

SECTEUR
— ACCÈS À L'EMPLOI

CENTRE DE PRÉ-ORIENTATION

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020

1, boulevard Paul-Montel
06200 Nice
Tél. 04 97 00 05 40
preo@fondationdenice.org



FONDATION DE NICE
Patronage Saint-Pierre Actes
RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE



REFUSER LA FATALITÉ DE L'EXCLUSION



En 2020, la Fondation de Nice Patronage Saint-Pierre Actes poursuit son action en faveur des plus démunis, en apportant des réponses 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 chaque personne accompagnée, la lutte contre les discriminations.

Nos engagements ont pour but de changer les représentations sur la pauvreté, d'expérimenter des pratiques et des actions sociales innovantes, de mettre la personne en situation de choisir librement son chemin de vie. Il s'agit de développer le pouvoir d'action et de décision des personnes accompagnées.

Grâce à l'action de nos 382 collaborateur·rice·s répartis sur 26 sites sur tout le département des Alpes-Maritimes, à un budget de fonctionnement de 23,7 millions d'euros, la Fondation a accompagné 10717 personnes en 2020 et gère 387 logements dans lesquels sont hébergés les publics.

Nos interventions se déclinent dans trois secteurs d'activités

Le secteur Accompagnement social et médico-social se consacre aux publics les plus vulnérables et à la lutte contre la grande pauvreté.

SECTEUR 1

Accompagnement social et médico-social

Ses actions s'articulent autour des missions suivantes :

- Héberger et mettre à l'abri (Chrs, halte de nuit Bruno Dubouloz, Act)
- Orienter et/ou maintenir dans le logement (Asll, équipe mobile prévention des expulsions)
- Héberger et accompagner les personnes en demande d'asile (Cada, Huda)
- Aider à l'insertion les personnes bénéficiaires de la protection internationale
- Proposer un soutien individualisé aux personnes vivant avec des addictions (Caarud, Csapa)

En 2020, il s'est structuré autour de trois domaines d'activités stratégiques :

- Santé/addictions • Hébergement/logement • Asile/insertion

Le secteur Accès à l'emploi repose sur le principe de "l'emploi d'abord", selon lequel toute personne a en elle les ressources pour travailler, la reprise d'une activité représentant le meilleur moyen d'accéder à l'autonomie.

SECTEUR 2

Accès à l'emploi

Ses actions s'articulent autour des missions suivantes :

- Mettre en situation de travail (atelier d'adaptation à la vie active, ressourcerie Actes Ressources, chantier d'insertion dans la vente, entreprise d'insertion dans le second œuvre du bâtiment)
- Lutter contre la précarité énergétique (éco-énergie)
- Accompagner vers l'emploi particulièrement les allocataires du Rsa (Flash emploi, Appui intensif emploi, Dynamique emploi séniors, Plateforme emploi)
- Créer un réseau d'entreprises dans le but de mettre en relation offres et demandes d'emploi (Cap entreprise, service Entreprise +)
- Définir un projet professionnel pour des personnes en situation de handicap (Centre de pré-orientation)
- Favoriser la mobilité grâce à notre auto-école sociale et la mise à disposition de véhicules

En 2021, il s'est structuré autour de trois domaines d'activités stratégiques :

- La relation entreprises • La mise en situation de travail • L'accompagnement vers l'emploi



Le secteur Enfance-Jeunesse-Familles rassemble divers établissements de la protection de l'enfance et de la jeunesse. Il apporte un soutien matériel, éducatif et psychologique aux enfants, adolescent·e·s, jeunes majeur·e·s confié·e·s notamment par l'aide sociale à l'enfance ainsi qu'aux familles.

SECTEUR 3 Enfance-Jeunesse- Familles

Ses actions s'articulent autour des missions suivantes :

- Héberger, accompagner des enfants, des adolescents et des jeunes majeurs et les guider vers l'autonomie (maison d'enfants à caractère social)
- Assurer la mise à l'abri et l'insertion sociale et professionnelle de jeunes (16 à 25 ans), en grande précarité (plateforme de services aux jeunes)
- Apporter un soutien matériel et éducatif aux enfants et leurs familles (Aed, Pad)
- Représenter et accompagner les mineurs victimes en justice (service Actes-Pélican)
- Maintenir les liens familiaux malgré l'incarcération

En 2021, il s'est structuré autour de deux domaines d'activités stratégiques :

- L'enfance • La jeunesse afin de rendre plus lisible une logique de parcours.

Le siège social

Le siège social complète les interventions de ces directions opérationnelles par des fonctions support :

- La direction des ressources humaines
- La direction administrative et financière
- La direction immobilière

qui apportent un soutien technique et garantissent le respect des réglementations liées notamment à l'emploi de fonds publics.

Cette dynamique d'ensemble s'inscrit en cohérence des deux 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·e 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 salarié·e·s 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

Les grandes réalisations 2020

Le fait marquant de l'année 2020 fut la gestion d'une crise inédite engendrée par l'épidémie du Covid-19 qui a été révélateur de cohésion et facteur de créativité.

Passé l'effet de sidération, nous avons organisé la poursuite de l'activité grâce à des équipements de protection en stock, la cohésion des équipes de cadres et l'engagement de tous nos professionnels. L'activité des services fut dégradée, adaptée mais continue pour permettre aux publics accompagnés de continuer à trouver des lieux de mise à l'abri, d'écoute et de soutien.

Au niveau de l'organisation, dès le mois de juin, nous avons engagé la transformation de la direction de l'immobilier qui a intégré la direction technique pour nous doter d'une expertise accrue en matière de captation de logements, de gestion locative et de suivi de travaux.

Les secteurs ont également poursuivi leurs réorganisations pour donner plus de lisibilité à nos interventions autour de domaines d'activités stratégiques.

De nouvelles actions et expérimentations ont vu le jour malgré le contexte et nous avons été retenus par nos partenaires financeurs sur l'accompagnement global des réfugiés (plan national d'investissement dans les compétences), un accès direct de la rue au logement pour des Sdf (financement Ddcs), des ambassadeurs écogestes pour lutter contre la précarité énergétique (Département), l'accompagnement des 16-18 ans par la plateforme de services aux jeunes, l'équipe mobile emploi (crédits du plan pauvreté)...

La catastrophe climatique de l'automne a également frappé nos familles de migrants installées dans la vallée de la Roya et a nécessité des interventions urgentes et croisées de notre service Migrants et de la direction de l'immobilier pour sécuriser les relogements.

Cette dynamique et ce développement continu, malgré une année sombre à bien des égards, sont un signe fort de la vitalité de notre Fondation grâce à l'engagement et l'inventivité de chacun et chacune de ses salariés.

Les perspectives 2021

- La création d'un poste de responsable de communication et levée de fonds doit permettre le développement d'une nouvelle stratégie pour accroître la notoriété de la Fondation et lui permettre de financer de nouveaux projets avec des fonds privés, du mécénat.
- Nous poursuivons nos travaux liés à la réorganisation hiérarchique avec la création de domaines d'activités stratégiques induisant de mieux préciser les missions à chaque étage de la ligne managériale, en poursuivant la logique de fonctionnement en intelligence collective.
- 2021 sera l'année de diffusion et d'appropriation de notre charte du développement du pouvoir d'agir coconstruite sur un mode participatif. Dans cette logique, un guide de pratiques à l'usage d'habiter a été réalisé par un groupe de salariés représentatif.
- Nous engagerons également une réflexion pour renforcer l'attractivité de nos métiers et diversifier nos profils face à l'arrivée de nouvelles générations avec de nouvelles attentes, l'intégration de nouveaux métiers comme les travailleurs pairs que nous souhaitons promouvoir dans tous les secteurs.
- L'évolution de nos pratiques professionnelles avec le numérique, l'aller-vers s'enrichira de nouvelles méthodes d'intervention comme la multiréférence, le rétablissement, l'accompagnement individualisé à l'emploi (*Individual Placement and Support*), qui placent le rêve comme point de départ d'un projet de vie.

Quoi de plus motivant que redonner espoir dans cette période d'incertitude ?
Ce sera notre projet commun pour 2021.

