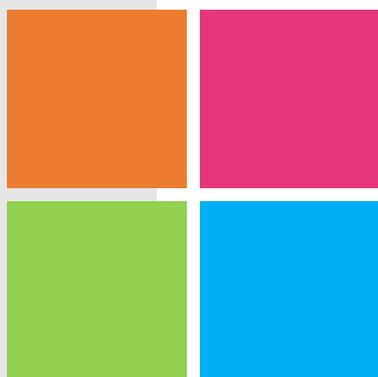


# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019



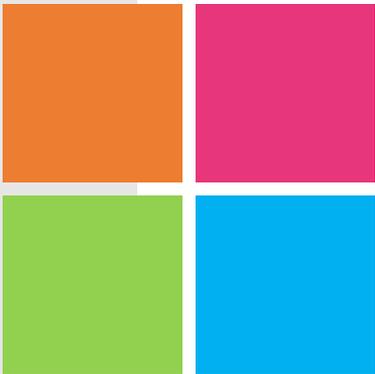


# Sommaire

<b>Rapport d'activité du CRP L'ENLENNAZ</b>	<b>Page 3</b>
L'activité	Page 5
Caractéristiques socio-économiques des publics accueillis	Page 8
Caractéristiques médicales des publics accueillis	Page 11
Résultats de la formation et insertion	Page 13
L'activité du service Médico-psycho-social	Page 15
Quelques chiffres (CRP L'Englennaz et DAMSPEO 74)	Page 25
<b>Rapport d'activité DAMSPEO 74</b>	<b>Page 26</b>
L'offre de service	Page 28
Le Public	Page 29
L'accompagnement du DAMSPEO74	Page 33
Le réseau et les partenaires du DAMSPEO 74	Page 38
<b>Rapport d'activité du CRP LA PASSERELLE</b>	<b>Page 40</b>
L'activité	Page 42
Caractéristiques socio-économiques des publics accueillis	Page 46
Caractéristiques médicales des publics accueillis	Page 49
Résultats de la formation et insertion	Page 51
L'activité du service Médico-psycho-social	Page 56
Quelques chiffres	Page 66
<b>Rapport d'activité du CPO LA PASSERELLE</b>	<b>Page 67</b>
L'activité	Page 69
Caractéristiques socio-économiques des publics accueillis	Page 71
Caractéristiques médicales des publics accueillis	Page 74
Résultats de l'orientation professionnelle	Page 76
L'activité du service Médico-psycho-social	Page 77
Quelques chiffres	Page 79
<b>Rapport d'activité du Pôle Ressources de l'AISP</b>	<b>Page 80</b>
L'activité	Page 81
La démarche qualité-sécurité	Page 83
Quelques chiffres	Page 86
<b>Les projets 2020 de l'AISP</b>	<b>Page 87</b>

52 avenue de la Sardagne  
74300 CLUSES

Directeur : Cédric BARDEL



**RAPPORT  
D'ACTIVITÉ  
2019**



## Présentation

### 1952

Devant le taux important de rechute des personnes atteintes de tuberculose venant se reclasser à Cluses, le docteur Claude THONY, médecin du Travail, émet l'idée d'un foyer d'hébergement à Cluses.

### 1955 à 1960

Les 3 "co-fondateurs", le Dr Claude THONY, M. Raoul COOREMAN, *Directeur départemental du Travail* et M. Charles PONS, *industriel et Président de la Médecine du Travail de Cluses* vont œuvrer ensemble pour la réalisation du projet. Toutes ces démarches aboutiront à la création et à l'ouverture en 1960, du FOYER D'HEBERGEMENT "L'ENGLENNAZ", géré par L'ARHAM (*Association pour le Reclassement et l'Hébergement des Anciens Malades*) créée en 1956.

### 1963

Suite au constat des difficultés de reclassement des anciens malades venant du Plateau d'Assy, du fait de l'absence de formation professionnelle adaptée, un « Centre de réentraînement à l'effort et au travail industriel » est créé.

### 1965

Le « Centre de réentraînement à l'effort et au travail industriel » devient un « Centre de Rééducation Professionnelle ».

### AUJOURD'HUI

Le CRP « l'ENGLENNAZ » est géré par l'**A.I.S.P.** (*Association pour l'Insertion Socio-Professionnelle*) qui a été créée en 2005 par la fusion de 3 associations Haut-Savoyardes œuvrant dans le champ de la réadaptation professionnelle.

L'autorisation de fonctionnement est délivrée par l'**A.R.S.** (Agence Régionale de Santé) et a été renouvelé le 3 janvier 2017 pour une durée de 15 ans pour une capacité d'accueil globale de 105 places.

## L'offre de formation

### 5 domaines d'activité



#### PRÉPARATOIRE GÉNÉRALE

- **PG** : Remise à niveau – environ 4 mois

#### INDUSTRIE

- **AFPI** : Agent de Fabrication de produits industriels – niveau 2 (*ancien niveau V bis*) – 23 semaines
- **ORUCN** : Opérateur Régleur d'Usinage en Commande Numérique – TP niveau 3 (*ancien niveau V*) – 57 semaines
- **ACMI** : Agent de Contrôle et de Métrologie Industrielle – TP niveau 3 (*ancien niveau V*) – 65 semaines
- **TOCQM** : Technicien en Organisation Contrôle-Qualité et Métrologie – CQPM catégorie C – 65 semaines

#### BÂTIMENT

- **OEBEV** : Ouvrier d'Entretien des Bâtiments et des Espaces Verts – niveau 2 (*ancien niveau V bis*) – 22 semaines
- **AEB** : Agent d'Entretien du Bâtiment – TP niveau 3 (*ancien niveau V*) – 45 semaines

#### DISTRIBUTION/VENTE

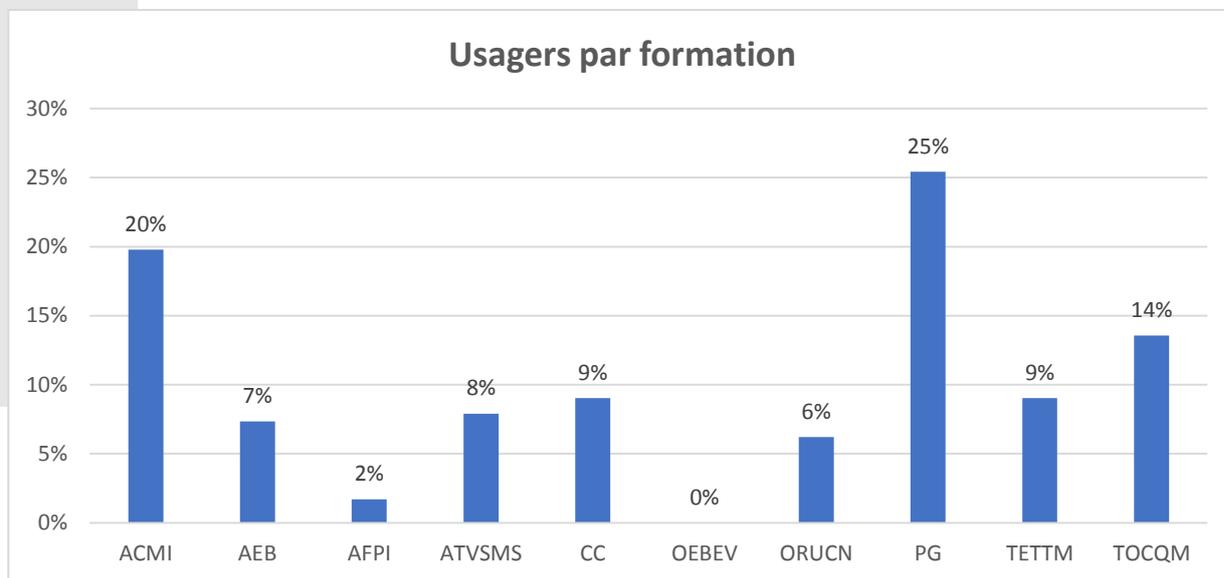
- **ATVSMS** : Agent Technicien Vendeur en Matériels de Sports – TP niveau 3 (*ancien niveau V*) – 45 semaines
- **CC** : Conseiller Commercial – TP niveau 4 (*ancien niveau IV*) – 45 semaines

#### TRANSPORT

- **TETTM** : Technicien d'Exploitation en Transports Terrestres de Marchandises – TP niveau 4 (*ancien niveau IV*) – 45 semaines

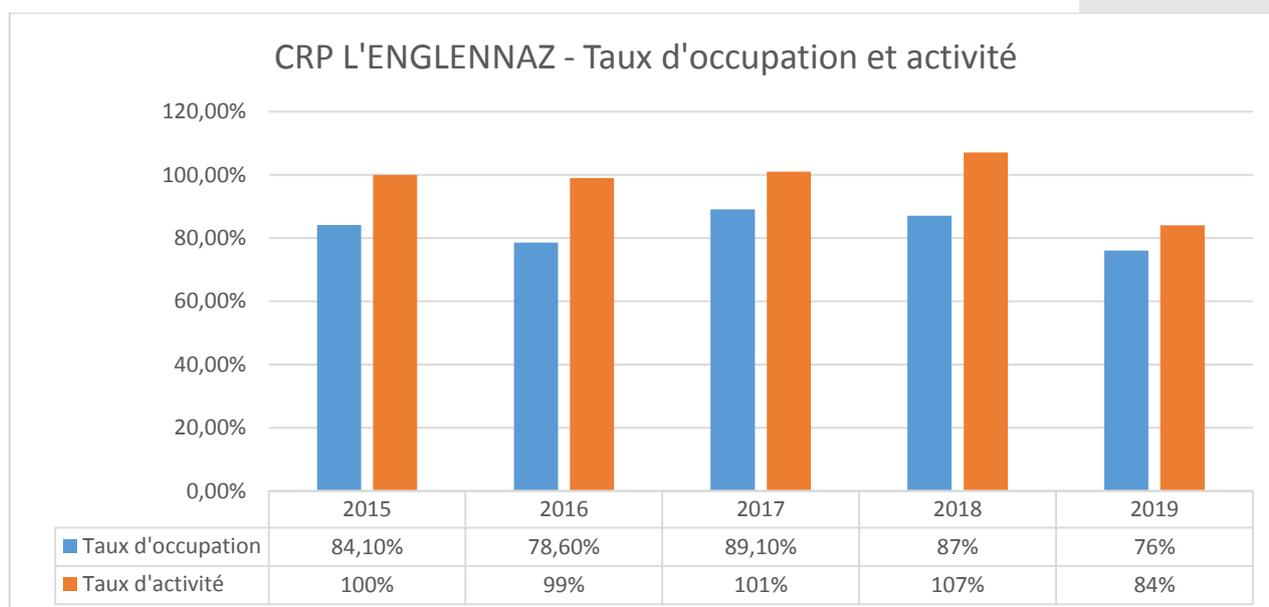
## Les usagers - Stagiaires

Au cours de l'année 2019, l'établissement a accueilli un total de 177 usagers bénéficiaires d'une R.Q.T.H. (Reconnaissance Qualité Travailleurs Handicapés) et d'une notification de la MDPH.



Compte tenu du mode de fonctionnement de l'établissement (effectif agréé, programmation des sessions de formations, nombre de journées d'ouverture) le nombre théorique maximum de journées réalisables en 2019 peut être estimé à 21 582.

### ❖ *Journées réalisées*



L'année 2019 se termine avec un taux d'activité à 84 % (soit 16 304 journées) et un taux d'occupation de 76 %.

Compte tenu des évolutions nécessaires de nos indicateurs d'activité dans le cadre de notre CPOM, le taux d'occupation et le taux d'activité ont été calculés sur la base des journées réalisées (hors Week-end) et sans décompte des absences.

Il faut également noter, que notre file active en 2019 a été de 177 usagers avec une moyenne mensuelle de 74. A titre de comparaison, en 2018 la file active était de 181 usagers avec une moyenne mensuelle de 83.

Ainsi, avec des conséquences visibles plus ou moins importantes sur les différents indicateurs, l'activité 2019 enregistre un recul du nombre d'usagers pris en charge.

L'établissement a été ouvert 314 jours en 2019 :

- 218 jours de formation et hébergement
- 96 jours d'hébergement seul

### ❖ *Les flux*

		2019	2018	2017
Personnes admises dans l'année		93	92	121
Personnes sorties pendant l'année		115	101	107
Personnes présentes au 31/12		62	80	89
Personnes ayant séjourné au cours de l'année		<b>177</b>	<b>181</b>	<b>195</b>
Usagers internes		84%	83%	84%
Usagers externes		16%	17%	16%
Absentéisme	Absences	2%	2%	2%
	Maladies	3%	5%	4%
Ruptures parcours		15	5	12

### ❖ *Arrêt de la formation avant son terme*

15 usagers ont interrompu leur parcours de réadaptation avant son terme pour les raisons suivantes :

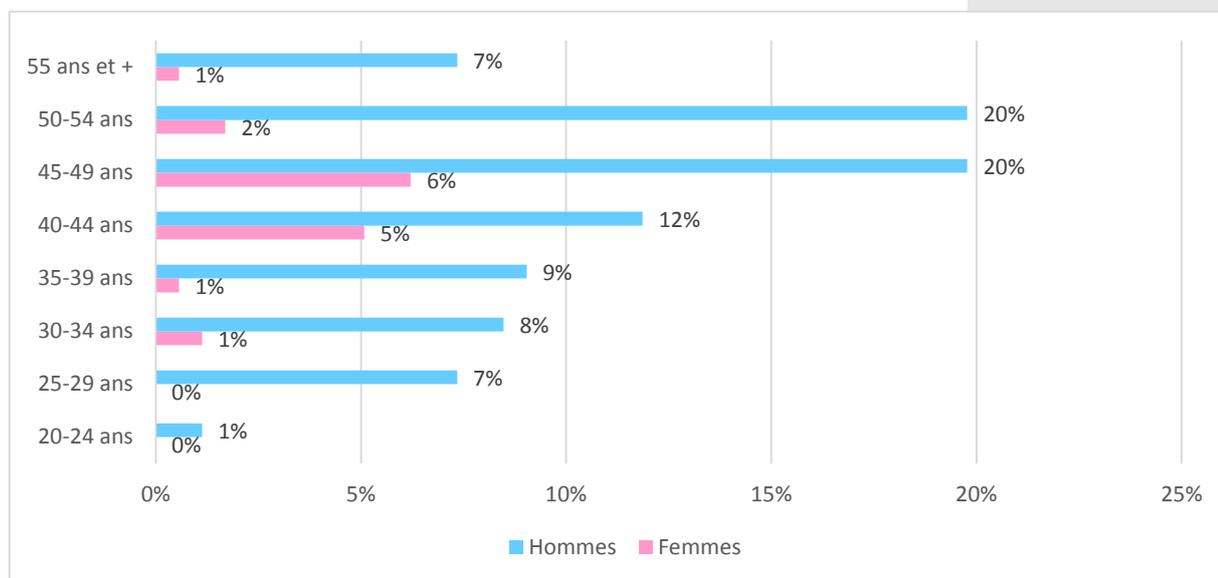
Démission / Abandon	11
Raison médicale	1
Réorientation	1
Retour à l'emploi	2

Les arrêts de formation avant terme pénalisent fortement le taux d'activité de l'établissement.

## Caractéristiques socio-économiques des publics accueillis

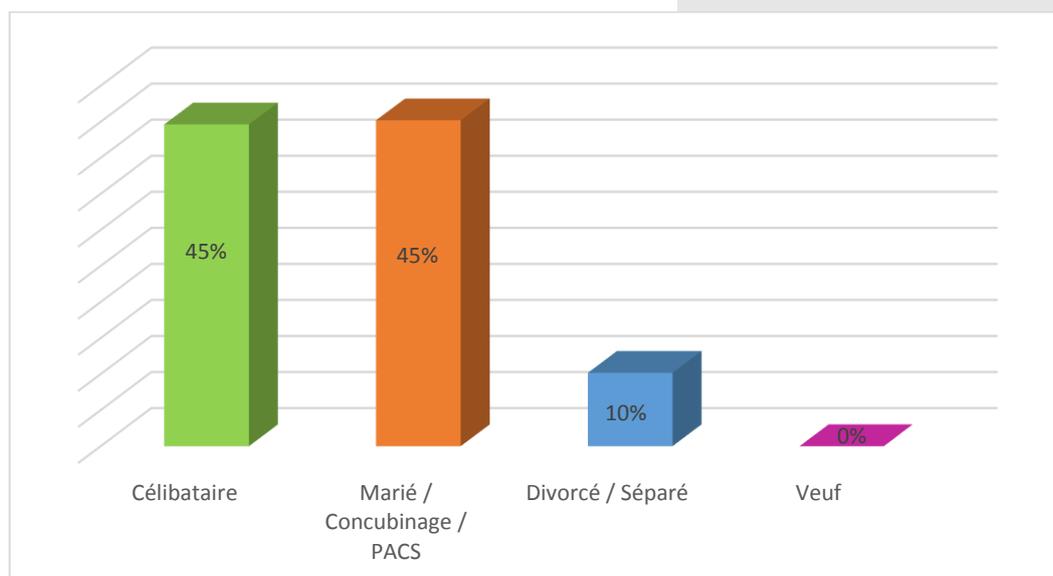
Données établies sur la base des usagers ayant séjournés dans l'Établissement en 2019 (usagers adressés par la MDPH uniquement).

### ❖ Age et sexe



Toutes sections confondues, l'âge moyen des usagers accueillis en 2019 est de 44 ans. Les femmes représentent 15 % des usagers.

### ❖ Situation familiale

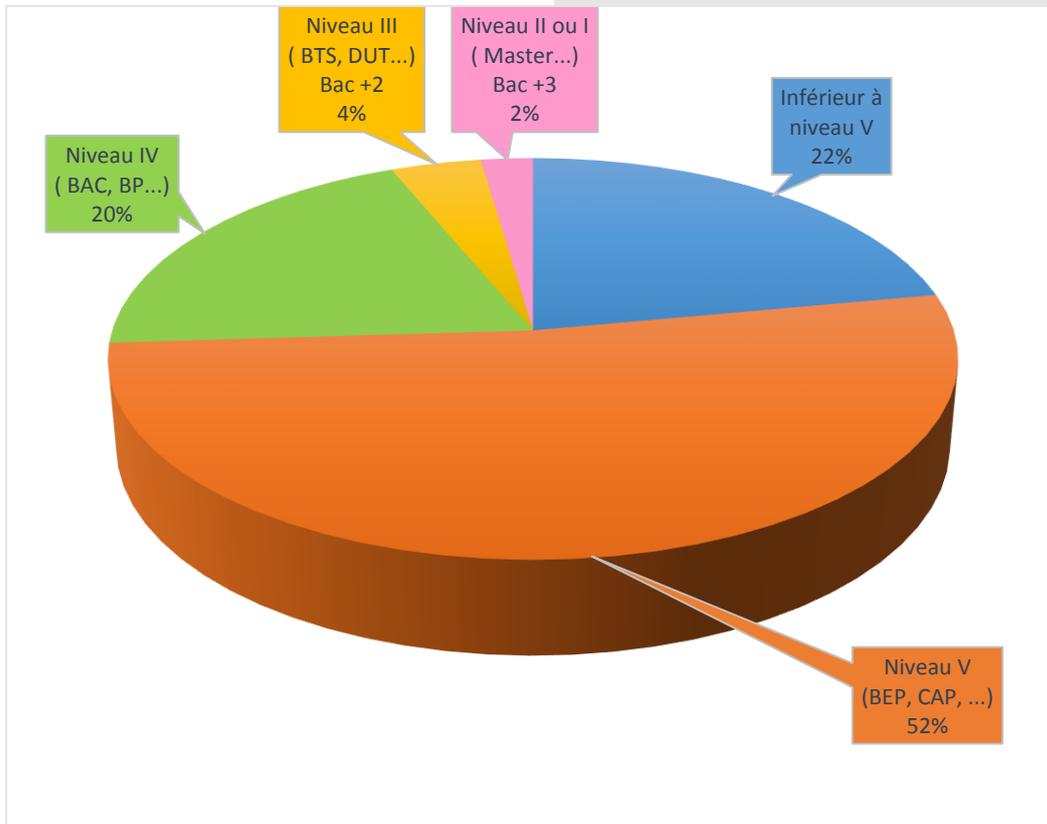


## ❖ Origine géographique des usagers

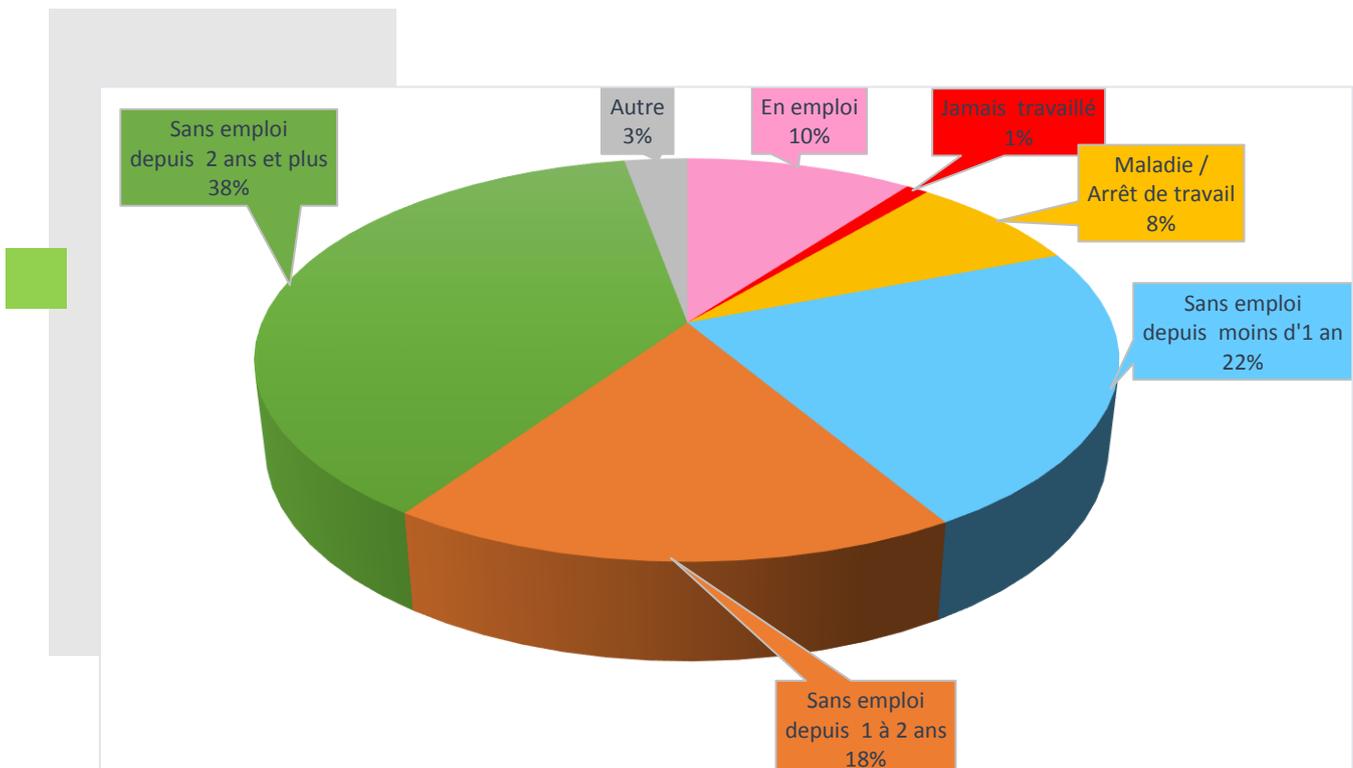
Région	Nombre d'usagers	
Auvergne-Rhône-Alpes	99	56%
Bourgogne-Franche-Comté	20	11%
Grand Est	8	7%
Nouvelle Aquitaine	7	26%
Bretagne	2	
Centre-Val-de-Loire	4	
Ile-de-France	8	
Occitanie	4	
Haut de France	2	
Normandie	6	
Pays-de-La-Loire	2	
Provence-Alpes-Côte d'Azur	15	
Corse / DOM	0	

Auvergne Rhône Alpes	Nombre d'usagers	
Ain	4	52%
Allier	1	
Ardèche	4	
Cantal	0	
Drôme	0	
Isère	4	
Haute-Loire	1	
Loire	20	
Puy-de-Dôme	0	
Rhône	2	
Savoie	15	
Haute-Savoie	48	48%

### ❖ Niveau scolaire avant l'entrée



### ❖ Situation vis-à-vis de l'emploi avant l'entrée



## ❖ Rémunération des stagiaires durant la formation

La rémunération des usagers admis dans notre établissement est versée par le Conseil Régional Auvergne-Rhône Alpes, via l'ASP, au titre du statut de « stagiaire de la formation professionnelle ». Cette rémunération est calculée en fonction des salaires antérieurs, dans des limites comprises entre 652 € et 1932 € nets. La rémunération moyenne des 177 usagers présents en 2019 est de **1788 €** nets mensuels.

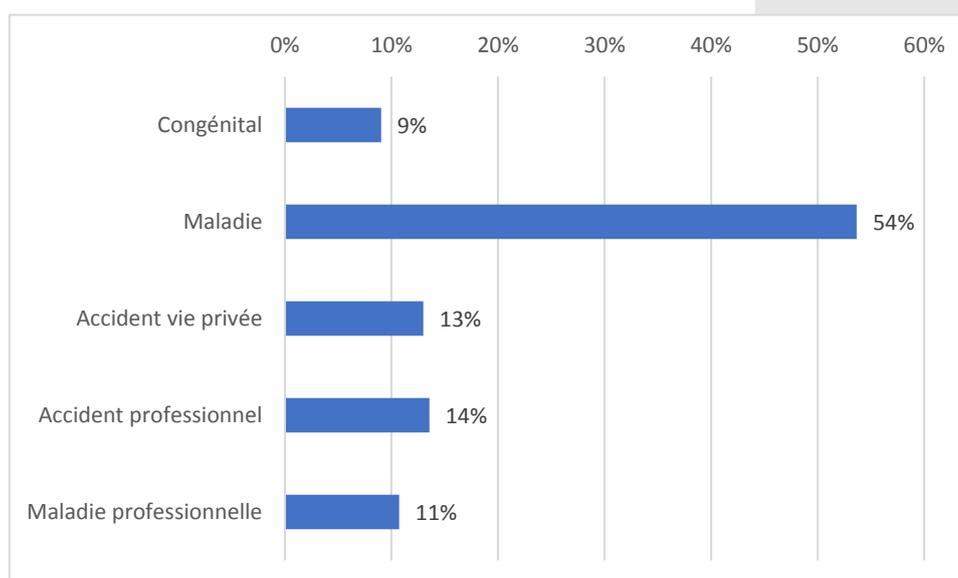
Montant de la rémunération	Nombre d'usagers	%
Minimum : 652 €	10	6%
Entre 653 € et 1000 €	0	0%
Entre 1001 et 1300 €	0	0%
Entre 1301 et 1600 €	38	22%
Entre 1601 et 1900 €	61	36%
Entre 1901 et 1932 €	62	36%
<b>TOTAL</b>	<b>171 usagers*</b>	

\* 1 usager en accident du travail rémunéré par employeur fonction publique hospitalière et 5 usagers ayant abandonné leur formation avant la prise en charge de leurs rémunérations par la région Auvergne Rhône Alpes.

