

2019

RAPPORT D'ACTIVITE

Centre de Préorientation

1 Boulevard Paul Montel – 06 200 NICE



TABLE DES MATIERES

Introduction

A/ L'OFFRE DE SERVICE DU CPO

I/ Présentation de l'action

II/ Nature de l'offre de service

- 1/ Projet pédagogique**
- 2/ Modalités d'accompagnement**
- 3/ Les partenaires**

III/ Les principes d'intervention

B/ L'ACTIVITE 2019

I/ Le public

- 1/ Caractéristique du public accueilli**
- 2/ Situation sociale avant l'entrée**
- 3/ Situation médicale**
- 4/ Préconisations d'orientation**

II/ Les moments forts de l'année 2019

- 1/ L'évaluation externe**
- 2/ Communication externe**

III/ Mise en œuvre des axes stratégiques de l'organisme gestionnaire

- 1/ Label diversité et recrutement**
- 2/ Développement du pouvoir d'agir (DPA)**
- 3/ Innovation sociale**

C/ LES PERSPECTIVES 2020

I/ Les activités en libre choix

II/ Les axes de développement ou fiches actions

III/ Évolutions

ANNEXES

Résultats des questionnaires de satisfaction

Témoignages

INTRODUCTON

En 2019, la Fondation de Nice Patronage Saint-Pierre Actes poursuit son action en faveur des plus démunis, dans la réponse aux situations de précarité et d'exclusion, selon des valeurs et des principes qui privilégient la dignité, le respect, la solidarité, les droits et les responsabilités de la personne accompagnée, du citoyen.

Elle accompagne en moyenne 10 707 personnes par an et organise ses interventions dans 3 secteurs d'activité :

- **Le Secteur Accompagnement Social et Médico-Social** se consacre aux publics les plus vulnérables et à la lutte contre la grande pauvreté. Il regroupe 3 établissements médico-sociaux du champ des addictions (complété par Reprises qui rémunère le travail à la journée pour des usagers de drogue) et de la précarité associée aux maladies invalidantes : ACT, CAARUD, CSAPA avec amorce d'une plateforme en addictologie. Concernant l'activité hébergement-logement, il rassemble le Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) pour personnes isolées et familles (262 places), la Halte de nuit ouverte d'octobre, à juin pour 40 hommes et 18 femmes sans-abri et depuis peu une expérimentation pour prévenir le retour à la rue de ménages menacés d'expulsion, complétée par l'ASLL. L'année 2019 a également vu la fin de l'action Sans Domicile Stable-RSA. Le Service Migrants accompagne la demande d'asile (172 places CADA, 100 places ATSA et 306 places HUDA-HUDAP) et renforce en 2019 ses moyens en faveur de l'insertion socio-professionnelle des réfugiés y compris dans le cadre d'un programme de réinstallation pour ceux en provenance du Proche-Orient. Ces interventions se déclinent principalement sur le moyen et haut pays. Ce service a été retenu en 2019 dans le cadre d'un appel à projets sur les cohabitations solidaires. Il bénéficie désormais d'un terrain d'application mis à disposition par les PEP 06 pour son jardin solidaire Lou pantaï, support d'une épicerie solidaire itinérante.

275 logements dont 61 propriétés de la Fondation sont supports de ces activités de mise à l'abri, d'hébergement, d'accompagnement social global vers un logement autonome. Ce secteur compte environ 91 salariés et dispose d'un budget d'environ 10,3 millions d'euros pour l'accompagnement de 3600 personnes.

- **Le Secteur Accès à l'Emploi** repose sur le principe selon lequel « tout le monde peut travailler », la reprise d'une activité représentant le meilleur moyen d'accéder à l'autonomie. Il regroupe, un Atelier d'Adaptation à la Vie Active (AAVA), un Atelier Chantier d'Insertion (ACI) avec le support d'une ressourcerie, le dispositif Cap entreprise qui met en relation directe offres et demandes d'emploi à partir de la méthode IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande créée par l'association Transfer), Flash Emploi (réfèrent unique RSA) pour les nouveaux entrants dans le RSA, Appui Intensif Emploi pour les allocataires du RSA les plus anciens, une action d'accompagnement à l'emploi pour les seniors allocataires du RSA et une action de développement d'un réseau d'entreprises, ainsi que le Centre de Pré-Orientation qui accompagne des publics en situation de handicap à définir un nouveau

projet professionnel. Une plateforme emploi, renforcée en 2019, soutient l'accès à l'emploi des personnes accueillies au CHRS qui a été renforcée en 2019. L'Auto-Ecole Sociale, un partenariat avec le PLIE du Pays de Lérins ainsi qu'une mise à disposition de scooters ou vélos électriques pour les personnes au RSA qui reprennent une activité, complètent ces interventions. En 2019, il faut noter la création d'une entreprise d'insertion dans le secteur de la rénovation du bâtiment pour 4 contrats d'insertion et le lancement d'une expérimentation avec une équipe mobile emploi qui se déplace dans les accueils d'urgence. Ce secteur intervient dans tout le département des Alpes-Maritimes de Grasse à Menton. Il compte **117 salariés**, dispose d'un budget d'environ 4,8 millions d'euros pour l'accompagnement de 5 966 personnes.

- **Le Secteur Enfance-Jeunesse-Familles**, rassemble divers établissements de la protection de l'enfance. Il apporte un soutien matériel, éducatif et psychologique aux enfants, adolescent.e.s, jeunes majeur.e.s confiés par l'Aide Sociale à l'Enfance : trois maisons d'enfants à caractère social, la Maison de l'enfance de la Trinité, un pôle adolescents La Villa Marie Ange - la Guitare accueillent des enfants âgés de 6 à 18 ans, 14 appartements dans le diffus permettent de développer l'autonomie des jeunes de 16 à 21 ans soit 137 enfants et jeunes placés.

Le milieu ouvert est constitué d'un service d'Action Educative à Domicile en collaboration avec les familles, une entité Pélican-SAP, service professionnalisé d'administrateurs ad hoc et des actions de soutien et d'accompagnement à la parentalité en maison d'arrêt. Le secteur a développé un service de placement à domicile, un lieu ressource pour enfants et adolescents déscolarisés, il continue d'étoffer en 2019 une plateforme jeunes pour un accompagnement sur mesure visant l'insertion sociale et professionnelle de 100 jeunes de 16 à 25 ans en augmentant la mise à l'abri avec 25 logements disponibles. Fin 2019, une nouvelle convention a été passée avec le département et la DDCS pour le renforcement de l'accompagnement socio professionnel de 30 jeunes de 16 à 18 ans sans hébergement. En 2019, la Fondation a été retenue sur un appel à projets par le Département pour accompagner et loger 48 Mineurs Non Accompagnés (MNA) en colocation dans 20 appartements.

59 logements dont 8 sont propriétés de la Fondation sont supports de ces activités d'hébergement et d'accompagnement social global vers un logement autonome. En outre, une expérimentation de cohabitation intergénérationnelle est lancée en lien avec Côte d'Azur habitat et Toit en Tandem pour 5 binômes.

Ce secteur compte 118 salariés, dispose d'un budget de 6,3 millions d'euros pour l'accompagnement de 1141 enfants, jeunes et familles au total.

- **Le Siège Social** complète les interventions de ces directions opérationnelles en apportant un soutien technique et en garantissant le respect des réglementations liées notamment à l'emploi de fonds publics (la direction générale, la direction administrative et financière, la direction des ressources humaines et les directions technique et immobilière). Il est constitué d'une trentaine de salariés et dispose d'un budget d'environ 1,3 millions d'euros.

Depuis 2017, la Fondation développe également une nouvelle activité de soutien auprès des associations de bénévoles du département, à partir de la collecte de dons et legs, qu'elle compte intensifier.

Cette dynamique d'ensemble s'inscrit en cohérence avec les 2 orientations stratégiques de la Fondation

1. Le développement du pouvoir d'agir dans le but de :

Renforcer le pouvoir d'action et de décision des personnes accompagnées, mineures et majeures, en vue de les rendre davantage acteurs de leur parcours, autonomes et leur permettre d'influencer positivement le cours de leur vie.

Réinventer l'identité managériale de la Fondation en aménageant le système pyramidal actuel et mettre en œuvre l'évaluation à 360° c'est-à-dire travailler sur les compétences de chaque salarié-ée en faisant intervenir toutes les parties prenantes qui ont un lien, direct ou indirect, en amont ou en aval, avec lui.

Favoriser des comportements responsables (consom'acteurs, éco citoyens...) au niveau des salariés-ées et des personnes accompagnées.

2. L'innovation sociale afin de :

Poursuivre et intensifier la fonction recherche et développement de la cellule projets pour continuer à innover dans les pratiques sociales et dans les actions à mener au profit des publics les plus vulnérables.

Rechercher des financements privés, des coopérations, des montages favorisant l'expérimentation, l'initiative dans le but de réduire toute forme de précarité et d'exclusion.

Intégrer le numérique dans les pratiques professionnelles pour gagner en efficacité et en autonomie.

Attirer des bénévoles pour compléter et enrichir les interventions.

Les grandes réalisations 2019

Le fait marquant de l'année 2019 fut notre capacité à fonctionner en **intelligence collective** après avoir annoncé notre intention d'en faire le principe pilier de notre management.

La mutation de la relation professionnelle entre manager et collaborateur-trice engagée depuis plusieurs années à partir de l'établissement d'une charte de la relation au travail, a trouvé son point d'orgue dans l'évaluation à 360° des cadres, le co-développement, la

formation sur le développement du pouvoir d'agir, la mise en place d'outils d'intelligence collective suite à une formation dédiée.

Il s'agit d'encourager l'écoute des salariés-ées et susciter le partage actif de la vision stratégique.

Autant de changements majeurs qui nécessitent des organisations plus souples, qui restaurent l'initiative comme principe d'intervention d'unités plus horizontales, au sein desquelles la décision se prend à l'issue d'un processus de consultation de l'équipe et non plus dans une logique descendante.

En 2019, nous avons également traduit en pratiques professionnelles permanentes et principales les grands changements à l'œuvre dans notre secteur : l'ouverture sur des **partenariats pluridisciplinaires et décroisés** entre le social et le sanitaire par exemple, le changement de notre modèle d'intervention sociale désormais basé sur le **hors les murs, l'aller-vers, les visites à domicile**.

C'est ainsi que nous avons été retenus en novembre 2019 avec l'Association Isatis et l'Hôpital psychiatrique Sainte Marie sur la création du **dispositif Un Chez Soi d'abord** à Nice pour 100 personnes, cumulant errance et maladie mentale. Une équipe pluridisciplinaire va œuvrer de concert avec les acteurs du territoire, pour loger et accompagner dans une logique d'aller-vers ces grands marginaux.

Cette expérience de coopération entre acteurs, unis dans un groupement pour agir au service d'objectifs communs ambitieux est un grand défi. Nice est le 12ème site Français Un Chez Soi d'Abord depuis sa création en 2011.

L'année aura également permis le **développement d'actions existantes** (extension de la plateforme de services jeunes et de la plateforme emploi pour le CHRS, renfort de la dimension insertion des réfugiés-ées, du chantier d'insertion...) mais aussi **la création de nouvelles actions et initiatives** (entreprise d'insertion dans le bâtiment, nouvelles modalités d'accompagnement de 48 Mineurs Non Accompagnés dans le diffus, création d'un jardin solidaire Lou Pantai pour les migrants, d'une équipe mobile emploi, expérimentation d'une action pour éviter le retour à la rue de ménages frappés d'expulsions...) **sur tous les sujets vecteurs de solidarité** (cohabitation intergénérationnelle, collecte solidaire et inter associative au MIN pour l'épicerie solidaire, ...).

L'augmentation continue de notre parc de logements (plus 53 logements en 2019 soit 338) organisée sous l'égide de notre **direction de l'immobilier** nous a également permis d'offrir des garanties de professionnalisme aussi bien à nos tutelles qu'aux bailleurs.

Enfin, en 2019 la Fondation a également souhaité créer une fonction à mi-temps de **chargée de communication** pour accroître la visibilité de ses actions.

Ce développement continu et souhaité, vecteur d'innovations est un signe fort de la vitalité de notre Fondation.