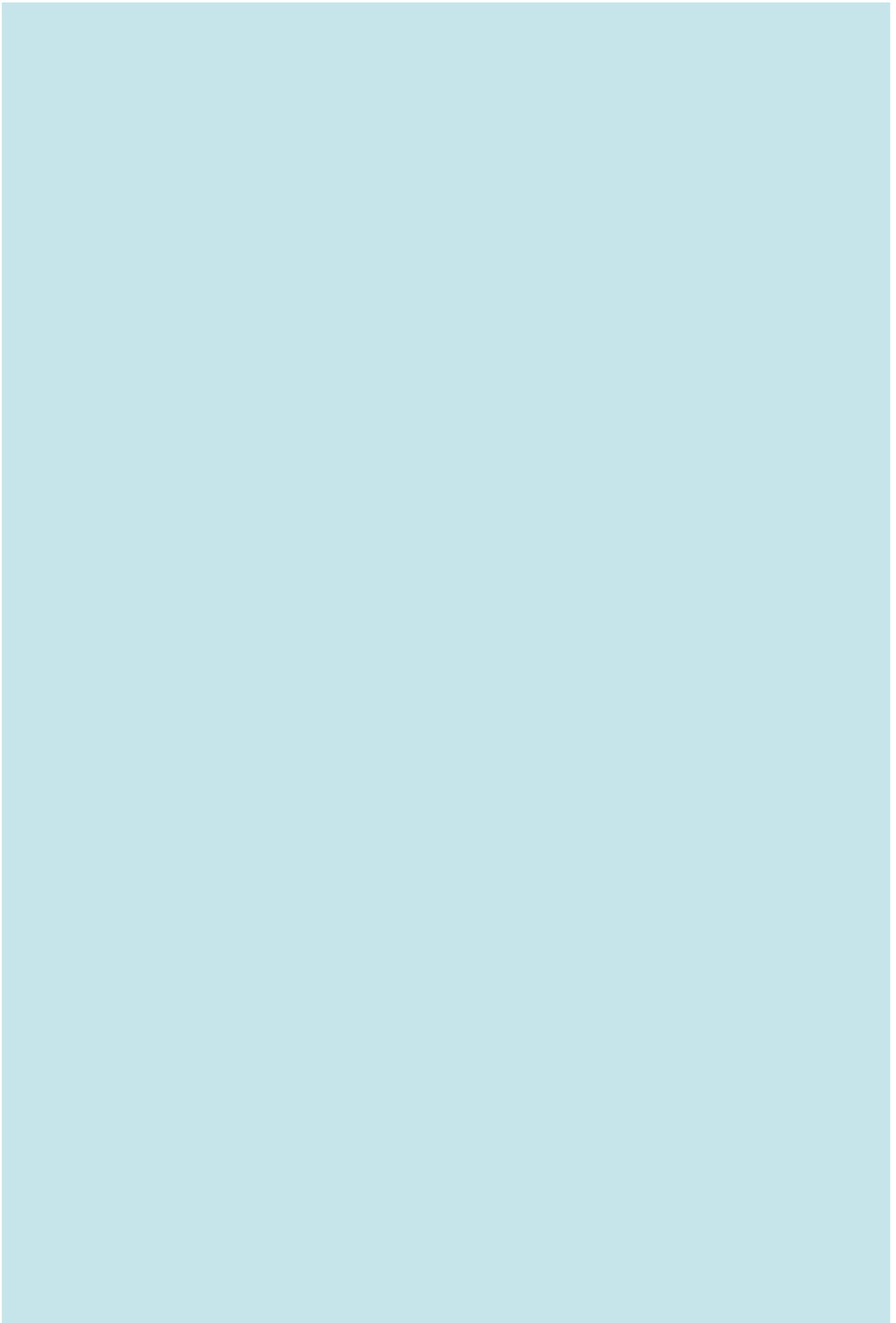


TABLE DES MATIERES

A/ L'offre de service du CPO	3
I/ Présentation de l'action	3
II/ LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE	4
1/ Le projet pédagogique	4
2/ Modalités d'accompagnement	5
3/ Les partenaires	5
III/ LES PRINCIPES D'INTERVENTION	5
B/ L'activité 2020	6
I/ Le public	6
1/ Caractéristique du public accueilli	6
2/ Situation « sociale » avant l'entrée au centre de pré-orientation	8
3/ Situation médicale	8
4/ Les préconisations d'orientation	9
II/ Les moments forts de l'année 2020	11
1/ Le suivi des stagiaires pendant le premier confinement	11
2/ Les mesures sanitaire à appliquer	12
3/ L'adaptation des activités sur l'ensemble du processus	12
a/ Le pré accueil	12
b/ L'élaboration du projet professionnel	13
c/ Les relations avec les partenaires et les entreprises extérieures	14
d/ l'atelier d'ergo-entraînement	14
e/ L'atelier tertiaire	15
f/ L'atelier technique	16
g/ Les activités de groupe : annulation/report et réorganisation.	16
h/ Le suivi psychologique	17
4/ Mise en place télétravail salariés et stagiaires (adaptation des outils)	18
III/ Mise en œuvre des axes stratégiques de l'organisme gestionnaire	19
1/ Label diversité et recrutement	19
2/ Développement du pouvoir d'agir (DPA)	19
3/ Innovation sociale	20
IV/ Les axes de développement ou fiches actions	21
C/ Les perspectives 2021	22
I/ Les activités en libre choix	22
II/ Les activités dans la phase de réentraînement et d'élaboration de projet	22
III/ Evolutions	23
D/ LA GESTION	24
I/ LA GESTION DES MOYENS HUMAINS	24
1/ Le tableau du personnel présenté au budget	24
2/ L'analyse du GVT	24

3/ La formation du personnel _____	25
4/ Notre participation à la formation des stagiaires _____	25
5/ Le suivi des arrêts de travail _____	26
6/ Groupe 2 : les dépenses afférentes aux personnels _____	27
II/ GESTION DES MOYENS FINANCIERS _____	28
1/ Les achats _____	28
2/ Les investissements _____	29
3/ Groupe 3 : les dépenses afférentes à la structure _____	30
III/ PRODUITS DE LA SECTION D'EXPLOITATION _____	31
1/ Groupe 1 : les produits de la tarification _____	31
2/ Groupe 2 : les produits relatifs à l'exploitation _____	31
3/ Groupe 3 : les produits financiers et non encaissables _____	32
IV/ AFFECTATION DU RESULTAT _____	32
ANNEXES _____	33
Résultats questionnaires de satisfaction _____	33
Questionnaire suivi à 6 mois _____	33
Comptes rendus CVS 2020 _____	33
Témoignages _____	33
Audit label diversité _____	33
Décret _____	33
Renouvellement autorisation de fonctionnement _____	33

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'Autonomie 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 2020	21
N° agrément FINESS	60007929

Tableau 2 : Taux d'activité

	TOTAL	Objectif atteint p/r activité théorique en %
Nombre de journées facturées en 2020 (activité théorique : 4410)	3722	84,4%

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'aide 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

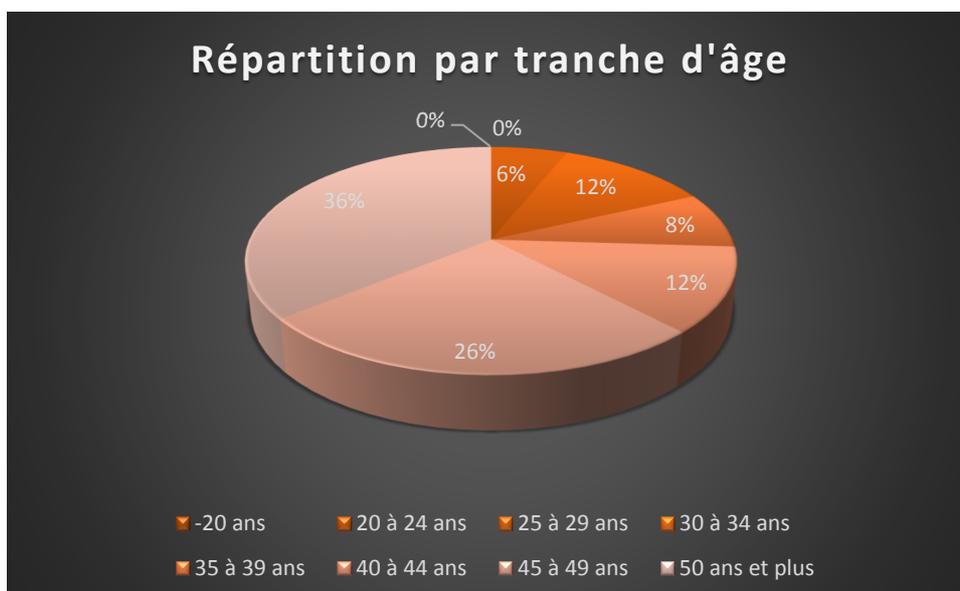
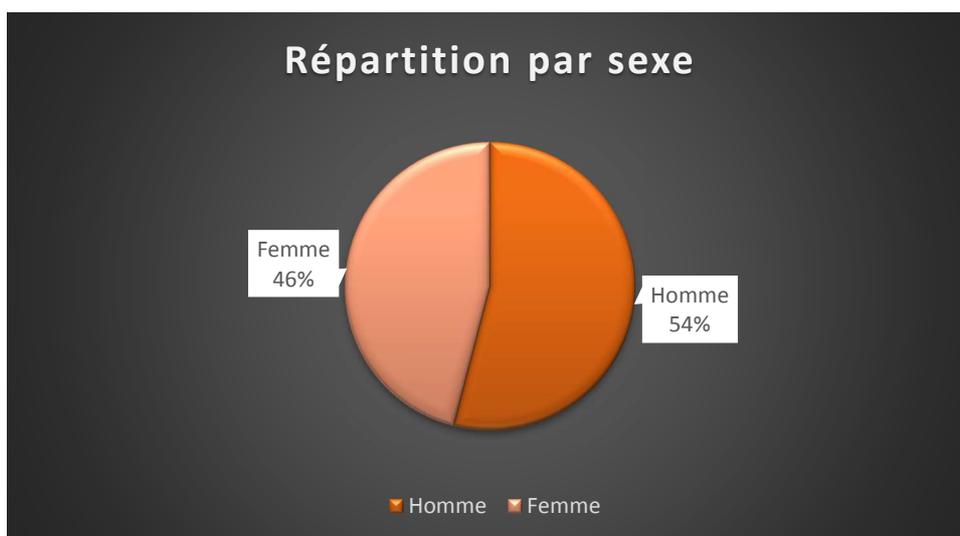
Le CPO ancre ses interventions à partir des principes fondateurs et valeurs de la Fondation. A ce titre, il met en œuvre les axes stratégiques de l'organisme gestionnaire que sont le développement du pouvoir d'agir et l'innovation sociale.