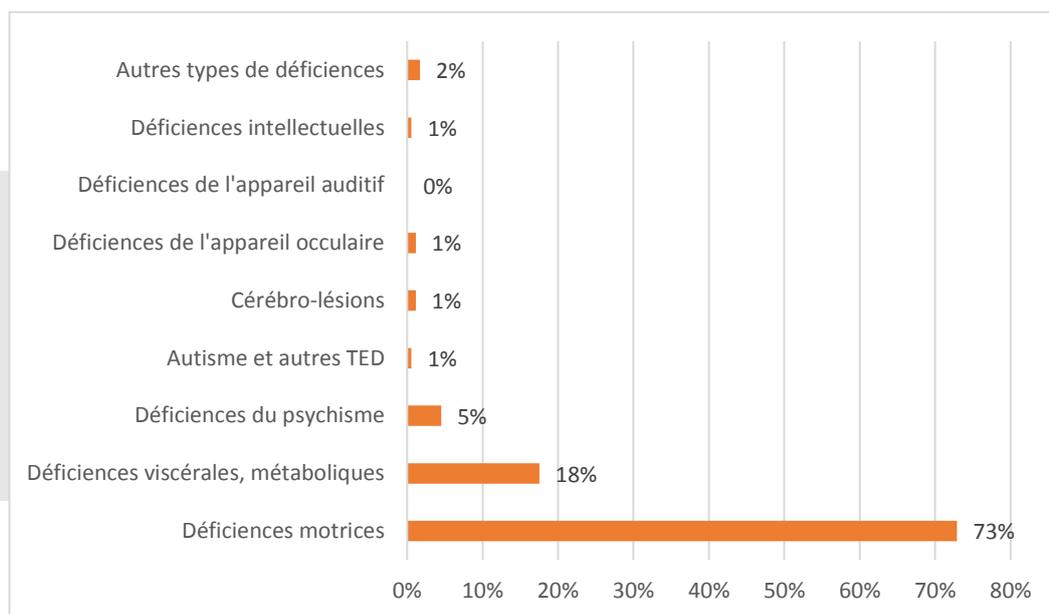
## Caractéristiques médicales des publics accueillis

Données établies sur la base des usagers ayant séjournés dans l'Établissement en 2019 (usagers adressés par la MDPH uniquement).

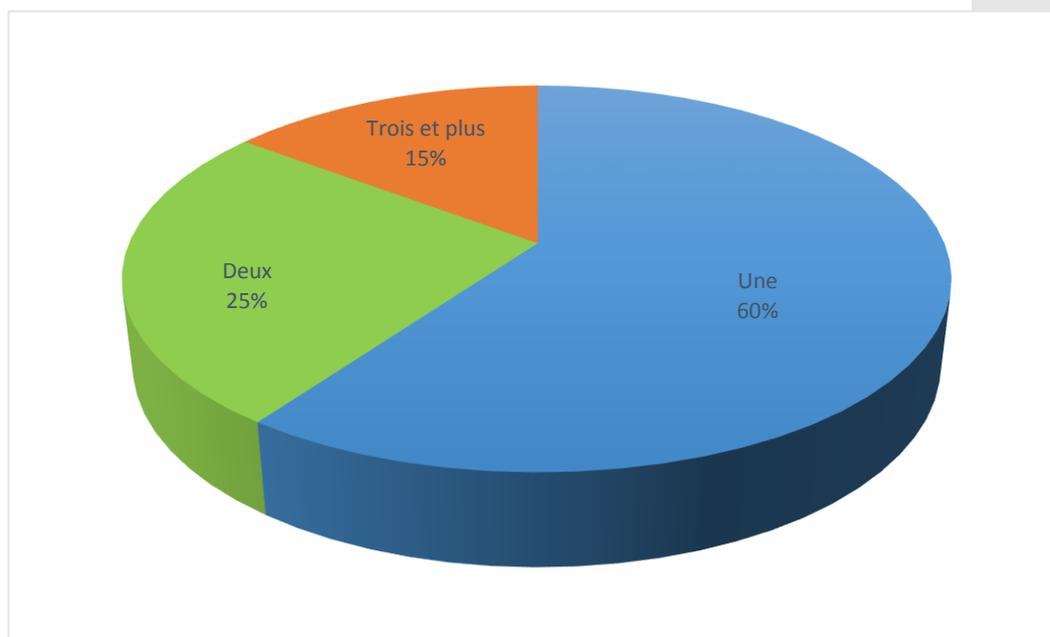
### ❖ Origine des déficiences



### ❖ *Catégories des déficiences principales*



### ❖ *Nombre de pathologies*



# Résultats de la formation et insertion

## ❖ Taux de réussite aux validations

	Nombre de sortants	Réussite totale		Réussite partielle		Échec	Non présenté
		Nombre	%	Nombre	%		
ACMI	16	13	80%	2	12.5%	0	1
AEB	7	3	43%	4	57%	0	0
ATVSMS	8	4	50%	3	37.5%	1	0
CC	9	6	66%	1	11%	2	0
ORUCN	5	4	80%	1	20%	0	0
TOCQM	9	6	66%	0	0%	2	1
TETTM	6	6	100%	0	0%	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>42</b>	<b>70%</b>	<b>11</b>	<b>19%</b>	<b>8%</b>	<b>3%</b>

## ❖ L'insertion

Ces statistiques portent sur les usagers sortis de leur parcours de réadaptation professionnelle en 2018 et interrogés à la fin du 2ème semestre 2019, ce qui permet un aperçu des taux d'insertion avec un an de recul.

Formations	Effectif sorti en 2018	Situation connue		Emploi dans le métier		Emploi hors métier		Total Emploi	Sans emploi*		Evolution Taux insertion /2017	Rang insertion dans le métier
<b>Bâtiment</b>												
AEB	8	8	100%	4	50%	2	25%	75%	2	25%	→	4
OEBEV	1	1	100%	0	0%	0	0%	0%	1	100%	→	
<b>Total</b>	9	9	100%	4	44%	2		67%	3	33%		
<b>Industrie</b>												
ACM	7	7	100%	3	43%	1	14%	57%	1	14%	↓	6
AFPI	2	2	100%	0	0%	0	0%	0%	2	100%	↓	
ORUCN	4	4	100%	3	75%	1	25%	100%	0	0%	↑	2
TOCQM	5	5	100%	4	80%	1	20%	100%	0	0%	→	1
<b>Total</b>	18	18	100%	10	56%	3	17%	72%	3	17%		
<b>Commerce - Distribution</b>												
ATVSMS	5	4	80%	3	75%	0		75%	1	25%	↓	3
COM	7	6	86%	3	50%			50%	3	50%	↓	7
<b>Total</b>	12	10	83%	6	60%	0		60%	4	40%		
<b>Transport</b>												
TETTM	6	6	100%	2	33%	2	33%	67%	2	33%	↑	5
<b>TOTAL</b>												
<b>Total</b>	45	43	96%	22	51%	7	16%	67%	12	28%	↓	

### 1 – Taux de retour

**Le taux de réponse est de 96%** en 2018. Ce qui permet d'obtenir des statistiques très représentatives de la situation de nos anciens usagers.

### 2 – Taux d'emploi

On note toutefois une très sensible baisse du taux de retour à l'emploi par rapport à l'année précédente : il passe de 70% à **67%** en moyenne sur les situations connues.

Environ **27 % des usagers ont été embauchés en CDI**. Les **CDD et contrats intérimaires représentent 38 %**. Taux qui restent stables par rapport à l'année précédente.

Les entreprises peinent à recruter. En 2019, un recrutement sur 2 était jugé difficile (source Pôle Emploi). L'industrie offre de belles perspectives d'embauches pour nos usagers. Le taux d'insertion dans ce secteur est de **72%**.

### 3- Taux de chômage

Environ **28% des anciens usagers sont sans emploi**. Taux qui reste stable par rapport aux années précédentes.

Le taux de chômage au 3<sup>e</sup> trimestre 2019

- En France : 8,3%
- Auvergne Rhône-Alpes : 7,4%
- Haute-Savoie : 6,3%

Source :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2012804>

Les personnes en situation de handicap représentent **9%** de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Leur taux de chômage est de **19%** en 2019, soit le double de celui de la population française. La durée d'inscription au chômage reste également beaucoup plus élevée.

## L'activité du Service Médico-psycho-social

*En 2019 le service Médico-Psycho-social a retrouvé sa physionomie normale et son organisation habituelle avec le retour de l'IDE après un Arrêt de travail prolongé. Il est donc constitué (pour rappel) d'un médecin, responsable hiérarchique, d'une infirmière, d'une psychologue et d'une Conseillère en Economie Sociale et Familiale.*

*Les membres de l'équipe travaillent ensemble au suivi de tous les stagiaires et se rencontrent régulièrement en réunions de service ou lors des instances élargies, en particulier, réunions pluri-professionnelles ou réunions de concertation.*

*Son rôle et son bon fonctionnement sont indispensables dans le processus d'accompagnement global et personnalisé des usagers pendant leur parcours de réadaptation professionnelle. Cette prise en charge concourt à la réussite de la formation et à la réduction de la distance de retour à l'emploi.*

***Françoise BERNET, Médecin***

### ❖ **Rapport d'activité Médical**

177 stagiaires ont fréquenté l'établissement en 2019, tous ont été vus de façon plus ou moins régulière et fréquente par le médecin.

- Une visite médicale dite « d'entrée » est organisée, de façon systématique et « obligatoire », dès la première semaine de formation. Elle permet de faire connaissance avec le patient et d'évaluer sa situation médicale et donc la nature de ses besoins en matière de santé. Lors de cette visite, et faisant suite à l'entretien et à l'examen médical, une Fiche d'Aptitude Physique et Sensorielle et de Tolérances est créée, ainsi qu'une Fiche Médicale de Consignes d'Urgence. Cette dernière, strictement confidentielle n'est accessible qu'au service médical d'urgence qui aurait à intervenir auprès du patient en dehors des horaires de présence du médecin du centre. Elle résume l'état de santé de l'usager et assure une continuité dans la prise en charge médicale des stagiaires.  
Des Fiches d'Action Personnalisée peuvent aussi être élaborées, même si, le plus souvent, elles sont réalisées secondairement, quand les besoins sont mieux identifiés. Dans tous les cas il s'agit de répondre, le plus efficacement possible, aux exigences de santé et de faciliter le parcours de réadaptation professionnelle de l'usager. Elles permettent des adaptations de parcours et/ou des aménagements de postes (en particulier ergonomiques).
- Le médecin est disponible pour tous les usagers pendant toute la durée de leur séjour au centre, et est amené à revoir régulièrement, tous les stagiaires. Cela peut se faire de façon programmée, ou sur RDV soit à la demande du patient soit à la demande des professionnels

(médecin, formateur, infirmière, psychologue etc. ...) Et il n'hésite pas à orienter vers des structures (partenaires ou pas) ou spécialistes extérieurs.

- environ 30% des usagers ont été vus, au moins 1 fois/mois
  - 31% ont bénéficié d'un suivi ponctuel, plus espacé
  - les 39% restant sont, quant à eux, « inscrits » dans la procédure d'accompagnement « dite systématique », rythmée par les évolutions de parcours et les rencontres pluri-professionnelles ou de concertations.
- Par ailleurs, un bilan ½ parcours, avec évaluation de la situation est réalisé pour tous les stagiaires en formation qualifiante. Celui-ci est communiqué à la MDPH à l'origine de l'orientation.
  - Un bilan de fin parcours est fait au départ du patient, et si nécessaire des liens sont instaurés avec des professionnels extérieurs pour éviter des ruptures de soin et des courriers sont envoyés.
  - Le rôle du médecin peut donc se définir en 3 « volets » :
    - l'accompagnement des usagers : « face à face » : consultations, suivi thérapeutique, évaluation médicale...et soins si nécessaire
    - l'accompagnement global : mélange de fonction hiérarchique, administrative et institutionnelle
    - le travail en équipe pluridisciplinaire, représentant environ 35 % du temps de présence :
      - 24 réunions pluri professionnelles, associant l'ensemble des professionnels du MPS, de la formation et la chargée d'insertion, elles jalonnent le parcours des usagers pour permettre une prise en charge globale et une évaluation régulière de la situation de chacun
      - 15 réunions « pluri-pro individualisées » : Elles sont organisées pour évoquer la situation d'un stagiaire qui ensuite est reçu.
      - des réunions de concertations MPSI tous les 15 jours. Elles permettent à l'équipe de se concerter sur des situations de certains stagiaires qui interpellent et qui sollicitent, éventuellement, des aménagements personnalisés.
      - des réunions de service MPS. Mensuelles, elles sont le lieu d'échange sur le fonctionnement du service et l'occasion de rencontrer des partenaires extérieurs.
      - Un point quotidien, environ ½ h, avec l'infirmière.

Ces deux derniers volets sont tout aussi importants que le « face à face avec le patient » puisqu'ils garantissent, entre autre, liste non exhaustive et pour exemple, la pérennité du projet de soin, la tenue des dossiers et documents institutionnels, la cohésion et le travail des équipes.

Il est entendu, que toutes ces activités se font dans le respect du secret médical et de l'usage des Bonnes Pratiques Professionnelles.

- La majorité des stagiaires accueillis en 2019 est reconnue Travailleurs Handicapés du fait de la présence d'un handicap moteur (73%) et /ou viscéral (17,5%), la proportion des personnes reconnues à ce titre pour pathologie psychiatrique (5%) ou troubles du comportement, de l'attention ou des capacités cognitives et/ou intellectuelles (3,5%), dont un autiste, est, en comparaison, très faible et reflète très mal la réalité du terrain. En effet l'impact des maladies psychiques et des troubles du comportement, souvent en déficience associée (environ 15%

des usagers) ou découverts secondairement, est beaucoup plus important et mérite d'être noté, même s'il n'apparaît pas de façon significative dans les graphiques de statistiques. De plus il est en constante augmentation depuis plusieurs années. Il est générateur de difficultés psycho-sociales, souvent un frein à la réussite du parcours et modifie la prise en charge.

- Le rôle du secteur Médico-psycho-social est fondamental et indispensable dans la réussite du parcours des usagers et leur retour à l'emploi.

### ❖ **Rapport d'activité Infirmier**

L'infirmière au CRP de L'Englennaz, a pour mission d'assurer son rôle propre d'infirmière diplômée d'état, sous la responsabilité du Médecin de la structure.

Celle-ci assure une présence journalière (de 8h à 12h) à l'infirmierie. Elle reçoit les usagers avec "et" "ou" sans rendez-vous, pour les maux du quotidien, les suivis personnalisés, les urgences, les absences, les visites en chambre, les appels téléphoniques, les séances de relaxation...

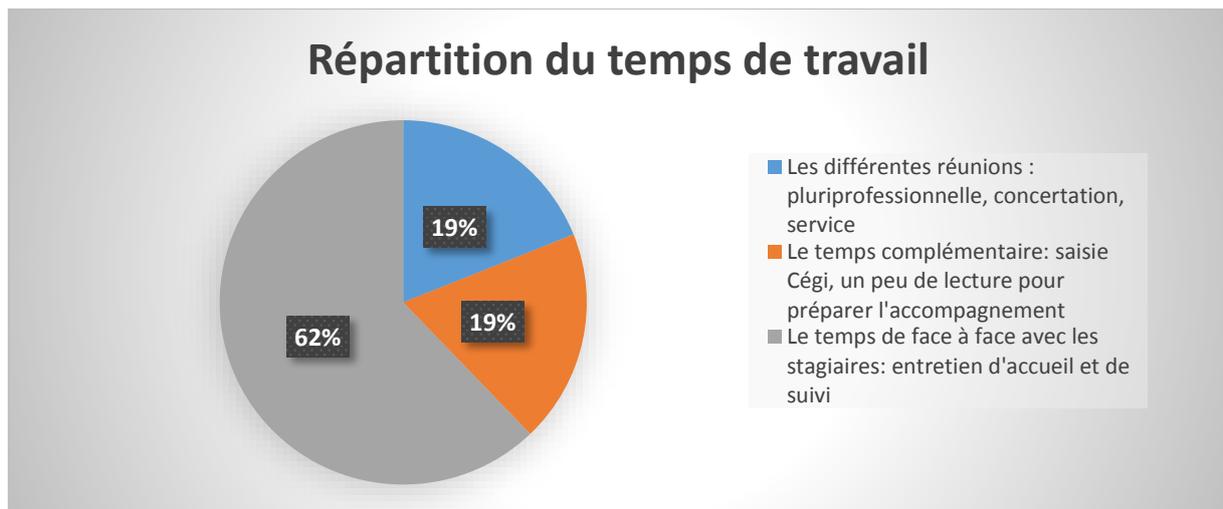
En effet depuis le mois de décembre de l'année 2019, les stagiaires bénéficient de séances de relaxation en groupe ou en individuel. Les stagiaires sont acteurs de leur parcours professionnel et acteurs de leur santé, ils sont libres de participer ou non aux séances de relaxations. En général les séances de relaxation durent quarante - cinq minutes, avec dans un premier temps "l'état des lieux", le choix de la musique, et l'axe de travail que le stagiaire souhaite aborder.

Je m'explique, une séance de relaxation est mise en place dans le but de détendre le physique et faire place à une tranquillité reposante. Elle travaille aussi sur l'aspect des pensées pour s'évader et oublier le présent, afin d'atteindre une certaine sérénité intérieure. Ce n'est pas un accompagnement psychologique, c'est un tremplin pour aborder des événements douloureux, des sujets délicats du quotidien que le stagiaire travaille avec la psychologue du CRP.

L'infirmière du centre, doit continuer son rôle de coordinatrice envers l'équipe de travail du pôle médico-psycho-social, l'équipe des formations, et la hiérarchie administrative. Elle doit continuer à améliorer le lien entre les équipes. Celle-ci continue les actions de prévention auprès des stagiaires. Elle se doit d'être disponible.

### ❖ **Rapport d'activité psychologue**

Le psychologue au CRP L'Englennaz assure un temps de présence de 50% sur l'établissement. Son temps est réparti comme suit sur une semaine en termes d'heures (soit un total de 18h30).



Chaque stagiaire est reçu à son arrivée au CRP afin que la mission du psychologue lui soit présentée, mais également pour que l'utilisateur puisse expliquer son histoire de vie, son parcours de réadaptation avec la construction de son projet, ainsi que les difficultés auxquelles il peut être confronté. A l'issue de cette première rencontre, l'utilisateur a la possibilité de solliciter un accompagnement régulier en fonction de ses besoins.

Le psychologue clinicien en CRP a le rôle de prendre en compte la vie psychique du stagiaire en repérant les ressources et les freins de celui-ci durant son processus de réadaptation professionnelle. Il repère les différents besoins en matière de fonctions mentales, psychiques et cognitives et participe au maintien des capacités fonctionnelles de l'utilisateur. Il répond de plus à des besoins d'accompagnement dans le domaine du soutien dans les apprentissages, de l'autonomie et des interactions sociales.

Le clinicien propose des entretiens de soutien psychologique et d'accompagnement aux stagiaires de la formation qui varient en termes de régularité en fonction des besoins de l'utilisateur (au cas par cas) et des préconisations des différents professionnels.

Il est acteur de l'analyse de la demande et à l'origine de l'élaboration d'une stratégie d'intervention. Il détermine notamment, à partir de la demande et dans le cadre de la stratégie d'intervention prévue, de son temps imparti, la réponse à apporter en terme de prise en charge psychologique :

- soit en proposant un accompagnement psychologique adapté à chaque situation et au contexte de l'insertion professionnelle
- soit en échangeant avec les différents professionnels afin d'apporter un éclairage clinique sur une situation
- soit en orientant les personnes vers les partenaires du soin extérieur

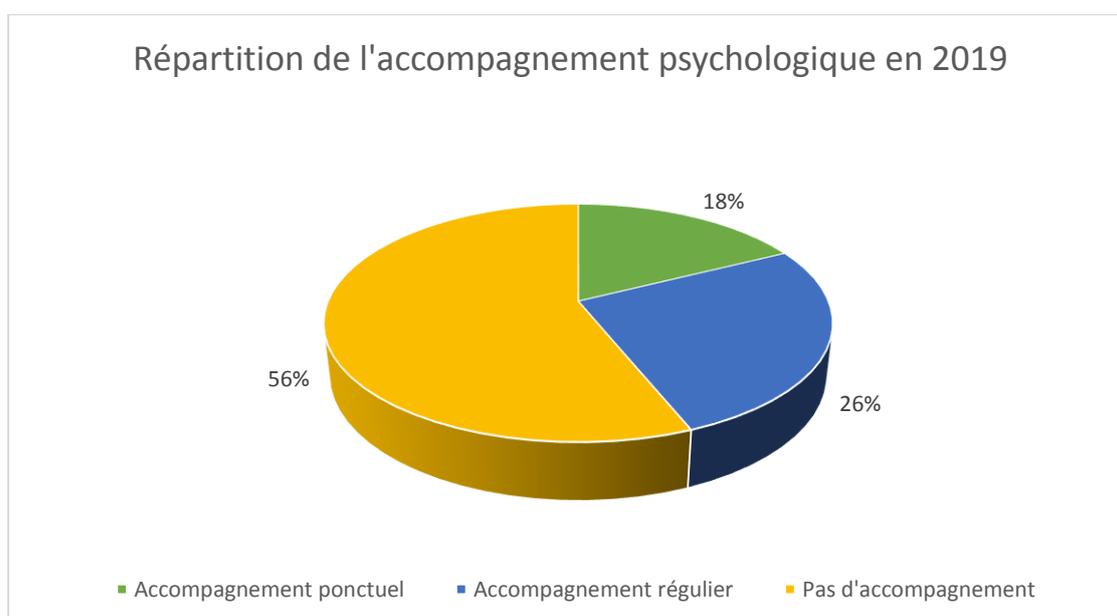
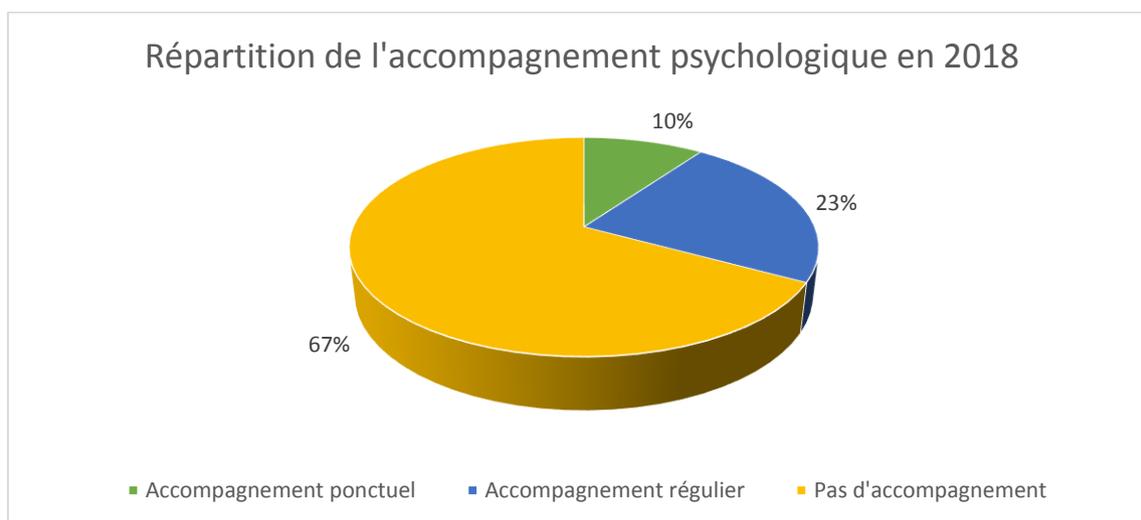
Le psychologue au CRP participe aux réunions de concertation, de service et pluri professionnelle. Avec la pluralité des regards croisés, il contribue à la réflexion autour des situations accueillies par l'établissement, il aide, avec ses outils clinique et son référentiel, à l'élaboration des interventions ainsi qu'aux propositions d'action.

Le psychologue participe in fine aux actions de développement du réseau local.

Pour l'année 2019, sur le nombre total de stagiaires reçus, 65 d'entre eux ont bénéficié d'un accompagnement psychologique. En comparaison avec l'année 2018, nous pouvons observer une

augmentation des accompagnements ponctuels et réguliers par rapport au nombre de stagiaires rencontrés.

Accompagnement régulier	Au moins 1 rendez-vous mensuel, bimensuel ou hebdomadaire
Accompagnement ponctuel	Moins de 3 rendez-vous
Absence d'accompagnement	1 rendez-vous d'accueil obligatoire



**Les orientations en 2019 :**

- 3 orientations vers le CSAPA
- 3 liens réalisés avec la justice
- 1 collaboration étroite avec la psychologue de la MDPH pour validation de la suite du parcours du stagiaire
- 1 orientation vers les travailleurs sociaux du secteur géographique du stagiaire

- 3 orientations vers le CRLC et un rencontre en équipe pluridisciplinaire avec le CRLC dans le cadre du suivi du stagiaire
- 3 orientations vers une hospitalisation
- 1 orientation vers un médecin psychiatre libéral
- 6 orientations vers le CMP pour le relais en fin d'accompagnement
- 3 orientations vers un thérapeute extérieur spécialisé

Conclusion :

Au-delà des actions visant à aider les personnes souffrant d'un handicap à compenser leurs difficultés, ce sont des actions de sensibilisation propres à développer une meilleure compréhension des situations de handicap et de leurs incidences dans la vie quotidienne qu'il faut développer. Il existe une grande diversité de situations de handicap selon l'ancienneté de la pathologie, son caractère visible ou non, ainsi que le nombre et la nature des capacités affectées. Le quotidien d'une personne peut être affecté de manière permanente ou épisodique avec des périodes de crises et d'autres plus calmes. C'est dans ces moments clés que le psychologue peut intervenir à la demande de la personne.

L'isolement social s'amplifie au fil des années dans la prise en soin de nos stagiaires en formation. L'existence d'un handicap représente un frein potentiel à la possibilité de développer une vie sociale. En effet, la douleur, les difficultés de mobilité ou encore la fatigue peuvent constituer des obstacles au fait de voir des amis ou de rencontrer de nouvelles personnes. Les trajectoires de vie, la situation familiale et économique, la nature et l'ancienneté de la pathologie constituent autant de facteurs, parmi d'autres, qui influent sur le sentiment de solitude et l'isolement.

❖ **Rapport d'activité Service Social**

Une Conseillère en Economie Sociale et Familiale (CESF) est présente à 50% au niveau du CRP L'ENGLENNAZ.

Au cours de son parcours de réadaptation professionnelle, chaque stagiaire bénéficie d'un **minimum de deux entretiens** avec la conseillère ESF :

◆ **Dans les 15 jours de l'entrée** dans l'établissement, un entretien pour établir un diagnostic social de la situation.

◆ **A mi-parcours**, un nouvel entretien pour faire un point sur la situation et prévoir d'éventuelles démarches pour la sortie.

Puis, pendant leur parcours, certains stagiaires sollicitent la CESF en fonction de leurs problématiques.

**En 2019, 90 stagiaires ont été accompagnés, soit 332 rendez-vous.**

Le suivi a été ponctuel ou plus régulier :

1 à 4 entretiens	68 stagiaires	75,50 %
5 à 9 entretiens	17 stagiaires	18,90 %
10 entretiens et plus	5 stagiaires	5,60 %

Les prestations délivrées sont fonction des besoins des stagiaires :

**- Accéder à l'ensemble des droits, allocations et aides dont peut bénéficier le stagiaire, 56 % des demandes**

- ◆ Accès et régularisation des droits administratifs : CAF, pôle emploi, sécurité sociale, mutuelle...
- ◆ Aide pour compléter des dossiers administratifs : MDPH, Complémentaire santé solidaire, AGEFIPH ...
- ◆ Aide à la rédaction de courriers : recours pour la prise en charge des repas, contestation du taux d'incapacité, réponse à des courriers reçus...
- ◆ Accompagnement dans les démarches administratives dématérialisées : création d'un espace personnel, changement de situation (pôle emploi), déclaration trimestrielle de ressources, demande de prime d'activité auprès de la CAF ...
- ◆ Constitution du dossier de renouvellement d'une pièce d'identité : titre de séjour, demande de naturalisation,
- ◆ Renouvellement de documents à la suite d'une perte : CNI, permis de conduire, certificat d'immatriculation.

