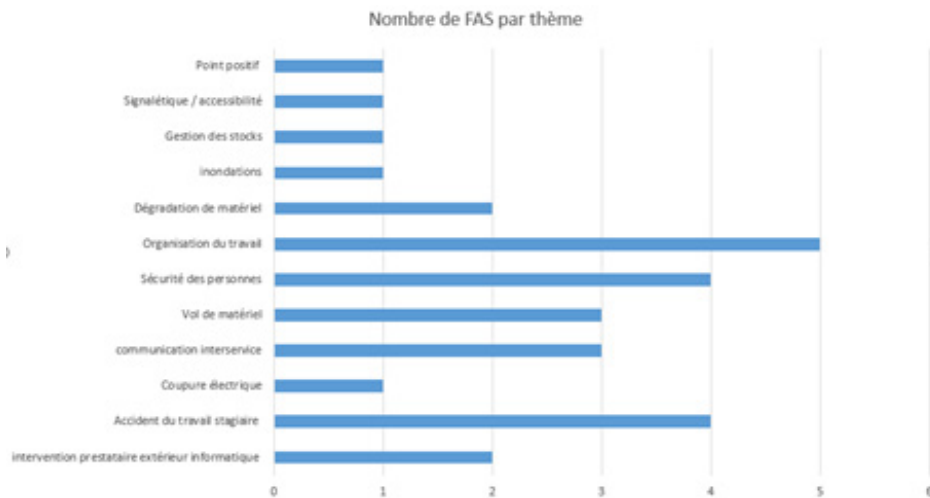
8 DEI ont été réalisées au cours du premier semestre 2019. Ci-après le classement par catégorie de risques :

Classification de l'événement par catégories de risques



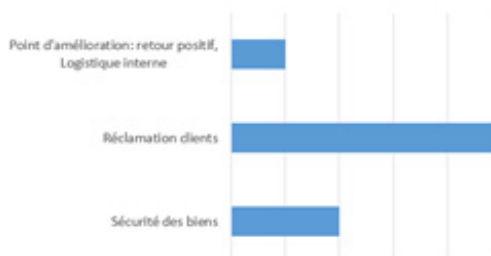
Un thème est prédominant : la dégradation du matériel et des locaux, suivi par le vol et la disparition d'objet et de matériel.

A compter du 1er juillet 2019, les professionnels ont dû utiliser le formulaire « FAS - Fait à signaler » sous Bluekango pour déclarer les événements indésirables : 28 FAS ont été faites au courant du 2^{ème} semestre 2019.



A partir de mi-octobre 2019, les stagiaires du CRP ont eu la possibilité de faire également des « FAS - stagiaires » afin de pouvoir directement exprimer leurs réclamations mais également nous faire remonter ce qui fonctionne bien.

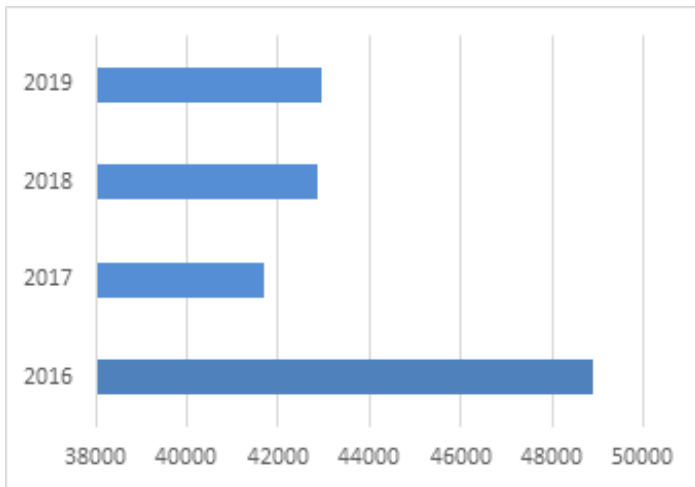
Classement par thème des FAS Stagiaires CRP



VI - Résultats économiques et ressources humaines

Une stabilisation du taux d'occupation du CRP

Si l'année 2017 fut marquée par une forte baisse du taux d'occupation du CRP, depuis lors l'activité semble se stabiliser à un seuil aux alentours de 42000 journées



En 2019, plus précisément, le CRP a enregistré **42946** journées soit 79 journées supplémentaires par rapport à 2018.

Le travail engagé en termes de communication auprès du public travailleurs handicapés comme des prescripteurs, l'adaptation des dispositifs aux besoins et attentes actuels du public ont permis de contenir la baisse d'activité. Toutefois la baisse des orientations vers le CRP de Clairvivre paraît s'inscrire dans la durée. L'orientation forte des politiques publiques pour l'intégration des personnes en situation de handicap au sein du milieu dit ordinaire de formation explique, en grande partie, cette tendance de fond. L'isolement de la Cité de Clairvivre, si elle représente pour une frange du public un atout (cadre de vie calme et reposant), ne répond pas pour d'autres à un souhait de disposer de commodités ou de moyens de transport rapides et facilement mobilisables.

Les orientations stratégiques du CRP prennent en compte ces changements tant en termes d'aménagement de l'organisation de la structure, d'évolution des dispositifs que de profils et de formation des professionnels.

Le CPOM signé fin 2017 a fixé au CRP, pour la période 2018-2022, un objectif en termes de taux de remplissage de 90 % de la moyenne des trois dernières années. En 2019, nous atteignons un taux de **96,56 %**.