Les perspectives 2020

Dans la continuité, nous poursuivons la **dynamique managériale en refondant notre organisation hiérarchique** : transformation des fonctions de chef de service en responsable de domaines d'activité regroupant plusieurs établissements afin d'initier un pilotage plus cohérent, développement des coordinateurs, cadres de proximité, facilitateurs du travail en équipe.

Issue d'une année de réflexion, organisée en groupes de travail associant tous les cadres, cette adaptation de notre organisation s'effectuera progressivement au gré de l'évolution des carrières actuelles mais le cap est clairement affiché et s'engagera dès avril 2020.

Les pratiques éducatives et sociales orientées vers **l'aller vers, le hors les murs**, faisant une place grandissante à la personne accompagnée considérée comme un partenaire, continueront leur expansion comme norme d'intervention. Pour cela un vaste travail de définition du pouvoir d'agir devra aboutir à l'élaboration d'un référentiel commun.

Le **travailleur pair** sera plus qu'un nouveau métier. Il devient une des composantes de beaucoup d'équipes pour apporter une vision différente et complémentaire de l'accompagnement social. Pour cela nous engagerons un vaste plan de formation pour nous aider à intégrer ces nouveaux collaborateurs dans les équipes.

Les interventions décloisonnées liant logement et emploi, sanitaire/médico-social et social, réfléchissant sur des tiers-lieux ou création artistique, développement durable et économie sociale et solidaire peuvent utilement s'imbriquer, s'accrocheront pour rechercher dans la **synergie partenariale et l'expérimentation** des modèles inspirants. Il s'agit de favoriser l'épanouissement et l'autonomie des publics les plus démunis accompagnés.

Notre cellule projets continuera d'animer et susciter un bouillonnement d'idées autour de ces sujets. **L'alimentation, la production maraîchère, le recyclage de nos déchets, la distribution alimentaire solidaire** sont des thèmes que nous aborderons comme fil rouge d'une dynamique transversale.

Le Département qui prévoit de confier à la Fondation **un développement ambitieux de Cap entreprise basé sur le concept « personne n'est inemployable »** sera également un des axes majeurs de la nouvelle croissance de notre Secteur Accès à l'Emploi.

Enfin 2020 est placé sous le signe des initiatives en matière de **culture** avec la création en début d'année d'un calendrier illustré par des œuvres artistiques réalisées par nos publics accompagnés et l'organisation d'un séminaire de la Fondation sur ce thème en juin.

Mais la crise sanitaire majeure et inédite du Covid-19 qui frappe la France depuis le 13 mars 2020 met à l'arrêt brutalement toutes nos actions et prévisions et laisse entrevoir une remise en question profonde et durable de notre système sociétal.

L'incertitude sur l'issue de la crise sanitaire et la récession économique sans précédent qui va en découler et dont nous ne pourrons mesurer les effets que sur les mois et les années à venir, doit nous engager à beaucoup de prudence, sans renoncer à l'espoir et l'envie de toujours tout recommencer au service des plus vulnérables qui risquent d'être encore plus durement impactés. Cette crise a été aussi révélatrice de notre capacité à inventer de nouvelles formes de coopérations et de solidarités au sein de notre organisation et qui nous permettront collectivement de vivre ces futurs changements.

A/ L'OFFRE DE SERVICE DU CPO

I/ Présentation de l'action

Un centre de préorientation est un établissement social et médico-social. Il a pour mission d'accueillir des personnes reconnues en situation de handicap par la CDAPH (Commission Départementale pour l'Autonome des Personnes Handicapées) et de les accompagner à définir une nouvelle orientation professionnelle compatible avec leur état de santé et de favoriser leur inclusion professionnelle.

L'établissement s'inscrit dans la loi dite « loi handicap » du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

Les personnes accompagnées peuvent être salariées, inscrites ou non au pôle emploi ou encore en maladie. Cette action se réfère au code du travail et au code de l'action sociale et des familles.

Article L5213-3 Code du travail

« Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle ».

Cette action est financée par l'Agence Régionale de la Santé (ARS) et fait l'objet d'un agrément.

Tableau 1 : Agrément

Agrément	TOTAL
Nombre de places agréées en 2019	21
N° agrément FINESS	60007929

Tableau 2 : Taux d'activité

	TOTAL	Objectif atteint p/r activité théorique en %
Nombre de journées facturées en 2019 (activité théorique: 4410)	3754	85%

Cette action est mise en œuvre par une équipe pluriprofessionnelle

Tableau 3 : L'équipe du CPO

	Personnes	ETP
Direction	1	0,05
Chef de service éducatif	1	1
Secrétaire	1	1
Encadrement atelier éducatif	2	2
Médecin	1	0,11
Psychologue	2	1,4
Ergothérapeute	1	1
Chargée d'insertion professionnelle	1	1
TOTAL	10	7,56

II/ La nature de l'offre de service

1/ Le projet pédagogique

Au CPO l'équipe pluriprofessionnelle donne la priorité à la dimension humaine dans l'accompagnement :

- Prise en compte de l'autre dans sa singularité, posture de non jugement, de **non discrimination**
- **Disponibilité** permanente des professionnels pour les personnes accueillies
- **Adaptation** au rythme propre à chacun afin de donner le temps de retrouver ses potentialités, et de faire émerger le projet approprié
- **Individualisation** de l'accompagnement de façon constante ajustée par des échanges interprofessionnels réguliers
- **Libre choix des stagiaires**, dans la définition de leur avenir professionnel
- Prise en compte de **l'environnement personnel**, familial et social de chaque personne accueillie.

2/ Modalités d'accompagnement

Phases de découverte et de réentrainement (cognitif, rythme, prise en compte des contre-indications médicales) à travers des mises en situation simulées et des entretiens individuels avec la psychologue clinicienne et la psychologue du travail

Phase de recherche documentaire : identifier un/des métiers à travers des exercices pédagogiques ciblés et des entretiens individuels d'aident à la prise de décision

Phase d'élaboration du projet professionnel à l'aide de mises en situation ciblées dans les ateliers et d'entretiens individuels avec la psychologue clinicienne et la psychologue du travail

Phase validation du projet professionnel il s'agit pour le stagiaire de vérifier s'il a la capacité de le réaliser ou non et s'il correspond bel et bien à ses attentes au travers des exercices en atelier

Phase d'enquêtes métier et stages en entreprise

Le stage proposé par le CPO a une structure qui se veut linéaire mais son déroulement n'est pas pour autant figé. Il est construit selon des étapes ordonnées de manière chronologique pour assurer cohérence et continuité dans le parcours des stagiaires. Mais chaque stagiaire étant différent, leur emploi du temps peut être aménagé et réaménagé de multiples façons pour rester en adéquation avec leurs besoins.

3/ Les partenaires

Le CPO participe à différentes instances départemental (CEDH 06, PITHAM), régional (FAGERH sud-est) et national (FAGERH).

Aujourd'hui, l'établissement a développé des partenariats avec des structures du secteur médico-social (CRP, ESAT par exemple).

Il doit maintenant développer un réseau de partenaires du droit commun : entreprises et centres de formation.

III/ Les principes d'intervention

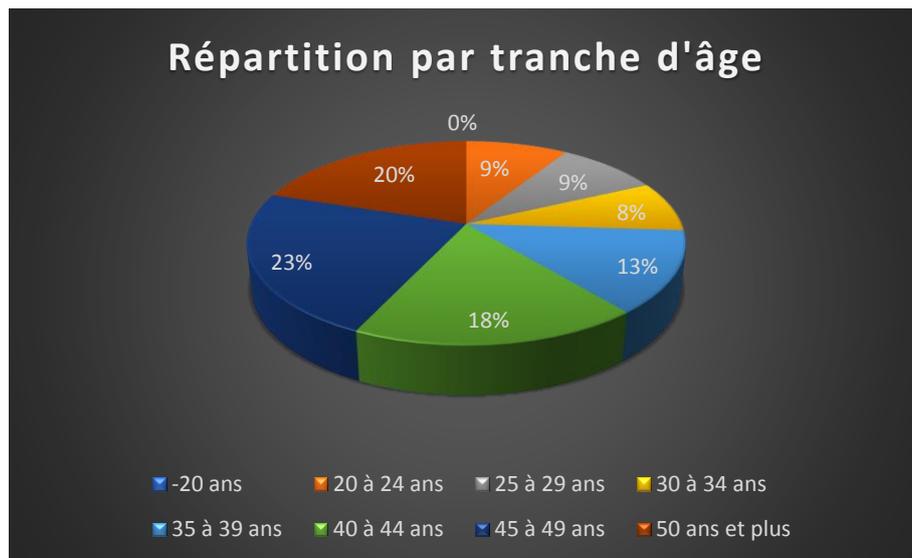
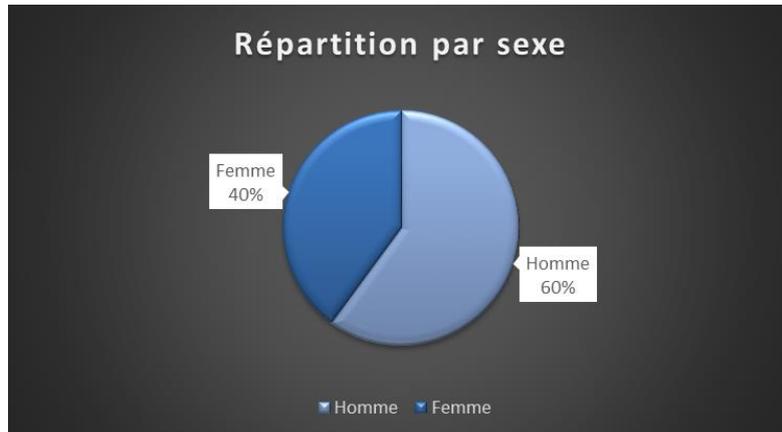
Le CPO ancre ses interventions à partir des principes fondateurs et valeurs de la Fondation. A ce titre, il met en œuvre les axes stratégiques de l'organisme gestionnaire que sont le développement du pouvoir d'agir et l'innovation sociale.

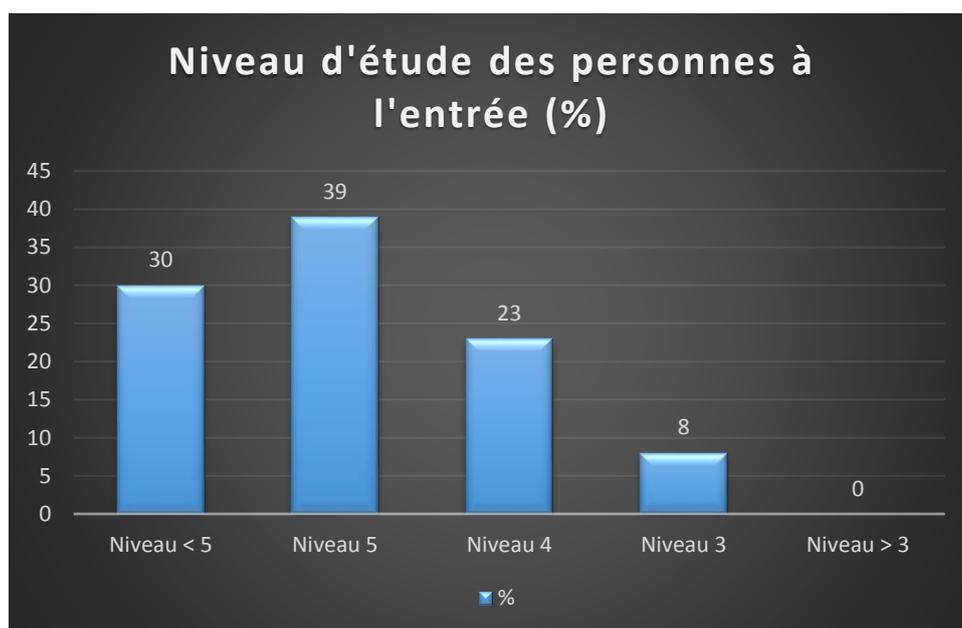
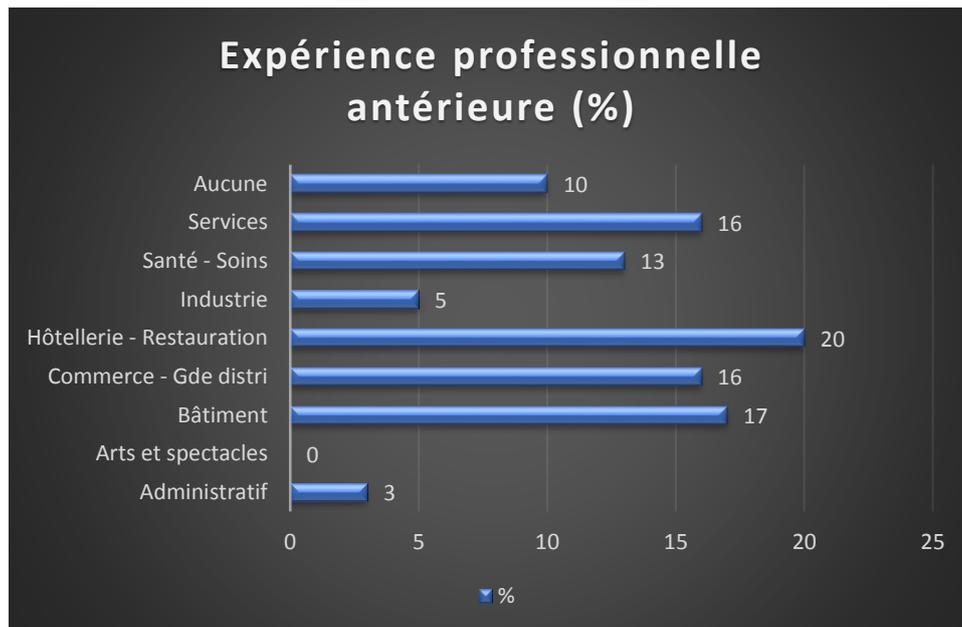
S'ajoute à cela le postulat du secteur *d'accès à l'emploi*, dans lequel se situe le CPO: « toute personne qui le souhaite a les capacités de travailler ». Ce postulat est respecté par le service selon ses propres modalités. Les compétences et potentialités des personnes accompagnées sont ainsi mises en exergue et valorisées.