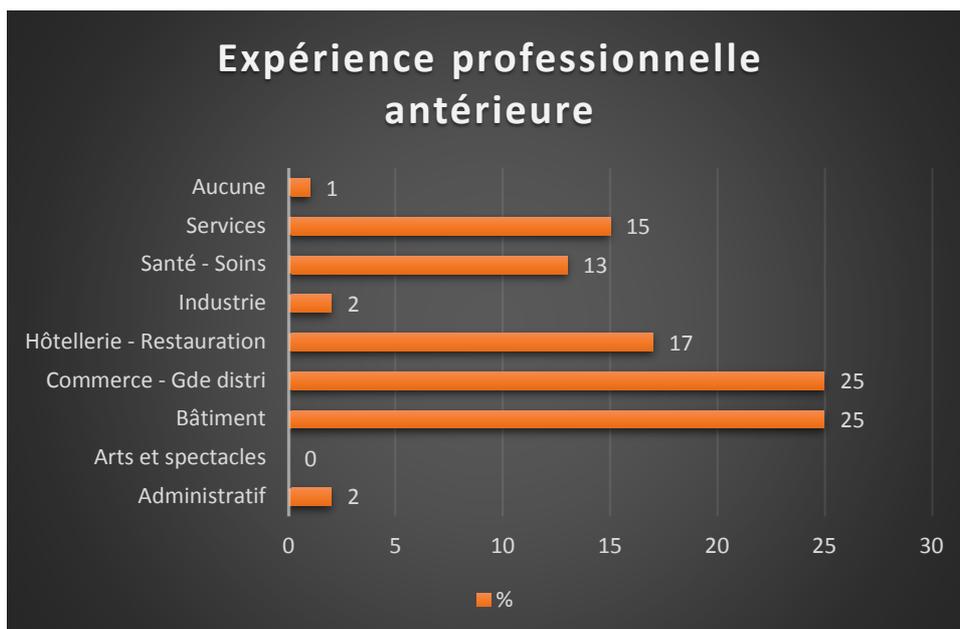
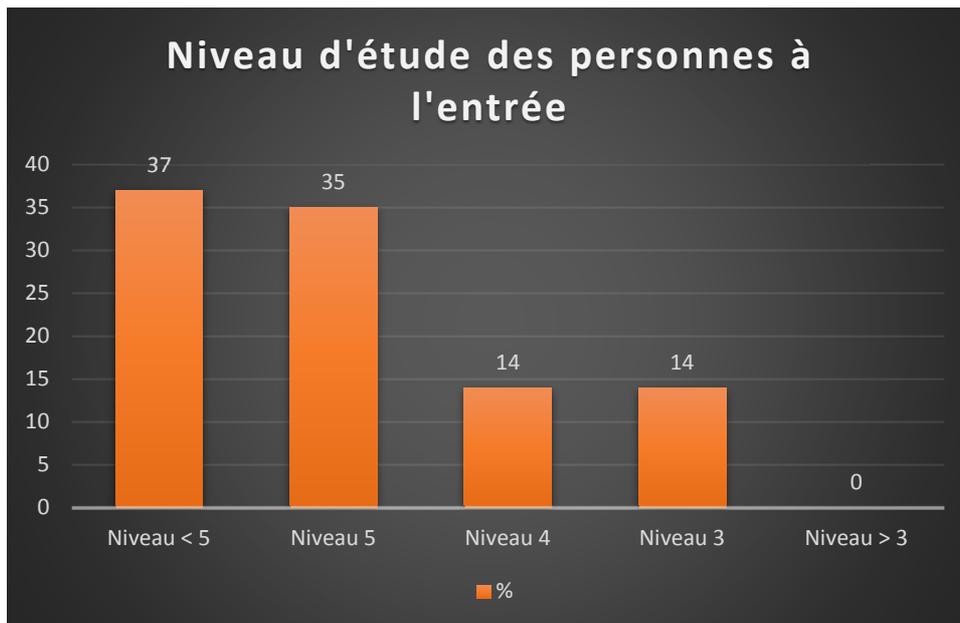
S'ajoute à cela le postulat du secteur *d'accès à l'emploi*, dans lequel se situe le CPO : « toute personne qui le souhaite a les capacités de travailler ». Ce postulat est respecté par le service selon ses propres modalités. Les compétences et potentialités des personnes accompagnées sont ainsi mises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

B/ L'activité 2020

I/ Le public

1/ Caractéristique du public accueilli





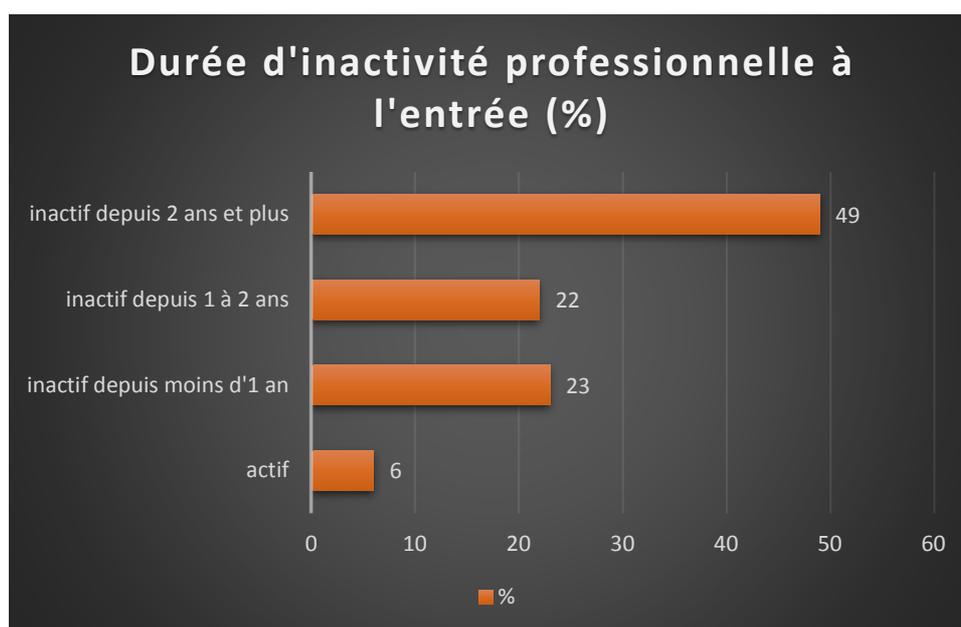
En synthèse

Le CPO a accueilli 65 nouveaux stagiaires.

Le public accueilli est masculin à 54 %, âgé de plus de 45 ans à 72 % et déclare un niveau 5 (CAP-BEP) pour 35 % et infra 5 pour 37 %.

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 grande distribution et celui de la restauration – hôtellerie.

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



49 % 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 réentraînement 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.

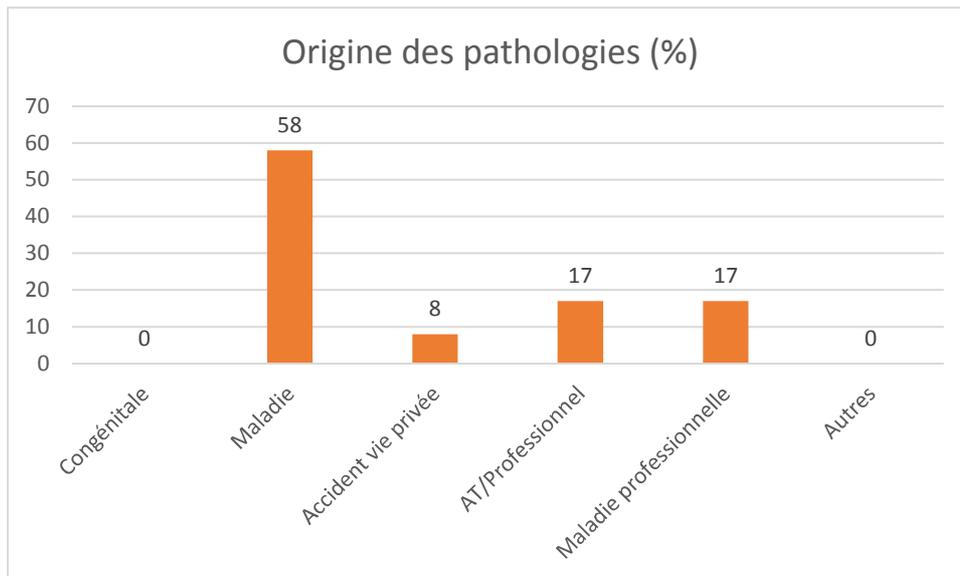
Cependant cette année nous observons un pourcentage 2 fois plus important de personnes toujours salariées et en reclassement professionnel. Et 5 points de plus de personnes inactives depuis moins de 1 an.

Ces chiffres sont encourageants et évoquent une prise en charge assez rapide dans le parcours de soin et de reclassement professionnel de ces personnes.

Cela fait écho avec l'une des fiches action de l'ESPO concernant la sécurisation des parcours professionnels pour prévenir la désinsertion professionnelle et les ruptures de parcours.

3/ Situation médicale

Les raisons médicales qui amènent les personnes à la reconnaissance de travailleur handicapé sont la maladie pour 58 % d'entre eux, et 34 % liés à l'usure professionnelle de nature physique ou psychique.