L'objectif défini par le tarificateur est donc atteint. Il nous faut toutefois poursuivre la valorisation et la transformation de notre offre. Persuadés que les Centres de Rééducation Professionnelle sont des acteurs incontournables de la reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap, nous devons à la fois travailler en partenariat étroit avec le milieu ordinaire de formation tout en démontrant nos atouts par rapport à ce secteur. Permettre à toute personne en reconversion de disposer du parcours de reconversion le plus adapté - et ce sans rupture - est au cœur de nos préoccupations.

La formation comme levier d'adaptation

Dans toute période de changement, la formation est un outil indispensable pour accompagner les équipes dans les évolutions qui se présentent et s'imposent à la structure. Si au sein du CRP, nous appréhendons cette nécessité de se former tout au long de sa vie professionnelle, bien identifiée pour le corps des formateurs qui doivent en continu rester en lien avec les évolutions du secteur professionnel, nous avons tenu à impliquer chaque agent dans cette dynamique. Ainsi, en sus des formations transversales de bientraitance/maltraitance, d'approche du handicap ou de psychopathologie, le CRP a proposé sur la base des besoins et des souhaits repérés, des formations à thème en lien direct avec les enjeux des différents services.

Par exemple, au sein du pôle pédagogique, 3 formateurs ont validé leur titre professionnel de niveau 6 de « formateur professionnel pour adultes » et un groupe de 7 formateurs ont bénéficié en intra d'une formation sur les outils de communication en situation de formation basée sur les techniques de programmation neurolinguistique et de la communication non violente. Le pôle des secrétariats a quant à lui souhaité travailler sur le « développement de la dimension commerciale dans sa fonction » et le Pôle d'action santé social sur le « secret professionnel - secret partagé ». Enfin, l'équipe de direction s'est formée à la gestion des conflits et à la conduite de réunions.

VII - Perspectives d'avenir

Le projet de décret, toujours en attente de parution, a fixé une ligne de conduite aux Centres de rééducation professionnelle. Le CRP de Clairvivire a engagé le virage inclusif attendu ; il doit au cours de prochains mois, poursuivre et pour certains projets finaliser le travail engagé.

Maintenir un effort soutenu d'information auprès des prescripteurs et du grand public

Nous le savons les CRP sont peu ou mal connus. Il est indispensable de poursuivre notre communication et d'en diversifier les modes. Là comme d'en beaucoup d'autres domaines, la présence sur les réseaux sociaux et le site internet fait partie des incontournables. Elle doit venir en complément d'une présence intensifiée auprès des partenaires prescripteurs (MDPH, Pôle emploi, Cap emploi...), au sein desquels le turn-over des professionnels nous oblige à renouveler sans cesse nos rencontres.

Un fonctionnement multimodal à inscrire au cœur des pratiques pédagogiques

Le mode « présentiel descendant » ne fonctionne plus aujourd'hui. Les apprenants recherchent plus de souplesse : moins de délais d'attente, des contenus répondant à leurs besoins propres, des possibilités d'apprentissage ou d'accompagnement en distanciel et/ou en asynchrone... Le CRP de Clairvivire a engagé cette révolution culturelle dont l'adaptation ne peut que s'inscrire dans la durée car au-delà des outils et supports pédagogiques adaptés, elle nécessite de revisiter entièrement les organisations. Tel a été l'objet en 2018 de la préorientation qui courant 2019 a poursuivi le travail engagé. En 2019, le pôle préparatoire a engagé la même démarche ; celle-ci sera à poursuivre en 2020. Il sera également intéressant de se rapprocher de la Fédération Française de Formation Ouverte à Distance (FFFOD) reconnue sur ce domaine, afin de gagner en expertise.

Renforcer l'insertion vers l'emploi

Le CRP de Clairvivire invite les stagiaires, à travers les interventions du service insertion, à engager dès le début du parcours, une réflexion et des actions en vue de leur insertion socioprofessionnelle. Toutefois, les moyens actuels tant humains que matériels, ne permettent pas de fournir le niveau de service attendu en termes d'accompagnement vers et dans l'emploi. Indéniablement ce service devra disposer de davantage de moyens au cours des prochains mois afin de répondre à un axe de développement qui s'impose aux CRP.

Poursuivre la mixité des publics

La mixité des publics, déjà engagée de par la présence de stagiaires CF2C, est à poursuivre. Comme demandé par la secrétaire d'état chargée des personnes handicapées, Sophie CLUZEL, l'accueil de public jeune voire mineur (à partir de 16 ans) doit être favorisé. Cet accueil, si déjà autorisé par la loi, était jusqu'alors extrêmement restreint. Au cours de l'année 2020, le CRP devra engager une réflexion approfondie sur les aménagements à développer afin de pouvoir à la fois répondre aux attentes de ce public spécifique mais également à son accueil hors temps de formation.

Obtenir une certification qualité AFNOR

Rendue obligatoire par la loi « Avenir professionnel » pour mobiliser les fonds publics ou mutualisés, la démarche qualité engagée par le CRP vise à obtenir la double certification AFNOR NF 214 ET NF 370. Challenge ambitieux, cette démarche lourde de modifications et d'implication de la part de l'ensemble des agents du CRP, vise à structurer nos actions tant pédagogiques que d'accompagnement afin d'en faire valoir la qualité. L'objectif est d'atteindre cette certification au cours du second semestre 2020.