B/ L'ACTIVITE 2019

I/ Le public

1/ Caractéristique du public accueilli





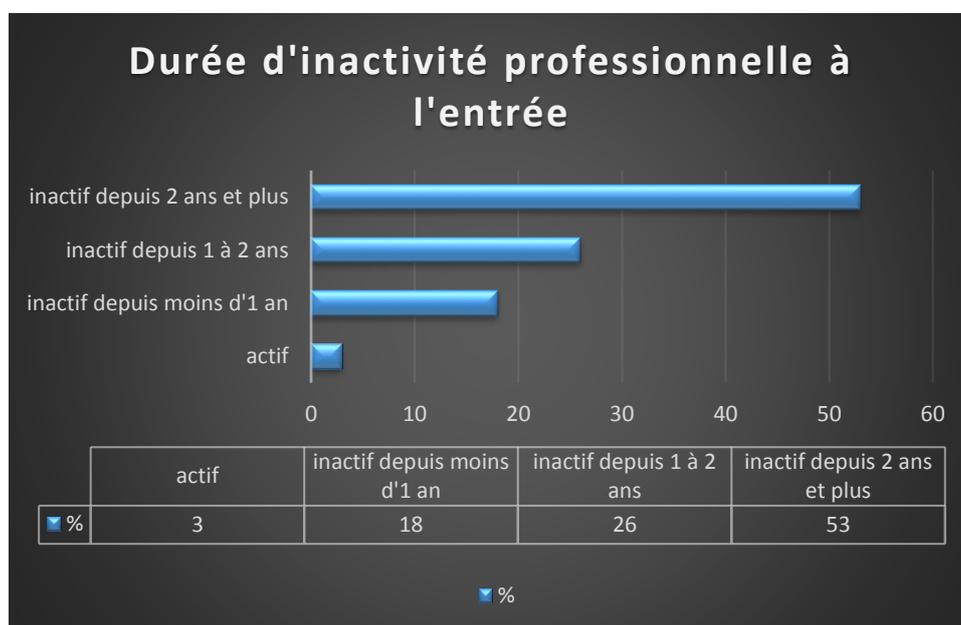
En synthèse

Le CPO a accueilli 77 stagiaires.

Le public accueilli est masculin à 60%, âgé de plus de 40 ans à 60% et déclare un niveau 5 (CAP-BEP) pour 29% et infra 5 pour 30%.

Les personnes sont issues professionnellement des 3 grands secteurs que l'on retrouve dans le département dont les postes sont à forte pénibilité à savoir le secteur du bâtiment, celui de la restauration - hôtellerie et le secteur des services (comme aide à la personne).

2/ Situation « sociale » avant l'entrée au centre de pré-orientation



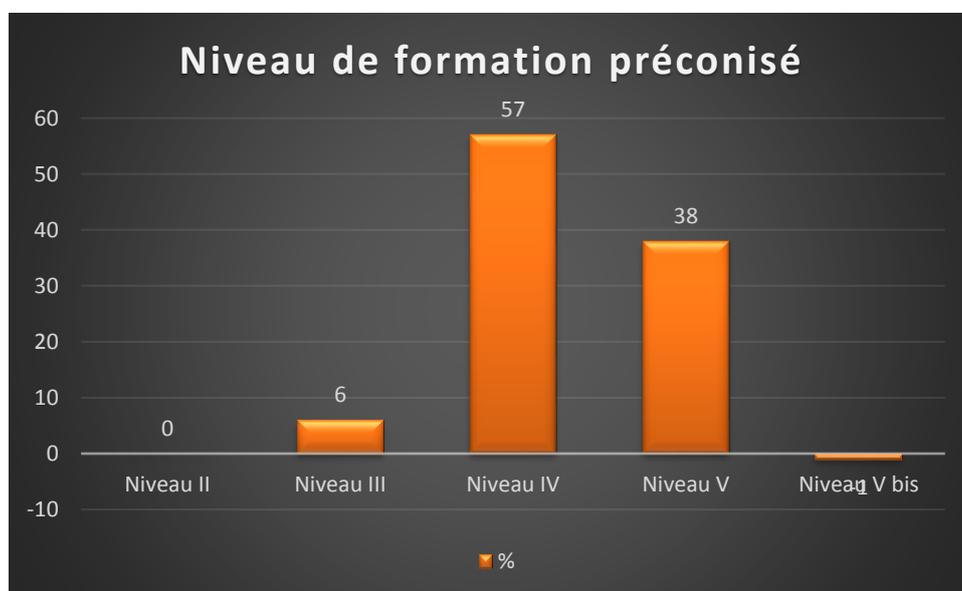
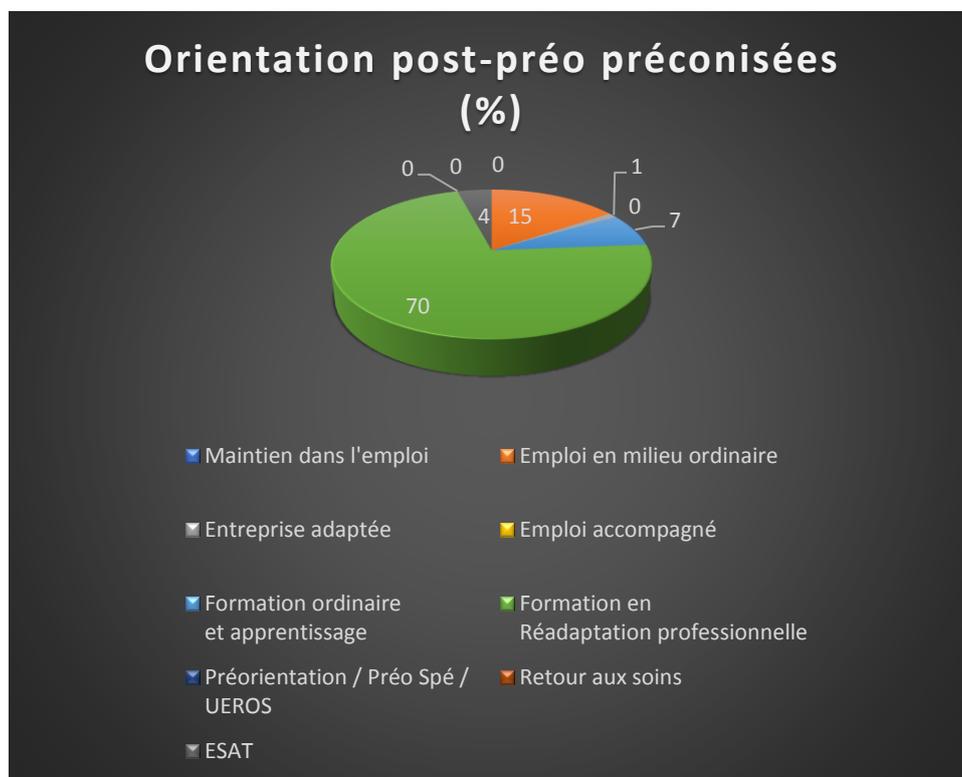
53% des personnes accueillies sont inactives depuis plus de 2 ans

Cela signifie qu'au niveau de notre accompagnement nous tenons compte de cette dimension. Est intégrée dans le process de l'accompagnement une phase de réentrainement tant au rythme de travail (à travers le respect des horaires par exemple) que cognitif (exercices mettant en œuvre un raisonnement logique). Dans la démarche pédagogique nous incluons des étapes de réassurance, de reprise de confiance en soi, de relaxation et de découverte ou redécouverte de ses capacités professionnelles à travers des ateliers aux activités variées. Nous travaillons sur la situation de handicap, comment l'accepter puis comment l'adapter à un poste de travail que le handicap soit d'ordre physique et/ou psychique.

3/ Situation médicale

Les raisons médicales qui amènent les personnes à la reconnaissance de travailleur handicap sont **la maladie pour 84%** d'entre eux.

4/ Les préconisations d'orientation



71 personnes sur 77 ont pu définir une nouvelle orientation professionnelle. 6 ont dû arrêter pour des raisons de santé.

77% des personnes accompagnées s'orientent vers une formation professionnelle (7% en droit commun et 70% en centre de reclassement professionnel). Parmi les 55 personnes souhaitant suivre une formation, 2 vont suivre une formation type CQP (certificat), les niveaux des 53 autres se répartissent entre un niveau V (38%) et un niveau IV (57%) puis niveau III (5%)

15 % décident de retrouver un emploi après avoir défini leur projet professionnel soit 9 personnes sur les 75.

Ci-dessous la liste exhaustive des métiers choisis par les personnes accueillies

Métiers ne nécessitant pas de diplôme préalable :

Barman, préparateur de commandes, agent de fabrication, agent accueil,

Métiers nécessitant une formation de niveau V (cap-bep) :

Auxiliaire en prothèse dentaire, opérateur en électronique, réparateur de matériel de jardin et agricole, vendeur multi canal, ouvrier du paysage, agent entretien du bâtiment, chauffeur PL, réparateur cycles et sport, agent de sûreté aéroportuaire, vendeur en magasin,

Métiers nécessitant une formation de niveau IV (bac pro) :

Animatrice pour personnes âgées, animatrice socio-culturelle, Comptable, Electronicien de contrôle et de maintenance, Employé administratif et d'accueil, médiatrice culturelle, réceptionniste en hôtellerie, secrétaire médico-sociale, technicien en assistance informatique, graphiste designer, secrétaire assistante, télésurveillance, médiatrice juridique, infographiste, conducteur de travaux,

Métiers nécessitant une formation de niveau III (bac +2) : développeur en informatique, formateur pour adultes, manager des unités marchandes

Autres : ESAT, Création d'entreprise

II/ Les moments forts de l'année 2019

Pour le centre de préorientation, l'année 2019 a été marquée par trois moments forts : **L'évaluation externe, la journée portes ouvertes et le reportage France 3.**

1/ L'évaluation externe

Après un travail important effectué en 2018 d'évaluation interne, nous avons pu interroger nos pratiques et outils et mettre ainsi en lumière les améliorations à apporter.

De nombreuses actions avaient été entreprises pour répondre aux évolutions de la réglementation et pour améliorer nos pratiques et c'est donc dans ce contexte que notre évaluation externe intervint en Avril/Mai 2019.