4/ Les préconisations d'orientation



81 % des personnes s'orientent vers une formation qualifiante.

Comparativement à l'année dernière et aux objectifs d'ouverture vers le droit commun que nous nous étions fixés, nous remarquons une augmentation de 14 points (7 % à 21 %) d'orientation des personnes vers des formations de droit commun.

11 % des personnes souhaitent retrouver un emploi directement, ils ont été orientés vers pôle emploi ou cap emploi.

2 % des personnes souhaitent travailler en milieu protégé, ESAT. Les visites dans les ESAT ont pu reprendre au dernier trimestre 2020.

Le nouveau Dispositif d'Emploi Accompagné (DEA) dispensé par notre partenaire Ugecam a démarré fin d'année 2019. Ce dispositif consiste à accompagner vers et dans l'entreprise des personnes en situation de handicap dont le projet professionnel est défini. Et en parallèle, accompagner l'entreprise à définir des modalités d'intégration pour la personne en situation de handicap.

L'équipe de l'Ugecam est venue présenter ce nouveau dispositif au sein de l'ESPO. Nous avons tout de suite saisi l'opportunité de cet accompagnement à l'intégration professionnelle pour certains stagiaires.

Ainsi deux personnes ont été orientées vers ce nouveau dispositif d'aide au retour à l'emploi.

En résumé, 62 personnes sur 65 ont pu définir une nouvelle orientation professionnelle. Deux personnes ont dû arrêter pour des raisons de santé et une personne a arrêté pour retrouver le plus rapidement possible du travail.

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

Métiers ne nécessitant pas de diplôme préalable :

Agent de conditionnement, conductrice PMR, dame de compagnie, chauffeur livreur, agent surveillant scolaire, préparateur de commandes, vendeuse, agent accueil.

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

Postes en usine : Câblage électronique et électrique (4), opérateur régleur usinage commande numérique, Préparatrice monteuse piqueuse maroquinerie.

Poste en cabinet - secteur du bâtiment, métreur bâtiment.

Poste tertiaire : employée administrative accueil (8).

Poste secteur commerce : vendeur conseil magasin sellerie moto magasinier mécanicien cycles motocycles.

Poste secteur services et santé : agent entretien bâtiment (4), gardien immeuble, auxiliaire en prothèse dentaire, chauffeur bus.

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

Secteur de l'animation : Animatrice spécialisée en vannerie et autres activités autour des plantes à son compte, animateur socio culturel (2).

Secteur tertiaire : secrétaire médico-social, secrétaire assistant (5), secrétaire commerciale, comptable assistant (4), agent immobilier à son compte, conseiller relation clientèle à distance.

Secteur bâtiment : dessinatrice bâtiment, bac pro métier de l'électricité.

Secteur commercial : commercial automobile, horloger.

Secteur service, soins : thanatopracteur, auxiliaire en puériculture.

Métiers nécessitant une formation de niveau V (bac +2) :

Secteur du bâtiment : BIM (modeleur du bâtiment 3D).

Secteur social : Conseiller en insertion professionnelle.

II/ Les moments forts de l'année 2020

L'année 2020 restera à jamais l'année où une pandémie mondiale est venue paralyser la planète entière. Durant les mois de Mars et Avril 2020, la quasi-totalité des pays autour du globe imposent une forme de confinement à leur population. Une situation unique à laquelle nous avons essayé de faire face au mieux.

1/ Le suivi des stagiaires pendant le premier confinement

Le 16 Mars 2020, alors que nous travaillions avec les stagiaires comme chaque jour, nous apprenions par le Président de la République un confinement strict de tout le pays pour une durée indéterminée. A l'exception de quelques structures essentielles, tous les établissements de France fermaient et nous n'avions que quelques heures pour repenser notre travail et à l'accompagnement des stagiaires dans cette configuration inédite.

Nous avons alors dû renvoyer les stagiaires chez eux et nous organiser rapidement pour travailler à distance. Sans réflexion préalable ni élaboration de nouveaux documents, le maintien des activités menées en atelier n'a pas été possible bien longtemps. Après quelques jours, l'équipe a atteint les limites du travail à domicile à faire réaliser aux stagiaires sans avoir la possibilité d'adapter leur parcours avec des points d'étapes réguliers en face à face.

Cependant, afin de garder le lien avec les stagiaires, nous avons organisé leur suivi par différents membres de la pré orientation.

Ainsi le médecin et la psychologue clinicienne ont contacté tous les stagiaires régulièrement afin de prendre de leurs nouvelles et d'identifier ceux qui vivaient particulièrement mal la situation de confinement. Lorsque cela s'est avéré nécessaire, la psychologue clinicienne a alors mis en place un suivi régulier par téléphone +/- un relais médical ou d'urgence lorsque la situation le demandait.

La psychologue du travail a contacté tous les stagiaires pour faire le point sur leur projet et, quand cela était possible, les a accompagnés dans leurs recherches documentaires et dans leur cheminement. Elle a pu travailler avec eux sur leur parcours professionnel, faisant émerger des axes de réflexion et parfois des intérêts professionnels.

Ce confinement nous a amené à repenser l'ensemble de nos pratiques professionnelles et à imaginer de nouvelles formes de travail avec les stagiaires. Si nous savons que l'intégralité d'une pré orientation ne peut s'envisager uniquement sur du travail à distance, nous avons toutefois appris qu'il pouvait être bénéfique pour les stagiaires de réaliser certaines activités en télétravail car ils développaient ainsi leur autonomie et gagnaient en confiance.

La situation sanitaire étant toujours très instable depuis le printemps 2020, nous avons évidemment maintenu des plages de télétravail pour chaque groupe de stagiaires qui a intégré la pré orientation afin de limiter les temps de rassemblement.

Nous notons que les stagiaires semblent très bien s'accommoder de cette nouvelle modalité de fonctionnement même s'ils peuvent nous expliquer qu'ils ont besoin d'alterner le télétravail avec du temps de présence à la pré orientation afin de se recentrer sur leurs projets et de conserver un rythme de travail.

2/ Les mesures sanitaire à appliquer

En prévision de la reprise de l'activité le 11 mai pour les salariés et le 12 mai pour les stagiaires nous avons rédigé un plan de reprise (cf annexe du rapport d'activité). Il a été envoyé à l'ARS et à la médecine du travail.

Pour résumer :

- ✓ Réduction des jauges d'occupation des locaux,
- ✓ Alternance entre travail sur site et travail à domicile,
- ✓ Séparation des espaces, espacement des places assises avec suppression de tables et chaises,
- ✓ Aération régulière des salles,
- ✓ Affichage des consignes sanitaires et des jauges d'occupation dans chaque salle,
- ✓ Traçage au sol du sens de circulation,
- ✓ Application des consignes de précaution (cas contact) et mesure de protection (cas positif),
- ✓ Nettoyage des locaux et des points de contact accru,
- ✓ Mise à disposition de masques, de gel hydroalcoolique et autres produits virucides,
- ✓ Mise en place d'une deuxième puis d'une troisième salle de repas stagiaires,
- ✓ Mise en place des réunions en visioconférence.
- ✓

3/ L'adaptation des activités sur l'ensemble du processus

a/ Le pré accueil

L'information collective regroupant l'accueil d'une quinzaine de personnes en même temps telle que pratiquer en début d'année ne pouvait plus s'envisager.

Afin de respecter les distances sanitaires préconisées et les mesures de nettoyage entre deux rendez-vous, nous avons dû modifier cette intervention de la façon suivante :

- ✓ Prise de contact par téléphone et proposition de visioconférences (quand elles étaient possibles) pour 3 à 4 personnes maxi en ce qui concernait l'information globale de la préorientation.
- ✓ Poursuite de l'entretien en individuel soit par téléphone soit par visio selon les modalités techniques les plus efficaces.

Ces pré accueils ont été effectués par la cheffe de service, la psychologue clinicienne et la psychologue du travail.

Ces temps de pré accueils se sont déroulés deux fois par mois.

Les modalités à distance de ces pré accueils se sont un peu plus assouplies sur le dernier trimestre 2020 ; notamment en faisant revenir les personnes sur site en tenant compte des jauges par salle.

Ainsi, 10 personnes sont convoquées dans la matinée en deux temps, 5 à la fois.

Ces informations collectives de petite taille ont été prolongées d'entretiens individuels.

b/ L'élaboration du projet professionnel

Quelques modifications ont eu lieu quant à l'élaboration du projet professionnel concernant les interventions de la Conseillère en Orientation Professionnelle (CIP) et la psychologue du travail.

Des étapes pédagogiques utilisant les outils tels que « Transférance », vidéos métiers et la recherche documentaire ont pu être menées à domicile. L'objectif de ces exercices est d'aider à faire le point sur ses intérêts professionnels, élargir sa connaissance des métiers, investiguer dans la connaissance des métiers et faire des choix éclairés sur le projet professionnel.

Cela nécessite il est vrai un accès internet et un ordinateur. C'est pourquoi du matériel informatique a été prêté aux personnes non équipées.

A chaque fois un livret pédagogique de consignes précises leur est donné, avec des codes d'accès si nécessaire.

Un appui conséquent de la part de la CIP a été effectué à chaque fois par téléphone ne laissant pas la personne livrée à elle-même.

Cela a toutefois favorisé une autonomie intéressante chez tous les stagiaires.

Selon certaines activités faites en télétravail, un étayage de retour sur site a été prévu soit par la CIP, soit par la psychologue du travail.