**- Accompagner la personne dans la gestion de ses ressources par la délivrance d'informations et de conseils, 31 % des demandes**

- ◆ Aide à la constitution du dossier de rémunération de formation et information sur son règlement,
- ◆ Prévision du budget à l'entrée en formation du fait du décalage du paiement de la rémunération de stage. Le CRP propose la possibilité de signer une reconnaissance de dette pour le financement des repas en attendant le versement de la rémunération de stage,
- ◆ Ouverture d'un compte bancaire, paiements en ligne,
- ◆ Information sur les cumuls des allocations ou pensions avec la rémunération de stage,
- ◆ Demandes de remises de dettes ou d'échéanciers (trop perçu pôle emploi, impôts),
- ◆ Constitution d'un dossier de surendettement.

**- Accompagner pour accéder à un logement adapté à la situation, 9 % des demandes**

- ◆ Recherche d'une solution de logement pendant le stage pratique,
- ◆ Accès à un logement : bailleurs privés, sociaux, logement temporaire...
- ◆ Demande de logement social.

**- Accompagner pour être autonome dans ses déplacements, 4 % des demandes**

- ◆ Réflexion sur le moyen de transport adapté,
- ◆ Utilisation autonome des transports en commun.

Les difficultés sociales sont principalement dues au manque d'autonomie des usagers qui peut s'expliquer par une connaissance partielle des organismes ou un défaut de maîtrise des démarches en ligne.

Pour essayer de pallier ces difficultés **des ateliers collectifs** sont proposés :

- **Atelier « Information sociale collective » 2 heures – 13 ateliers en 2019**

Dans le mois d'entrée, tous les stagiaires de chaque formation participent à cet atelier avec pour objectifs de connaître l'interlocuteur à solliciter en fonction de ses besoins et savoir rechercher l'information en fonction de sa demande.

- **Atelier « démarches individuelles en ligne » et Atelier « gestion budgétaire et organisation administratives » 1 h 30 – 11 ateliers en 2019**

Chaque semaine, un atelier est proposé avec ces 2 thèmes en alternance. 1 à 5 stagiaires sont présents à ces ateliers chaque semaine.

- **Espace Socio-pro**

Les stagiaires peuvent se rendre à l'espace socio-pro en accès libre 2 fois par semaine le mardi et le jeudi de 12h45 à 13h30 en présence de la CESF. Cet espace est équipé de 6 postes d'informatique, de la documentation professionnelle et des informations culturelles. Cet espace permet aux stagiaires de faire des recherches en autonomie ou d'avoir des compléments d'information. Depuis septembre, cet espace est utilisé chaque semaine par 1 à 3 stagiaires.

En 2019, un travail d'accompagnement a été mis en place pour permettre aux stagiaires de participer à des activités sociales et de loisirs :

- **Informations Loisirs, Sports et Culture**

Distribution d'une plaquette, à l'entrée en formation, informant sur ce qui existe à Cluses ou les environs pour faire du sport, se cultiver, se divertir, ...

- **Séances de remise en forme**

Intervention d'un éducateur sportif une fois par semaine de 17h30 à 19 heures, avec un maximum de 9 stagiaires. En 2019, en moyenne 5 stagiaires sont présents par séance. Certains s'inscrivent à chaque séance.

- **Sortie Raquettes à neige**

Sortie avec un accompagnateur en montagne le week-end sur ½ ou 1 journée. En 2019, 3 sorties avec 6 à 12 stagiaires présents.

Dans le cadre du projet du stagiaire, la CESF participe à des réunions pluridisciplinaires de coordination et d'organisation du travail :

- **Réunions pluri professionnelles et réunion d'admission** qui contribuent aux regards croisés pluridisciplinaires permettant de mieux appréhender, le stagiaire dans sa globalité, ses problématiques et les répercussions sur le parcours de réadaptation

- **Réunions de concertation MPSI** (Médico Psycho social et Insertion) avec parfois la présence du stagiaire, tous les 15 jours

- **Réunions de service MPS** 1 fois par mois.

Enfin, la CESF participe aux rencontres partenariales avec les acteurs du territoire afin d'en avoir connaissance pour pouvoir orienter les stagiaires vers le droit commun :

- ◆ Au sein du CRP : CAP EMPLOI, Association des cérébro-lésés, CSAPA.

- ◆ Lors de rencontres extérieures : GPS (Groupement des partenaires sociaux) qui a lieu chaque trimestre. Une des rencontres s'est déroulée dans les locaux du CRP, ce qui a permis de présenter la structure aux partenaires.

### ❖ **Orientations vers des professionnels extérieurs :**

En 2019, 42 stagiaires ont été orientés vers des professionnels médicaux ou para –médicaux pour compléter et optimiser leur suivi, ce qui représentent :

- Médecins spécialistes : 67 consultations  
(y compris examens complémentaires : radios, IRM, etc.)
- CSAPA : 1 suivi (mais 3 orientations)
- Bilan Neuropsychologique : 3 usagers
- Psychiatre : 4 usagers (suivi mensuel)
- CMP : 3 usagers avec suivi mensuel et 6 orientations en fin de stage
- Centre ressource Cérébro-lésés : 3 usagers
- Thérapeute spécialisé : 3 usagers
- Recours au 15 : 4 fois

### ❖ **Réflexions sur le fonctionnement du service Médico-Psycho-Social :**

La place du « Médico-Psycho-Social » dans nos établissements est de plus en plus importante, nécessaire et intéressante. Elle permet une prise en charge globale qui peut être individualisée et un accompagnement plus adapté.

L'ensemble des professionnels du secteur travaille en étroite relation avec les autres services du CRP, formations, hébergement et administratif pour maintenir un niveau de prestations de qualités afin d'assurer aux usagers accueillis et à venir, une prise en charge globale efficace et personnalisée et un accompagnement qui tienne compte de toutes les spécificités de chaque stagiaire : médicale, sociale, « scolaire » ; et optimise le parcours de réadaptation professionnelle.

Les liens avec les partenaires extérieurs sont aussi indispensables, à poursuivre ou à créer :

- Poursuite de notre partenariat avec le CSAPA (Centre de Soins d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie), pour améliorer le suivi des problèmes (répercussions sur la santé des usagers, troubles du comportement et conséquences disciplinaires) directement liés aux addictions diverses, et la prise en charge des usagers concernés par cette problématique.
  - Intervention régulière de Mme PERCEVEAU (membre du CSAPA Départemental), et de l'assistante sociale du pôle de Cluses auprès des stagiaires, pour des séances de prévention sur les différentes addictions et la législation au travail. Trois rencontres sont prévues dans l'année afin de sensibiliser l'ensemble des usagers présents.
  - Contacts réguliers avec l'équipe de l'antenne de Cluses, dans le cadre du suivi des patients bénéficiant de leur service.
  - Accueil de l'ensemble de leur équipe sur notre site pour un partage d'expériences et une réflexion sur la mise en place d'une convention de partenariat.
- Maintien d'un lien avec le Centre Ressources pour personnes cérébro –lésées, au travers de contact téléphonique et de rencontres instituées avec présentation de leur structure et

rencontres des professionnels (rencontres individualisées pour parler de personnes suivies en commun).

- Adhésion au réseau RéHpsy et rencontre de la responsable de cette structure (Réseau Handicap Psychique) qui offre une coordination du parcours de santé des personnes en situation de handicap psychique et facilite leur suivi. Ce réseau apparaît comme une aide pour les CRP dans le cadre d'un partenariat et partage des compétences et des spécificités.
- Présentation du dispositif Horizon (Accompagnement socio-professionnel d'adultes présentant des troubles du spectre de l'autisme), rencontres avec les responsables du dispositif lors d'une réunion du service MPS.

En 2019 poursuite des différentes interventions de prévention du pôle médical. Assurées, essentiellement par l'infirmière (parfois en binôme avec le médecin) elles concernent toutes les sections de formation et touchent tous les usagers, au moins une fois au cours de leurs cursus.

- Les sujets abordés ont été les suivants :
  - EPI et sécurité au travail –Risques et précautions à prendre (avec créations de Fiches pour chaque section validées par les formateurs concernés (IDE))
  - Utilisation de produits chimiques au travail (IDE)
  - Sensibilisation au stress (IDE)
  - Sensibilisation à l'utilisation du Défibrillateur Externe.
  - Des ateliers Relaxation, collectifs ou individuels, assurés par l'IDE (IDE formée à cette pratique)
- Par ailleurs, l'Espace Socio-Professionnel est ouvert sur la pause méridienne, selon un planning fixé par la Conseillère en Economie Sociale et Familiale, pour des ateliers de recherche et d'aide aux démarches administratives.
- Toute l'équipe est aussi invitée, régulièrement, à titre individuel ou collectif à participer à des cycles de formation spécifiques MPS

#### ❖ **Projets élargis concernant le Médico-Psycho-Social :**

- Nécessité de travailler à la mise en place de grille permettant l'évaluation de la distance à l'emploi des usagers
- Réflexion autour de la fiche action 1 –Axe 3 du CPOM : « Renforcement de l'accompagnement médico-psycho social et mise en place d'une politique concertée associative dans le cadre des publics accueillis ». Mise en place fin 2018 d'un planning de rencontres régulières pour 2019.
- Appropriation des Recommandations de Bonnes Pratiques
- Mise en place pour 2020, d'ateliers « Estime de soi », qui seront réalisés par une intervenante extérieure, en lien direct avec le service MPS, par l'intermédiaire de sa coordinatrice : l'IDE.

## Quelques chiffres ! (CRP L'ENGLENNAZ & DAMSPEO 74)

### ❖ Données économiques

	<i>Budget réalisé</i>	<i>Dont groupe II</i>	<i>Coût à la place</i>	<i>Nombre repas servis</i>
<b>2017</b>	2 888 813 €	57 %	27 512 €	30 062
<b>2018</b>	2 729 988 €	65 %	26 000 €	31 100
<b>2019</b>	2 656 124 €	67 %	25 296 €	30 335

### ❖ Données sociales

	<b>Effectif annuel (ETP)</b>	<b>Taux d'encadrement</b>
<b>2017</b>	29,95	0,28
<b>2018</b>	35,60	0,33
<b>2019</b>	33,99	0,32

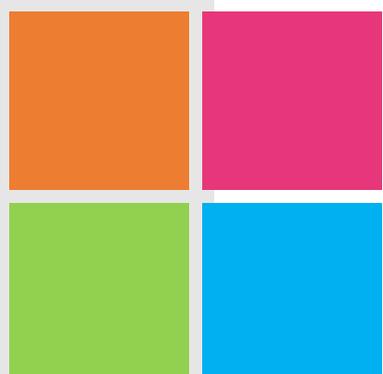
	<b>Taux d'absentéisme</b>	<b>Service généraux</b>	<b>Formation</b>	<b>MPSI</b>	<b>Administratif</b>
<b>2017</b>	5,39%	70%	16%	10%	4%
<b>2018</b>	8%	37%	9%	34%	20%
<b>2019</b>	8%	50%	9%	8%	33%

	<b>DÉPARTS</b>					<b>TOTAL</b>
	<b>Démission</b>	<b>Retraite</b>	<b>Rupture Conventionnelle</b>	<b>Fin de contrat</b>	<b>Fin période essai</b>	
<b>2017</b>	6	1	2	0	5	14
<b>2018</b>	3	2	1	7	3	16
<b>2019</b>	3	1	2	2	2	10

	<b>EMBAUCHES</b>		
	<b>CDI</b>	<b>CDD</b>	<b>TOTAL</b>
<b>2017</b>	12	2	14
<b>2018</b>	10	8	18
<b>2019</b>	9	3	12

52 avenue de la Sardagne  
74300 CLUSES

Responsable : Cédric BARDEL



**RAPPORT  
D'ACTIVITÉ  
2019**



## Présentation

Le Dispositif d'Accompagnement Médico-Social et Professionnel vers et dans l'Emploi en Milieu Ordinaire de travail Haute-Savoie (**DAMSPEO 74**) permet d'accompagner les personnes reconnues travailleurs handicapés et de sécuriser leur insertion professionnelle.

Ce dispositif propose un accompagnement personnalisé et régulier et couvre simultanément deux champs d'intervention : **le médico-social et le professionnel**.

Toute personne majeure, résidant en Haute-Savoie et bénéficiant d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) peut intégrer ce dispositif.

Cette personne doit avoir le projet d'intégrer le milieu ordinaire de travail et être obligatoirement orientée par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

L'accompagnement s'inscrit dans la durée (environ 3 ans).

Ce rapport d'activité présente le bilan de l'accompagnement du DAMSPEO 74 en 2019.

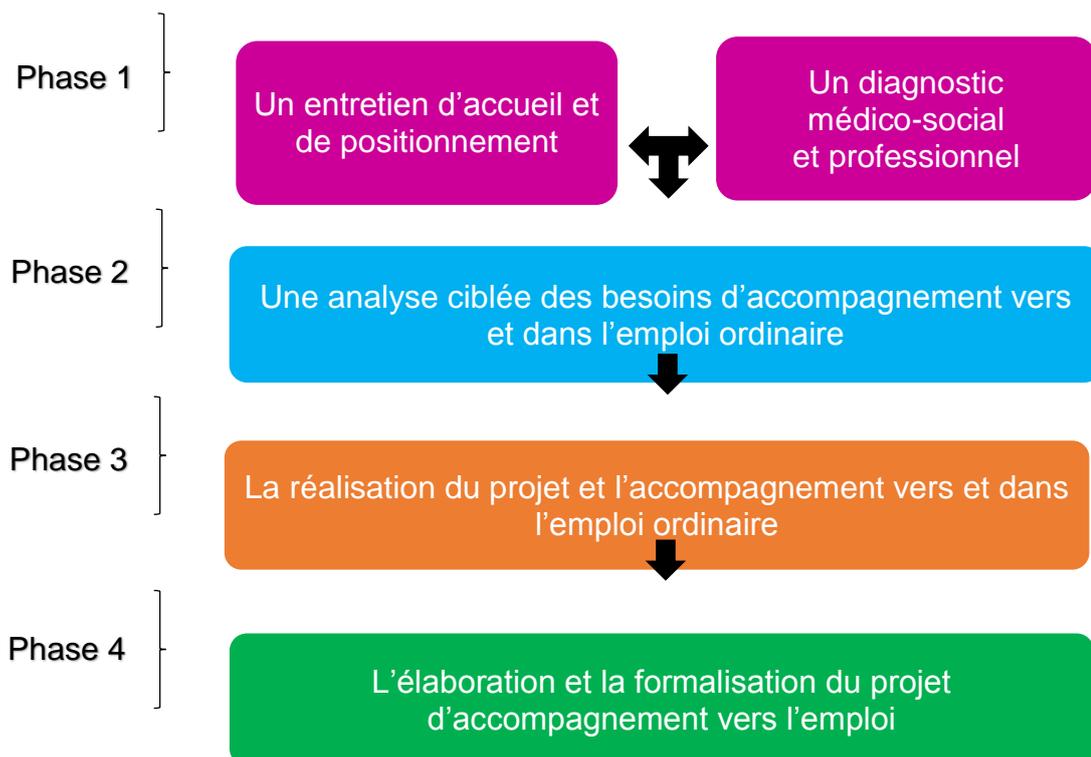
## L'offre de service

Le DAMSPEO 74 accueille toute personne reconnue travailleur handicapé quel que soit la nature du handicap. Il permet un accompagnement (y compris sur l'extérieur) simultané au niveau médical, social et professionnel, dimensionné en fonction des besoins et des capacités de la personne.

Le DAMSPEO 74 est intégré au CRP L'ENGLÉNAZ dont les ressources sont rapidement mobilisables (médecin, psychologue, infirmière, conseiller en économie sociale et familiale, chargé en insertion professionnelle...).

L'accompagnement s'appuie également sur les ressources disponibles sur notre territoire et prioritairement sur les dispositifs de droit commun mobilisables.

Concrètement, l'accompagnement personnalisé du DAMSPEO 74 s'articule autour de plusieurs phases :

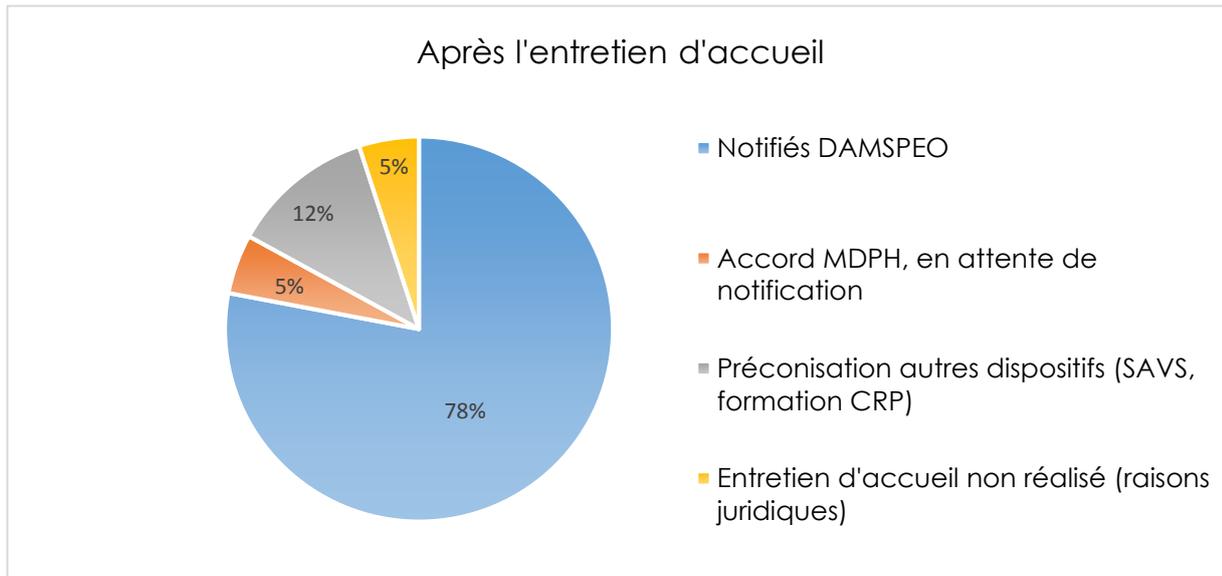


Durant la phase d'accompagnement vers et dans l'emploi, les bénéficiaires sont également accompagnés au-delà des rencontres et des entretiens inscrits dans le plan d'actions. Notamment lors de démarches à l'extérieur (relais avec les associations, les organismes de droit commun, les entreprises...) et si besoin lors de déplacements à domicile.

## Le public

### I. Personnes orientées sur le dispositif en 2019

Au cours de l'année 2019, 18 personnes ont été adressées sur le dispositif :



Pour cette année, après l'entretien d'accueil et d'analyse des besoins :

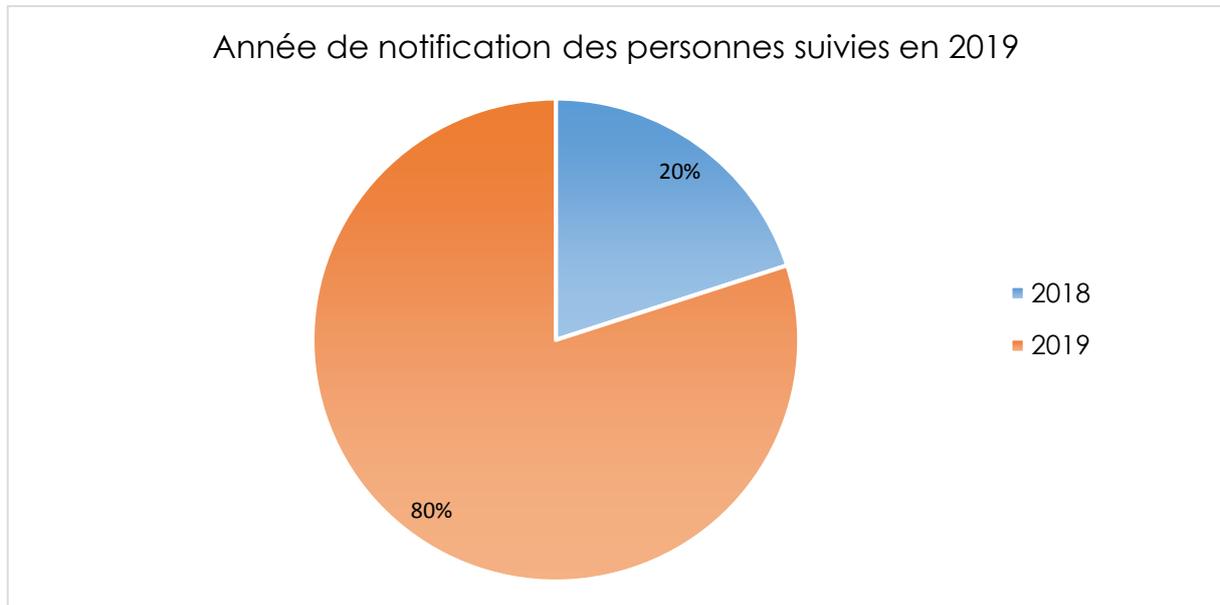
- ✓ 15 personnes ont été notifiées au DAMSPEO 74. A noter que sur ces 15 personnes, 12 d'entre elles ont intégrées le dispositif en 2019, 2 en 2020 et 1 personne n'est pas entrée sur le dispositif à ce jour (pour raisons juridiques).
- ✓ 1 personne a vu sa demande validée par la MDPH mais attend sa notification.
- ✓ 2 personnes ne relevaient pas du dispositif. Une autre préconisation a été émise à la suite de l'entretien d'analyse.

Les partenaires qui ont adressé les personnes sur le dispositif en 2019 sont :

- ✓ La MDPH de Haute-Savoie
- ✓ Le SAVS Espoir74

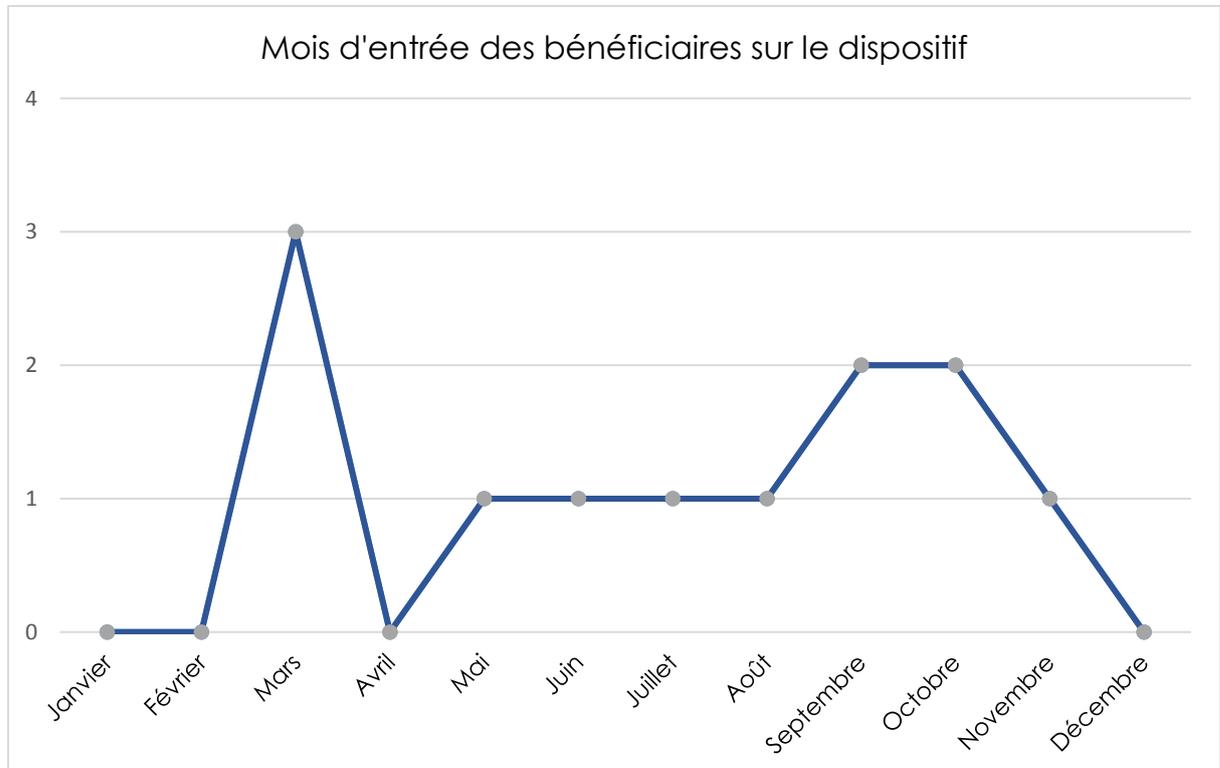
## II. Personnes accompagnées sur le dispositif en 2019

### A. La notification sur le dispositif



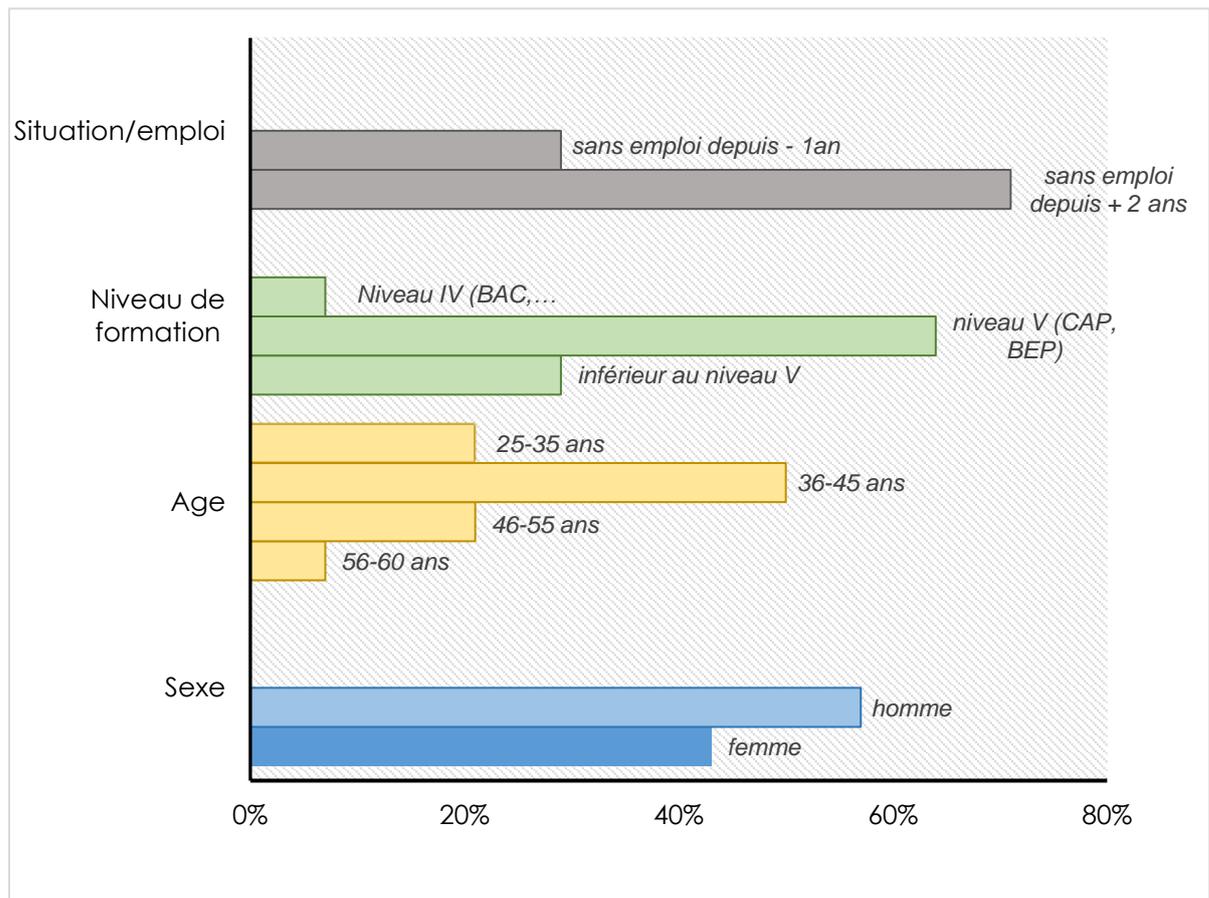
14 personnes ont été suivies sur le dispositif en 2019. Parmi ces accompagnements, 2 personnes ont été notifiées en 2018 et 12 en 2019.