Si l'évaluation globale a été très positive donc et nous a conforté dans notre action, elle nous a aussi permis de relever quelques points de vigilance et quelques points à améliorer avec notamment la nécessaire rédaction des documents relatifs à la loi 2002-02

Projet de service

Pour mener à bien la rédaction, la cheffe de service a prescrit des temps rédactionnels et mis à disposition de l'équipe les documents méthodologiques pour aider à la réflexion comme à la rédaction (guide méthodologique du CREIA, ANESM ou encore les fiches méthodologiques du l'ursap).

Le guide méthodologique utilisé :

Quelles sont les activités de prise en charge réalisées ?

Quels sont les objectifs poursuivis ?

Comment ces activités sont-elles réalisées ?

Par qui et avec quels moyens et outils ?

Quels sont les partenaires impliqués et à impliquer ?

Quels sont nos objectifs d'évolution ?

Du mois de mai à septembre 2019, l'équipe s'est réunie toutes les deux semaines pour rédiger. Des stagiaires ont été invités à ces temps rédactionnels et 2 comités de pilotage ont eu lieu en juillet et septembre en présence de stagiaires à chaque fois. Le projet de service a été soumis au CVS et au conseil d'administration de l'organisme gestionnaire en janvier 2020, pour validation.

Le livret d'accueil

L'évolution de la législation nous avait déjà conduit à ajouter de nombreux éléments qui s'intercalaient ou s'empilaient en annexe ou en fin de notre livret d'accueil du stagiaire, il a donc été décidé de rééditer un nouveau livret d'accueil plus lisible, plus complet et mieux planifié pour faciliter l'accès des stagiaires aux informations importantes les concernant. Comme souvent, sur la base du volontariat, les membres de l'équipe se sont attelés à la tâche. Après qu'un calendrier fut établi, une première ébauche voyait rapidement le jour, plus complète sur le fond et plus lisible sur la forme. La deuxième étape de réalisation consistait à soumettre cette nouvelle ébauche à un panel de stagiaires pour qu'ils nous fassent part de leurs commentaires et de leurs suggestions. Leurs remarques, des plus pertinentes, furent ainsi prises en compte pour la réalisation finale du nouveau livret qui est désormais utilisé depuis février 2020 après approbation du CVS en janvier 2020.

Le questionnaire de satisfaction

Jusqu'au milieu de l'année 2018, le questionnaire que nous propositions à nos stagiaires en fin de stage n'était pas clairement identifié comme tel puisqu'il était inclus au bilan que les stagiaires faisaient en dernière semaine. Bien sûr chacun pouvait émettre ses commentaires mais cela n'interrogeait pas suffisamment l'ensemble de nos pratiques et ne nous permettait pas de mettre en place des stratégies d'amélioration de notre activité. C'est donc avec ces deux objectifs que nous avons entrepris de réaliser un réel questionnaire de satisfaction. Conservant cette méthodologie participative qui nous est chère nous avons constitué un

groupe de travail comprenant un salarié et trois stagiaires et établi un calendrier de travail. Sur la base des propositions de nos stagiaires nous avons petit à petit établi les bases de ce questionnaire. C'est aussi ensemble que la décision fut prise de lui donner une forme moderne et pratique en utilisant les outils que la technologie nous permet aujourd'hui, *google form*. Nous avons donc testé en septembre 2018 puis réellement questionné chacun des 77 stagiaires reçus en 2019 à l'aide de ce questionnaire en ligne.

Tous les 6 mois les résultats de ce questionnaire sont analysés en réunion d'équipe. A chaque analyse ressortent des points d'assurance et des points à améliorer. Les axes de progrès sont travaillés en équipe et des expérimentations sont menées.

Les résultats sont annexés au présent document.

Le questionnaire de suivi à 6mois

Forts de l'expérience citée plus haut, sur la base de groupe de travail majoritairement composé d'utilisateurs, nous avons également mis en place un questionnaire de suivi structuré. Le contenu de ce questionnaire est assez simple et nous permet un réel suivi de l'avancement des parcours de nos stagiaires. Toujours sous la forme d'un questionnaire de type google form, nous pouvons à présent chiffrer les taux de concrétisation de leurs projets. Ceci nous permet en outre de conserver le lien avec notre public.

Règlement de fonctionnement

La base des articles sont référencés dans un document méthodologique rédigé par la FNARS.

Les articles ainsi posés par le cadre de la FNARS, le contenu adapté au CPO a été rédigé par la cheffe de service et deux stagiaires. Il est inclus dans le livret d'accueil depuis février 2020, après approbation du CVS et du CA de l'organisme gestionnaire.

Contrat de stage, projet personnalisé d'accompagnement

Vu la courte durée de l'accompagnement au CPO, l'évaluatrice externe nous a conseillé de le nommer contrat de stage. Il a été rédigé et les articles ont été soumis aux stagiaires pour validation.

Le projet personnalisé d'accompagnement, également en lien avec la durée de l'accompagnement est rédigé au cours du 1^{er} mois par la psychologue du travail, l'ergothérapeute ou encore la cheffe de service selon la situation.

Pour terminer nous avons mis à contribution des stagiaires doués en infographie et en aménagement d'espace pour mettre sous une nouvelle forme tout l'affichage réglementaire et l'affichage informatif « conseillé » et l'aménagement de certains espaces comme la cuisine.

2/ La communication externe

Nous avons déjà fait le constat en interne qu'il nous fallait améliorer notre visibilité et notre ouverture vers le monde extérieur, ceci fut confirmé par l'évaluation externe.

Pour répondre à ces impératifs de communication, nous avons donc organisé plusieurs évènements :

Une Journée portes ouvertes pour tous nos partenaires, un reportage télévisuel diffusé à plusieurs reprises sur les chaînes de France 3 région Sud-Est. Nous avons également multiplié les participations aux forums, colloques et visites de CRP ou d'Esat.

La journée portes ouvertes.

Mardi 17 Septembre 2019, le Centre de Préorientation de la Fondation de Nice PSP ACTES a invité les représentants de tous ses partenaires et de toutes les institutions concernées ou simplement ceux intéressés par l'insertion des publics en situation de handicap.

Des stagiaires et anciens stagiaires de la Préorientation, tous volontaires, ont accueilli les invités autour d'un café.

L'accueil a été organisé sous forme de petit déjeuner préparé par Solid'Actes, Epicerie solidaire de la Fondation de Nice .

Puis, les participants, munis d'un schéma expliquant les différentes phases de la Préorientation et d'un plan ont pu parcourir les ateliers et salles afin d'y rencontrer les différents professionnels du Service.

Les participants ont alors été invités à vivre l'expérience de la reconversion professionnelle pendant une heure ou deux en prenant part à des ateliers de mise en situation professionnelle.

De nombreux partenaires de l'insertion, collègues de différents services de la Fondation et représentants d'instances ont répondu présent à cette invitation, environ 70 personnes sont venues.

Chacun des professionnels avait préparé de petits exercices concrets afin de permettre aux participants de se mettre dans la peau d'un stagiaire travaillant l'émergence de son projet professionnel.

Résultat du questionnaire de satisfaction mis en annexe.

France 3 Région

Toujours dans cet esprit d'ouverture, faisant appel à la chargée des communications extérieures de notre fondation, nous avons contacté et pu recevoir une équipe de télévision de **France 3 région Sud**. En amont nous avons questionné nos stagiaires pour savoir ceux qui étaient d'accord pour être filmés et nous avons fait remplir les questionnaires (établi par la DPO dans le cadre de la RGPD) concernant l'autorisation de droit à l'image que nous avons soumis à tous les stagiaires et salariés. Dans ce reportage nous avons ainsi pu présenter et expliquer en détail, notre action et ses modalités. Les stagiaires ont été filmés en situation réelle de travail et leurs témoignages ont constitué l'essentiel de ce reportage de 12mn qui est paru à 3 reprises dans les différentes éditions régionales de la chaîne.

Multiplication des invitations de partenaires et des visites extérieures

Participation aux forums, colloques et portes ouvertes ESAT, CRP pour être au plus proche des métiers et des formations visées.

Le 19 Novembre 2019 s'ouvrait sur tout le département les journées portes ouvertes des Esat de la région. Pour consolider nos partenariats toute l'équipe s'est mobilisée pour aller à la rencontre de nos partenaires et découvrir leurs activités et leurs conditions d'exercice.

Nous sommes également allés à la rencontre des CRP, et notamment celui de Richebois à Marseille, afin d'approfondir nos connaissances sur les formations et de mieux visualiser les environnements dans lesquelles elles sont effectuées. Les membres de l'équipe sont incités à se mobiliser sur tous les fronts, notamment auprès des entreprises où nos usagers réalisent des stages. L'ensemble de ces visites aide les formateurs à imaginer de nouveaux exercices pour les stagiaires, des exercices à la fois innovants et fidèles à la réalité.

Ainsi au-delà d'une meilleure et plus précise connaissance des activités de nos partenaires, ces rencontres ont permis de resserrer les liens, d'identifier les contacts et de simplifier les procédures de collaboration entre nos structures.

Nous avons saisi et saisissons chaque opportunité d'enrichir nos savoirs et d'échanger avec d'autres professionnels que ce soit dans le champ du handicap et/ou de l'insertion professionnelle. Nous étions ainsi présents au Forum Industria (Salon professionnel dédié à l'industrie) et à la SEEPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées).

L'encadrant de l'atelier tertiaire, a suivi la formation CléA socle, organisée par l'UROF (à SIGMA FORMATION, Marseille) : Formation aux outils d'évaluation pour la passation de la certification CléA en vue d'obtenir l'habilitation.

On peut déjà constater quelques effets de ces mesures avec une augmentation des prescriptions et de nouveaux partenaires comme l'hôpital psychiatrique Sainte Marie.

III/ Mise en œuvre des axes stratégiques de l'organisme gestionnaire

1/ Label diversité et recrutement

Pour adapter les compétences détenues au sein de l'organisation aux missions, une procédure de recrutement permet de sélectionner les candidats au regard de critères définis. Elle garantit l'équité de traitement, en lien avec le label Diversité de l'AFNOR renouvelé en 2018. Concernant l'accueil des nouveaux salariés, il existe un livret d'accueil du nouveau salarié au sein de la Fondation depuis 2005.

Notre établissement a dû, cette année, accueillir deux nouveaux salariés en remplacement de notre Ergothérapeute et de notre psychologue clinicien.

L'ergothérapeute a été accompagnée par l'équipe et intégrée progressivement au planning. Les outils et activités lui ont été présentés et expliqués par ses collègues.

La psychologue clinicienne, elle, a pu bénéficier d'une semaine de tuitage, et s'est sentie bien accueillie et accompagnée par l'ensemble de l'équipe qui a volontiers partagé les outils et expériences.

Un plan de formation annuel est réalisé. Avec des formations individuelles conditionnées au compte personnel de formation et de nombreuses formations collectives au niveau de la fondation, une dynamique de consolidation et d'approfondissement des compétences est effective.

2/ Développement du pouvoir d'agir (DPA)

La fondation de Nice est engagée dans un processus de Développement du Pouvoir d'Agir de chacun, quelle que soit sa place ou sa position hiérarchique dans le service. Pour donner vie à cette politique, nous avons décidé de donner plus de choix à nos stagiaires en ce qui concerne leur emploi du temps. Ainsi à raison de deux demi-journées par mois, chaque stagiaire a eu le loisir de choisir librement son activité. Nous avons donc mis en place des différents ateliers (atelier multimédia, atelier ludique, atelier communication, et atelier fresque murale) dans lesquels chaque stagiaire peut s'inscrire en fonction de ses desideratas.

Réalisation d'une **fresque murale**. (Janvier à Décembre 2019).

L'objectif de cette activité était de mobiliser l'ensemble des stagiaires reçus pendant l'année 2019 afin qu'ils puissent participer à un travail collectif et progressif et laisser une empreinte indélébile et durable dans les locaux du centre.

Après avoir sélectionné en équipe 5 exemples de fresque nous avons fait voter deux groupes de stagiaires qui ont choisi le modèle à représenter.