Les entretiens individuels (d'aide à l'émergence du projet), la passation et la restitution de tests psychotechniques avec la psychologue du travail ont été préservés sur site.

Quelques entretiens et retour de tests ont pu se faire par téléphone avec des échanges par mail.

Le premier confinement a donné l'occasion d'innover par un travail de questionnements des stagiaires sur leur parcours, par un travail à distance jour par jour (mail, téléphone) d'échanger sur leurs idées de métiers, de susciter des pistes de réflexion. Cela a permis de commencer une réflexion dans l'élaboration de projet.

Ces modifications ont permis de mettre en place des moments pédagogiques d'aide à l'orientation à domicile ; avec des bénéficiaires intéressants sur une autonomie, sur une plus grande confiance de notre part dans leur pouvoir d'agir, de décider.

Il est vrai qu'une vigilance est plus importante pour des personnes plus fragiles, concernant leur capacité de prise en charge pour lesquelles un accompagnement de proximité s'avère indispensable.

L'individualisation des parcours est toujours une priorité.

c/Les relations avec les partenaires et les entreprises extérieures

Pour la CIP, les contacts physiques extérieurs (forum, visite entreprise, visite de stage ...) ont été limités, annulés ou modifiés. Les contacts partenaires ou entreprises ont été organisés à distance (téléphone, mail, Webinaire, visioconférence ...)

Pour les stagiaires :

La préparation aux enquêtes métiers a dû être modifiée au contexte sanitaire. Les stagiaires ont fait la préparation en petits groupes de trois à quatre personnes au lieu de huit dans la salle. Les explications et conseils, qui leur étaient donnés avant la pandémie étaient centrés sur les prises de rendez-vous et entretiens en face à face.

La CIP a dû faire évoluer sa pratique, modifier son apport pédagogique et adapter les documents donnés aux stagiaires. Les enquêtes par téléphone, visioconférence et par mail ont été privilégiés, les contacts physiques ont été limités au maximum.

La CIP a dû faire face aux angoisses des stagiaires face au COVID et échanger sur ce sujet pour essayer de les atténuer. Il était évident que cet exercice de contacter des entreprises afin de faire des enquêtes métiers devenait compliqué dans ce contexte et qu'ils ne devaient pas s'en vouloir s'ils n'y arrivaient pas.

La plupart des stagiaires ont réussi à faire leurs enquêtes tout de même et certains ont même réussi à faire des stages.

d/l'atelier d'ergo-entraînement

L'atelier ergo-entraînement en lui-même a subi des remaniements.

La salle a été réaménagée : les tables ont été écartées les unes des autres pour respecter les distances de sécurité, le cheminement dans la salle a été revu, les zones de passage élargies afin d'éviter les croisements et de fluidifier les déplacements.

L'atelier gym cerveau s'est joint à la liste des exercices proposés automatiquement à distance. L'unique session réalisée durant le parcours des stagiaires s'est transformée en 3 niveaux évolutifs de travail à domicile.

Pour l'atelier posture, du matériel de protection a été mis à disposition des stagiaires lors de l'essayage des fauteuils et un lavage de main avant et après la manipulation des aides techniques a été instauré.

L'escape Game, comptant parmi les activités libre choix, a été suspendu.

Les validations réalisées dans l'atelier d'ergo-entraînement sont difficiles à mettre en place et à superviser à distance. Plusieurs jours de travail à domicile ont tout de même pu être organisés afin d'éviter la présence d'un nombre trop important de stagiaires simultanément. En parallèle, l'atelier d'ergo-entraînement a continué à se développer avec de nouvelles activités (macramé, attrape-rêve, etc.). Une chasse au trésor a aussi été créée afin de rejoindre l'arsenal des activités libre choix dès que celles-ci pourront reprendre.

e/L'atelier tertiaire

Dans cet atelier à la superficie de 28 m², il a fallu réduire la capacité d'accueil à 6 personnes maximum, moniteur y compris. Afin de respecter les distanciations sociales, les bureaux ont été espacés et un ordinateur sur deux « condamné ». De plus, des mesures d'hygiène indispensables ont été mises en place : du gel hydroalcoolique ainsi que des produits virucides ont été mis à disposition afin que chaque stagiaire nettoie son poste de travail avant et après utilisation. Des masques chirurgicaux ont aussi été mis à disposition de manière à ce que les stagiaires puissent en changer régulièrement. L'atelier est aéré systématiquement à chaque pause afin de renouveler l'air ambiant.

A l'entrée en stage de préorientation, comme dit précédemment, tout stagiaire rencontrant des difficultés d'utilisation d'une messagerie électronique s'est vu accompagné individuellement dans l'appréhension et la gestion de base d'envoi de courriers. Cette étape est devenue indispensable pour le télétravail.

En début de parcours (phase de découverte et réentraînement), des exercices à effectuer sur support papier (compréhension du français, hiérarchisation de données ou d'informations, mathématiques...) ont été privilégiés dans le cadre du télétravail. Ces derniers ont été donnés ou envoyés puis restitués par mail ou en présentiel en fonction des stagiaires. La découverte et l'utilisation des outils bureautiques dans ces premières phases s'est faite majoritairement en atelier, pour un meilleur accompagnement. En phase de validation, le télétravail a pu s'organiser plus aisément. Les stagiaires ayant développé un projet professionnel tertiaire (administratif, comptabilité...) ont pu travailler et échanger par le biais de courriels, de visioconférences voire d'assistance téléphonique afin de poursuivre l'accompagnement à travers les exercices proposés. Ces derniers sont principalement basés sur l'utilisation des outils bureautiques usuels comme sur des recherches par internet. Il est à noter que certains exercices, comme le multitâche notamment, ne pouvaient être réalisés qu'en présentiel. Cette alternance a contribué à l'importance du travail en autonomie ce qui est indispensable dans l'apprentissage et la construction d'un projet professionnel.

Mise en place d'une nouvelle activité en libre choix : **L'atelier Poterie.**

Le centre de CPO a acquis en Décembre 2019 tout le matériel nécessaire (Argile sans cuisson outils de modelage, tour de potier etc...) au déroulement de cette activité.

Cet atelier a permis aux stagiaires qui le souhaitent de réaliser au choix des modelages de petites pièces à la main ou d'essayer de maîtriser le modelage à l'aide d'un tour de potier pour créer des objets circulaires de type bol, tasse ou verre. Cette activité a connu un certain succès puisque plus des trois quarts des stagiaires a participé au moins une fois à cet atelier. Une deuxième séance fut souvent nécessaire après séchage pour peindre et vernir les objets réalisés. En raison des conditions sanitaires, cette activité a été interrompue après le premier confinement. Nous avons repris cette activité en Octobre mais le deuxième confinement n'a pas permis de la poursuivre.

A l'atelier technique le nombre de stagiaires a été limité à 8 pour une surface de 52 m². Le nettoyage et la désinfection systématique des outils utilisés ont été assurés à la fin de chaque séance. Une aération de l'atelier très régulière (conforme aux recommandations ARS) a été assurée plusieurs fois par jour. Le nettoyage des mains et le port du masque ont été scrupuleusement respectés.

Les activités de groupe qui nécessitaient la manipulation d'objets en groupe et le travail d'équipe ont été interrompues.

Les activités techniques, pourtant peu propices au télétravail, ont pu être assurées grâce à l'adaptation et la création de nouveaux outils. Ainsi des activités de dessin technique, de suivi de procédure, de lecture, de recherche et compréhension d'éléments dans des notices techniques ou d'autres travaux de géométrie appliquée et de création de devis technique ont pu être proposés à domicile. Des prêts de matériel de mesure ont également été mis en place.

g/ Les activités de groupe : annulation/report et réorganisation.

Avec ce contexte particulier, nous avons été obligés de revoir l'ensemble de notre organisation et notamment celle des activités de groupe proposées aux stagiaires.

- Afin de respecter le nombre limite de personnes dans chaque salle, les activités qui étaient réalisées avec la totalité du groupe (8 personnes) comme « gestes professionnels » ou « explorama » ont été modifiées. Ces activités se sont donc réalisées en demi-groupe, en ayant lieu soit sur un créneau horaire différent, soit sur un même créneau horaire mais dans deux salles différentes.

- Les modalités de plusieurs activités ont été revues afin d'être réalisées à distance (« vidéo-métier », « gym cerveau », etc.). Elles ont donc été effectuées par les stagiaires de manière individuelle, sur des supports écrits fournis par le centre de pré-orientation. Ces derniers ont été ensuite rendus au professionnel concerné afin qu'une correction soit effectuée.

- Certaines activités ont été utilisées différemment, à l'image de l'activité « tubes & co » qui sollicitait l'ensemble du groupe. Au lieu d'être utilisée durant la phase de réentraînement, elle s'est réalisée davantage en individuel ou en binôme dans le cadre de la validation du projet de certains stagiaires (agent magasinier, gestionnaire de stock, agent de conditionnement).

- Les activités qui n'ont pas pu être modifiées, comme les activités libre choix (poterie, escape Game, jeu de loi, etc.) ont dû être arrêtées car elles exposaient les stagiaires à un risque élevé de contamination.