### B. L'entrée sur le dispositif



On dénombre entre 0 et 3 entrées par mois sur le dispositif. Si l'on s'en tient à la moyenne, 1 personne entre sur le dispositif chaque mois.

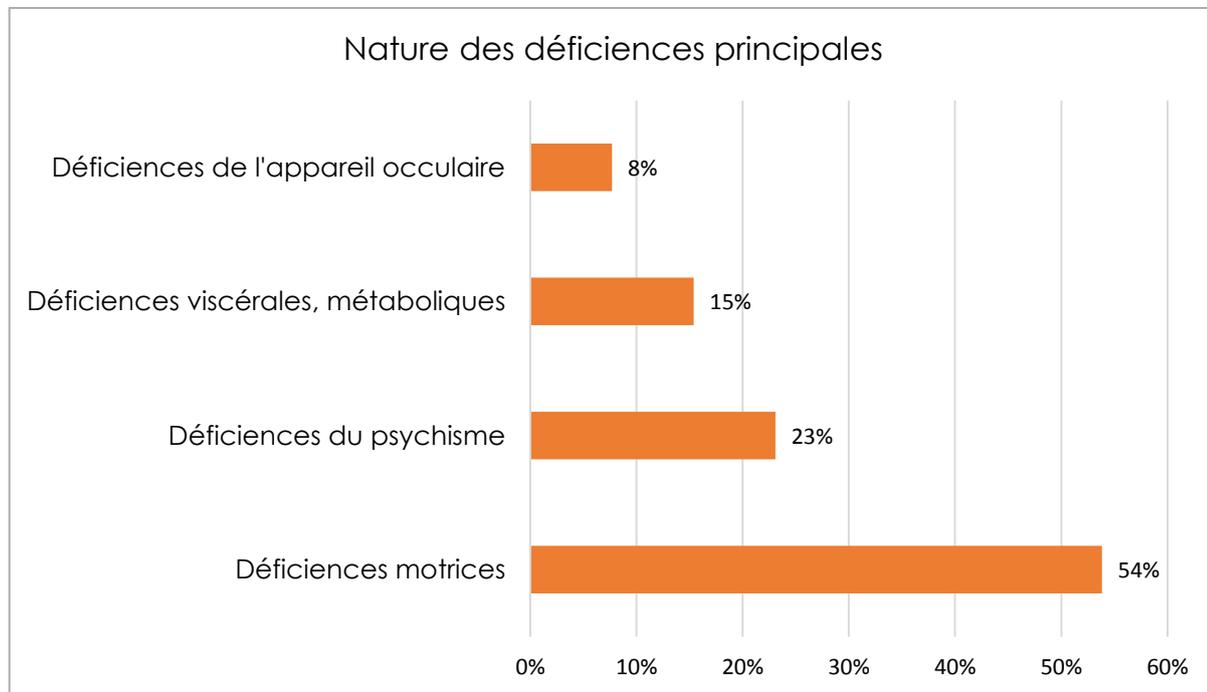
C. Les caractéristiques socio-économiques des bénéficiaires du DAMSPEO 74 à l'entrée



- ✓ Le dispositif compte 57% d'hommes et 43% de femmes.
- ✓ En termes de moyenne d'âge, la moitié des personnes accompagnées sur le dispositif a entre 36 et 45 ans. La tranche 25-35 ans représente 20% des personnes accompagnées, tout comme celle des 46-55 ans. A noter qu'une personne accompagnée a entre 56 et 60 ans. La moyenne d'âge des bénéficiaires du DAMSPEO 74 est de 42 ans.
- ✓ La majorité des personnes accompagnées est éloignée de l'emploi. En effet, ces bénéficiaires sont sans activité professionnelle depuis plus de 2 ans (70%). Les autres bénéficiaires (30%) sont sans emploi depuis moins de 1 an.
- ✓ En ce qui concerne leur niveau de qualification, les personnes accompagnées sur le dispositif ont un niveau de qualification peu élevé. En effet, 13 personnes sur 14 ont un niveau CAP/ BEP ou infra.

*D. Les caractéristiques médicales des bénéficiaires du DAMSPEO 74*

Données établies sur la base des usagers ayant été vus et suivis par le médecin du centre : 14 personnes en 2019.



Cependant il est à noter que 9 usagers (69%) présentent des troubles psychiques ou du comportement (soit 6 avec une pathologie associée). Ce pourcentage significatif, a une incidence, tant sur le suivi médical que sur la prise en charge globale et n'est pas sans répercussion sur les objectifs de retour à l'emploi.

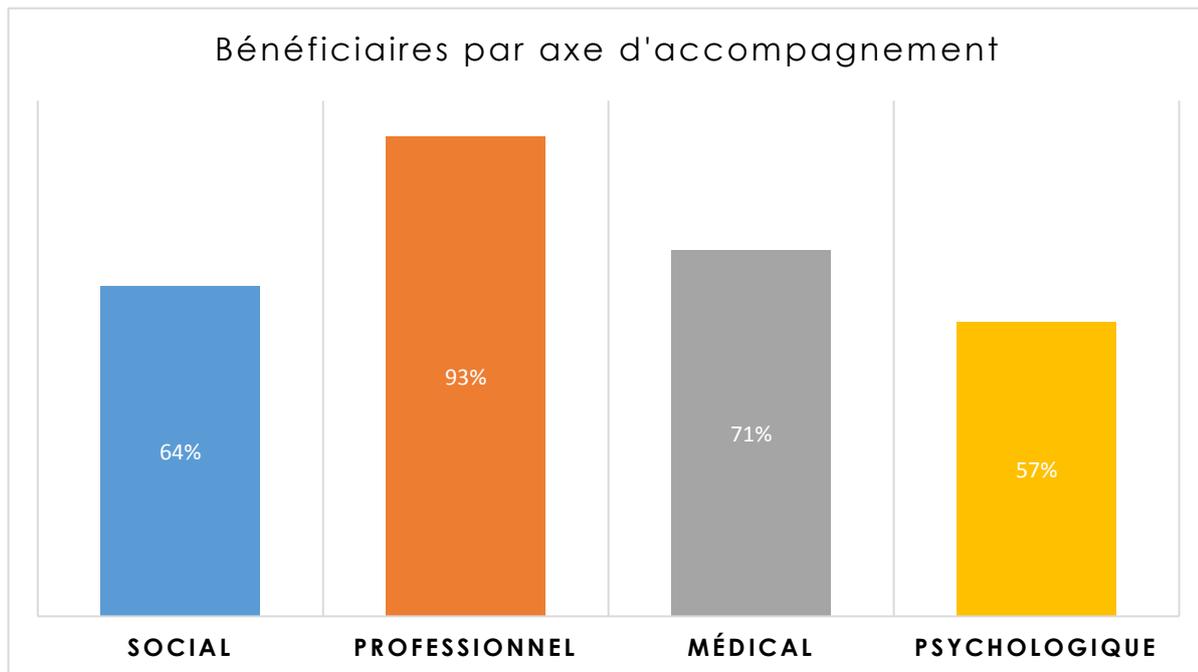
L'accompagnement de ces personnes demande, en effet, un encadrement très régulier et une écoute attentive.

La présence de ces pathologies et/ou troubles médicaux sont aussi parfois, un frein voire un obstacle à la réinsertion professionnelle et au maintien dans l'emploi. C'est en cela que le dispositif est utile.

# L'accompagnement du DAMSPEO 74

## I. Les axes d'accompagnement

### A. *Par axe simple*



13 des 14 personnes relevant du dispositif ont bénéficié d'un accompagnement sur le champ professionnel, combiné à d'autres axes d'accompagnement en fonction des besoins de chacun.

- L'accompagnement médical

Le rôle du médecin est important pour apporter à l'ensemble de l'équipe son expertise médicale et assurer le suivi de toutes les personnes entrant dans le dispositif.

En 2019, **14 personnes** ont été reçues par le médecin. Elles ont toutes bénéficié d'un bilan médical d'entrée.

Ce bilan d'entrée correspond à une visite médicale assurée dès l'intégration dans le dispositif pour permettre une évaluation de la situation médicale et mettre en place si nécessaire un suivi régulier. Ces visites d'entrée, sont aussi l'occasion de faire connaissance avec la personne et de poser les besoins et questionnements.

Il en découle l'élaboration de plusieurs fiches et un plan d'accompagnement :

- Fiche d'aptitude physique et sensorielle et fiche de tolérances
- Mise en place d'un rythme de consultations
-

En 2019 :

- **7 bénéficiaires** ont eu un suivi mensuel
- **3 bénéficiaires** ont été vus tous les 3 mois
- **3 bénéficiaires** n'ont été vus qu'une seule fois, leur situation ne demandant pas de suivi médical particulier
- **1 bénéficiaire** n'a jamais été vu.

En 2019, **71%** des bénéficiaires du DAMSPEO 74 ont donc bénéficié d'un suivi médical régulier (mensuel et trimestriel).

- **L'accompagnement social**

Une Conseillère en Economie Sociale et Familiale (CESF) est présente sur le dispositif avec un temps de présence à 50%.

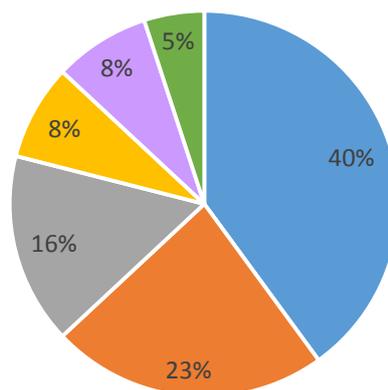
Tous les bénéficiaires qui entrent dans le dispositif DAMSPEO 74 sont reçus systématiquement par la CESF afin d'établir un bilan social de leur situation.

Ensuite, en fonction de leurs besoins, ils sont reçus toutes les semaines, tous les 15 jours ou à une autre fréquence en fonction des demandes.

**En 2019, les personnes accompagnées** ont bénéficié d'un suivi ponctuel ou plus régulier, ce qui a représenté **75 entretiens** :

- **Un seul entretien** qui correspond à l'entretien diagnostic à l'entrée dans le dispositif, aucun accompagnement mis en place : 6 personnes, **soit 40%**
- **2 à 4 entretiens** : 4 personnes, **soit 27 %**
- **5 à 9 entretiens** : 3 personnes, **soit 20 %**
- **Plus de 10 entretiens** : 2 personnes, **soit 13%**

Les demandes dans le domaine social



- Accéder à l'ensemble des droits, allocations et aides
- Gérer ses ressources par la délivrance d'informations et de conseils
- Etre autonome dans ses déplacements
- Accompagner pour accéder à un logement adapté à la situation
- Répondre à des demandes spécifiques (structures compatibles) en fonction du projet
- Conseiller, orienter lors de problèmes familiaux

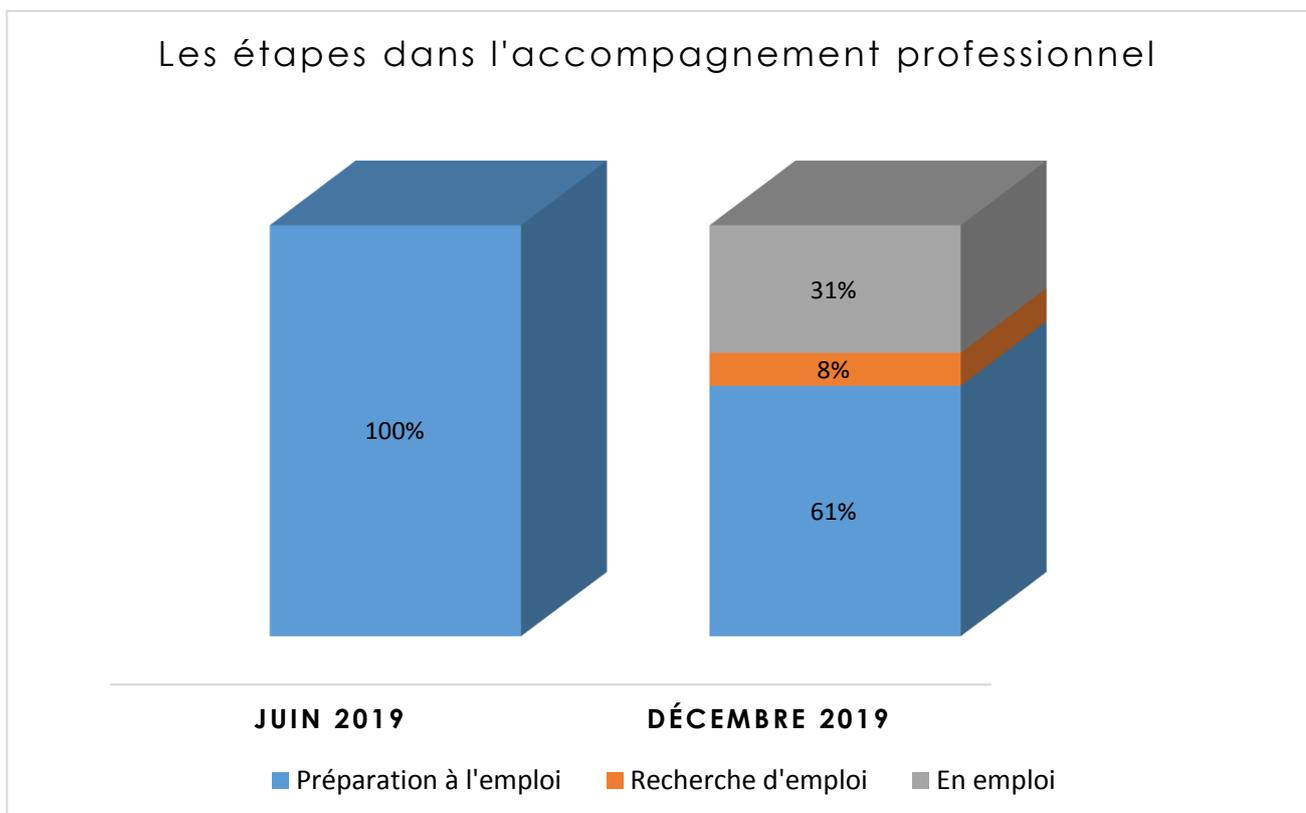
Des accompagnements physiques ont été réalisés pour des visites d'établissements en adéquation avec les besoins du bénéficiaire.

L'accompagnement est personnalisé, il est déterminé en fonction du projet de chacun. En 2019, **36 %** des bénéficiaires du DAMSPEO 74 ont donc bénéficié d'un suivi régulier (à partir de 5 entretiens annuels).

- **L'accompagnement professionnel**

Le parcours d'accompagnement professionnel du DAMSPEO 74 comporte trois étapes :

- La préparation à l'emploi
- La recherche d'emploi
- Le suivi dans l'emploi



En 2019, 13 des 14 personnes relevant du DAMSPEO 74 ont bénéficié d'un accompagnement sur le champ professionnel. Cet accompagnement a représenté **150 entretiens individuels**.

En juin 2019, le DAMSPEO 74 comptait **7 bénéficiaires**. Ces 7 bénéficiaires étaient tous dans la phase de préparation à l'emploi.

En décembre 2019, le DAMSPEO 74 comptait 14 bénéficiaires, 13 étaient accompagnés sur le champ professionnel. Parmi ces **13 bénéficiaires** :

- **5 personnes** étaient en phase de préparation à l'emploi, **soit 61%**. Parmi ces 5 bénéficiaires, 3 étaient en formation au CRP, hospitalisé ou en congé maternité.
- **1 personne** était en recherche d'emploi, **soit 8 %**
- **4 personnes** étaient en emploi, **soit 31%**

- **L'accompagnement psychologique**

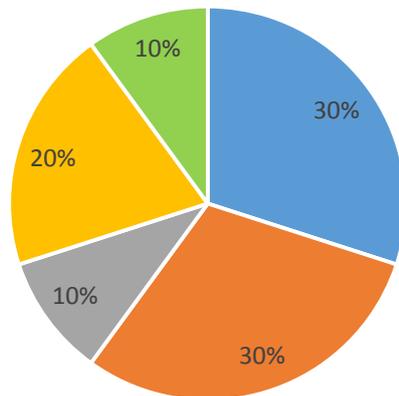
Un accompagnement psychologique est proposé aux bénéficiaires du DAMSPEO 74 qui en ressentent le besoin.

En 2019, **10 personnes** ont été accompagnées psychologiquement, parmi celles-ci :

- 2 personnes ont bénéficié d'un suivi ponctuel (de 2 à 3 entretiens), **soit 20%**
- 6 personnes ont bénéficié d'un suivi mensuel, **soit 60%**
- 1 personne a bénéficié d'un suivi bimensuel, voire hebdomadaire, **soit 10%**
- 1 personne a bénéficié d'un suivi hebdomadaire, **soit 10%**

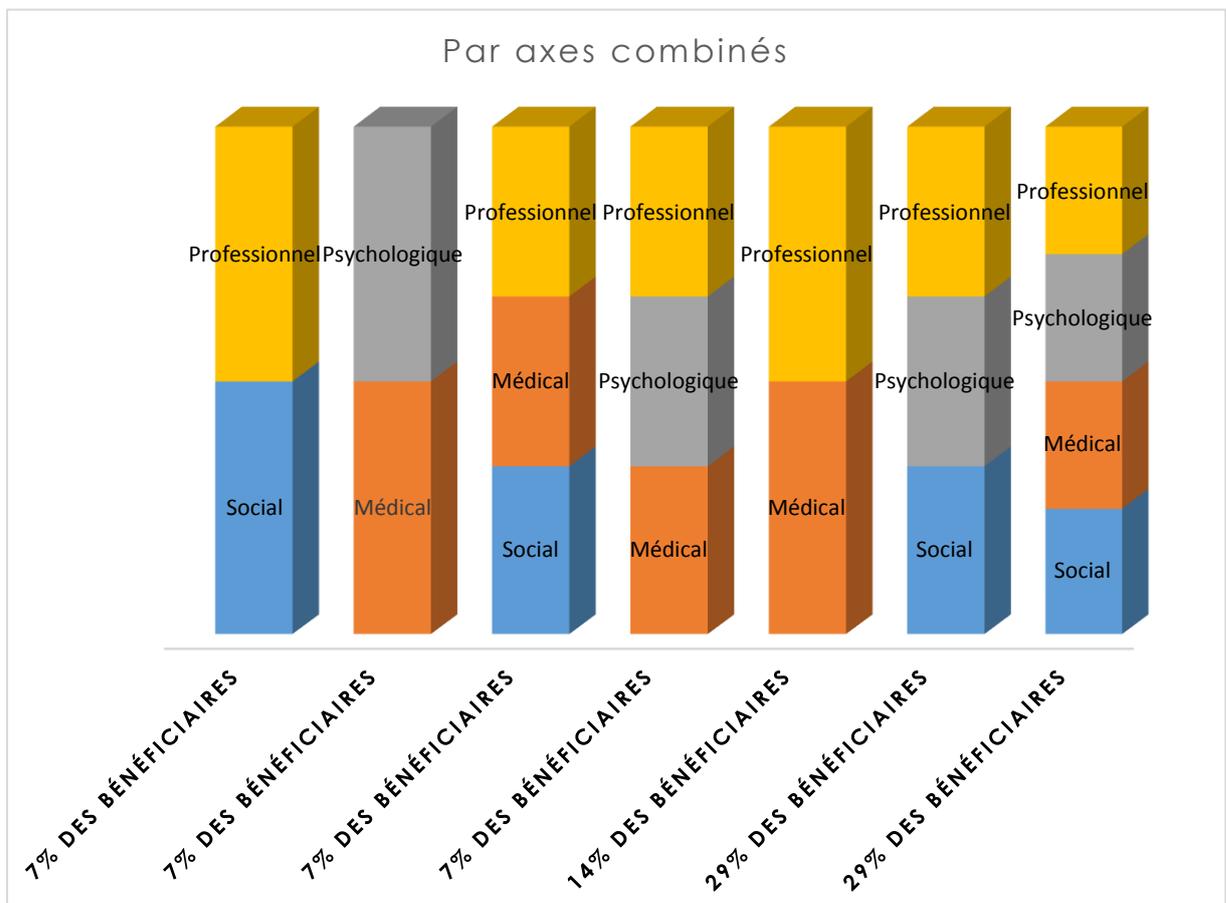
En 2019, **57%** des bénéficiaires du DAMSPEO 74 ont donc bénéficié d'un suivi psychologique régulier (mensuel, bimensuel et hebdomadaire). Les axes d'accompagnement étaient les suivants :

Les axes d'accompagnement psychologique



- Maintien du lien social
- Travail sur la confiance en soi
- Travail sur l'histoire de vie
- Aide à la réflexion dans la construction d'un projet professionnel
- Soutien face aux addictions

B. Par axes combinés



Les personnes relevant du dispositif bénéficient toutes d'un accompagnement multiple. Il n'existe pas d'accompagnement sur un axe unique.

En effet, la diversité des profils et des besoins conduit à dispenser un accompagnement se déclinant sur l'ensemble de notre service médico-social.

II. Les réunions de suivi pluriprofessionnelles

Afin de garantir un suivi optimal des bénéficiaires du DAMSPEO 74, chaque mois une réunion de suivi est organisée. Elle réunit tous les professionnels du service qui œuvrent dans l'accompagnement des bénéficiaires (conseillère en économie sociale et familiale, coordinatrice, infirmière, médecin et psychologue).

Lors de ces rencontres, l'équipe partage les informations nécessaires au bon accompagnement des usagers et ainsi offre une aide plurielle et complète, bien qu'individualisée, à chacun.

D'un point de vue médical, tout est fait pour favoriser le retour à l'emploi en milieu ordinaire du bénéficiaire dans des conditions compatibles avec ses problèmes de santé. La prise en charge et le suivi médical sont, en ce sens, fondamentaux et indispensables.

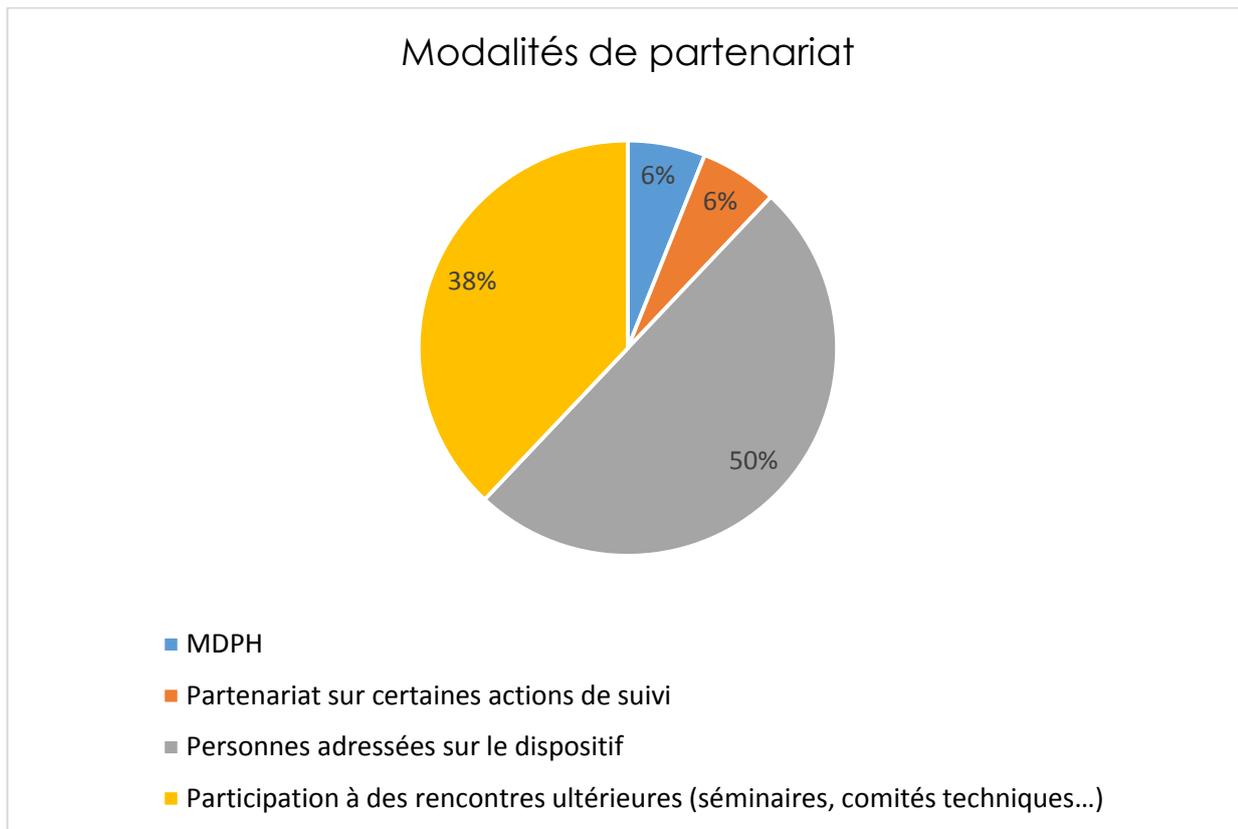
## Réseau et partenaires du DAMSPEO 74

### I. Le réseau du DAMSPEO 74

Handicap psychique (+16 ans)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Association Messidor</li> <li>• Dispositif Horyzon - Epanou</li> <li>• MDPH</li> <li>• REHPSY</li> </ul>
Tout handicap (adulte)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MDPH</li> <li>• SAVS Oxygène</li> <li>• SAVS Nous aussi - Cluses</li> <li>• SAMSAH Vallée d'Arve - Cluses</li> </ul>
Tout handicap (adolescence)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Association Championnet - Sallanches</li> <li>• IME Nous aussi - Cluses</li> <li>• MDPH</li> </ul>
Jeunesse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maison des adolescents 74 - Vétraz-Monthoux</li> <li>• Education nationale 74</li> <li>• Mission locale Jeunes Faucigny Mont-Blanc</li> </ul>
Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pôles Médico Sociaux Vallée de l'Arve Mont Blanc</li> </ul>
Emploi et formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CAP Emploi 74</li> <li>• CRDV Clermont-Ferrand</li> <li>• CRP de Mulhouse</li> <li>• Pôle Emploi 74</li> <li>• Maison de l'emploi - Bonneville</li> <li>• MIFE 74</li> <li>• Collectif France Emploi Accompagné</li> <li>• Club entreprise handicap</li> </ul>
Autres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fond de dotation Bontaz</li> </ul>

Au cours de l'année 2019, des acteurs sociaux, médico-sociaux ou œuvrant dans le champ de l'emploi et de l'insertion ont été rencontrés et/ou renseignés sur le dispositif. Il s'agissait de leur apporter une présentation détaillée du DAMSPEO 74 et d'envisager des modalités de partenariat.

## II. Modalités de partenariat



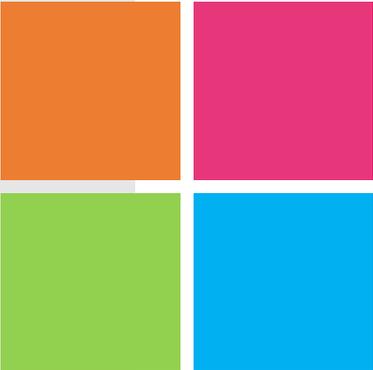
Parmi les 22 acteurs rencontrés en 2019, **15** ont décidé de mettre en place un partenariat avec le DAMSPEO 74. Les modalités de partenariat sont multiples :

- La **prescription sur le dispositif** (MDPH),
- Un **partenariat sur certaines actions** de suivi (CAP EMPLOI),
- La **participation à des rencontres ultérieures**, tels que des séminaires, comités techniques, comités de partenaires. Cet engagement a été pris par 38% des acteurs rencontrés (l'Education Nationale, l'Association Messidor, le REHPSY, la Maison de l'Emploi, le Collectif France Emploi Accompagné, le groupement des partenaires sociaux),
- L'**orientation de personnes sur le dispositif**. Cet engagement a été pris par 50% des acteurs rencontrés (Mission Locale Faucigny Mont Blanc, Pôles Médico-Sociaux Vallée de l'Arve Mont Blanc, Pôle Emploi 74, CAP Emploi 74, SAVS Nous Aussi, SAMSAH Vallée d'Arve, Maison des adolescents 74, CRP Mulhouse).