Ainsi durant toute l'année 2019 chacun a pu participer à sa façon, quel que soit ses compétences en peinture, sur la base du volontariat le plus total, à la réalisation de cette fresque de 5mètres de longueur et de 2 mètres de haut dans le couloir des ateliers.

Près de 50 stagiaires ont participé à la concrétisation de cette fresque.

Autre témoignage de notre volonté de développer l'autonomie et la liberté de choix et de parole de nos stagiaires : Nous avons mis en place un petit déjeuner mensuel des stagiaires sans la présence du personnel encadrant. Dans cet espace de liberté, les stagiaires de tous groupes ont la possibilité de s'exprimer librement. Ceci favorise également l'intégration des nouveaux qui profitent de l'expériences des plus anciens.

Nous souhaitons également être à l'écoute des usagers que nous recevons. Nous récoltons leurs avis au sein du CVS et étudions avec soin leurs remarques. Notre offre de service est donc en constante évolution afin de satisfaire l'ensemble des stagiaires.

On peut citer par exemple l'atelier posture dont le contenu et la temporalité ont été revu courant 2019. Il se fait désormais en deuxième semaine et se découpe en deux parties

distinctes : la première porte sur les notions scientifiques nécessaires à la compréhension du corps humain et la découverte du matériel ergonomique du centre, la deuxième, plus pratique que théorique, se concentre sur la manutention et l'utilisation d'aides techniques en milieu professionnel. Ce nouveau schéma permet d'améliorer les conditions de pratique du stagiaire, d'approfondir ses connaissances en termes d'ergonomie et de faciliter la transition vers le milieu professionnel.

Un questionnaire destiné aux stagiaires a également été mis en place cette année. Celui-ci doit leur permettre d'analyser les risques présents sur leur futur lieu de travail. Il fait ensuite l'objet d'un entretien systématique avec l'ergothérapeute. Depuis peu, les fiches de préconisations sont réalisées lors de cet entretien, en collaboration avec le stagiaire.

3/ Innovation sociale

Désignation/identification d'un référent numérique :

- Le référent numérique apporte des conseils pour le développement des usages numériques pédagogiques. Il impulse, soutient, promeut et valorise les usages numériques, coordonne la réflexion sur les enjeux citoyens, recueille les besoins en équipements, en ressources et en accompagnement (animation, formation).
- Il co-anime la commission numérique au sein de la Fondation.
- Il assure une liaison constante avec le technicien informatique et le service d'assistance.

Activités du jeudi atelier multimédia :

- Aide à la création et/ou utilisation d'une boîte mail (création de l'adresse, échanges de mails avec pièces jointes, ajout de contacts...)
- Familiarisation avec internet en effectuant des recherches diverses
- Aide, le cas échéant, à l'accès et à l'utilisation de sites d'utilité public (CAF, impôt, coffre fort numérique...)
- Création de supports de communication visuelle avec un logiciel de publication assistée par ordinateur (carte de visite, reproduction d'affiche, set de table...)
- Création de diaporama
- Sites d'auto-formation en fonction des demandes (ex : clic-formation.net pour les outils bureautiques, logicieleducatif.fr pour les mathématiques de bases, lepointdufle.net pour le français, jeux-geographiques.com, jeux-historiques.com...). Ces derniers sont gratuits et il n'est pas nécessaire de s'y inscrire.

Partenariat avec Actif Azur :

La Fondation de Nice a créé un partenariat avec Actif Azur. Ce dernier permet aux usagers d'obtenir des ordinateurs portables reconditionnés à moindre coût, la Fondation finançant la majeure partie du coût de l'ordinateur.

A ce jour, quatre stagiaires de la Préorientation, ayant des projets dans l'accueil et le secrétariat ont pu en bénéficier.

C/ LES PERSPECTIVES 2020

I/ Les activités en libre choix

Nouvel atelier Poterie

Suite aux retours positifs que nous avons obtenu, il nous a semblé judicieux de poursuivre les activités de libre-choix à raison de deux demi-journées par mois. La fresque terminée, nous avons réfléchi et interrogé les stagiaires sur différentes activités à mettre en place. Une activité a recueilli l'assentiment général : la poterie. Après une étude de faisabilité et de coût, nous avons commandé et installé un tour de potier et tout le matériel nécessaire à la création d'un atelier poterie pour l'année 2020 en remplacement de l'activité peinture de la fresque.

Atelier Multimédia

L'atelier multimédia et de lutte contre la fracture numérique est maintenu, les besoins étant réels.

Atelier d'ergo-entraînement

Afin de compléter l'Escape Game proposé parmi les activités en libre choix, des jeux de société ont été mis en place. Ces activités ludiques sont "faites maison", c'est-à-dire, avec les moyens présents au sein de la structure et n'engendrent donc aucun frais. Elles représentent pour les stagiaires un moyen efficace de se détendre tout en sollicitant leurs habiletés intellectuelles et sociales.

Une chasse au trésor est également en cours de création. Tout en explorant les ateliers du centre, les usagers devront résoudre de multiples énigmes et remporter des challenges ludiques. Cet atelier de groupe demandera aux stagiaires réflexion, créativité et coopération. Un tel atelier permettra de resserrer les liens interpersonnels et d'offrir un espace de détente aux stagiaires.

Des nouvelles activités ont également été mis en place au sein de l'atelier ergo. En effet, l'organisation de la phase de réentraînement y a été repensé. Alors que certaines activités se sont vues modifiées (mosaïque et vannerie), de nouvelles ont été créées (origami, éponge tawashi et coussin en tissu). Les exercices sont désormais plus variés et évolutifs. Ils permettent de ce fait une observation plus large et plus fine des compétences utilisées par le stagiaire. Ce dernier découvre ainsi davantage d'activités et explore plus en profondeur l'ensemble de ses capacités.

II/ Les axes de développement ou fiches actions

L'outil pédagogique proposé répond aux attentes des partenaires dans le champ du handicap comme une palette complémentaire à leur accompagnement global, type SAVS, SAMSAH, ESAT, EA.

En effet, dans ces accompagnements, il est demandé aujourd'hui et encore plus demain de trouver avec la personne des solutions de travail. Autrement dit, l'inclusion des personnes en

situation de handicap dans les entreprises du secteur marchand comme dans les fonctions publiques devient une priorité institutionnelle et nationale.

Le CPO se positionne comme un partenaire de la MDPH, des acteurs de terrain et des entreprises pour œuvrer à cette inclusion professionnelle.

La convention de partenariat entre la MDPH et la Fondation de Nice est en cours de rédaction. Elle sera soumise à la COMEX de septembre 2020.

Pour mettre en œuvre ce projet sociétal et accompagner les personnes de façon bienveillante et dans leur différence, l'offre de service doit poursuivre sa qualification et son expertise.

C'est pourquoi les fiches action suivantes ont été rédigées et seront mises en œuvre entre 2020 et 2024

Fiche action 1 : Accueillir de nouveaux publics

Fiche action 2 : Développer le pouvoir d'agir

Fiche action 3 : Sécuriser les parcours professionnels

Fiche action 4 : Développer l'autonomie vers l'extérieur de l'établissement

Fiche action 5 : Accueil d'un nouveau public : personnes atteintes de troubles autistiques

Fiche action 1

En 2020, l'équipe sera formée sur la thématique des troubles psychiques et l'emploi et une autre formation sur la déficience intellectuelle et l'emploi.

Fiche action 2

Depuis 2018, le développement du pouvoir d'agir est un axe stratégique de la Fondation de Nice. Il est mis en œuvre au sein du CPO, entre autres, au travers du CVS et de l'analyse des questionnaires de satisfaction qui viennent interroger nos modalités d'intervention.

Fiche action 3

Nous avons remarqué que le temps écoulé entre la perte de l'emploi et l'intégration au CPO est très variable et pour certaine personne cette durée d'inactivité peut être délétère (perte de confiance en soi, impact financier...).

Nous souhaiterions faire connaître la prestation auprès des services médicaux (centre de rééducation, cpam, médecins du travail) et professionnels qui peuvent détecter très en amont la nécessité d'une reconversion professionnelle, à tout le moins, évoquer cette possibilité avec la personne pour une appropriation et une acceptation progressive de la situation de handicap.

Une prestation CPO « hors les murs » pourrait se développer, en termes de prévention des risques professionnels (en liens encore plus étroits avec le SAMETH), de proposition d'aménagement de poste (en lien avec la médecine du travail) ou encore de préconisation de

productivité (rythme/cadencement). Ce projet de développement est décliné dans la fiche action sécuriser les parcours

Fiche action 4

L'expérimentation concernant cette action est mise en œuvre depuis février 2020. Le principe est d'initier encore plus tôt dans le parcours les stagiaires à aller chercher l'information dont ils ont besoin à l'extérieur de l'établissement (entreprise, centre de formation, bibliothèque...). Et ensuite apprendre à trier et choisir les informations pertinentes pour leur projet.

Cette expérimentation fera l'objet d'un questionnaire auprès des stagiaires. La pratique sera pérennisée, améliorée... dans le souci d'une amélioration contenu de la qualité du service rendu.

Fiche action 5

En 2019, l'équipe a accueilli 2 personnes porteuses du trouble autistique.

Les échanges ont pu être riches d'enseignement et le constat est qu'une équipe spécifique doit être formée au bon accompagnement de ces personnes. Puisque c'est à l'environnement de s'adapter et non aux personnes.

III/ Evolutions

Pour adapter l'accompagnement de façon personnalisée en lien avec la nomenclature SERAFIN PH nous avons constitué un groupe de travail où tous les membres de l'équipe ont été invités, dans un premier temps, à mener une réflexion sur l'évolution de notre activité et son intégration dans une plateforme de service.

Il en est ressorti les constats suivants :

Nous avons déjà expérimenté cela de façon ponctuelle pour des stagiaires qui réclamaient seulement la validation de leur compétence en vue d'être reclassé sur un autre poste dans leur entreprise.

Nous avons déjà pu observer également que certains stagiaires ne pouvaient accéder à la phase d'insertion professionnelle et l'allongement de la phase de réentraînement qui en découlait était mal préparée et quelquefois mal vécue.

Le changement d'organisation qui s'annonce constitue donc une réponse positive à de telles situations.

D'autre part, vraisemblablement le public actuel devrait constituer la majorité des groupes de demain. Dans un premier temps donc, nous pensons conserver la colonne vertébrale, l'ossature qui constitue un parcours complet et qui définit, par sa PLURIDISCIPLINARITE, l'identité de la Préo.

L'intégration des publics sur une logique de parcours avec des modules spécifiques pourra se faire progressivement. Intégrer des personnes sur des groupes déjà formés ne semble pas être un problème en matière de contenu.

Les différentes phases de la préo telles qu'elles sont organisées aujourd'hui pourront être déclinées en « MODULES » et devront être développées et complétées (modules Evaluation, modules Gestes et Postures module Entraînement Cognitif...)

Le contenu de chaque parcours pourra être décliné en modules et chiffré en nombre d'heures.

Le contenu de chaque module devra être développé en détails.

Une période d'entretien et d'évaluation pourra permettre de proposer un parcours qui serait à valider par le financeur. Ceci afin de prendre en compte tous les aspects et tous les bénéfices qu'un parcours de préorientation pourrait apporter. Une adaptation de la prescription pourra également permettre de résoudre le problème du rythme (intercaler des activités entre les séances de recherche doc par exemple). Ainsi nous pensons privilégier la notion de parcours **à dominante** réentraînement ou **à dominante** élaboration de projet ou **à dominante** Validation de projet ..etc.. afin de conserver une certaine diversité des activités.