Ces divers remaniements ont poussé les professionnels à être flexibles et créatifs. Ils ont permis à certaines activités d'évoluer et de se développer. Les stagiaires, eux, se sont vu attribuer davantage de responsabilités. Ils ont dû faire preuve de beaucoup de sérieux et d'autonomie.

h/ Le suivi psychologique

Lors du premier confinement de Mars à Mai 2020, les entretiens psychologiques ne pouvant plus avoir lieu en face à face, nous avons dû adapter leurs modalités de réalisation. Ainsi, le contact avec les stagiaires a été maintenu et les entretiens réalisés soit par le biais de la visio conférence soit par téléphone en fonction des besoins de chacun et afin d'apaiser au mieux les angoisses générées par cette situation inédite.

A posteriori, les stagiaires ont pu exprimer que si ce suivi avait été apprécié, le téléphone ou encore la visio conférence, ne facilitent pas les échanges autour de sujets délicats à aborder. Nous avons donc décidé que, tant que la situation sanitaire le permettrait, nous privilégierions le maintien des entretiens en face à face et sur site. Pour se faire, nous avons renforcé notre surveillance du respect des gestes barrières, une distance de deux mètres entre le bureau de la psychologue et le stagiaire est imposée et matérialisée au sol. La désinfection des fauteuils et de l'ensemble du bureau ainsi que son aération systématique après chaque entretien sont effectuées.

S'il est vrai que des angoisses en lien avec la COVID-19 émergent régulièrement, l'ensemble des personnes accueillies se disent rassurées par les mesures d'hygiène et de protection prises au sein de notre établissement et nous ne rencontrons que très peu de manifestations anxieuses liées à la circulation du virus.

Depuis plusieurs années l'équipe remarquait que de nombreuses personnes étaient orientées en préorientation par la MDPH pour des raisons médicales majoritairement en lien avec des limitations physiques ; cependant elles présentaient également des fragilités psychologiques importantes soit non repérées, soit non communiquées à la MDPH lors de la demande de RQTH.

Afin d'améliorer l'accompagnement de ce public fragile, cette année, l'ensemble de l'équipe a suivi une formation autour des troubles psychiques.

Cette formation a permis à chacun des professionnels de mieux appréhender la pathologie psychique et certains comportements associés. L'accompagnement proposé habituellement doit souvent être adapté aux difficultés du/des stagiaires et l'équipe travaille toujours en ce sens. Lors de l'année à venir nous prévoyons de mener une réflexion autour de nos pratiques et du déroulement de la préorientation afin de proposer des modalités de suivi plus adaptées à ce type de pathologies.

4/Mise en place télétravail salariés et stagiaires (adaptation des outils)

Suite au premier confinement lors duquel le centre de Préorientation a été fermé, il a été mis en place le télétravail, aussi bien pour les salariés que pour les stagiaires. Ce dernier a permis de faire respecter les jauges maximales de personnes accueillies par salles ou atelier ainsi que pour les pauses repas.

En ce qui concerne les stagiaires, ils ont été en présentiel, soit par demi-groupes dans la journée, soit en alternance un jour sur deux notamment afin de mieux gérer les flux et, par le fait, les contacts.

- ✓ Création d'outils de suivis du télétravail (ordi, connexion internet, adresse mail, web cam, smartphone)

En plus des renseignements figurant sur le dossier des stagiaires, il a été mis en place un tableau renseignant : noms, adresses, numéros de téléphone, courriels ainsi que le matériel possédé par les stagiaires (smartphone, ordinateur et connexion). Ce dernier a permis non seulement de repérer les personnes susceptibles de se trouver en situation d'illectronisme, mais encore de faciliter les envois groupés (plannings dématérialisés, travaux à effectuer à domicile...). Ce tableau permet aussi un suivi du matériel informatique prêté aux stagiaires.

D'autre part, dès la présentation de l'atelier tertiaire à un nouveau groupe, chaque stagiaire a été systématiquement questionné sur ses aptitudes numériques de bases ainsi que sur sa capacité à télétravailler. Dès lors qu'une personne rencontrait des difficultés, un atelier de création et/ou utilisation d'une messagerie électronique (+ connexion wifi et/ou partage de connexion le cas échéant) a été mis en place afin de s'assurer du bon déroulement de la préorientation.

- ✓ Prêt de matériel informatique pour les personnes accompagnées

La Préorientation a fait l'acquisition de six ordinateurs portables (dans le cadre de notre partenariat avec Actif Azur). Ces derniers (caméra et micro intégrés) sont mis à disposition des stagiaires qui le désirent et qui ne sont pas équipés de matériel informatique à leur domicile. Chaque ordinateur est remis à la personne en ayant fait la demande, après avoir signé une attestation de prêt d'engageant à en faire une utilisation professionnelle ainsi qu'à le restituer en bon état en fin de Préorientation. Ce prêt d'ordinateur s'inscrit dans le principe du télétravail devenu incontournable dans le contexte actuel.

- ✓ Acquisition de caméras pour les salariés

La Préorientation a aussi fait l'acquisition de dix webcams avec micro intégré pour tous ses salariés afin que les réunions comme les formations puisse se dérouler en visioconférence.

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

1/ Label diversité et recrutement

Du 1er au 4 septembre 2020, une auditrice représentant l'AFNOR a interrogé les pratiques au regard du label diversité et a rédigé des mesures correctives. (Document en annexe)

2/ Développement du pouvoir d'agir (DPA)

✓ Formation DPA

La formation pour les salariés s'est poursuivie avec une session en visioconférence au mois de décembre 2020.

✓ Activité en libre choix

Quant aux stagiaires, nous avons dû suspendre les activités librement choisies et les temps d'échanges conviviaux entre stagiaires.

✓ Nouvelle organisation du travail

Cependant la nécessité du travail à domicile et la réactivité demandée aux stagiaires pour organiser ce temps chez eux, pour contacter les encadrants pédagogiques à chaque fois qu'ils en sentaient le besoin à mis à grand accélérateur dans ce DPA.

✓ Les Conseils de la Vie Sociale (CVS)

Nous souhaitons également être à l'écoute des usagers que nous recevons. Nous organisons donc régulièrement des conseils de vie sociale qui sont un lieu de partage et d'échange entre les stagiaires de la préorientation et la direction.

Chaque groupe accueilli vote pour élire un délégué et un suppléant à celui-ci en début d'accompagnement. Ce sont ces représentants que nous invitons à participer aux CVS. Les délégués de trois à quatre groupes sont présents et vont pouvoir échanger avec le directeur et la psychologue clinicienne au sujet de leur ressenti sur le temps qu'ils ont passés à la préorientation mais aussi sur son fonctionnement et les améliorations qu'ils pourraient nous suggérer.

Nous récoltons leurs avis au sein de deux CVS par an et étudions avec soin leurs remarques. Notre offre de service est donc en constante évolution afin de satisfaire l'ensemble des stagiaires.

Nous avons tenu à organiser le CVS de décembre 2020 **sur site**, cet exercice n'étant pas toujours aisé au début pour les stagiaires, sa réalisation en présentiel facilite les échanges. Afin de respecter les mesures sanitaires, seuls trois délégués étaient présents portant le nombre de participants à un total de cinq dans une salle dont la superficie permet d'accueillir huit personnes en sécurité. Les comptes rendus des CVS de 2020 sont en annexe du document.

L'ensemble des points abordés ont trouvé une réponse ou une solution. Le seul point non encore abordé concerne la durée de la pause déjeuner.

Ce temps d'échanges est toujours enrichissant pour l'ensemble des participants où les enjeux de la préorientation n'ont plus cours.

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 du secteur accès à l'emploi.
- Il assure une liaison constante avec le technicien informatique et le service d'assistance.

Activités du jeudi atelier multimédia

Cet atelier en libre choix s'est transformé en **atelier obligatoire** pour tous les stagiaires.

Et ainsi s'assurer de leur aisance ou repérer leur difficulté dans les moments de travail à domicile

- 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,
- 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.

En 2020, 2 stagiaires de la Préorientation, ont pu acheter un ordinateur portable à tarif préférentiel. Une stagiaire s'oriente vers le métier de métreur en bâtiment et l'autre vers le métier d'agent administratif.

IV/ Les axes de développement ou fiches actions

Fiche action 1 : Accueillir de nouveaux publics

En 2020, l'équipe a été formée sur la thématique des troubles psychiques et l'emploi ; il reste une journée de formation à organiser dès que la situation sanitaire le permettra.

Une autre formation sur la déficience intellectuelle et l'emploi est à programmer.

Fiche action 2 : Développer le pouvoir d'agir

L'alternance des phases de télétravail et de travail sur site a accéléré cette thématique. Le questionnaire de 2021 a été enrichi en ce sens. Des questions interrogent cette pratique tant pour les stagiaires que pour l'équipe pédagogique. Nous récolterons les réponses dans 1 an. Le CVS du 1er semestre 2021 nous apportera des indicateurs à travailler au cours de l'année.

Fiche action 3 : Sécuriser les parcours

Cette action est prévue pour 2021-2022. Elle sera pilotée par la psychologie du travail

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

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 du centre (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 questionnement auprès des stagiaires. La pratique sera pérennisée, améliorée... dans un souci d'une amélioration continue de la qualité du service rendu.

Cette expérimentation s'est arrêtée en mars 2020 pour reprendre en mars 2021.

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

C/ Les perspectives 2021

I/ Les activités en libre choix

Elles ont été proposées suite à l'expression des stagiaires au cours de CVS. Ils exprimaient le besoin de réaliser des activités sans la pression de l'évaluation et des activités dans lesquels les groupes sont mixés.