24 route de Thônes  
ANNECY-LE-VIEUX  
74940 ANNECY

Directrice : Catherine THONY

**CRP LA PASSERELLE**



**RAPPORT  
D'ACTIVITÉ  
2019**

## Présentation

### **1941**

Léon LAYDERNIER et Marius RULLAND créent la « Ligue pour la formation ou la rééducation professionnelle des jeunes filles sortant des sanatoria ». Ils ouvrent un « Centre d'accueil et de travail » à Chavanod (entre Annecy et Rumilly)

Sans financement, le « Centre d'accueil et de Travail » de Chavanod ferme en 1947.

### **1943**

La Passerane est créée à Passy par L'Association pour la rééducation et le Reclassement Professionnel à l'initiative du docteur Edouad SIVRIERE en collaboration avec le directeur de l'Horlogerie de Savoie, Monsieur BOUCHET. C'est alors un centre de post cure pour les tuberculeux.

### **1946**

La Passerane devient un Centre de Rééducation Professionnelle.

### **1948**

Réouverture de La Ruche dirigée par Hélène PLO. L'établissement devient un centre de post-cure.

### **1950**

La Ruche s'installe à Talloires et dispense des cours au titre de la promotion du travail.

### **1973**

La Passerane s'installe au Plateau d'Assy et diversifie peu à peu ses formations.

### **1977**

Le site de Talloires étant trop petit, La Ruche s'installe à Annecy Le Vieux sur un terrain donné par le Comte De GUIGNE.

### **2005**

Création de l'Association pour l'Insertion Professionnelle (AISP) fusion de l'AFPRH gérant le CRP La Ruche, de ARHAM gérant le CRP L'Englennaz, et l'ARP gérant le CRP de la Passerane.

### **2011**

La Ruche s'étend pour intégrer les activités de La Passerane et devient La Passerelle gérée par l'AISP.

L'autorisation de fonctionnement est délivrée par l'**ARS** (Agence Régionale de Santé) et a été renouvelée le 20 décembre 2016 pour une durée de 15 ans pour une capacité d'accueil globale de 109 places en CRP.

## L'activité

### Offre de formation

#### 4 domaines d'activité



#### Horlogerie

- Agent Horloger en Montage et Entretien – TP niveau V – 66 semaines
- Horloger – TP niveau IV – 66 semaines

Ces formations sont précédées d'une phase préparatoire.

- Horloger avec certification WOSTEP – TP niveau IV – 82 semaines
- Module pendulerie
- Monteur de précision en industrie (Attestation de compétences)

#### Métiers de Bouche

- Cuisinier – CAP – 45 semaines
- Pâtissier – CAP – 45 semaines

La durée de ces formations est de 11 mois en alternance avec l'entreprise. Elles sont précédées, si nécessaire, d'une phase préparatoire.

- Agent de Restauration – TP niveau V – 37 semaines

## Tertiaire

Formations des métiers du secrétariat dans le cadre d'une entreprise d'entraînement pédagogique (EEP).

- Employé Administratif et d'Accueil – TP niveau V – 45 semaines
- Secrétaire Assistant – TP niveau IV – 45 semaines
- Attestation de formation suite à des parcours individualisés.

La durée de ces formations est de 11 mois. Elles sont précédées d'une phase préparatoire.

## Action Orientation Jeunes Adultes

- La durée de cette action d'orientation est de 6 mois.
- Le public : des jeunes de 18 à 25 ans
- L'objectif : Elaborer un projet socio-professionnel dans le cadre d'un projet personnalisé

---

*TP = Titre Professionnel*

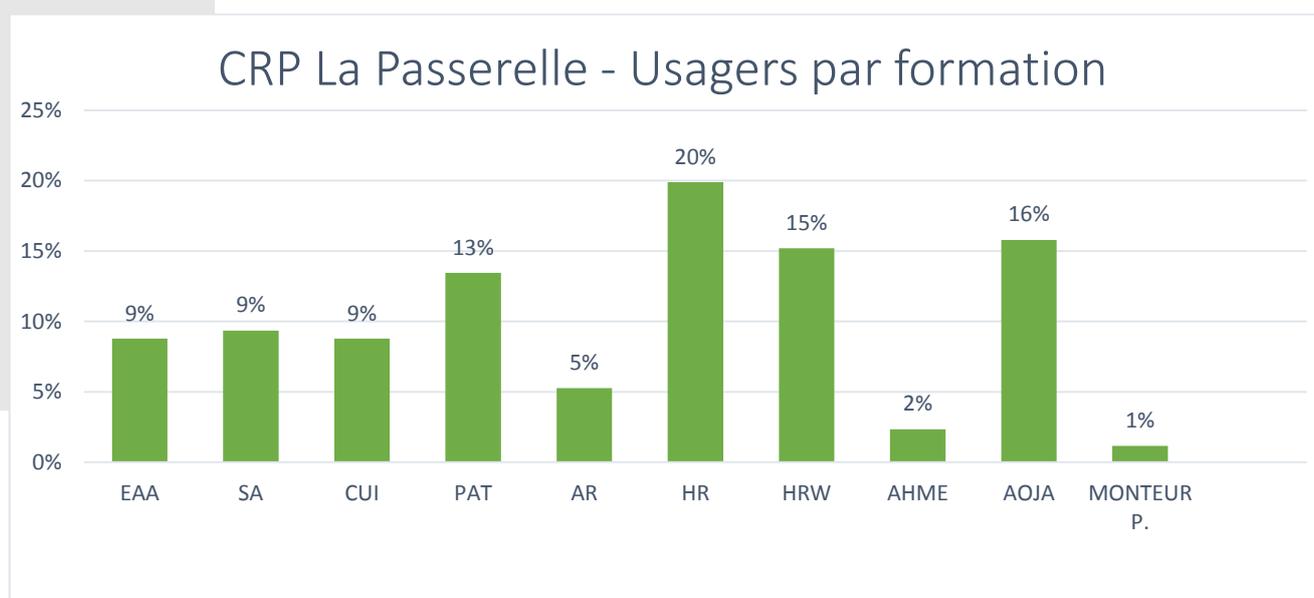
*CAP = Certificat d'Aptitudes Professionnelles*

## Les usagers - Stagiaires

Sur l'année 2019, le centre a accueilli :

- 171 usagers bénéficiaires d'une RQTH (Reconnaissance Qualité Travailleurs Handicapés)
- 1 stagiaire en formation continue en Horlogerie, rémunéré par l'ASP.

soit un total cumulé de 172 personnes.



Compte tenu du mode de fonctionnement de l'établissement (effectif agréé, programmation des sessions de formations, nombre de journées d'ouverture, taux de présence les week-ends...) le nombre théorique maximum de journées réalisables en 2019 peut être estimé à 23 435.

### Journées facturées à l'assurance maladie

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ACTIVITE	22 390	23 325	23 475	22 803	23 419	23 268	21 310
TAUX D'OCCUPATION	95%	100%	99%	97%	99,96%	98,23%	91%
TAUX D'ACTIVITE	93%	94%	102%	97%	99,44%	100%	101%

L'année 2019 se termine avec 219 journées de plus que notre prévisionnel agréé par l'ARS qui a retenu 21 091 journées.

L'établissement a été ouvert 314 jours en 2019 :

220 jours de formation et hébergement

94 jours d'hébergement seul

### ❖ Les flux CRP (dont AOJA)

	2019	2018	2017	2016	2015
Personnes présentes au 01/01	84 (6)	68	90	82	91
Personnes admises dans l'année	87 (21)	99	81	104	72
Personnes sorties pendant l'année	101 (18)	83	103	94	83
Personnes présentes au 31/12	70 (9)	84	68	91	81
Personnes ayant séjourné au cours de l'année	<b>171 (27)</b>	<b>167</b>	<b>171</b>	<b>185</b>	<b>163</b>
Usagers internes	82% (13%)	76%	82%	83%	81%
Usagers externes	18% (3%)	24%	18%	17%	19%
Absentéisme	Absences	5% (1%)	3%	4%	3%
	Maladies	6% (0%)	3%	3%	5%
Ruptures parcours	26 (6)	17	13	16	11

### ❖ Point sur les admissions

CRP (hors AOJA)	2019	1er trimestre 2020
Liste d'attente CRP	56	46 dont 7 reçus du 2020
Instance CRP	NC	56 dont 11 reçus sur 2020
<b>TOTAL dossiers traités</b>	<b>56</b>	<b>104</b>

**Liste d'instance** : dossiers incomplets en attente de pièces

**Liste d'attente** : dossiers complets en attente de commencer une formation

Les totaux pour le 1er trimestre 2020 comptabilisent les dossiers 2019 + ceux qui ont été réceptionnés sur le 1er trimestre car ils continuent d'être traités (rappels, relances...).

### ❖ Arrêt de la formation avant son terme

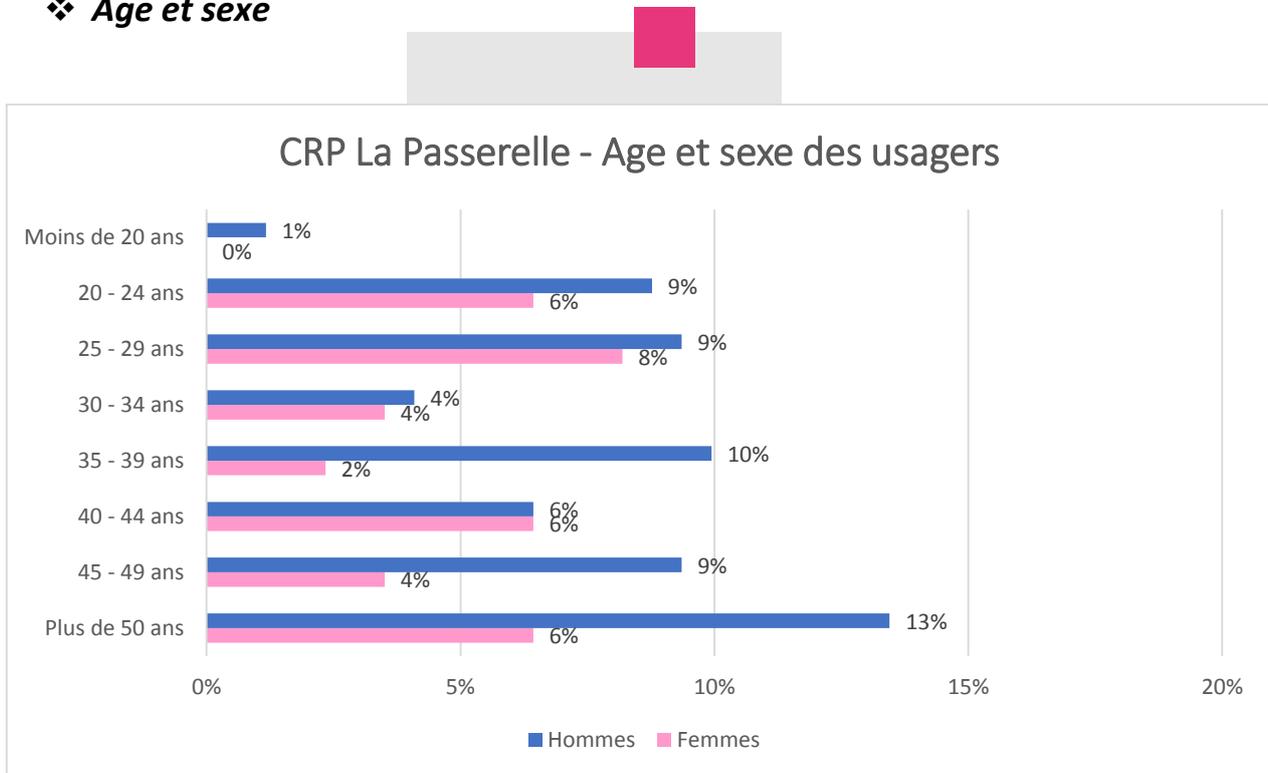
26 stagiaires ont interrompu la formation avant son terme : 1 a été réorienté, 18 ont interrompu pour raison médicale, 2 sont retournés à l'emploi, 3 ont abandonné leur formation, 2 ont été renvoyés.

Les arrêts de formation avant terme pénalisent le taux d'activité de l'établissement.

## Caractéristiques socio-économiques des publics accueillis

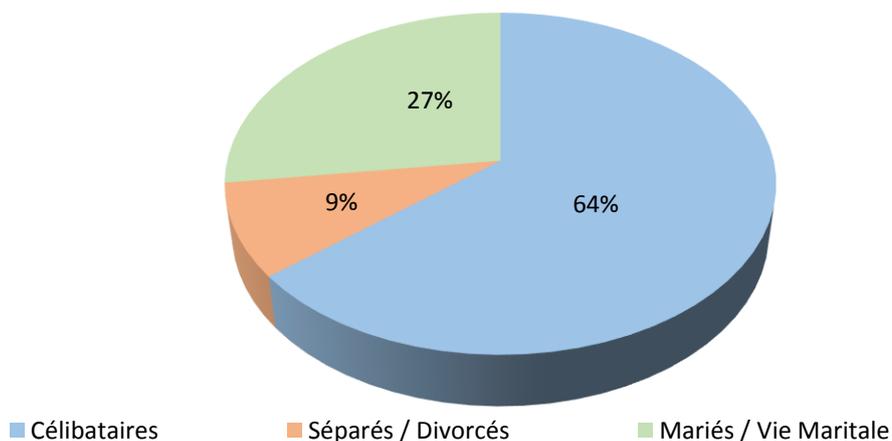
Données chiffrées établies sur la base des usagers ayant séjourné dans l'Établissement en 2019 (usagers adressés par la MDPH uniquement).

### ❖ Age et sexe



Toutes sections confondues, l'âge moyen des usagers accueillis en 2019 est de 38 ans. Les femmes représentent 37 % des usagers.

### ❖ Situation familiale

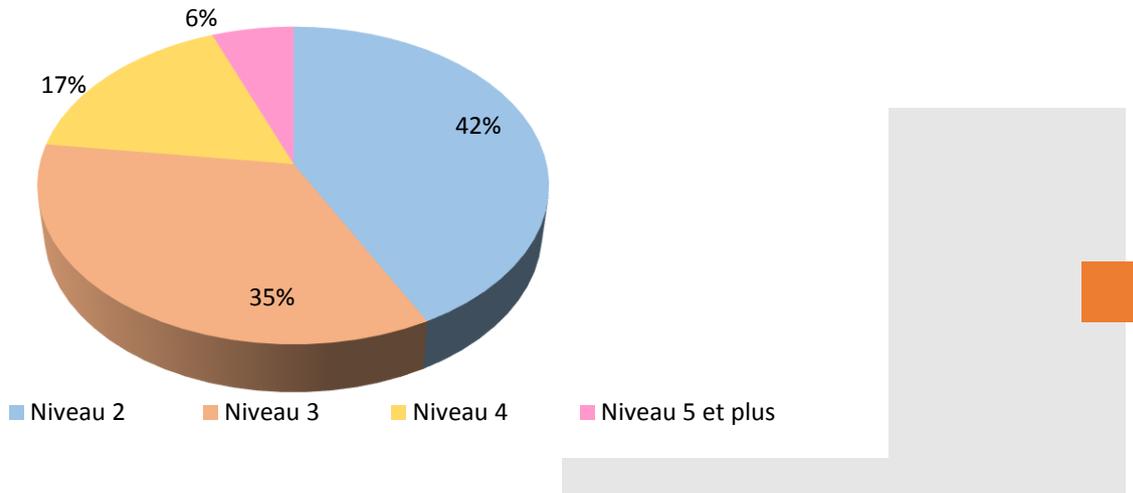


❖ **Origine géographique des usagers**

Région	Nombre d'usagers	
Auvergne-Rhône-Alpes	90	53 %
Bourgogne-Franche-Comté	13	8 %
Grand-Est	13	8 %
Bretagne	0	} 31 %
Centre-Val-de-Loire	3	
Hauts-de-France	9	
Ile-de-France	7	
Normandie	1	
Nouvelle Aquitaine	5	
Occitanie	13	
Pays de la Loire	0	
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13	
Corse	1	
DOM	2	

Auvergne Rhône Alpes	Nombre d'usagers	
Ain	9	} 46 %
Allier	0	
Ardèche	1	
Cantal	1	
Drôme	2	
Isère	2	
Haute-Loire	0	
Loire	8	
Puy-de-Dôme	3	
Rhône	0	
Savoie	15	} 54 %
Haute-Savoie	49	

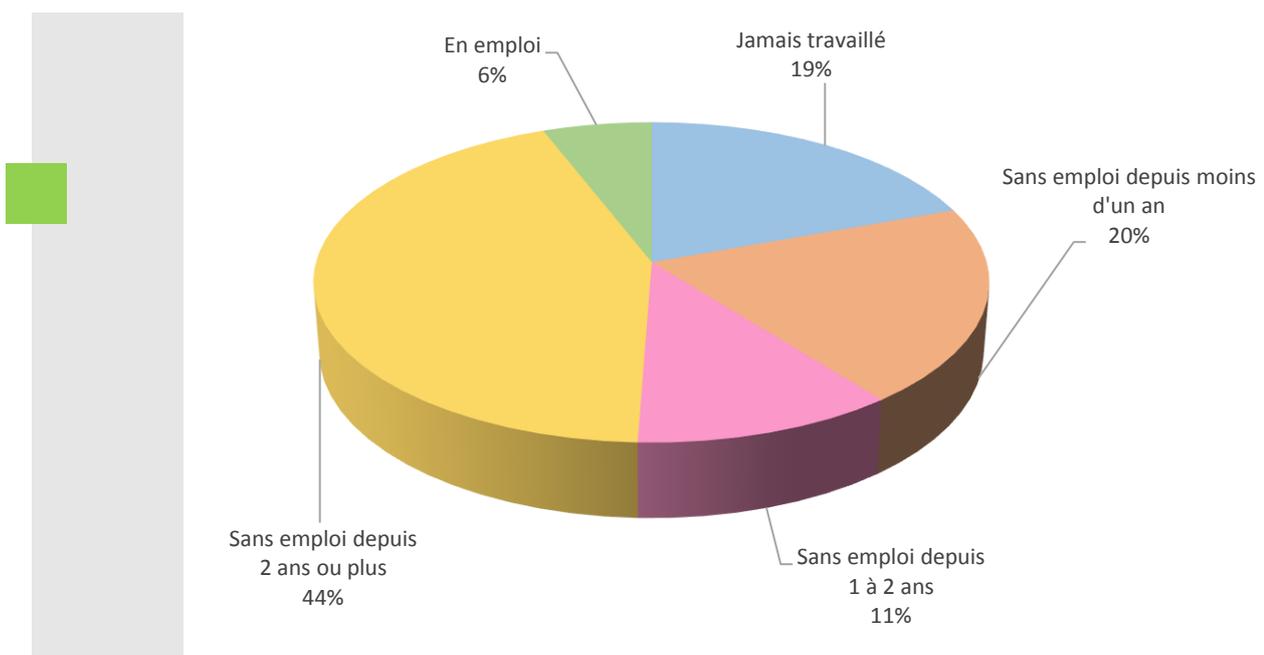
❖ **Niveau scolaire avant l'entrée**



*Correspondance nouveaux et anciens niveaux*

- Niveau 2 = Niveau < V
- Niveau 3 = Niveau V
- Niveau 4 = Niveau IV
- Niveau 5 = Niveau III

❖ **Situation vis-à-vis de l'emploi avant l'entrée**



### ❖ Rémunération des stagiaires durant la formation

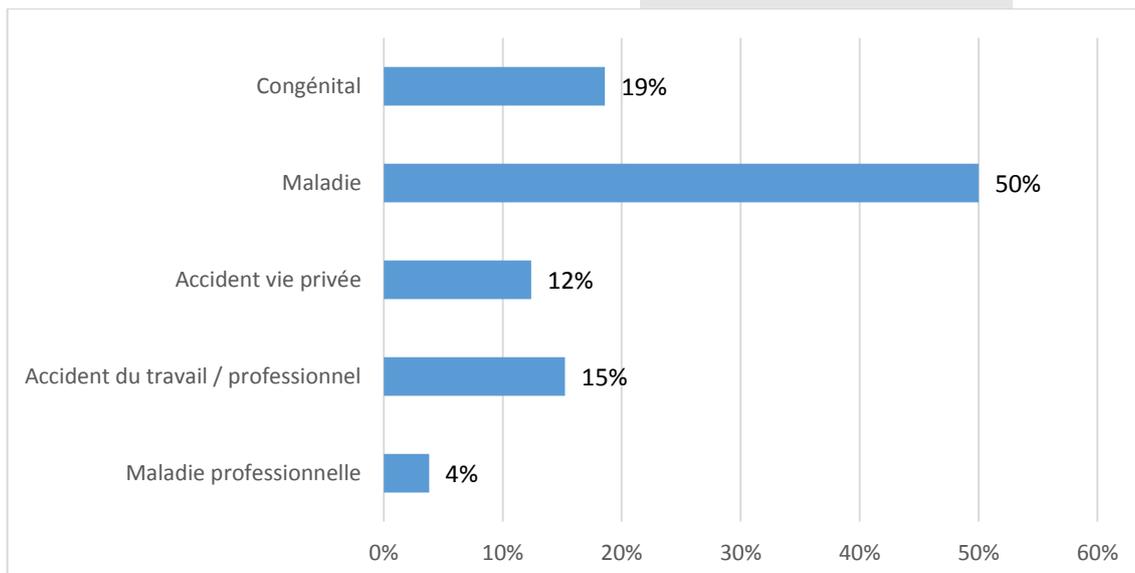
La rémunération des stagiaires admis dans notre établissement est versée par le Conseil Régional Auvergne Rhône-Alpes, via l'ASP, au titre du statut de « stagiaire de la formation professionnelle ». Cette rémunération est calculée en fonction des salaires antérieurs, dans des limites comprises entre 652 € et 1932 € nets. La rémunération moyenne des 170 stagiaires présents en 2019 est de **1331 €** nets mensuels.

Salaire	Nombre	%
Minimum : 652 €	53	31%
Entre 652 € et 1000 €	3	2%
Entre 1000 et 1300 €	1	1%
Entre 1300 et 1600 €	49	28%
Entre 1600 et 1900 €	37	22%
Maximum : 1932 €	26	15%
Pôle Emploi	1	1%

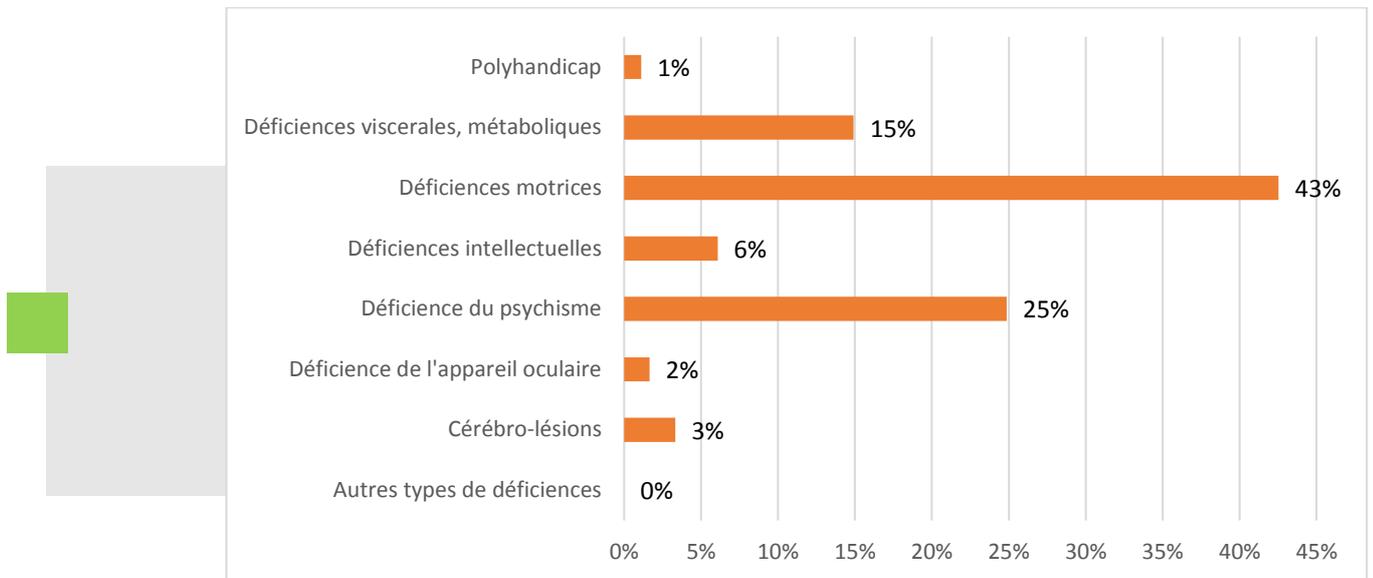
### Caractéristiques médicales des publics accueillis

Données établies sur la base des usagers ayant séjourné dans l'Établissement en 2019 (usagers adressés par la MDPH uniquement).

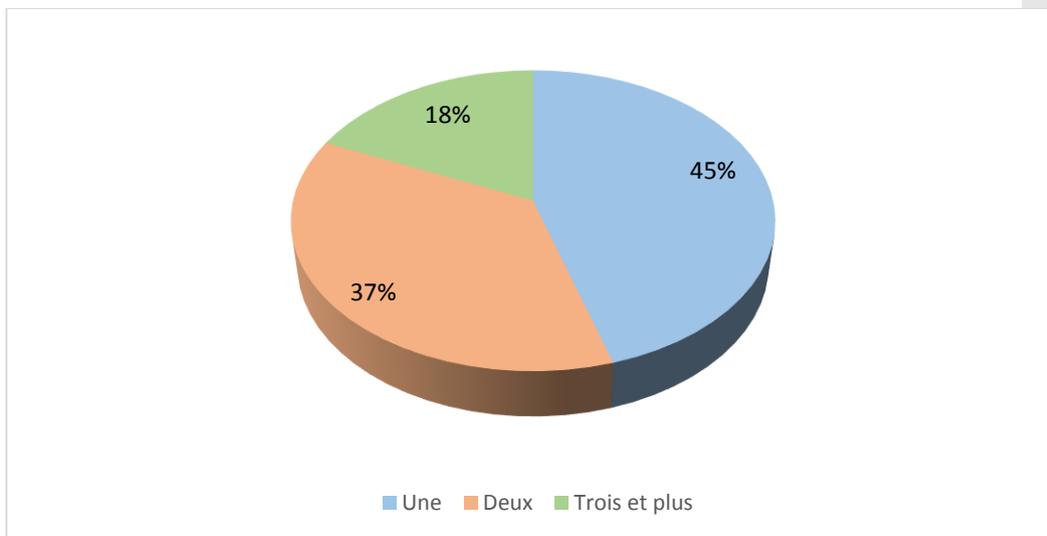
#### Origine des déficiences



### Catégories des déficiences principales



### Nombre de pathologies



## Résultats de la formation et insertion

### ❖ Taux de réussite aux validations

	Nombre d'inscrits	Réussite totale		Réussite partielle	Échec	Abs. à l'examen	Sortie anticipée
		Nombre	%				
HR	13	7	54 %	4	2	-	8
HRW	9	8	89 %	-	1	-	4
SA	7	5	71 %	1	1	-	3
EAA	6	3	50 %	3	-	-	2
CUI	5	4	80 %	-	-	1	2
PAT	10	9	90 %	-	1	-	2
AHME	5	3	60 %	1	1	1	-
AR	5	5	100 %	-	-	-	1

### ❖ L'insertion

Ces statistiques portent sur les stagiaires sortis de formation en 2019.