ANNEXES

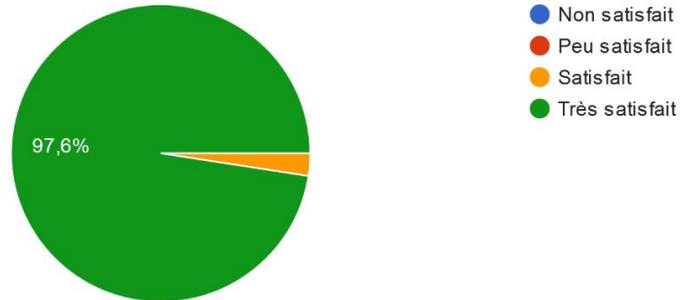
Résultats questionnaires de satisfaction

Action CPO

Portes ouvertes

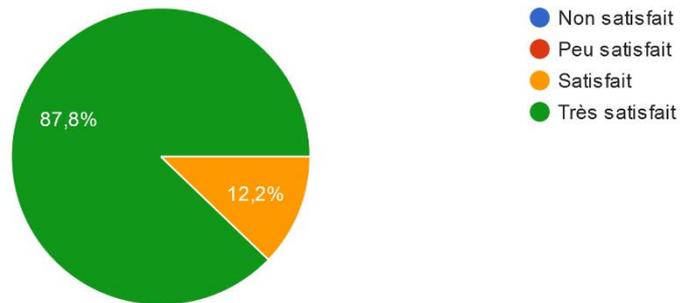
Qu'avez-vous pensé de l'accueil?

41 réponses



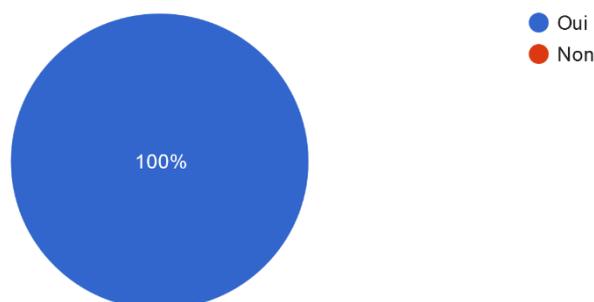
Qu'avez-vous pensez de l'organisation?

41 réponses



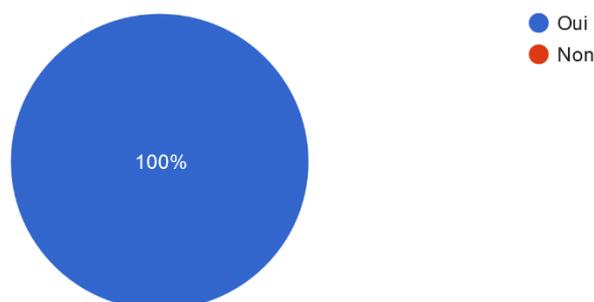
Avez-vous obtenu les informations que vous souhaitiez?

40 réponses



Proposeriez-vous la préorientation aux personnes que vous accompagnez?

41 réponses



Que nous suggèreriez-vous pour une prochaine porte ouverte ? 19 réponses

De continuer sur la ligne que vous avez choisi de développer pour cette journée. Le fait de découvrir les différents ateliers proposés, d'être reçu par les professionnels de la structure ainsi que par les stagiaires eux-mêmes s'est avéré riche d'enseignement.

Il y avait beaucoup de monde aux ateliers manuels et peu à l'informatique (tertiaire). Du coup, je n'ai pas pu accéder aux dits ateliers. Peut-être penser à mieux répartir les flux du coup par atelier. Bravo à vous et aux stagiaires en tout cas.

Peut-être élargir un peu le créneau horaire sinon tout était très bien organisé

Une (courte) vidéo présentant l'action de pré-orientation dans sa globalité (le dispositif lui-même et ses étapes, le nombre de personnes par session, les différents professionnels composant l'équipe, les modalités d'orientation et les suites de la préO...) pourrait être intéressante pour permettre aux personnes qui ne connaissent pas du tout de bien appréhender le dispositif, en complément ou au préalable des échanges avec les professionnels et de la présentation des ateliers.

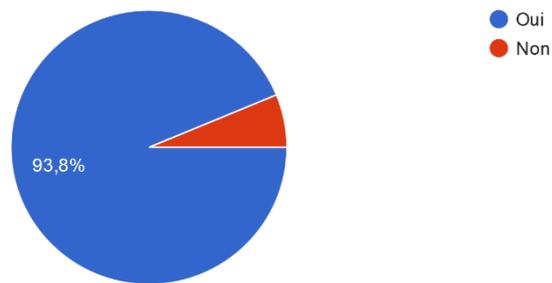
RESULTAT DU QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION CPO 2019

80 réponses

Les locaux et l'aménagement de l'espace

Géographiquement, le centre vous paraît-il bien situé ?

80 réponses



Réponse qualitative - 42 réponses

Proche des transports en commun : train, tram, Bus

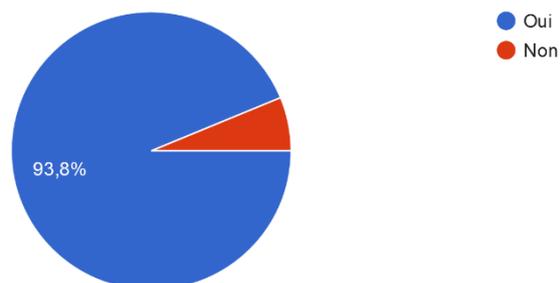
Proche du domicile

En voiture : 2 avis s'opposent

Pour certains, facile de trouver une place et pour d'autres personnes non

Est-ce que les locaux sont adaptés à votre situation de handicap? (Autant la salle de pause, que les divers ateliers et lieux pédagogiques) ?

80 réponses



Réponse qualitative 30 réponses

Pourquoi ?

Matériel ergonomique :

Tout-à-fait tout est adapté

Siège adapté, poste adapté, postes informatiques bien équipés, salles communes bien organisées

Il y a le matériel nécessaire pour tous problèmes d'ordre physique

Ascenseur, monte PMR

Axes d'amélioration :

Cuisine pas pratique, salle de repos trop petite

Élévateur dysfonctionne

Température basse dans les WC du premier étage avec des difficultés à avoir de l'eau suffisamment chaude dans le lavabo

Manque d'un coussin pour mon handicap spécifique

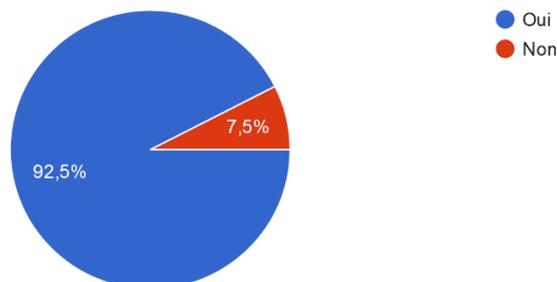
Actions menées :

Le chauffe-eau a été changé, la cuisine a été réorganisée en début d'année 2020

Le coussin a été fabriqué sur place avec l'ergothérapeute.

Le matériel ergonomique à votre disposition est-il suffisant ?

80 réponses



Réponse qualitative 20 réponses

Vos suggestions

Les plus : beaucoup de matériel adapté

J'ai toujours eu une chaise confortable pour m'asseoir

Le centre dispose de matériel ergonomique adapté

très très bien

il y a de la places

C'était parfait, j'ai découvert qu'il y avait des fauteuils adaptés et le "back joy"

Les moins : matériel à acquérir

Pas assez de chaises ergonomiques

Matériel informatique : souris, clavier, repose articulation

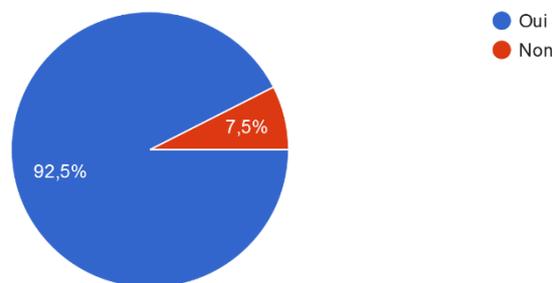
Une chaise sans dossier avec un repose tibia en arrière, sur laquelle on puisse faire une rétroversion du bassin confortable
Prévoir un autre accès si élévateur en panne
Coussin pour handicap des gens qui ne peuvent pas s'asseoir

Actions menées :

En 2020, l'achat de chaises et de souris ergonomiques est prévu, une rampe d'accès amovible est installée en cas de panne de l'élévateur PMR.

Les objectifs de la préorientation

Les objectifs de la Pré orientation ont-ils été bien expliqués lors de la première réunion ?
80 réponses



Réponses qualitatives 6 réponses

Vos suggestions

A conserver :

Ce que j'ai retenu c'est que ce n'est pas à la Préo de trouver notre voie mais ils nous guident pour la trouver ou la confirmer

Les formateurs expliquent bien

Très clair

Trouver un nouveau travail adapté à notre handicap

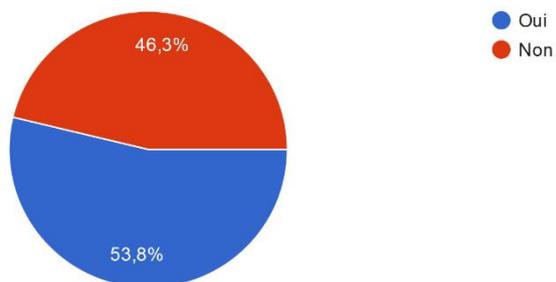
A améliorer :

Etre plus clair dans les explications

Préciser que les formations éventuelles ne sont pas forcements accessibles dans l'immédiat.

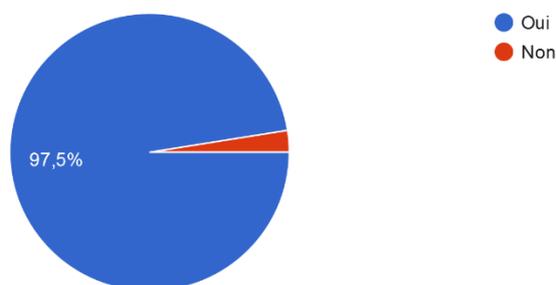
Aviez-vous des attentes particulières ?

80 réponses



L'équipe a-t-elle répondu à vos attentes ?

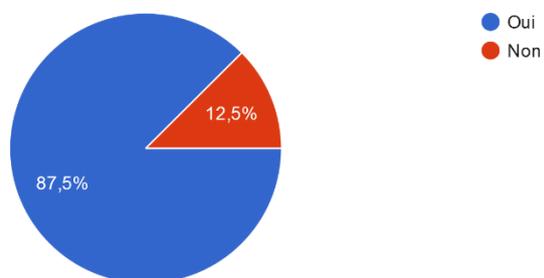
79 réponses



Le rythme de la Préorientation

Est-ce que les délais d'attente avant l'entrée en Préorientation vous ont paru raisonnables ?

80 réponses



Précisez : 23 réponses

Pas le sentiment d'avoir attendu trop longtemps :

Je n'ai pas attendu, je pensais devoir attendre plus longtemps après l'inscription à la MDPH
Court, très bien

Assez rapide

Car je devais rentrer en septembre problème santé et ensuite m'ont rappelé pour décembre parfait pour moi.

Je n'ai pas attendu, j'ai été prise en charge très rapidement

Presque pas d'attente.

Je ne pas attendu longtemps

Délai trop long

Plus de 6 mois d'attente

Pour ma part j'ai dû attendre 1 an avant de rentrer ça m'a paru en peu long

Deux à trois ans quand même c'est grave

C'est un peu long.

J'ai trouvé que l'attente était un peu longue

Délais d'attente un peu long après la réception de la notification MDPH

J'aurais aimé entrer plus rapidement, cependant, compte tenu de la fréquentation, il est normal qu'il faille attendre un minimum. Au regard du service apporté, cela semble raisonnable.

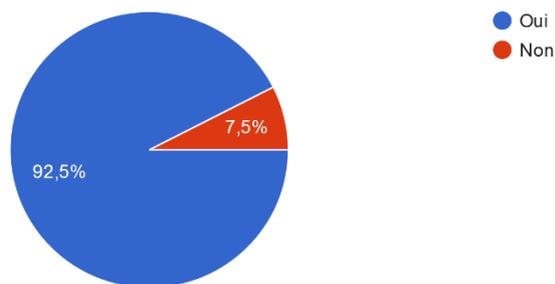
Axes de travail :

Une fiche action est élaborée pour définir comment le cpo pourrait intervenir plus en amont, en terme de communication sur son existence auprès des médecins du travail et des services de la CARSAT.

Il est mentionné sur le site internet de la préo, de contacter le service dès réception de la notification MDPH

Est-ce que le rythme de la Préo vous convient par rapport à votre état physique ?