Atelier Multimédia

L'atelier multimédia et de lutte contre l'illectronisme 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.

II/ Les activités dans la phase de réentraînement et d'élaboration de projet

- Des nouvelles activités ont également été mise en place au sein de **l'atelier ergo-entraînement**

En effet, l'organisation de la phase de réentraînement a été repensée. 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.

- Concernant l'atelier d'aide à l'élaboration de projet

Les outils pédagogiques sont sous forme numérique. Cela évite les manipulations de documents et cela permet aux stagiaires de travailler chez eux. Par contre ils doivent utiliser un ordinateur ou une tablette puisque la recherche se fait via un navigateur et des codes d'accès transmis par la CIP ou la psychologue du travail

III/ Evolutions

Le CPO est devenu ESPO depuis le décret du 2 octobre 2020 (en annexe).

Les réflexions autour de ce nouveau décret sont :

- **L'accueil des jeunes à partir de 16 ans**, quel accompagnement administratif (au regard du code du travail des mineurs) et quel type d'accompagnement pédagogique.

Des temps d'échanges avec la MDPH 06 et l'Ugecam de la Gaude sont prévus sur ce sujet

- **L'accueil de personnes en situation de handicap suivis par les SPE** (Services Publics de l'emploi) pour mener des évaluations de moins de 5 jours

Un premier contact est pris avec le service maintien de cap emploi pour mener l'évaluation capacitaire d'une salariée en vue d'un reclassement au sein de son entreprise à un poste administratif. Aujourd'hui elle est surveillante de cantine.

- Rédiger une **convention de partenariat entre l'ESPO de la Fondation de Nice et l'ESRP de l'Ugecam** dans le but de diminuer les ruptures de parcours et les délais d'attente.

Signer une convention de partenariat entre **l'ESPO de la Fondation de Nice et la MDPH 06**

- **Le suivi post ESPO** : comment s'assurer de la mise en œuvre du projet et de l'aménagement de la formation dans le droit commun
- **Le suivi pré ESPO** : les délais d'attente entre le pré accueil et l'intégration.

L'ESPO rédige un cahier des charges pour faire appel à un prestataire recommandé par NEXEM et opter pour un logiciel métier, type application web. Cette application participera à l'évolution des pratiques professionnelles et sera un gain de temps pour la transmission des informations et les prises de décisions.

L'ESPO a reçu le « renouvellement de l'autorisation de fonctionnement » sur 15 ans en date du 3 juin 2020.

D/ LA GESTION

I/ LA GESTION DES MOYENS HUMAINS

1/ Le tableau du personnel présenté au budget

	2018		2019		2020	
	Personnes	ETP	Personnes	ETP	Personnes	ETP
Direction	1	0,05	1	0,05	1	0,05
Chef de service éducatif	1	1	1	1	1	1
Secrétaire	1	1	1	1	1	1
Encadrement éducatif	3	3	3	3	3	3
Médecin	1	0,11	1	0,11	1	0,11
Psychologue	2	1,4	2	1,4	2	1,4
Ergothérapeute	1	1	1	1	1	1
TOTAL	10	7,56	10	7,56	10	7,56

2/ L'analyse du GVT

Année	Total des points réalisés N - 1	Total des points réalisés	Écart	Commentaires
2018	67.275	64.948	- 2 327	Remplacement assuré par des salariés de moindre ancienneté
2019	65 848	65 866	+18	Ecart nul
2020	65 866	65770	-95	Remplacement de salarié avec une ancienneté moindre

3/ La formation du personnel

LES PARTICIPATIONS À DES COLLOQUES, CONGRÈS, AU TITRE DES BUDGETS

Nom	Fonction	Intitulé	Nb de jours	Coût hors déplacements, hébergement
Elsa Limbert	Cheffe de service	L'inclusion professionnelle des jeunes (Fagerh)	2	200 euros
Equipe ESPO		Troubles psychiques et l'emploi	2	2500 euros

4/ Notre participation à la formation des stagiaires

NOM	CENTRE DE FORMATION	OBJET DU STAGE	DUREE	GRATIFICATION
Céline Leteuil	Greta	CIP	5 semaines	Non
Ivan Dal Din	AFPA	CIP	4 semaines	Non
Océane Vasseur	Pôle emploi	PMSMP CIP	1 semaine	Non
Ludovic WICART	AFPA	Formateur pour adultes		Non
Marielle JEAN-THEODORE	AFPA	Formateur pour adultes		Non

5/ Le suivi des arrêts de travail

	2018		2019		2020	
	Nbre de jours	Nb de personnes	Nbre de jours	Nbre de personnes	Nbre de jours	Nbre de personnes
Arrêts maladie	370	5	364	5	174	4
Arrêts maternité	97	1	0	0	0	0
Jours de paternité	/	/	/	/	/	/
Congé exceptionnel (Naissance, décès)	3	1	1	1	1	1
Accidents du travail	/	/	/	/	38	1
TOTAL	470	6 (1 salariée maladie et maternité)	365	6	213	4

6/ Groupe 2 : les dépenses afférentes aux personnels

Année	Budget exécutoire	Budget réalisé	Écart	Commentaires
2018	413 768 €	415 597,76 €	1 829,76 €	<p>Des dépenses de personnel extérieur à l'établissement pour l'entretien des locaux, en amont de l'installation de l'ensemble des services dans les nouveaux locaux, pour environ 7 000€ non prévus au budget.</p> <p>En contrepartie, les dépenses pour formation ont été moins importantes que prévues.</p>
2019	426 242 €	429 763 €	3521 €	Rupture conventionnelle d'une salariée.
2020	415 025	385 194	-29 830 €	<p>Nous n'avons pas remplacé le médecin depuis le 18/08/2020 faute de candidat.</p> <p>Lors du confinement des mois de mars et avril, 4 salariés en arrêt maladie au regard des risques pour leur santé en cas de contamination au COVID 19.</p>

II/ GESTION DES MOYENS FINANCIERS

Groupe 1 :

1/ Les achats

Année	Budget exécutoire	Budget réalisé	Écart	Commentaires
2018	38 640 €	42 658,21 €	4 018,21 €	Frais de déplacement en augmentation par rapport à 2017. Frais de déménagement de l'établissement
2019	33 025,71 €	41 211,05 €	8 185,34 €	Evaluation externe et interventions entreprises externes sur petit travaux de dépannage
2020	52653	37965	-14 687,97€	Au regard des mesures sanitaires liées à la pandémie de COVID 19 (confinement, diminution des présences sur sites, moins de déplacement), nos charges ont été inférieures à celles prévues au budget.

2/ Les investissements

Année	Désignation	Montant	Dotation aux amortissements
2018	Réalisation partielle PPI, achat et installation dans nouveaux locaux, travaux de mise en conformité, achat matériel	959 238,24 €	21 832,68 €
2019	Réalisation partielle PPI, achat matériel	6339,73 €	41 611,06 €
2020	Mobilier usagers PPI + Travaux accès WC PMR (sur CNR 2019) + parc informatique	37 717,30 €	40 135,51 €

Nous avons saisi l'opportunité d'investir dans un nouveau parc informatique en décembre 2020 au regard du coût proposé et de la disponibilité du matériel sur un marché en tension actuellement. Le coût de cet investissement sera reporté au PPI 2021-2025.

3/ Groupe 3 : les dépenses afférentes à la structure

Année	Budget exécutoire	Budget réalisé	Écart	Commentaires
2018	123 123,53€	107 056,24 €	16 067,29€	<p>Sur le budget prévisionnel, la ligne de dotation aux amortissements avait été valorisée en année pleine. Le calcul des amortissements comptables a pris effet à la date d'occupation de la totalité du bâtiment pour l'ensemble des services de la Fondation (octobre 2018).</p> <p>Au budget, nous avons prévu de provisionner un départ en retraite sur 3 années. L'annonce du départ de la salariée en 2019 nous a conduit à revoir le provisionnement afin que le coût pèse sur 2018 et 2019.</p>
2019	125 568 €	121 390, 97€	4177, 03 €	Charge supplémentaire non prévues au budget pour l'entretien des locaux
2020	118 745	104 552, 50	-14192,50 €	Du fait des mesures sanitaires nous avons moins de dépenses notamment en maintenance.

III/ PRODUITS DE LA SECTION D'EXPLOITATION

1/ Groupe 1 : les produits de la tarification

Année	Budget exécutoire	Budget réalisé	Écart	Commentaires
2018	555 642,53 €	553 929,52 €	- 1 713,01 €	Reprise d'excédents
2019	564 914, 20 €	564 678, 20 €	236 €	Reprise des résultats des exercices antérieurs
2020	568 717, 00	568 716, 37	-0,63€	

2/ Groupe 2 : les produits relatifs à l'exploitation

Année	Budget exécutoire	Budget réalisé	Écart	Commentaires
2018	8 522 €	3 366,32 €	- 5 155,58 €	Moins de remboursements de salaire
2019	8558 €	0	8558 €	Aucun remboursement de salaire et aucune action connexe réalisée.
2020	7468	700	-6768,00€	Moins de remboursement de salaire

3/ Groupe 3 : les produits financiers et non encaissables

Année	Budget exécutoire	Budget réalisé	Écart	Commentaires
2018	11 367 €	1 366,54 €	-10 000,46 €	Pas de reprise de provision sur charge
2019	11 364 €	25658, 19 €	14 294, 19 €	Reprise de provision pour le départ d'une salariée
2020	10 238	422,17	-9 815, 83 €	Pas de reprise sur CNR

IV/ AFFECTATION DU RESULTAT

Année	Résultat à affecter	Propositions
2018	1 927,18 €	Affectation de 1 927,18 € à la réserve de compensation qui s'élèvera à 31 160,39€.
2019	-10 604, 59 €	Déficit à affecter à la réserve de compensation
2020	40 387, 53	12 000 € pour l'installation d'un logiciel ou progiciel métier ainsi que la formation des salariés à son utilisation. Affectation du reliquat à la réserve de compensation.