SECTION	Effectif Sorti en 2019	Situation connue		Emploi dans métier		Emploi autre métier		TOTAL EMPLOI	Poursuite de formation		Sans emploi		Soins	
			%		%		%			%		%		%
HR	23	21	91%	1	5%	6	29%	33%	6	29%	7	33%	1	5%
HRW	13	12	92%	3	25%	1	8%	33%	4	33%	2	17%	2	17%
AHME	5	5	100%	1	20%	1	20%	40%	-	-	2	40%	1	20%
SA	8	7	88%	2	29%	1	14%	43%	-	-	3	43%	1	14%
EAA	10	9	90%	1	11%	-	-	11%	-	-	7	78%	1	11%
CUI	7	7	100%	1	14%	-	-	14%	1	14%	3	43%	2	29%
PAT	12	11	92%	4	36%	1	9%	45%	3	27%	2	18%	1	9%
AR	7	5	71%	3	60%	-	-	60%	-	-	1	20%	1	20%
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>		<b>91%</b>		<b>21%</b>		<b>13%</b>	<b>34%</b>		<b>18%</b>		<b>35%</b>		<b>13%</b>

## **Taux d'emploi**

Les mesures de sortie en emploi ont été réalisées sur l'année 2019 et non comme habituellement sur l'année précédente, aussi les chiffres ne sont-ils pas comparables. On mesure l'insertion immédiate ainsi et non l'insertion à 1 an après la formation. De plus les mesures ont été réalisées sur l'ensemble des stagiaires en fin de formation, y compris ceux qui poursuivent la formation, ce qui fausse la mesure d'accès à l'emploi.

Toutes formations confondues, le taux de retour à l'emploi (nouvellement calculé) s'établit à 34% des sorties réalisées en 2019.

Sur l'ensemble des seules sorties de formation :

37% sont en emploi, ainsi réparties :

- 23% sont des situations d'emploi dans le métier visé
- 14% sont des situations d'emploi dans un autre métier que celui préparé dans le cadre de la formation

35% sont sans emploi immédiatement.

13% sont en situation de soins.

### **Pour le secteur horloger,**

En 2019 3 sorties de formation en horlogerie dont 2 en toute fin d'année sont des emplois.

C'est pourquoi il est important de valoriser les compétences transversales des usagers, stagiaires en horlogerie, qui peuvent aussi trouver un emploi dans des secteurs connexes.

Les horlogers WOSTEP sont ceux qui arrivent sur le marché du travail avec le plus de chance de trouver un emploi dans le secteur de l'horlogerie. Le module de pendulerie renforce encore un peu plus l'employabilité, permettant également la mise à leur compte des anciens stagiaires.

Ce module est organisé trois fois par an. Il nécessite et bénéficie d'une salle dédiée. En avril 2020, l'ensemble des horlogers de 2019 sortis de formation, sont en emploi.

La proximité de la Suisse reste une opportunité intéressante mais se raréfie. La mobilité et la maîtrise de langue anglaise semblent devenir des préalables nécessaires pour accéder à l'emploi dans le secteur, en Suisse, en Allemagne, au Royaume-Uni, en Asie. La question du renforcement de modules spécifiques axés sur la mécanique de précision et visant les industries locales se pose avec plus d'acuité. Un premier module a été ainsi initié.

### **Pour le secteur tertiaire,**

Les stagiaires de 2019 sont sortis de formation en décembre, aussi la mesure de leur accès à l'emploi est-elle trop récente fin décembre pour révéler une mise à l'emploi fiable. En si peu de temps 4 stagiaires ont malgré tout accédé à l'emploi.

Des modules nouveaux, de sensibilisation au secteur de l'immobilier et de l'administration publique ont été créés et expérimentés.

D'autre part, l'outil pédagogique innovant lancé en 2018, **L'Entreprise d'Entrainement Pédagogique**, a poursuivi son ancrage dans les formations Tertiaire.

Pour mémoire l'EEP est une entreprise virtuelle qui fonctionne en réseau et permet aux stagiaires « salariés » de mieux appréhender le marché réel du travail.

Pour ce faire, un partenariat avec des entreprises situées essentiellement sur le bassin aspects est élaboré:

- Aide à la création de l'EEP (avec l'association EGEE)
- Partenariat produit (les entreprises nous prêtent leur image et nous permettent de commercialiser virtuellement certains de leurs produits)
- Partenariat Alternance (les entreprises reçoivent nos stagiaires 15 jours par mois et les accompagnent tout au long de la formation)

Le développement de l'alternance améliore l'employabilité de notre public et favorise l'accès à l'emploi à la fin du parcours de réadaptation. Plusieurs stagiaires ont eu des propositions fermes d'embauche à l'issue de leur formation.

A noter que le concept d'Entreprise d'Entraînement Pédagogique a rencontré un vif intérêt auprès des partenaires contactés et qu'un réseau d'entreprises « marraines » se développe peu à peu et est aujourd'hui constitué de 53 entreprises.

### **Dans le secteur des métiers de bouche,**

Le retour à l'emploi six mois après la fin de la formation est de 32%. Il est à relativiser par la poursuite de formation choisie par 15% des stagiaires à l'issue de leur formation pour développer leur polyvalence et leur professionnalisme. Ils ne sont donc pas en recherche d'emploi l'année suivante.

La formation d'agent de restauration est tout à fait adaptée aux besoins du marché mais le public orienté sur cette formation paraît de plus en plus éloigné de l'emploi. Les objectifs visés pour ces stagiaires seront plus largement socioprofessionnels.

### **Les actions mises en œuvre pour participer à l'employabilité**

En 2019, **la relation aux entreprises** s'est traduite par le développement du réseau partenarial avec les entreprises du bassin mais également sur la Suisse et sur toute la France, au moyen de :

- visites de stage visant à évaluer en situation les stagiaires pour mieux les accompagner et pour fidéliser les maîtres de stage et provoquer des embauches.
- visites d'entreprises en groupe visant à découvrir le bassin d'emploi, valoriser le CRP et le faire connaître, démystifier le handicap.
- Des visites sur les salons et musées tels que le SIHH ou l'EPHJ sur Genève ou le musée de Cluses pour les Horlogers visant à multiplier les contacts
- D'invitations à visiter le CRP pour les entreprises partenaires ou désireuses de l'être.

Des ateliers thématiques sur les « **techniques de recherche d'emploi** » ont été proposés à tous les groupes de formation sur toute l'année (6 à 8 prestations).

Ils sont désormais consolidés par un atelier personnalisé d'informatique qui permet aux stagiaires les moins autonomes d'obtenir une aide individualisée. Ils améliorent leur maîtrise des outils de la recherche d'emploi : inscription sur des sites spécialisés, utilisation du mail, mise en forme de documents...

Ainsi, les stagiaires doivent être capables en fin de formation de s'organiser dans leur recherche de stage et d'emploi, de réaliser un CV et une lettre de motivation, de se présenter à un entretien et de proposer à leur employeur des aides de l'état liées à leur handicap s'ils désirent en parler.

Des intervenants professionnels sont invités tout au long de l'année pour parler de leur métier, partager leurs connaissances, faire de la présélection de candidats, présenter leur entreprise, préparer les futurs candidats...

**Un réel partenariat conventionné a été établi avec l'Association EGEE 74 (Jeunes retraités anciens dirigeants ou DRH d'entreprises).** Ils interviennent sur plusieurs pôles :

- Interventions spécialisées en Tertiaire (module immobilier et Administration)
- Simulation d'entretiens d'embauches avec tous les groupes
- Accompagnement à la recherche d'emploi en sortie de formation pour les stagiaires les moins autonomes résidents dans le département.
- Aide au développement de l'entreprise d'entraînement pédagogique
- Réunions d'information et accompagnement individuel à la création d'entreprise

**De manière plus générale,** il est à constater

- La difficulté liée à l'état de santé des stagiaires aux pathologies psychiques voire psychiatriques de plus en plus lourdes. Le besoin de formation des professionnels s'établit comme une piste sérieuse d'un accompagnement de qualité vers une insertion sociale et professionnelle adaptée à chaque situation.
- Le niveau de désocialisation dans lequel certains stagiaires arrivent fragilise leur intégration et leur formation. Une réflexion éducative et sociale sera à engager pour prendre en considération cette réalité.
- Le temps nécessaire, accru, pour faciliter l'acceptation des contraintes inhérentes au monde de l'emploi et la formation. La méthodologie pédagogique comme les appuis éducatifs sont des axes d'amélioration potentiels.
- La mobilité géographique souvent très relative de stagiaires dont la vie est établie dans un bassin d'emploi pas toujours réceptif à leur objectif professionnel reste un frein objectif et très peu malléable dans le cadre de l'accompagnement par le CRP.

Les réponses se trouvent dans les adaptations personnalisées des formations, une ouverture vers des secteurs d'activité plus en tension et le travail de transférabilité des compétences professionnelles acquises au CRP.

## Résultats de la formation et insertion AOJA

### ❖ Orientations préconisées

Ces statistiques portent sur les stagiaires sortis de l'action tout au long de l'année 2019.

Préconisations	Nombre	Pourcentage
Emploi	1	5,5 %
Formation ordinaire	1	5,5 %
Formation en CRP/ERP	4	22 %
Retour aux soins	4	22 %
Milieu protégé	2	11 %
Préorientation/Préorientation spécialisée	0	-
Autres : avis défavorable	3	17 %
Autres : (sorties anticipées, UEROS...)	3	17 %
Total	18	100 %

Les troubles présentés n'ont que rarement permis d'élaborer un projet professionnel. Souvent les objectifs se situaient en amont.

Pour la majorité d'entre eux l'AOJA a été une étape qui leur a permis d'acquérir plus d'autonomie et de travailler les habilités sociales.

L'équipe a mis fin au parcours d'un usager dont le comportement, inadapté à notre structure, ne permettait pas d'envisager un travail constructif.

Un usager bénéficiant d'un suivi SAVS a stoppé l'action pour un retour aux soins.

Pour les 14 usagers qui sont allés au terme de l'action, l'équipe a préconisé :

- 4 orientations en ESAT doublées d'un accompagnement par un SAVS ou un SAMSAH
- une orientation vers le dispositif Accompagnement vers le Projet Professionnel associée à un accompagnement par l'équipe mobile autisme
- pour un usager le projet travaillé a été celui d'un contrat civique
- pour 3 autres le parcours n'a pas permis d'élaborer de projet .La préconisation a été celle d'un retour aux soins (suivi psychologique) assorti d'un accompagnement par un SAVS (2 cas), ou poursuite d'un accompagnement par l'EMAAS et un SAVS pour un stagiaire qui en bénéficiait déjà avant son admission en AOJA.
- un usager a émis le souhait de se former au métier d'auxiliaire ambulancier et a été orienté vers l'accompagnement Job Coaching de MESSIDOR pour finaliser son projet
- une jeune femme a retenu le projet de prothésiste ongulaire et a été orientée vers CAP EMPLOI pour concrétiser son projet
- enfin l'équipe a validé une formation pour 3 usagers :
  - une formation en comptabilité pour tenter une insertion en milieu ordinaire de travail.
  - une orientation vers un BEP et BAC professionnel Gestion Administration renforcée par un accompagnement SAVS
  - une orientation vers le BAFA qui pourra être une étape vers le BPJEPS sous réserve que ce stagiaire adhère au projet thérapeutique.

## L'activité Service Médico-psycho-social

*Le service Médico-Psycho-social est constitué de deux médecins (le Dr MALAGOLA pour le CRP et le Dr CUSIN-PANIT pour l'AOJA), d'une infirmière, d'une psychologue et d'une assistance sociale. Tous travaillent ensemble au suivi de l'ensemble des stagiaires et se rencontrent régulièrement en réunion de service ou lors des instances élargies*

*Son rôle et son bon fonctionnement est indispensable dans le processus d'accompagnement pluri-professionnel des usagers pendant leur parcours de réadaptation professionnelle et concourt à la réduction de la distance de retour à l'emploi.*

### ❖ **Rapport d'activité Médical**

#### **Rapport général – CRP, docteur Malagola**

La prise en charge médicale de l'utilisateur à son arrivée :

- Consultation longue pour constitution de son dossier médical confidentiel à la fois informatique et papier.
- Aménagements éventuels en ce qui concerne les contre-indications, l'adaptation du poste de travail, l'aménagement des horaires, des conditions d'hébergement.

En cours de séjour, des aménagements sont possibles, mais également pour les examens de fin de formation.

Le suivi médical est priorisé pour le suivi de la pathologie qui est à l'origine du handicap.

Chaque usager est informé dès son arrivée de la nécessité de choisir un médecin traitant à proximité avec une liste qui leur est fournie pour traiter les pathologies du quotidien.

Chaque usager bénéficie d'une consultation s'il y a une urgence sur place.

Lorsqu'un recours à un spécialiste est indispensable, une liste est fournie, avec possibilité de contacter le confrère, pour la mise en place du suivi externe (CHRA, CMP, spécialistes libéraux, centre de suivi des addictions, kinésithérapie...)

L'infirmière du centre participe à cette coordination externe, de même elle peut être amenée à assurer des soins sur place (pansements...).

Les pathologies présentées par les usagers sont multiples, seule ou associées, quelques fois très graves, pouvant mettre en jeu le pronostic vital dans certains cas (3 cas en 2019).

En 2019, le médecin a constaté qu'un usager sur deux avait une addiction qui se surajoutait à sa pathologie. Il a également constaté une augmentation des problématiques sur le plan psychologique nécessitant un suivi rapproché.

#### **Rapport Action Orientation Jeunes Adultes, docteur CUSIN-PANIT**

Au cours de cette année 17 jeunes adultes ont quitté le dispositif Action d'Orientation Jeunes Adultes.

Pour l'un d'entre eux le séjour fut bref puisqu'il a mis un terme à l'action au bout de 2 jours considérant que le dispositif n'était pas adapté à son cas,

16 autres (9 hommes et 7 jeunes femmes) ont été accompagnés sur le long terme.

La problématique principale de la majorité de ces jeunes adultes en très grande difficulté d'insertion sociale était d'ordre psychique ou cognitif (trouble du spectre autistique, phobie scolaire, crises psychogènes non épileptiques, déficience intellectuelle légère, trouble des apprentissages).

Pour ceux dont la pathologie était d'ordre viscéral (mucoviscidose) ou motrice (achondroplasie, scoliose sévère) une déficience psychique était également associée et a demandé un accompagnement psychologique renforcé.

## **Rapport des psychologues**

### **Caractéristiques des personnes accueillies et des difficultés rencontrées :**

D'après les statistiques médicales à disposition environ un quart des usagers arrivant en réadaptation à la Passerelle sont porteurs d'une « déficience du psychisme ».

Il existe une grande diversité parmi les troubles rencontrés. Il peut s'agir d'une maladie psychique de longue durée (schizophrénie, trouble bipolaire, trouble de la personnalité, trouble anxieux, dépression...), de troubles neurodéveloppementaux (syndrome d'Asperger, trouble sévère des apprentissages...) ou acquis (séquelles d'un traumatisme crânien, syndrome de stress post-traumatique...).

Les usagers dont le handicap premier est lié à une déficience d'ordre médical ou physique sont aussi à risque de développer des troubles psychologiques. A l'entrée en formation, le degré de conscientisation et d'acceptation du handicap, quelle que soit sa nature, varie selon la personne. Le parcours de vie peut être marqué par des événements traumatiques (maltraitance, harcèlement, stigmatisation, rejet, agressions, accidents,...), une désinsertion sociale, des addictions, qui sont autant de facteurs de vulnérabilité et qui peuvent expliquer les mécanismes de défense à l'œuvre chez certains stagiaires.

Le parcours de réadaptation est souvent l'occasion d'amorcer un travail de reconstruction identitaire et sociale, qui va bien au-delà de la démarche de formation professionnelle.

Dans ce contexte, le rôle du psychologue est d'accompagner les usagers dans les remaniements psychiques inhérents à cette reconstruction identitaire et lorsque cela est nécessaire, de les orienter vers d'autres professionnels en fonction des besoins spécifiques (CMP, services d'addictologie, psychothérapeutes, psychiatres, centre de réhabilitation psychosociale, SESSAD...).

Les formateurs sont en première ligne pour déceler une situation de détresse psychologique chez un stagiaire. En plus des entretiens planifiés, il est fréquent que des entretiens en « urgence » soient initiés par les formateurs pour des stagiaires habituellement suivis ou non.

Pour les usagers présentant une pathologie psychique lourde ou à forte composante psychosomatique, un travail en étroite collaboration avec le médecin et l'infirmière du service est indispensable. La mise en place de points réguliers au sein de l'équipe médico-psychologique va permettre une meilleure cohérence dans les interventions de chacun.

De même, la détresse psychique et sociale étant souvent intriquées, la psychologue est en lien régulier avec l'assistante sociale.

La problématique de l'insertion pendant et après le parcours de formation nécessite parfois un éclairage psychologique afin de mieux saisir les freins et les ressources du stagiaire en contexte professionnel. La participation de la psychologue et de l'infirmière à la formation des tuteurs contribue à améliorer le dialogue entre le pôle médico-psychologique et le milieu professionnel.

Le travail d'ouverture du CRP sur les structures territoriales du soin psychique, mené conjointement avec les psychologues du CPO, s'avère de plus en plus nécessaire, compte tenu de la diversité, de la spécificité et parfois de la sévérité des pathologies rencontrées. D'ores et déjà la participation au

réseau RÉHpsy, la mise en place d'un partenariat avec le centre de réhabilitation psychosociale des Glières sont une avancée dans l'accompagnement spécialisé de certains profils de patients pour lesquelles les structures de soin traditionnelles que sont les CMP s'avèrent souvent démunies. Les partenariats seront davantage amenés à se développer, que ce soit avec les réseaux de pairs-aidants (KOLLAO), les SESSAD, les services d'urgences psychiatriques, les services en addictologie et les professionnels libéraux (psychiatres, psychothérapeutes), etc.

#### Éléments statistiques des bénéficiaires d'un suivi psychologique au CRP :

Les informations statistiques de 2019 sont à pondérer par le fait qu'un changement de psychologue est intervenu fin mars, ce qui génère inévitablement des ruptures de suivis, en particulier pour les stagiaires en fin de formation.

Le taux d'usagers sollicitant une aide psychologique est relativement stable depuis plusieurs années. Un peu plus de la moitié des personnes accueillies ne demandent pas d'entretien psychologique (56 % en 2019), ce taux étant variable selon les spécialités.

En moyenne, 20 % des stagiaires ont sollicité un entretien psychologique ponctuel et 24 % des entretiens réguliers, la fréquence des entretiens étant variable selon les situations. Une très faible minorité de stagiaires (4 en 2019, soit environ de 1% des suivis réguliers) ont bénéficié d'un suivi hebdomadaire. La plupart du temps, le suivi a été mis en place de façon bimensuelle ou mensuelle, voire bimestrielle.

#### Evolution statistique des suivis psychologiques au CRP par spécialité :

Accompagnement psychologique	2019		2018		2017		2016	
<b>Horlogers</b>	Aucun : Ponctuel : Régulier :	42% 21% 38%	Aucun : Ponctuel : Régulier :	54% 21% 25%	Aucun : Ponctuel : Régulier :	46% 18% 36%	Aucun : Ponctuel : Régulier :	54% 13% 33%
<b>Horlogers WOSTEP</b>	Aucun : Ponctuel : Régulier :	70% 9% 22%	Aucun : Ponctuel : Régulier :	83% 0% 17%	Aucun : Ponctuel : Régulier :	70% 10% 20%	Aucun : Ponctuel : Régulier :	59% 8% 33%
<b>Tertiaires</b>	Aucun : Ponctuel : Régulier :	53% 20% 27%	Aucun : Ponctuel : Régulier :	32% 26% 42%	Aucun : Ponctuel : Régulier :	52% 13% 35%	Aucun : Ponctuel : Régulier :	56% 7% 37%
<b>Métiers de Bouche</b>	Aucun : Ponctuel : Régulier :	61% 24% 16%	Aucun : Ponctuel : Régulier :	46% 22% 36%	Aucun : Ponctuel : Régulier :	37% 38% 25%	Aucun : Ponctuel : Régulier :	56% 8% 36%

## Rapport d'activité Infirmier pour le CRP et le CPO

### - Répartition des consultations infirmières par sections :

Formation	Nombre de stagiaires	
Métiers de bouche	96	29%
Tertiaires	32	10%
Horlogers	97	30%
CPO	41	12%
AOJA	63	19%
<b>TOTAL</b>	<b>329</b>	<b>100%</b>

Des stagiaires de **toutes les sections de formations et de préorientation** ont, au cours de leur parcours, **sollicité une consultation infirmière**.

Soit pour le suivi de la pathologie pour laquelle ils ont obtenu la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, soit lors de l'apparition d'une nouvelle complication ou d'une pathologie surajoutée qui va nécessiter la mise en place d'un accompagnement médical complémentaire.

La part la plus importante de ces consultations est représentée par les stagiaires horlogers suivis de près par ceux des métiers de bouche. A l'inverse de l'année précédente.

### - Répartition par motifs de consultation infirmière :

Motifs	Nombre de stagiaires	
Soins	83	23%
Entretiens infirmiers	184	51%
Suivi éduc. thérapeutique	31	9%
Orientation spécialisée	31	9%
Autres	30	8%
<b>TOTAL</b>	<b>359</b>	<b>100%</b>

L'analyse des données statistiques permet de constater que les motifs principaux de consultation sont les entretiens infirmiers suivis des soins. **184** entretiens infirmiers en 2019 contre 83 en 2018. Soit une augmentation de **150%**.

Les motifs de consultations répondent aux besoins des personnes en matière de santé somatique et psychique :

- Dans le cadre des **entretiens infirmiers**, il s'agit plus de l'écoute des difficultés de santé somatique et/ou psychique rencontrées par le stagiaires. Ces entretiens sont aussi investis, parfois, par les stagiaires comme un temps et un lieu où déposer des difficultés d'ordre plus personnel, qui viennent interférer dans le parcours de formation.

- **La prévention et l'éducation thérapeutique** personnalisée a concerné plus particulièrement cette année les stagiaires souffrants de maladies psychiatriques telles que schizophrénie, bipolarité, dépression.
- **Répartition des consultations infirmières par pathologies psychiatriques et psychiques:**

Pathologies psychiatriques - psychiques	Nombre de stagiaires	
Bipolarité	12	7%
Schizophrénie	53	32%
T. S. Autistique	4	2%
Dépression	43	25%
Burnout	11	7%
Autres	46	27%
<b>TOTAL</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>

Il est à observer que la Schizophrénie est une des pathologies psychiatriques que l'on retrouve fréquemment parmi les stagiaires adressés au CRP ou au pôle orientation. Ce constat permet d'expliquer en partie l'augmentation des entretiens infirmiers.

En effet, au-delà du déni de la maladie, de l'observance thérapeutique aléatoire, intercurrents à cette pathologie, les troubles addictifs sont fréquemment associés. Ceci est particulièrement avérés pour les stagiaires souffrant de schizophrénie présentant fréquemment une comorbidité addictive.

Dans l'item « Autres » nous retrouvons des pathologies telles que les « Multi-dys » (dyslexie, dysorthographe, dyscalculie, dysarthrie, dysphasie...), les déficiences mentales (étiologies : hydrocéphalie, microcéphalie, anoxie pert-partum,...), trisomie 21, la phobie sociale, les syndromes post traumatiques, les crises psychogènes non épileptiques, les addictions associées (avec ou sans substance), les troubles obsessionnels compulsifs.

- **Répartition des consultations infirmières par pathologies somatiques :**

Motifs	Nombre de stagiaires	
Cardiaque	10	6%
Respiratoire	6	3%
Digestive	19	11%
Endocrinienne	7	4%
Ostéo-auriculaire	69	40%
Neurologique	17	10%
Trauma AVP – AT	17	10%
Maladie rare génétique	14	8%
Autres	14	8%
<b>TOTAL</b>	<b>173</b>	<b>100%</b>

Concernant les pathologies somatiques, ce sont celles concernant l'appareil ostéo-articulaire dont souffrent majoritairement les stagiaires orientés en CRP ou au Pôle Orientation.

Il peut être bon de noter qu'un bon nombre de ces pathologies est la conséquence directe des conditions de travail dans lesquels les stagiaires exerçaient leur précédent métier avant d'être jugés inaptes et réorientés.

Dans l'item « autre », nous retrouvons des maladies telles que les différents types de cancers, AVC...etc.

- **Les ateliers**

Ateliers santé	Sections	Nombre
Gestion du stress et initiation à la cohérence cardiaque	Métiers de bouche <i>Préparatoire et qualifiants</i>	2
Vie affective et sexualité	AOJA	3

La nouveauté de l'année 2019 fut la mise en place en partenariat avec l'association REVA d'un atelier « vie affective et sexualité » en direction de la section jeune adulte du pôle orientation.

Atelier issu d'une réflexion d'équipe menée au regard des besoins identifiés dans ce domaine auprès de ce public.

- **Participation aux processus collectifs, les réunions :**

CPO	RPP	AOJA	Commission aménagement	MPS	Formation tuteurs RGD	Partenaires extérieurs	CPOM
6	21	7	3	2	3	5	10

La mise en place de la fiche action CPOM « renforcement de l'équipe MPS », la participation à la formation Tuteurs de stage, ainsi que la rencontre avec des partenaires extérieurs (REVA, IREPS, RéHPSy, CMP) expliquent l'augmentation du nombre de réunions auxquelles l'infirmière a dû participer.

- **Synthèse des activités infirmières :**

	RDV	Ateliers	Réunions	Formations
<b>Total des actions</b>	330	5	67	3

Les consultations infirmières, 330 en 2019 contre 286 en 2018, ont connu une montée en charge de 15% au cours de l'année dernière, confirmant que cet accompagnement infirmier venu renforcer

l'action de l'équipe MPS, répond effectivement aux besoins des usagers en matière de santé somatique et psychique et participe à ce que ces derniers parviennent à suivre jusqu'à son terme leur parcours de réadaptation professionnelle.

L'action de l'infirmière pour l'année 2019 s'est ajustée à la réalité des besoins des stagiaires ainsi qu'à la demande pluri professionnelle de l'institution.

## **Rapport d'activité Service Social pour le CRP et le CPO**

L'assistante sociale en CRP accompagne les stagiaires sur tous les aspects de la vie sociale : famille, logement, accès et maintien des droits, budget, litiges, recours...

L'Assistante sociale écoute, informe, oriente et soutient les stagiaires lors d'entretiens individuels. La première rencontre individuelle permet de prendre connaissance de la situation et d'évaluer avant même leur entrée en formation, les contraintes et les besoins. Cela peut les aider à anticiper la mise en place de réponses adaptées à leur problématique.

Cela permet aussi d'envisager un projet d'organisation des actions à mettre en œuvre le plus tôt possible pour que la formation se passe pour le mieux (trajet, finances, santé, famille, besoins en matériel, logement).

Ces principales missions ne pourraient être réalisées sans une collaboration étroite et régulière avec les différents membres du CRP, ainsi qu'avec des partenaires externes.

L'assistante sociale intervient lors des différentes étapes du parcours des stagiaires (accueil, orientation, formation, insertion) de façon systématique ou à la demande (de la personne elle-même ou d'un membre de l'équipe).

Elle a aussi un rôle de conseil, de soutien et d'expertise auprès des professionnels des autres équipes (pédagogique, administrative, direction...) qu'elle rencontre régulièrement lors de réunions pluridisciplinaires.