80 réponses



Réponse qualitative 18 réponses

Précisez :

Rythme considéré comme adapté :

Adaptabilité, ça va à la bonne vitesse, des horaires de travail normaux avec quelques pauses tout va bien, tout est fait pour que l'on se sente bien.

Pause de repos individuelle (1/2 heure) adaptée à ma fatigue

Elles ont été adaptées

On a des temps de pause et des temps où il y a des ateliers qui nous permettent d'avoir des temps de pause entre chaque activité
Mon handicap n'impacte pas particulièrement un rythme de travail.

Rythme considéré comme difficile à suivre :

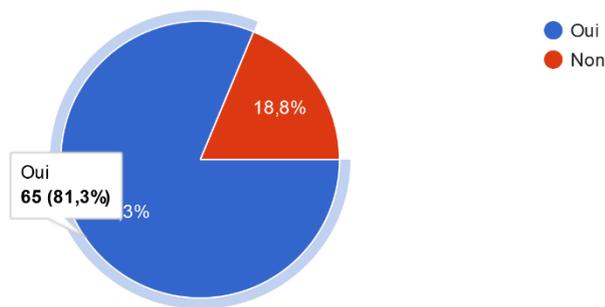
Difficile le matin, je dois me lever trop tôt et mon traitement me procure des insomnies
Temps plein ne permettant pas de libérer du temps pour les 3 soins hebdomadaires habituellement prévus.

C'était trop fatiguant les 2 premières semaines

Un peu compliqué au début, on s'habitue très vite à reprendre une activité

Les temps de pause, sont-ils suffisants ?

80 réponses



Réponse qualitative 19 réponses

Précisez :

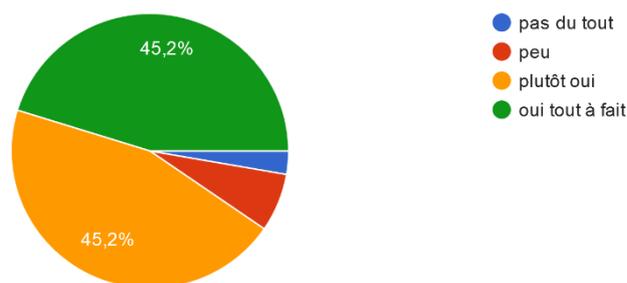
Les avis sont partagés entre le temps de pause déjeuner considéré comme trop court, 45 mns et pour d'autres :

15 minutes (pauses du matin et de l'après-midi) et 45 minutes correspondent aux temps de pause du monde du travail et nous permettent de nous replonger dans cet environnement.

Le contenu de votre stage de préorientation

Compte tenu du cadre de la préorientation, vous êtes vous senti libre d'exprimer et de choisir la mise en place et le déroulement de votre accompagnement?

73 réponses



Réponse qualitative 11 réponses

Précisez :

Sentiment de libre choix exprimé :

On est "libre" de faire ce qui nous plait le plus

Le Centre m'a permis de prendre mon temps pour trouver mon projet

Ils m'ont bien écouté tous mes problèmes de mon handicap

Toute l'équipe a toujours été très ouverte aux suggestions, je n'ai donc pas eu de problème à m'exprimer auprès d'elle lorsque j'en ai eu besoin

On nous oriente tout en nous laissant nous exprimer et validé ce que l'on veut faire.

L'équipe a été très à l'écoute, face à mes interrogations et mes problématiques personnelles

Vous avez accepté le métier que je voulais faire

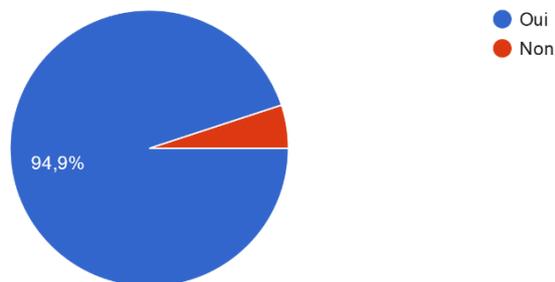
Difficulté rencontrée :

J'ai fait de nombreuses recherches et en fait j'ai dû éliminer pas mal de choses et le délai pour trouver une autre voie ont été très rapide

Nous sommes très cadrés

Vous êtes-vous senti suffisamment pris en compte dans votre dimension personnelle et individuelle (votre personnalité, vos centres d'intér...e santé, vos appréhensions, votre situation ..etc....)

79 réponses



Réponse qualitative 13 réponses

Précisez

Sentiment d'être pris en compte

Les tests et l'implication de chaque personne de la préo m'a rassuré et m'a fait prendre confiance en moi.

Le personnel est à notre écoute

Dans l'ensemble oui

Ça a été difficile au début, surtout avec les activités de groupes, mais pour des raisons personnelles, une fois cette difficulté signalée, cela s'est mieux déroulé

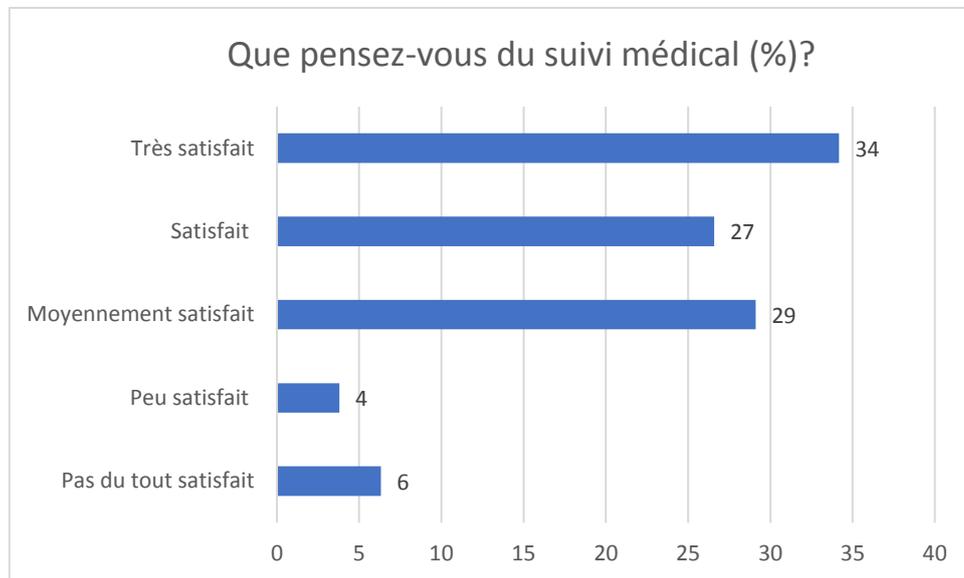
Sentiment d'être moyennement pris en compte

Juste manque un peu d'attention.

J'aurai eu besoin d'une écoute plus tôt

Oui, mais mes centres d'intérêt ne sont pas ressortis à cause de mon handicap, le système de choix de réorientation prof est limité par la réglementation sur le financement ou non par l'état de la formation (frustration).

Que pensez-vous du suivi médical ?



Réponse qualitative 15 réponses

Précisez :

Cause de satisfaction

Présent quand on en a besoin

Le médecin est à disposition mais ne vient qu'une fois par semaine

Il m'a bien écouté le médecin

Le médecin se montre tout à fait à l'écoute.

Pas de besoin exprimé :

Je n'ai pas eu besoin forcément du docteur

Pas de problème particulier, je n'ai pas eu à solliciter le médecin

Durée de présence :

Pas suffisant et très sommaire

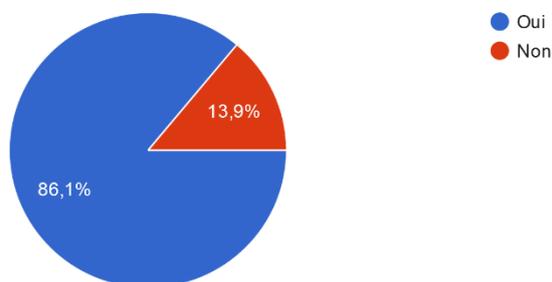
Médecin pas assez présent au centre

Peu de présence du médecin

Le médecin n'est pas là souvent

Les objectifs des différents ateliers vous paraissent-ils clairs et suffisamment expliqués ?

79 réponses



Réponse qualitative 13 réponses

Précisez

Clairement expliqués

Les formateurs sont clairs et à l'écoute de nos demandes.

Les moniteurs sont très bien et nous expliquent bien

Les moniteurs sont à l'écoute et patients.

Axe à améliorer :

Nous avons fait des activités, et on nous a donné des explications sur ce qu'on avait fait en entretien longtemps après.

Pas été toujours clairement explicites (même avis de mes collègues stagiaires)

Pas assez de communication préalable aux activités imposées

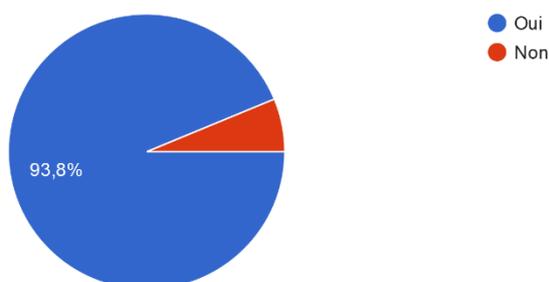
Certains moniteurs ne prennent pas le temps de nous expliquer les exercices

Actions menées :

Ces points ont fait l'objet d'une réunion pédagogique pour diminuer les délais de restitution (un groupe a pâti des jours fériés du mois de mai et les restitutions ont été plus longues à venir que d'habitude) et pour améliorer la présentation des objectifs d'évaluation.

Les activités des ateliers vous paraissent-elles adaptées et individualisées ? (Par rapport à vos contraintes médicales, vos projets ...)

80 réponses



Réponse qualitative 8 réponses

Précisez :

Cela m'a permis de progresser en informatique.

J'ai pas vraiment de contre-indications médicale et les activités sont cohérentes avec mon projet
Personnellement je n'aurai pas pu avoir des activités en atelier plus personnalisées, alors je suis très satisfaite.

Chacun a pu choisir les activités qu'il désirait faire entre mosaïque, tressage de panier, bracelet brésilien, atelier bricolage, nous avons le choix entre diverses activités mais trop peu de temps pour finir.

Bien organisé

Il y a tout le matériel nécessaire pour notre sante

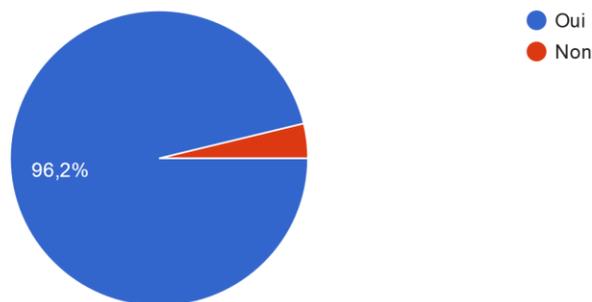
Pas assez de choix

Réflexion apportée sur le manque de temps pour finir certaines activités :

L'ergothérapeute a créé de nouvelles activités plus courtes à réaliser, elles ont été présentées en réunion d'équipe et validées.

Les objectifs des différents entretiens individuels (psychologue du travail, psychologue clinicien, médecin, cheffe de service) vous paraissent-ils clairs et suffisamment expliqués ?

79 réponses



Réponse qualitative 7 réponses

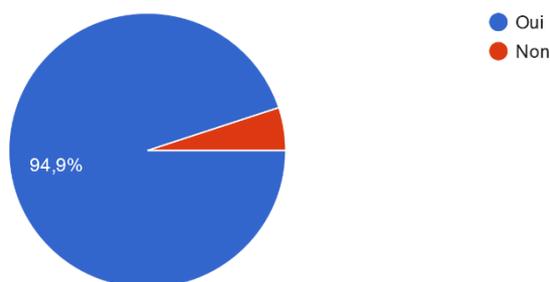
Précisez :

J'ai été à l'aise avec tous

Toujours très explicite et bienveillant

L'alternance entre les temps de travail en groupe et de travail individuel vous a-t-elle paru adaptée ?

79 réponses



Réponse qualitative 7 réponses

Précisez

Les avis sont partagés :

Adaptation facile

Cette alternance est très agréable.