Sur le CRP la Passerelle, les stagiaires des formations professionnelles « Métier de Bouche », « Tertiaire » et « Horlogers » accueillis sur le **CRP** sont reçus systématiquement par le service social dans le cadre des bilans sociaux professionnels (BSP) dans le mois suivant leur entrée en formation. Cet entretien permet d'identifier la situation sociale du stagiaire à l'entrée en formation, de parler du projet et de pouvoir anticiper les actions à mener en cours de formation et à la sortie : relogement, ouverture de droits (pôle emploi, CAF), orientation ESAT, ... .

Les stagiaires accueillis en **CPO** sont directement orientés par la coordinatrice projet en fonction de leurs besoins.

Le service social fonctionne 2,5 jours par semaine.

### **Demandes identifiées :**

#### **- Informations/conseils (législation, accès aux droits) :**

Droits CAF, imposition, droits RSA et prime d'activité, Orientation mobil emploi, CIDFF, accompagnement dans l'adhésion à une mutuelle ou de l'ACS/CMU, information sur le permis, informations sur les aides sociales, souscription à la carte illico ou carte mobilité (réductions réservées à la région Auvergne Rhône Alpes sur le réseau train et bus), information sur le JAF (Juge aux Affaires Familiales), cumul salaire et minima sociaux (AAH ou pension invalidité), aides à la mobilité, aides au déménagement, changement de nom de famille, information sur les tutelles/curatelles, domiciliation.

- **Accompagnement sur le logement :**

Liens avec le secteur, liens avec les bailleurs, informations auprès de juriste, litiges entre locataire et bailleur, accompagnement dans la constitution des dossiers de logements sociaux, financement pour l'entrée dans les lieux, DALO, dossier FSL pour fonds énergie.

**Accompagnement budgétaire :**

Liens avec le secteur pour des aides financières extérieures, informations relatives au financement de la formation, accompagnement budgétaire personnalisé avec construction d'outils de gestion, dossier de surendettement.

- **Accompagnement administratif :**

Dossiers MDPH (renouvellement RQTH, orientation en ESAT, demande AAH ou complément AAH, prestation de compensation du handicap, carte de priorité, SAVS), rédaction de courriers suite litige ou trop perçu (trésor public, CAF, pôle emploi, mairies, EDF, CPAM, bailleurs, hôpital, avocats, préfectures), accompagnement dans la démarche de soins, demande pension invalidité, renouvellement CMU/ACS, conseils dans la gestion administrative quotidienne, imposition, dossier de naturalisation, démarches auprès de différents tribunaux (tribunal d'instance et de grande instance), renouvellement de titre de voyage et d'identité pour les personnes étrangères (préfecture).

**Le service social en chiffres :**

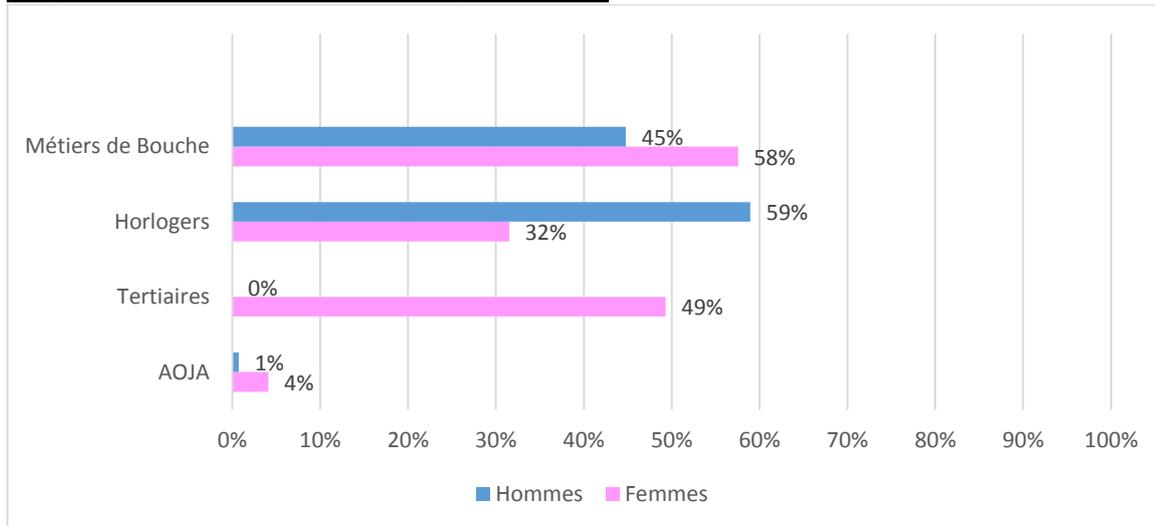
- Nombre total de rendez-vous sur l'année 2019 par section, hommes et femmes confondus

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
<b>MDB</b>	10	31	19	11	16	21	11	2	6	15	8	1
<b>HORL</b>	12	13	23	9	9	5	5	10	22	12	18	13
<b>TERT</b>	3	5	5	1	1	2	1	2	3	16	2	2
<b>Total 2019</b>	<b>25</b>	<b>49</b>	<b>47</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>31</b>	<b>43</b>	<b>28</b>	<b>16</b>

<b>CPO</b>	5	1	6	4	1	3	3	1	8	5	2	6
<b>AOJA</b>	0	1	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL 2019</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

Total : **395** rendez-vous effectués sur l'année 2019,  
contre 366 en 2018, soit **+ 29 entretiens**

### Stagiaires bénéficiant d'un accompagnement



### Accompagnement social individuel toutes sections confondues (CRP et CPO/AOJA)

	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Hommes	58%	69%	35%	69%	68%	72%
Femmes	42%	31%	65%	31%	32%	28%

On identifie deux périodes au cours desquelles le service social connaît une augmentation de fréquentation, notamment sur le CRP :

- Janvier/Février/Mars, qui correspond à l'entrée en formation des préparatoires.
- Septembre/Octobre/novembre lors de la sortie des classes horlogères.

Le bilan fait à l'entrée en formation (bilan sociaux professionnel) sert d'outil pour anticiper les besoins à la sortie et dispenser les informations nécessaires pendant le cursus : inscription pôle emploi, prime de reclassement professionnel, relogement, prime d'activité....

### **Les difficultés rencontrées**

Les stagiaires accueillis sur le CRP/CPO la Passerelle viennent de toute la France. L'éloignement géographique peut se révéler problématique dans la gestion quotidienne (gestion administrative, éducation, gestion financière). Le service social peut intervenir dans la mise en lien avec les administrations d'autres départements (mairies, pôle médico sociaux, préfectures, conseils départementaux, ...) et établir un suivi avec les partenaires locaux. Les difficultés résident dans la possibilité de fournir des justificatifs lors de la constitution de dossiers administratifs, ou de pouvoir se rendre à des rendez-vous sur place (médecin traitant, CPAM, pôle emploi, centre des finances publiques, préfecture ....). En effet, en fonction de l'éloignement et selon leur situation, les personnes ne peuvent pas fournir de justificatifs avant une longue période, ce qui a pour effet de retarder la prise en compte de leur situation.

Les stagiaires perçoivent une rémunération calculée sur la base de leurs anciens salaires. Cette indemnisation (Agence de Service et de paiement de la Région Auvergne-Rhône-Alpes) peut être comprise entre 652€ (personne n'ayant pas eu, ou peu d'expériences professionnelles) et 1932€. La difficulté porte sur la période en attente de la rémunération (jusqu'à 1,5 mois). Bien que la formation et l'hébergement soient pris en charge, les frais de restauration et de déplacement restent à la charge

des stagiaires. A cela s'ajoute leurs propres charges (locataire ou propriétaire). Cela peut se traduire par un sentiment d'oppression le temps que la situation se stabilise. Pour certains qui sont au minimum de la rémunération, et qui ont leur propres charges, la formation pourra se révéler comme éprouvante au niveau financier. De plus, les virements sont effectués entre le 15 et le 20 du mois. Cela représente une nouvelle difficulté de gestion, notamment par rapport aux prélèvements qui ont lieu au début du mois.

Il n'existe pas de fonds propres internes à l'établissement pour pouvoir apporter une participation pour les personnes en difficulté financière. Néanmoins une procédure d'échelonnement des dettes relatives à la restauration a pu voir le jour. Parallèlement, pour la prise en charge des repas, les services locaux (PMS, mairies, associations et missions locales) pourront être sollicités.

Depuis 2017, l'AGEFIPH n'accorde plus d'aides financières (pour le financement d'un siège ergonomique ou une demande d'EPAPE : enveloppe budgétaire pour faciliter l'entrée en formation) au public accueilli en CRP. Cela représente une difficulté pour les stagiaires rentrant en formation. En 2017, on constate également une baisse de la carte illico : cette carte permet de bénéficier d'une réduction de 75% (avant 90%) sur les trajets en train ou en bus, sur le réseau Auvergne Rhône Alpes. Seules certaines catégories de personne peuvent prétendre à cette carte : bénéficiaire AAH ou chômeur indemnisé ou non, personne en contrat d'apprentissage.

La plus grosse difficulté rencontrée par les stagiaires est le relogement. Certains stagiaires, venant d'une région différente, envisagent de déménager pour s'installer sur la région à la suite de la formation. Cela est dû au fait qu'ils n'aient pas forcément d'attache, et surtout par rapport au bassin économique plus attractif sur la région que sur leur région d'origine.

La situation du logement aujourd'hui sur la Haute Savoie est très dure. Pour les demandes de logement social en Haute Savoie, il faut compter entre 3 à 5 ans avant une proposition. L'accès aux logements privés est de plus en plus soumise à des conditions que les personnes ne peuvent pas remplir (CDI, salaire = 3x le loyer, cautionnaires, ...). Malgré des dispositifs tels que Visale, Amalia ou le FSL, on ne peut garantir que le stagiaire accédera à un logement à la fin de sa formation. Un document a été créé par le service social pour guider les personnes dans leurs démarches liées au logement (demande de logement social, recherches dans le privé, liste non exhaustive des résidences sociales et dispositifs facilitant l'accès au logement).

## Conclusion

Le service social a pour vocation d'accompagner les stagiaires, à l'entrée, pendant, et à la sortie de leur formation afin de lever toutes difficultés pouvant mettre en péril leur formation et leur projet d'accès à l'emploi durable.

Pour cela, il est primordial de rendre la personne actrice de son projet. Ce projet va connaître des évolutions au fur et à mesure de l'expérience sur le CRP, ainsi qu'en fonction de l'évolution de leur état de santé

L'atelier informatique lié aux démarches administratives (déclaration d'imposition, déclaration trimestrielle AAH ou prime activité, démarches CPAM,...) a été reconduit cette année, conjointement avec une formatrice du CRP. Cette action a été menée auprès des préparatoires métiers de bouche. Il est envisagé de proposer cette action à tous les stagiaires rentrant en préparatoire afin de les sensibiliser et de les rendre autonomes dans les démarches citoyennes et administratives.

Si on note une hausse de l'activité du service social sur le CRP, on notera également une hausse de l'accompagnement social est indispensable pour certains stagiaires dans la construction de leur projet professionnel.

## Quelques chiffres !

### Données économiques

	Budget réalisé	Dont groupe II	Coût à la place
2016	2 664 772 €	59%	24 447 €
2017	2 885 038 €	57%	26 468 €
2018	2 626 118 €	62 %	24 093 €
2019	2 940 473 €	56%	26 977 €

### ❖ Données sociales

	Effectif annuel (ETP)	Taux d'encadrement
2016	31,36	0,2877
2017	29,95	0,2747
2018	31,34	0,2875
2019	32,34	0,30

	Taux d'absentéisme	Service généraux	Formation	MPSI	Administratif	Direction
2016	10.28%	39%	53%	0	3%	5%
2017	13.48%	30%	46%	18%	5%	1%
2018	9.18 %	67%	6%	18%	2%	7%
2019	10%	71%	1%	16%	12%	NC

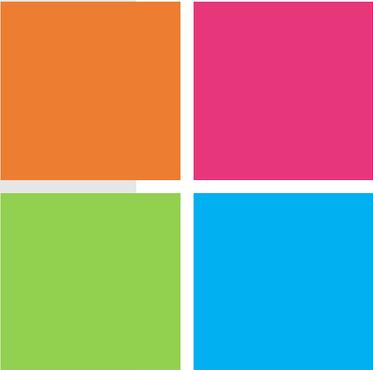
	DEPARTS CRP+CPO					Licenciements	TOTAL
	Démission	Retraite	Rupture Conventionnelle	Fin de contrat	Fin période essai		
2016				10	2	2	14
2017		1	1	10	1	3	16
2018	2			4	2		9
2019	1	2	1	5	3		12

	EMBAUCHES CRP+ CPO		TOTAL
	CDI	CDD	
2016	4	12	16
2017	9	7	16
2018	3	7	10
2019	5	6	11

24 route de Thônes  
ANNECY-LE-VIEUX  
74940 ANNECY

Directrice : Catherine THONY

**CPO LA PASSERELLE**



**RAPPORT  
D'ACTIVITÉ  
2019**



## Présentation

### **2008**

Création du centre de Préorientation pour 9 personnes

### **2012**

Passage à 18 personnes avec un rythme d'accueil de 9 personnes toutes les 6 semaines

### **2015**

Création sur le budget CRP d'une action d'Orientation pour Jeunes Adultes accueillant 5 personnes tous les 3 mois pour une durée de 6 mois. Les données chiffrées sont intégrées dans le cadre du rapport d'activité du CRP compte tenu des données budgétaires de l'ARS. Mais cette action est bien constitutive du Pôle Orientation de l'AISP.

L'autorisation de fonctionnement est délivrée par **l'ARS** (Agence Régionale de Santé) et a été renouvelée le 20 novembre 2014 pour une durée de 15 ans pour une capacité d'accueil globale de 18 places.

# L'activité

## Fonctionnement et objectifs de la Préorientation

Le Centre de Préorientation accueille sur une période de huit à douze semaines des personnes reconnues travailleurs handicapés dont l'orientation présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).

Il s'agit, pour le stagiaire, d'élaborer ou de confirmer un projet professionnel personnalisé à partir d'un bilan dynamique incluant l'évaluation d'aptitudes et de capacités et une mise à l'épreuve d'un projet en situation professionnelle.

Les conclusions de l'action de Préorientation sont transmises à la CDAPH.

Pour être admis dans un Centre de Préorientation, il faut :

- 1- Être reconnu " travailleur handicapé " par la CDAPH
- 2- Être orienté par la CDAPH dans un centre de Préorientation

## Les usagers - Stagiaires

Sur l'année 2019, le centre a accueilli au total 68 usagers bénéficiaires d'une RQTH (Reconnaissance Qualité Travailleurs Handicapés).

Compte tenu du mode de fonctionnement de l'établissement (effectif agréé, programmation des sessions de formations, nombre de journées d'ouverture, taux de présence les week-ends...) le nombre théorique maximum de journées réalisables en 2019 peut être estimé à 3 870.

### ❖ *Journées facturées à l'assurance maladie*

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Activité</b>	2316	3391	3194	3285	3416	3204	3383	<b>3587</b>
<b>Taux d'occupation</b>	<b>118%</b>	<b>86%</b>	<b>82%</b>	<b>93%</b>	<b>97%</b>	<b>92%</b>	<b>96%</b>	<b>92%</b>
<b>Taux d'activité</b>	<b>94%</b>	<b>81%</b>	<b>83%</b>	<b>95%</b>	<b>92%</b>	<b>99%</b>	<b>102%</b>	<b>102%</b>

L'année 2019 se termine avec un excédent de 104 journées de plus que notre prévisionnel agréé par l'ARS qui a retenu 3 483 journées.

L'établissement a été ouvert 314 jours en 2019 :

220 jours de formation et hébergement

94 jours d'hébergement seul

## ❖ Les flux

		2019	2018	2017	2016	2015	2014
Personnes présentes au 01/01		7	9	9	9	17	10
Personnes admises dans l'année		62	59	65	60	60	62
Personnes sorties pendant l'année		54	61	64	60	60	62
Personnes présentes au 31/12		15	7	8	18	16	17
Personnes ayant séjourné au cours de l'année		<b>67</b>	<b>68</b>	<b>73</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>70</b>
Usagers internes		49	49	47	45	46	39
Usagers externes		20	19	26	24	23	32
Absentéisme	Absences	4%	3%	3%	5%	4%	1%
	Maladies	4%	3%	2%	1%	2%	2%
Ruptures parcours		7	4	11	4	2	6

## ❖ Point sur les admissions

Pôle Orientation	2019
Liste d'attente AOJA	17
Liste d'attente CPO	91
Instance AOJA	12
Instance CPO	69
<b>TOTAL dossiers traités</b>	<b>189</b>

**Liste d'instance** : dossiers incomplets en attente de pièces

**Liste d'attente** : dossiers complets en attente de commencer une formation

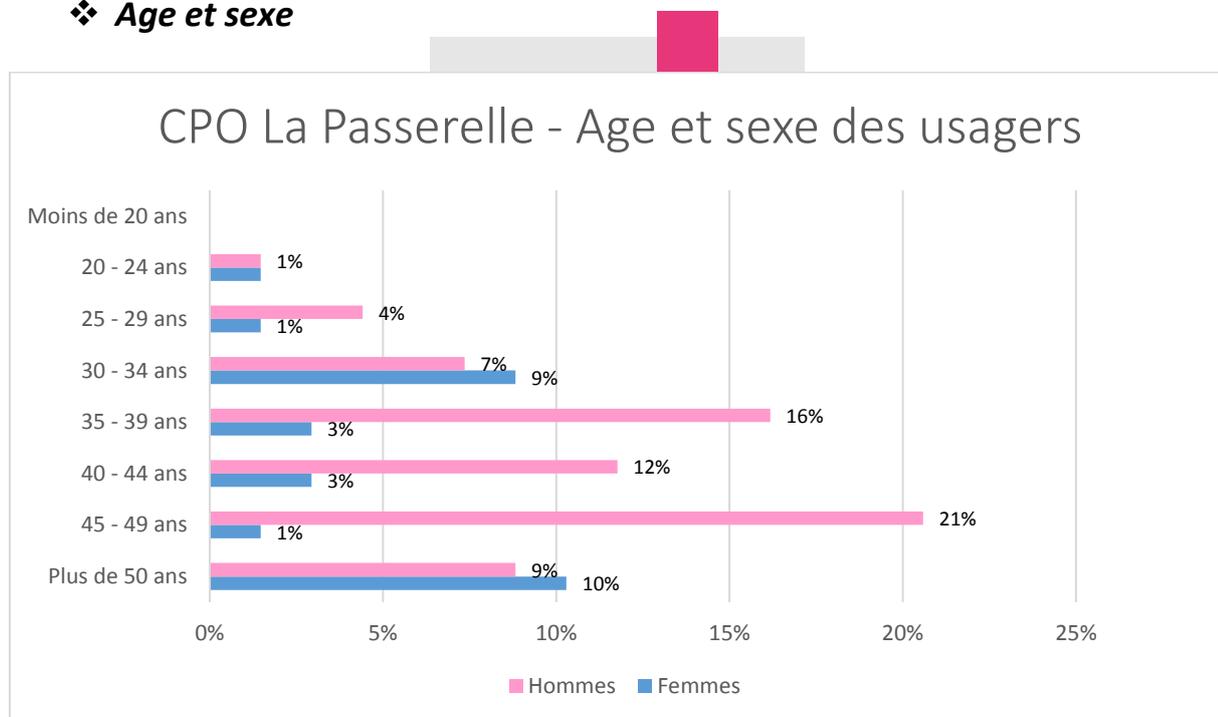
## ❖ Arrêt de la formation avant son terme

7 stagiaires ont interrompu la formation avant son terme, 3 stagiaires pour raison médicale, 2 stagiaires ont abandonné leur formation, 1 stagiaire a été renvoyé et 1 stagiaire est retourné à l'emploi. Les arrêts de formation avant terme pénalisent le taux d'activité de l'établissement.

### ❖ **Caractéristiques socio-économiques des publics accueillis**

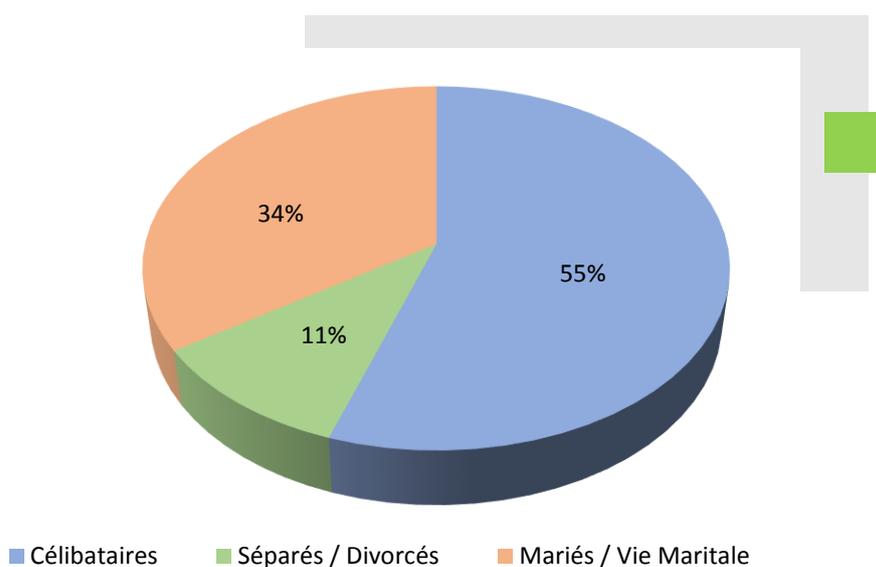
Données chiffrées établies sur la base des usagers ayant séjournés dans l'Établissement en 2019 (usagers adressés par la MDPH uniquement).

#### ❖ **Age et sexe**



Toutes sections confondues, l'âge moyen des usagers accueillis en 2019 est de 41 ans. Les femmes représentent 28 % des usagers.

#### ❖ **Situation familiale**

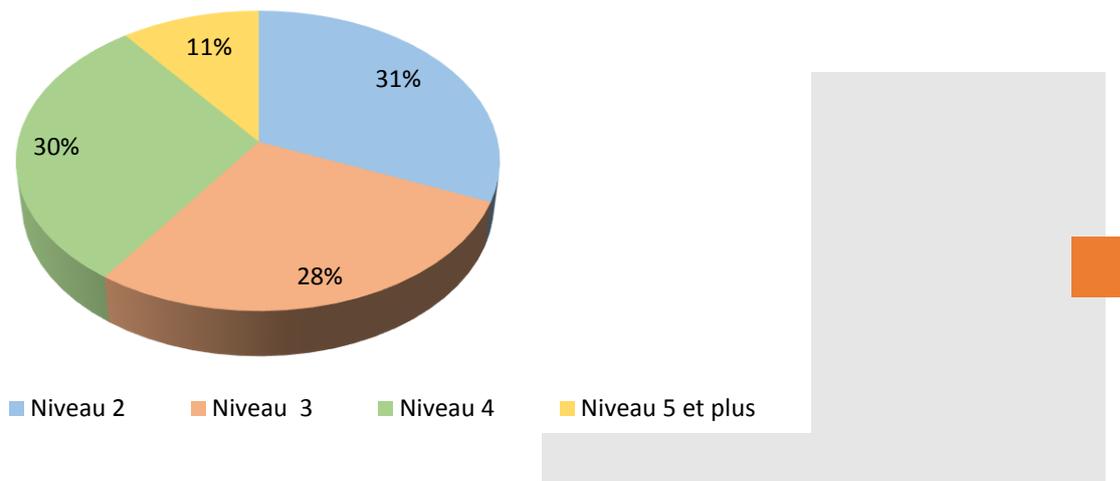


## ❖ Origine géographique des usagers

Région	Nombre d'usagers	
Auvergne-Rhône-Alpes	63	94 %
Bourgogne-Franche-Comté	1	
Grand-Est	1	6 %
Bretagne	0	
Centre-Val-de-Loire	0	
Hauts-de-France	0	
Ile-de-France	0	
Normandie	0	
Nouvelle Aquitaine	1	
Occitanie	1	
Pays de la Loire	0	
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0	
Corse	0	
DOM	0	

Auvergne Rhône Alpes	Nombre d'usagers	
Ain	2	38 %
Allier	0	
Ardèche	1	
Cantal	0	
Drôme	1	
Isère	0	
Haute-Loire	0	
Loire	1	
Puy-de-Dôme	0	
Rhône	0	
Savoie	19	
Haute-Savoie	39	

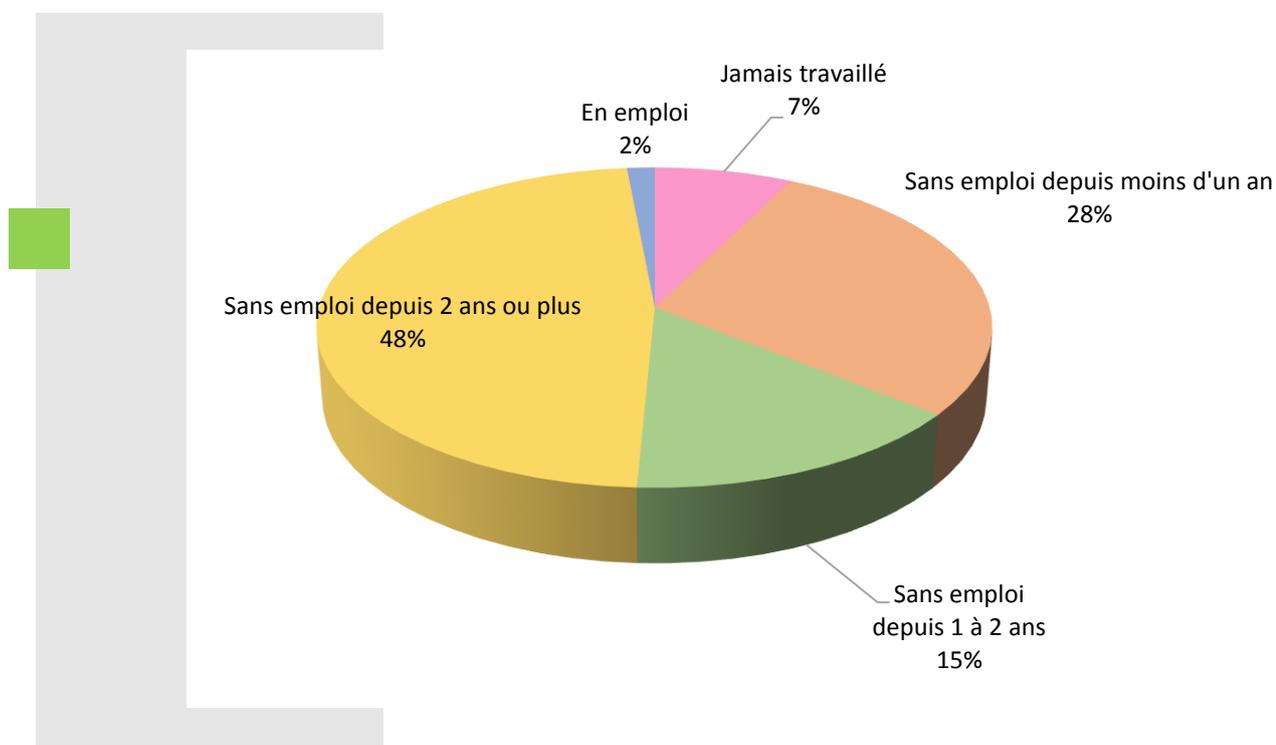
### ❖ Niveau scolaire avant l'entrée



#### Correspondance nouveaux et anciens niveaux

- Niveau 2 = Niveau < V
- Niveau 3 = Niveau V
- Niveau 4 = Niveau IV
- Niveau 5 = Niveau III

### ❖ Situation vis-à-vis de l'emploi avant l'entrée



## ❖ Rémunération des stagiaires durant la formation

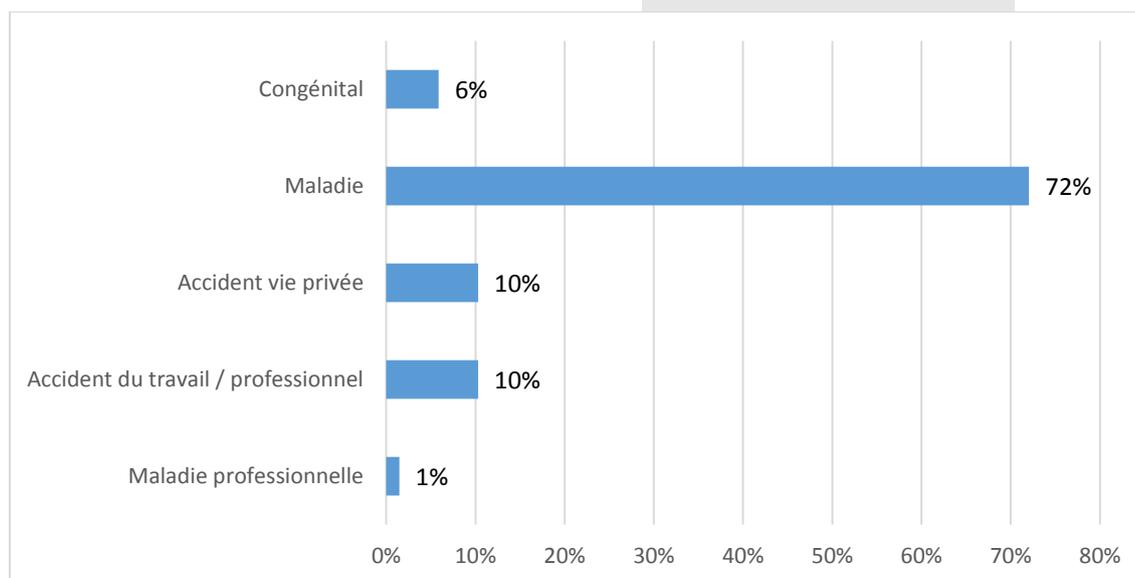
La rémunération des stagiaires admis dans notre établissement est versée par le Conseil Régional Auvergne-Rhône-Alpes, via l'ASP, au titre du statut de « stagiaire de la formation professionnelle ». Cette rémunération est calculée en fonction des salaires antérieurs, dans des limites comprises entre 652 € et 1932 € nets. La rémunération moyenne des 67 stagiaires présents en 2019 est de 1504 € nets mensuels.

Salaire	Nombre	%
Minimum : 652 €	11	16%
Entre 652 € et 1000 €	2	3%
Entre 1000 et 1300 €	2	3%
Entre 1300 et 1600 €	15	22%
Entre 1600 et 1900 €	16	24%
Maximum : 1932 €	18	28%
Rémunérés par Pôle Emploi	3	4%

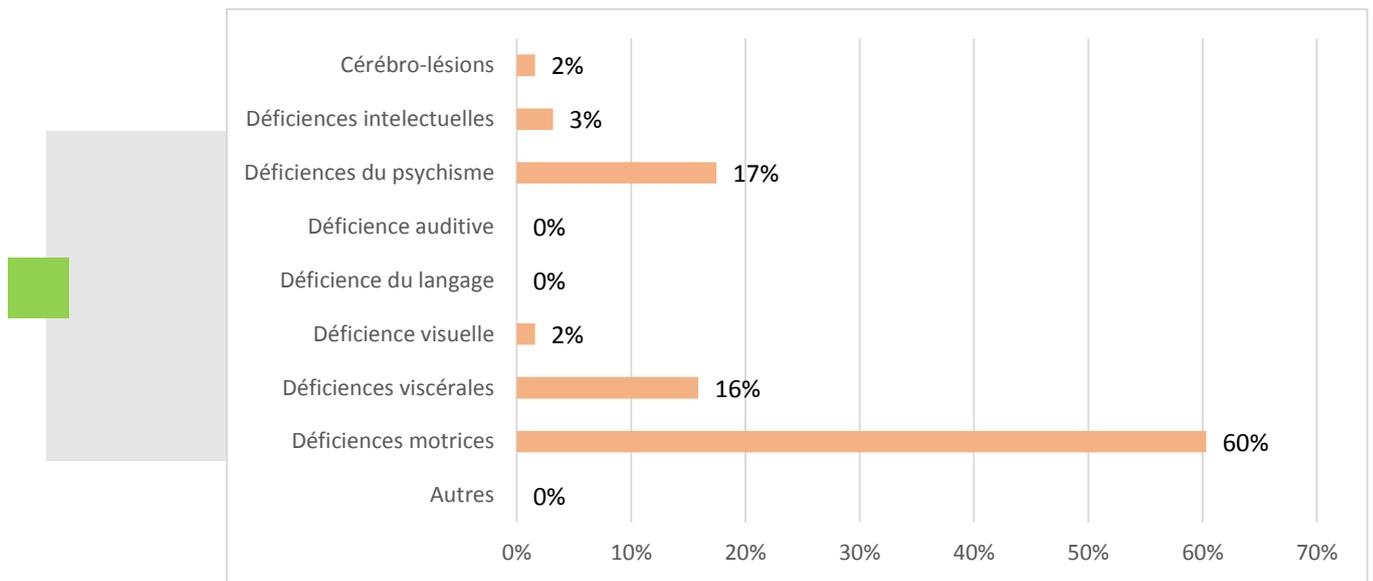
## Caractéristiques médicales des publics accueillis

Données établies sur la base des usagers ayant séjournés dans l'Établissement en 2019 (usagers adressés par la MDPH uniquement).

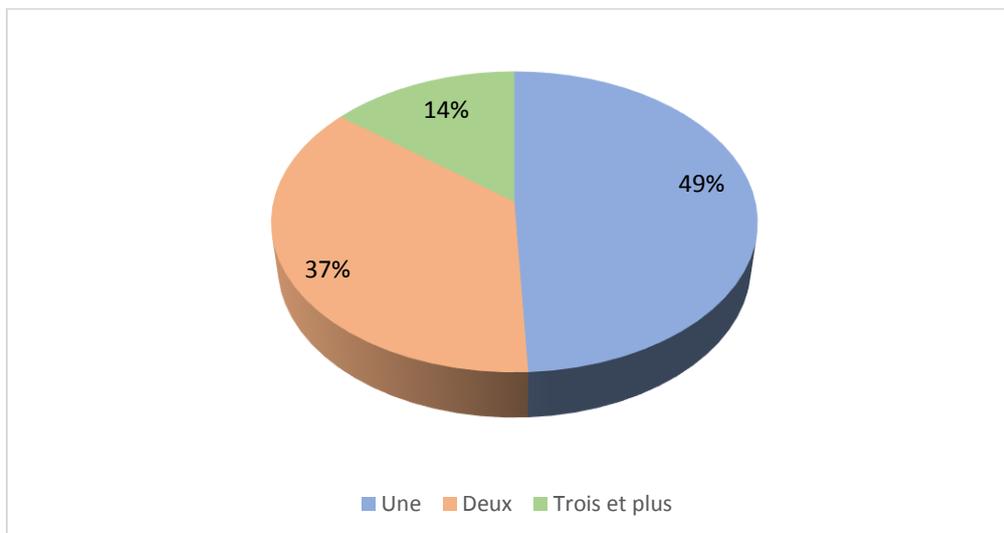
### Origine des déficiences



## Catégories des déficiences principales



## Nombre de pathologies



## Résultats de l'orientation professionnelle

### ❖ *Orientations préconisées*

Ces statistiques portent sur les stagiaires sortis de formation en 2019.

Préconisations	Nombre	Pourcentage
Emploi	10	18%
Formation ordinaire	-	-
Formation en CRP/ERP	26	48%
Retour aux soins	3	6%
Milieu protégé	3	6%
Préorientation/Préorientation spécialisée	2	4%
Autres : avis défavorable	2	4%
Autres : (sorties anticipées, UEROS...)	1	2%
Abandon	5	8%
Bénévolat	1	2%
Renvoi	1	2%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

### ❖ *Nature des orientations en formation préconisées*

Ces statistiques portent sur les stagiaires sortis de formation en 2019.

Niveau de formation	En CRP		En milieu ordinaire	
	Nombre	%	Nombre	%
Niveau 6				
Niveau 5	1	4%		
Niveau 4	6	23%		
Niveau 3	19	73%		
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>-</b>

## L'activité Service Médico-psycho-social

*Le service Médico-Psycho-social est constitué du médecin (responsable du fonctionnement), d'une infirmière, d'une psychologue et d'une assistance sociale. Toutes les quatre travaillent ensemble au suivi de l'ensemble des stagiaires et se rencontrent régulièrement en réunion de service ou lors des instances élargies*

*Son rôle et son bon fonctionnement est indispensable dans le processus d'accompagnement pluri-professionnel des usagers pendant leur parcours d'orientation.*

### ❖ **Rapport d'activité Médical**

52 stagiaires ont bénéficié d'un parcours de préorientation et ont quitté l'établissement au cours de l'année 2019.

Les situations rencontrées parfois très complexes ont amené l'équipe de préorientation à solliciter des demandes de prolongation auprès des MDPH.

C'est ainsi que 6 des 52 stagiaires ont pu bénéficier de cette prolongation qui a été portée jusqu'à 3 mois supplémentaires pour l'un d'entre eux.

Les hommes représentent 71,15% de l'effectif soit 37 stagiaires dont les âges vont de 22 ans pour le plus jeune à 52 ans pour les plus âgés.

Les femmes au nombre de 15, soit 28,84% de l'effectif, sont âgées de 21 ans pour la plus jeune et de 56 ans pour la plus âgée.

L'âge moyen se situe à 40 ans et 6 mois pour les hommes et 42 ans et 4 mois pour les femmes.

La déficience ayant donné lieu à la reconnaissance du handicap était pour près de la moitié des usagers (29 cas) une déficience motrice (atteinte des membres ou du rachis).

Le handicap psychique concernait 12 usagers, toutefois un grand nombre d'usagers présentaient des troubles psychiques associés à leur handicap principal (anxiété, angoisse, syndrome dépressif) conséquence de la perte de « la vie d'avant ». Plusieurs d'entre eux ont nécessité un suivi psychologique conséquent.

Trois usagers présentaient une déficience cognitive, 6 une déficience viscérale, 1 une déficience visuelle et 1 une déficience liée à un syndrome de fatigue chronique.

Trois stagiaires ont arrêté en cours de préorientation pour raison personnelle et 2 ont stoppé l'action pour raison de santé et retour aux soins.

L'équipe a validé 26 entrées en formation et a donné un avis défavorable pour une entrée en formation.

Un stagiaire est entré directement en emploi à l'issue de la préorientation.

Concernant les 19 autres, l'équipe a préconisé :

- 4 retours à l'emploi assortis d'un accompagnement par CAP EMPLOI ou un SAVS
- 3 orientations en ESAT
- 2 orientations vers l'Entreprise Adaptée qui a été concluante puisque l'un de ces 2 stagiaires a été embauché en fin de préorientation
- 2 orientations vers le dispositif Action Préparatoire au Projet Professionnel
- 2 orientations vers le dispositif accompagné de MESSIDOR associé à un accompagnement SAVS

Pour 4 usagers l'équipe a fait le constat que le retour à l'emploi n'était pas envisageable à ce jour et a préconisé soit un retour aux soins, soit un suivi SAVS, soit un suivi SAMSAH et pour 2 personnes elle s'est prononcée pour une impossibilité d'un retour définitif à l'emploi.

### **Rapport d'activité Psychologue Pôle Orientation**

La prise d'activité du psychologue au pôle orientation a débuté en septembre 2019 en AOJA et il a également remplacé sa collègue (durée de 6 mois) sur la préorientation en décembre 2019.

Ce rapport d'activité s'appuie donc sur un début d'expérience au sein de la Passerelle.

Concernant le groupe AOJA 11 et AOJA 12 :

- 8 usagers ont bénéficié et se sont inscrits dans un suivi régulier : hebdomadaire ou bimensuel.
- 2 usagers ont bénéficié d'un suivi ponctuel avec les entretiens psychologiques d'entrée et de sortie.

Concernant le groupe Préorientation 68 :

- 4 usagers ont bénéficié et se sont inscrits dans un suivi régulier : hebdomadaire ou bimensuel.
- 2 usagers ont bénéficié d'un suivi ponctuel avec les entretiens psychologiques d'entrée et de sortie.

Les usagers présentent des handicaps hétérogènes :

- Des handicaps psychiques : des troubles du spectre de la schizophrénie, des troubles anxieux, des troubles dépressifs, des problématiques de burnout, problématiques passées d'harcèlement.
- Des handicaps mentaux ou neuro-développementaux : des troubles du spectre autistique, des troubles dys, des troubles de l'attention.
- Des troubles neurologiques causés par des traumatismes ou des lésions.
- Des maladies neuro-cardiovasculaires invalidantes et neurodégénératives.
- Des handicaps moteurs.

Chaque handicap est complexe et les comorbidités psychiques sont multiples. Il n'est pas rare de recevoir un usager pour un handicap moteur et de s'apercevoir que son trouble le plus limitant dans l'élaboration d'un projet socio-professionnel est sa comorbidité psychique.

Chaque usager a donc besoin d'une prise en charge pluridisciplinaire adaptée et au besoin d'un accompagnement psychologique régulier.

L'accompagnement psychologique est multiple, il va d'une simple écoute active, à du travail plus élaboré sur les pensées, les comportements, les émotions ou les sentiments apparaissant comme dysfonctionnels dans le projet socio-professionnel.

Cet accompagnement nécessite de faire des liens avec la famille et d'orienter l'utilisateur vers d'autres professionnels (psychiatres, spécialistes TCC, CMP...). Aussi pour étayer les équipes du CRP de la Passerelle sur des expertises psychiatriques (concernant le diagnostic et les traitements psychiatriques)

il serait peut-être intéressant d'avoir un temps de psychiatre au sein de l'institution ou des temps de formation sur les pathologies rencontrées et leur manifestation en situation de formation.

Les ateliers collectifs animés par le psychologue permettent de voir les usagers en groupe dans un autre contexte que celui de l'entretien et permet donc un accompagnement psychologique différent. Ces ateliers collectifs sont au nombre de 3-4 pour la Préorientation, plus nombreux pour les AOJA (car l'action est plus longue).

Enfin, les réunions d'équipe pluridisciplinaires sont essentielles dans l'accompagnement personnalisé de l'utilisateur et le psychologue y a toute sa place pour apporter son regard. Ces temps d'élaboration collective sont précieux.

## Quelques chiffres !

### ❖ *Données économiques*

	<i>Budget réalisé</i>	<i>Dont groupe II</i>	<i>Coût à la place</i>
<b>2016</b>	392 059 €	87%	21 781 €
<b>2017</b>	433 563 €	81%	24 086 €
<b>2018</b>	405 752 €	87%	24 087 €
<b>2019</b>	413 220 €	88%	22 957 €

### ❖ *Données sociales*

	<i>Effectif annuel (ETP)</i>	<i>Taux d'encadrement</i>
<b>2016</b>	6,02	0,3344
<b>2017</b>	5,70	0,3166
<b>2018</b>	6,13	0,3405
<b>2019</b>	7,47	0,43

## PÔLE RESSOURCES

Gestionnaire : Catherine PERRET



# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019

## Présentation

Le Pôle Ressources est un service des établissements de l'AISP. Il a pour vocation d'œuvrer et accompagner les établissements dans les diverses fonctions supports communes aux deux établissements. Il permet d'inscrire l'association dans une dynamique de cohérence et de cohésion quant à différentes missions qui lui sont confiées. Ainsi, cette entité gère les fonctions de qualité, de ressources humaines et de gestion, financières, comptables. Les intervenants de ce service centralisent les différents besoins et optimisent ainsi les différentes ressources allouées sur chacun des budgets des établissements.

Le Pôle Ressources permet aux établissements de recentrer leur mission sur leur cœur de métier, à savoir la prise en charge et l'accompagnement des usagers.

Ce service s'adapte et évolue en fonction des différents projets associatifs et des établissements, mais également du cadre législatif et réglementaire.

## L'activité

### Les missions

#### 5 missions principales



COMPTABILITE  
FINANCES

- Tenue des comptabilités
- Travaux d'inventaire
- Clôtures des comptes



RESSOURCES  
HUMAINES / SOCIAL

- Recrutement
- Contrats de Travail
- Procédures de rupture



GESTION

#### COMPTABILITE FINANCES

- Suivi des tiers
- Suivi de la trésorerie
- Suivi budgétaire
- Suivi fiscal

#### RESSOURCES HUMAINES / SOCIAL

- Gestion des litiges et conflits
- Accords d'entreprise
- Relations avec les IRP
- Paie
- Déclarations sociales
- Planification



RELATIONS



QUALITE  
SECURITE

## GESTION

- Budget prévisionnel - EPRD
- Compte administratif - ERRD
- Plans Pluriannuels d'Investissement
- Optimisation des achats
- Optimisation des ressources
- Suivi des sinistres
- Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences
- Gestion de la Formation professionnelle

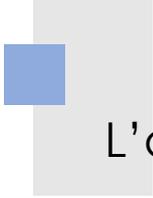
## RELATIONS

- Autorités de tutelle
- Etablissements bancaires
- Commissaire aux comptes Expert-comptable
- Partenaires divers

## QUALITE / SECURITE

- Évaluation Interne
- Évaluation Externe
- Documents Loi 2002, 2005
- Maintenance sécuritaire
- Registre de sécurité
- Document Risques Professionnels

Et sur l'ensemble des missions, une veille juridique



## L'année 2019

Cette année 2019 est la première année pleine d'activité avec la mise en œuvre du CPOM, Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens, signé entre l'AISP et l'ARS Rhône-Alpes en 2018 pour cinq années, à savoir jusqu'en 2022.

Au-delà de l'outil qu'il représente en termes de suivi de nos missions et objectifs, ce dernier implique une réappropriation des modèles budgétaires, et aussi des logiques stratégiques d'attribution et d'utilisation des ressources.

La gestion des ressources humaines a été particulièrement dense cette année avec 22 recrutements menés établissant en moyenne environ 2 recrutements par mois.

L'actualité juridique et réglementaire a également occupé notre quotidien. En fin d'année 2019, ont été mises en place les élections du Comité Social Economique, définissant ainsi une nouvelle instance représentative du personnel, avec des modalités de fonctionnement à adapter.



## La démarche qualité – sécurité en 2019

### ❖ **Les champs d'intervention en 2019 :**

Les travaux de la « qualité » en 2019 ont concerné :

- les exigences réglementaires : Plan bleu, sécurisation des établissements, règlement européen sur la protection des données (RGPD), mise en accessibilité.
- l'appropriation des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles
- l'accompagnement des audits internes et externes des établissements et des services. En 2019 le CPO a réalisé son évaluation interne.
- le plan de maîtrise sanitaire du self
- procédure d'accès au dossier de l'utilisateur

### ❖ **Les enquêtes de satisfaction 2019 :**

Les enquêtes de satisfaction générale, organisées deux fois par an, permettent de mesurer la satisfaction des usagers sur l'accueil, l'accompagnement ainsi que les services et prestations qui leur sont proposés (Administration, Accompagnement médico-psycho-social-insertion, hébergement, restauration, formation, etc.). Les données statistiques et les commentaires formulés permettent ainsi de détecter et analyser les principaux points forts et axes d'amélioration.

Les taux de satisfaction annuels sont les suivants :

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>Évolution</b>
CRP Englennaz	88,65 %	<b>88.85 %</b>	+ 0.2 point
CRP La Passerelle	88, 55 %	<b>85 %</b>	- 3.55 points
CPO La Passerelle (AOJA+ CPO)	96,2 %	<b>95.2 %</b>	- 1 point

En complément, une enquête de satisfaction pédagogique est déployée en milieu et fin de parcours de formation. Elle permet d'évaluer plus finement la satisfaction des usagers concernant la formation suivie (exemple : quantité et difficulté des exercices, disponibilité du/des formateurs, etc.).

Les données chiffrées ne permettent pas un traitement statistique de qualité (groupe de formation de maximum 16 personnes), en revanche, elles servent, en appui des commentaires formulés sur les questionnaires, à animer les réunions d'échange et de restitution avec le groupe concerné par les adjoints de direction - responsables pédagogiques et complète notre démarche d'amélioration continue de la qualité.

### ❖ **Le suivi sécurité**

La qualitiennne de l'AISP a également pour mission le suivi de la démarche sécurité : mise à jour DUERP, Suivi des maintenances et contrôles réglementaires, organisation des exercices d'évacuation incendie.

L'année 2019 fut marquée par la préparation au passage des commissions de sécurité dans chacun des établissements. Les commissions de sécurité ont pour mission d'éclairer les autorités administratives (maires ou parfois préfets) chargées de vérifier que les règles de sécurité sont correctement appliquées dans les "établissements recevant du public" (ERP). Composées de techniciens, d'experts et d'officiers sapeurs-pompiers, ces commissions se déplacent sur le terrain, pour s'assurer que les mesures édictées par le "Code de la Construction et de l'Habitation" et le "Règlement de sécurité" sont respectées. Les commissions de sécurité examinent, contrôlent, proposent ou donnent des avis aux autorités sur les conditions d'application des textes réglementaires, les prescriptions à imposer et, le cas échéant, les sanctions. Les principaux contrôles concernent les dispositifs permettant de réduire les risques d'incendie, d'éviter la propagation du feu et des fumées, de faciliter l'évacuation du public et l'intervention des secours.

La commission de sécurité a visité l'établissement de la Passerelle en décembre 2019 et a émis un avis favorable à la poursuite de l'activité dans l'établissement. La commission de sécurité passera en 2020 sur la résidence Jacques de Guigné.

Dans le cadre du Document Unique D'évaluation des Risques Professionnels (DUERP) le service de santé au travail d'Annecy est intervenu sur le site de la Passerelle auprès des salariés pour une sensibilisation au travail sur écran. Il sera programmé sur l'année 2020, une sensibilisation sur la prévention des troubles musculosquelettiques.

### ❖ **Les objectifs 2020 :**

- Formaliser le projet personnalisé en lien avec les Recommandations de bonnes pratiques professionnelles
- Finaliser le travail sur la conformité de l'établissement au RGPD (Règlement général sur la protection des données)
- Faire réaliser l'évaluation externe du centre de Préorientation par un organisme habilité et transmettre le rapport d'évaluation à L'ARS.
- Intégrer au plan d'amélioration de la qualité les objectifs des projets d'établissement 2020-2025
- Avancer sur le plan d'amélioration de la qualité issu des différents audits (évaluation interne / externe...)
- Gérer les obligations réglementaires en matière de sécurité en vue de la commission sécurité de la Résidence Jacques de Guigné prévue en 2020
- Avancer le plan d'action des Documents Uniques D'évaluation des Risques Professionnels (DUERP) de chaque structure.



## Quelques chiffres !

### ❖ **Données économiques :**

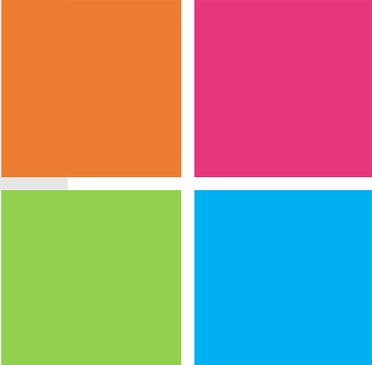
- Un patrimoine de 2 622 immobilisations dont 63 acquises sur 2019
- Les fournisseurs représentent 2 899k€ de mouvements financiers pour 271 intervenants
- 66 contrats de maintenance

### ❖ **Données sociales :**

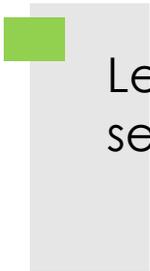
- 107 salariés gérés sur l'année pour plus de 132 257 heures rémunérées représentant un effectif moyen annuel de 73 ETP
- 1 025 fiches de paie établies, soit environ 86 paies par mois
- 24 contrats signés (14 CDI, 9 CDD et 1 CSU)
- 22 ruptures de contrats (4 démissions, 7 fins de CDD, 5 fins de période d'essai, 3 départs en retraite et 3 ruptures conventionnelles)
- 22 procédures de recrutement
- 134 arrêts de travail ou prolongation ont été traités et concernaient 35 personnes
- 836 heures de formations au profit des salariés (18 actions de formation pour 49 salariés)
- 2 accords collectifs négociés concernant la négociation annuelle obligatoire :
  - Réduction des mandats des représentants du personnel pour la mise en place du CSE
  - Mise en place du CSE
- 1 décision unilatérale de l'employeur: Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

### ❖ **Et aussi :**

- 16 018 écritures ont été passées sur l'exercice 2019
- Contacts réguliers avec l'ARS
- 24 réunions avec les IRP  
(9 réunions CE - 4 réunions CHSCT – 9 réunions DP – 1 réunion CSE – 1 réunion CSE SSCT)



**AISP  
PROJETS  
2020**



# Les Projets de l'AISP et de ses établissements et services pour l'année 2020

Le CPOM a marqué la nécessaire modification d'approche, de gestion, de management et d'analyse au sein des CRP par les équipes de direction et associatives.

La pluri annualité a marqué une nette évolution des pratiques permettant une vision stratégique renforcée.

Le CPOM a établi 4 axes de travail principaux que composent un ensemble de 13 actions.

## **Axe 1 - Prestations d'accompagnement des usagers**

- Action 1 : Améliorer la qualité de la réponse d'orientation et de formation
- Action 2 : Développement et structuration de l'offre vers le milieu ordinaire de travail
- Action 3 : Renforcement des actions en faveur du retour à l'emploi en milieu ordinaire

## **Axe 2 – Pilotage de la démarche d'amélioration de la qualité**

- Action 1 : Formalisation des indicateurs permanents de suivi de l'activité des CRP et du CPO
- Action 2 : Garantir la démarche d'amélioration de la qualité

## **Axe 3 – Mise en place d'une organisation efficiente**

- Action 1 : Renforcement de l'accompagnement médico-psycho-social et mise en place d'une politique concertée associative dans le cadre des publics accueillis
- Action 2 : Développement de la compétence des professionnels
- Action 3 : Organisation et résolution de la question des absences du personnel dans l'objectif de garantir la continuité et la qualité du service rendu à l'utilisateur
- Action 4 : Gouvernance de l'association, pilotage des établissements

## **Axe 4 – Inscription de l'association et de ses établissements dans la dynamique territoriale**

- Action 1 : Développement de liens avec le secteur de la formation professionnelle
- Action 2 : Développement de partenariats et de rapprochements avec les acteurs du secteur médico-social
- Action 3 : Positionnement régional
- Action 4 : Réflexion sur une contribution aux besoins d'équipements du territoire

Cet ajustement des pratiques de gestion et de perspectives a nourri une dynamique de développement autour des notions de performance, d'adaptation au territoire et à ses besoins en étroite collaboration avec l'ARS, la MDPH et les partenaires institutionnels de premier rang (CDAPH ; DIRECCTE ; AGIR H...) comme les partenaires opérationnels économiques et les associations du handicap, de la formation, des soins, de l'insertion socioprofessionnelle.

Sur ce bassin économiquement très dynamique la tension sur le marché du travail est rude sur certains secteurs, l'accès à l'emploi des populations vulnérables est un véritable challenge, accru par la tension de l'accès au logement.

Travailler dans le cadre des dernières impulsions législatives à accompagner les personnes en situation de handicap à entrer ou réintégrer le marché du travail, de manière pérenne, dans une approche systémique et territoriale, voilà l'enjeu des CRP de demain.

Avec des partenaires de proximité, consolidés par des conventionnements cadres récents (VSHA, PEP74...etc.) et la collaboration des institutions et opérateurs de la politique publique en faveur de l'accès à l'emploi durable des personnes handicapées, l'AISP entend jouer un rôle local de premier plan, forte d'une histoire aux racines profondes et d'une expérience reconnue.