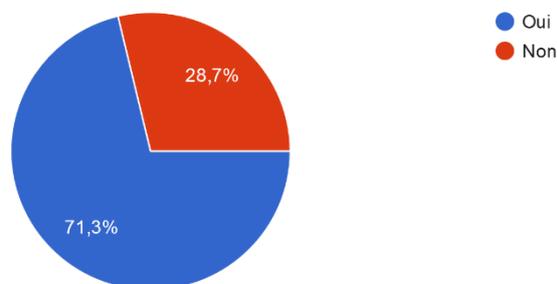
Trop de travail en groupe

Pas assez de temps en individuel

Un peu plus de travail en groupe me semblerait bien

La préparation à l'entreprise (enquêtes, stages...) est-elle suffisante ?

80 réponses



Réponse qualitative 27 réponses

Précisez

On est super bien préparé

La CIP est au top et nous prépare bien

Néanmoins les axes d'amélioration concernent le temps

Avoir plus de temps sont les réponses majoritaires

Proposition :

Je pense néanmoins qu'elle devrait intervenir plus tôt dans le stage, afin de laisser le temps aux stagiaires de prendre en compte les informations

Actions menées pour 2020

La préparation enquête est menée plus tôt dans le stage et est réalisée en deux temps sur deux objectifs différents ; pendant la recherche documentaire et en cours de validation du projet.

Quelles améliorations apporteriez-vous à la recherche documentaire en termes de rythme et de contenu ? 26 réponses

Temps

Juste un peu plus de temps !

Du temps ...

Propositions

Plus d'interactivité avec les différents emplois.

Pendant le temps imparti à la recherche doc il y aurait un intérêt à inviter au centre un professionnel qui, en tant qu'intervenant pourrait prendre la parole devant le groupe pour présenter son métier / son entreprise / suivi d'une session questions / réponses et si cet intervenant avait une RQTH cela serait encore plus intéressant.

D'être moins livré à nous-même dans nos recherches

Simplifier les recherches

A consolider

Aucune, c'est très bien comme ça, en petit groupe on avance à chacun son rythme

C'est très bien comme ça par petit groupe et on est bien accompagné

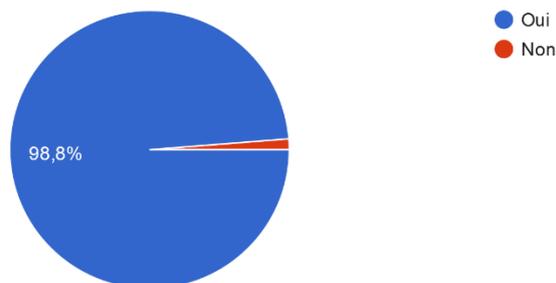
Actions menées

Allongement d'une semaine pour 2020

Invitation d'une ancienne stagiaire pour témoignage de son parcours

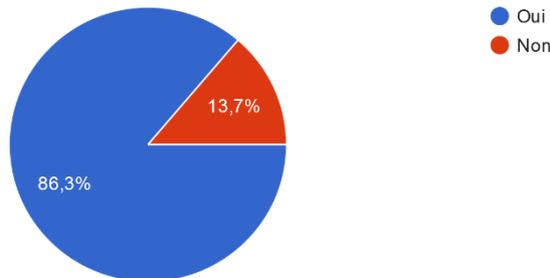
Les outils utilisés au centre de préorientation vous paraissent-ils adaptés à l'activité ?

80 réponses



L'enchaînement et la durée des différentes étapes, (découverte, réentrainement, validation, entreprise) vous ont-ils paru adaptés.

80 réponses



Réponse qualitative 12 réponses

Précisez :

le temps donné pour trouver un stage était insuffisant

les 2 premières semaines de tests sont intenses mais complètement justifiées pour la suite mais 10 semaines c'est un peu court

Je parle juste par rapport aux entreprises ! Pour le reste, c'est parfait !

J'aurais aimé que la phase de découverte dure plus longtemps

la dernière étape m'a semblé trop rapide j'aurais aimé avoir un peu plus de temps

pas assez de temps pour enquêter, faire des stages d'observation...

Une semaine supplémentaire serait bienvenue

très clair

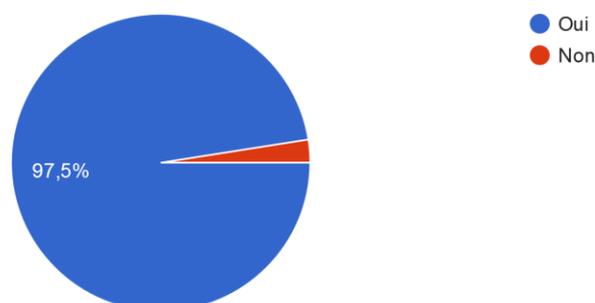
Enchaînement trop rapide entre les différentes étapes. Le temps est compté

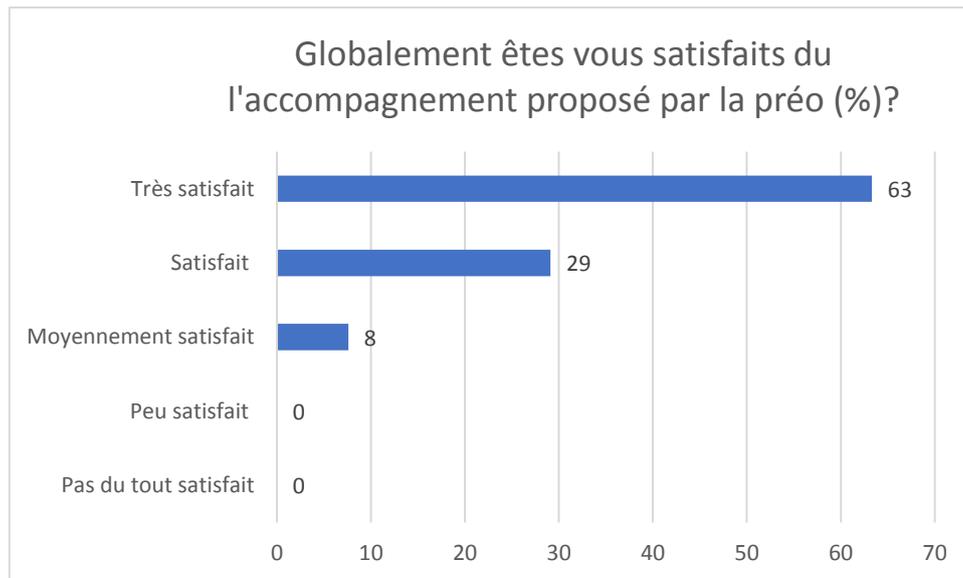
Trop de temps de réentrainement mais seulement 2 semaines pour la partie entreprise derrière.

Impossible !

A la sortie de la préorientation, les prochaines étapes de votre parcours sont-elles claires ?

80 réponses





Auriez-vous des suggestions pour améliorer ou ajuster l'accueil et l'accompagnement à la préorientation?

Durée :

Du Temps, du temps, du temps pour les entreprises, les stages !
 le temps pour obtenir un stage
 plus de temps pour stage et PMSMP/ plus de renseignements sur financement des formations
 lorsque tronc commun et non CRP

Suivi pédagogique

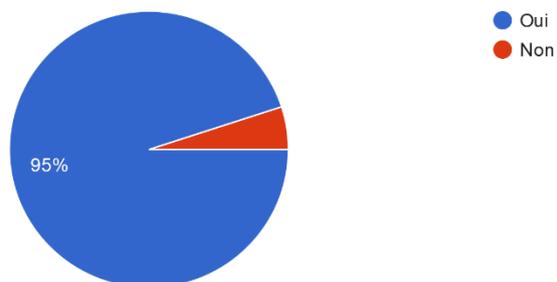
Je pense que si aucun projet n'est trouvé en fin de stage, celui-ci devrait être un peu plus long, le temps de se retourner vers un autre projet.
 Pour les ateliers, avoir plus d'explications
 Qu'on puisse nous dire plus rapidement ce qu'on ne peut pas faire afin de gagner du temps lors du choix final
 Une personne supplémentaire pour assister CIP car le monde du travail est titanesque
 Un peu plus de suivi par rapport à notre handicap

Divers

Etre informé de la préo dès mon inscription à pôle emploi.

Accepteriez-vous d'être contacté après la Préo, pour donner des nouvelles de votre situation ?

80 réponses



Les témoignages

Richard, Juillet 2019

Le premier jour de mon intégration à la fondation de Nice j'ai eu du mal à me sentir à l'aise, tout simplement parce que je ne connaissais personne

Ce jour-ci j'ai découvert les locaux des différents ateliers qui m'ont été présentés par Sandra ainsi que l'administration avec Samia

« Ma première question était où suis-je, c'est quoi ici ? »

Au fur et à mesure que les jours passent je commence à prendre conscience de l'importance de la pré-orientation, qui va m'aider à découvrir mes aptitudes.

Ma première rencontre avec Samia la secrétaire, et très conviviale elle m'a expliqué le déroulement du stage, elle m'a rassuré sur l'importance de la pré-orientation.

La cheffe de service Elsa, elle est très à l'écoute elle gère le suivi de nos dossiers au cours de la préo.

De plus j'ai réappris avec Emmanuel à me servir d'un ordinateur ce que je n'ai pas fait depuis plusieurs années, a utilisé les outils informatiques.

Avec Laura, je me suis découvert une âme d'artiste de créateur, avec mes mosaïques, vanneries, son atelier et très accueillant, chaleureux amusant.

Avec François, par contre il m'a fait redécouvrir tout ce qui est manuel, création et loisirs, organisation du poste de travail, gérer son temps apprendre de nouvelles aptitudes.

Christelle est attrayante, adorable, c'est la conseillère en insertion professionnelle, elle s'occupe de nous aider à retrouver un métier correspondant à notre handicap. Elle est à l'écoute de chacun de nos problèmes.

Claire Juillet 2019

J'ai commencé la pré orientation après plus de 2 ans de chômage.

Je suis arrivée déprimée, démoralisée de ne pas savoir quoi faire.

De nature solitaire, je me suis bien intégrée au groupe très bizarre.

Les premières semaines ont été dures moralement et physiquement j'avais l'impression de ne rien savoir faire.

Après chaque atelier de nouvelle découverte je me suis rendu compte que j'étais capable de faire beaucoup de choses.

Mon projet final n'a malheureusement pas été validé suite aux contre-indications médicales, ça m'a de nouveau démoralisée de sortir de pré-orientation sans projet.

La cheffe de service Elsa m'a expliqué que ce n'est pas grave de sortir sans projet et elle m'a orienté vers un autre centre où j'aurais plus de temps pour travailler sur un projet.

Noémie Mai 2019

13 Mai 2019, me voilà arrivée à la formation de pré-orientation pour une durée de 10 semaines ! Très mal en point moralement, je me demande, qui fera partie de cette formation ? Des gens comme moi ? Plus atteints ? Des jeunes, des moins jeunes ? Et l'équipe ? Sont-ils bien ? Ou alors des gens démotivés comme j'ai l'habitude de rencontrer ? Finalement, je fais connaissance avec mes « collègues de formation », je pose des questions, je m'intéresse à leurs parcours et me rend compte que je ne suis pas un cas à part comme dans la vie de tous les jours et qu'enfin je vais pouvoir discuter avec des personnes qui me comprennent et ne me jugent pas ! donc j'ai commencé à me détendre !! A l'issue de cette journée, je rentre ravie avec pleins de choses à raconter !

Au fil des jours, je rencontre les membres de l'équipe. Elsa la cheffe du centre, le Médecin, Samia la secrétaire, Christelle conseillère en orientation, Sandra la psychologue, François formateur en technique, Laura ergothérapeute et enfin Emmanuel formateur en tertiaire.

J'enchaîne les ateliers les uns après les autres sans voir les jours passés. Puis voilà le moment tant redouté : les tests d'aptitudes ! Et à ma grande surprise, je réussis mes tests pour ma future formation sans devoir passer par une remise à niveau.

Cette formation m'a ouvert les portes vers un nouveau projet professionnel avec des aptitudes que je ne soupçonnais même pas. Aujourd'hui je vois mon avenir avec un regard neuf et ce grâce à une équipe formidable et des collègues qui m'ont épaulée tout au long de ces 10 semaines.