ANNEXES

Résultats questionnaires de satisfaction

Questionnaire suivi à 6 mois

Comptes rendus CVS 2020

Témoignages

Audit label diversité

Décret

Renouvellement autorisation de fonctionnement

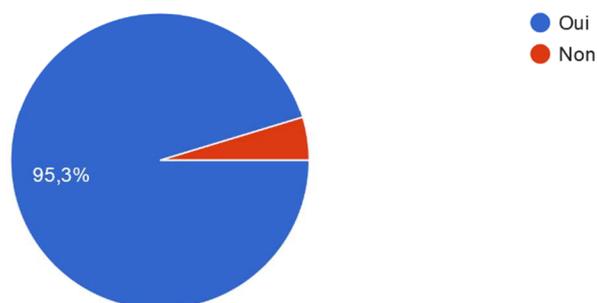
RESULTAT DU QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION CPO 2020

64 réponses

Les locaux et l'aménagement de l'espace

Géographiquement, le centre vous paraît-il bien situé ?

64 réponses



Réponse qualitative - 40 réponses

4 thèmes évoqués

37 réponses : Proche des transports en commun

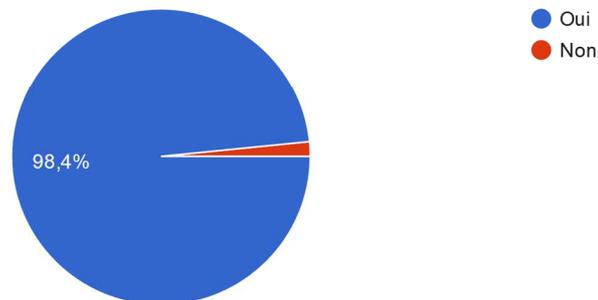
1 réponse : Accès facile en voiture mais peu de places de stationnement

1 réponse : Un peu loin quand on vient de l'arrière-pays

1 réponse : Manque de snack, restaurant ...

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

63 réponses



Réponse qualitative 31 réponses

Pourquoi ?

Les locaux

Adaptés, spacieux et ascenseur

Plusieurs salles à disposition

Matériel

Les chaises sont très confortables et modulables

Les plans de travail s'adaptent

Bémol :

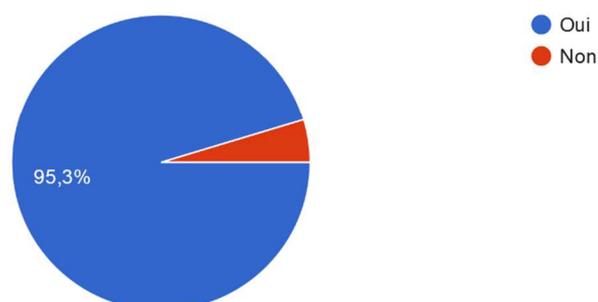
Une personne exprime que la salle de pause est un peu petite

Et une autre que les WC ne sont pas adaptés

Réalisé : nous avons aménagé les toilettes handicapés par une porte à ouverture automatique au rez-de-chaussée et celles du 1^{er} étage sont équipées d'une barre de soutien

Le matériel ergonomique à votre disposition est-il suffisant ?

64 réponses



Réponse qualitative 17 réponses

Vos suggestions

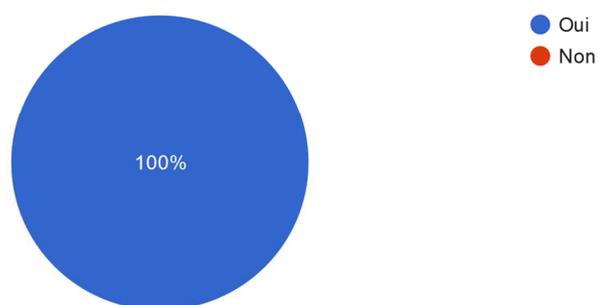
Réponses synthétisées sous l'expression : large choix

Cependant, des fauteuils qui ne nécessitent pas un doctorat en mécanique appliquée pour les régler

Les objectifs de la préorientation

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

64 réponses



Réponses qualitatives 10 réponses

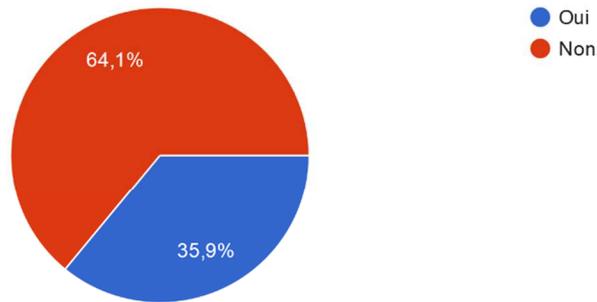
Vos suggestions

9 réponses synthétisées : Tout est clair et net

Un bémol : tout est clair, même s'il y a beaucoup d'éléments à comprendre le premier jour

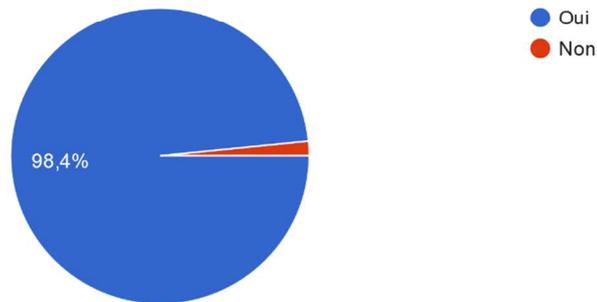
Aviez-vous des attentes particulières ?

64 réponses



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

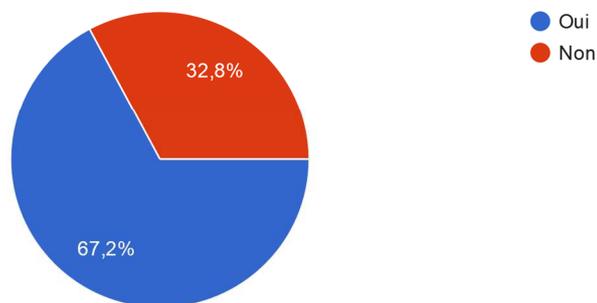
63 réponses



Le rythme de la Préorientation

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

64 réponses



Réponses qualitatives 26 réponses

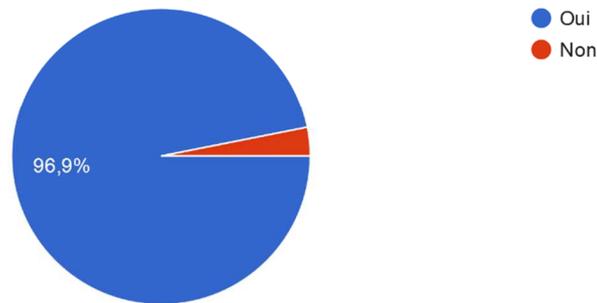
Délai raisonnable pour 6

Délai trop long pour 20 personnes

En cours de réflexion : proposer des actions intermédiaires entre le pré accueil et l'entrée à l'ESPO

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

64 réponses



Réponse qualitative 14 réponses

Précisez :

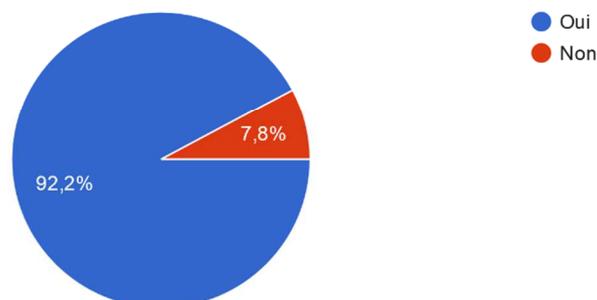
2 thèmes :

Cela nous confronte au monde du travail, c'est parfait.

Possibilité d'adapter le rythme en fonction de la pathologie et des difficultés cognitives rencontrées

Les temps de pause, sont-ils suffisants ?

64 réponses



Réponse qualitative 12 réponses

Précisez :

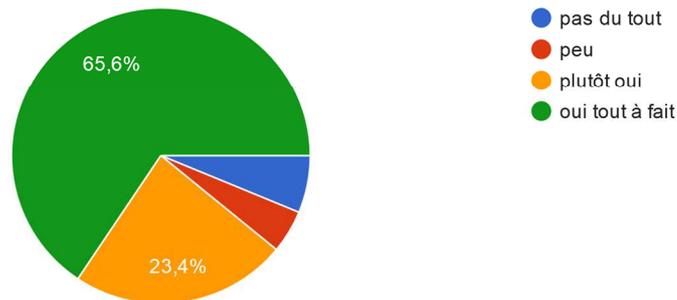
Les temps de pose du matin et de l'après-midi sont suffisants.

Les remarques portent sur la pose du midi, 5 personnes expriment un temps de 45 minutes trop court.

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?

64 réponses



Réponse qualitative 12 réponses

Précisez :

Thèmes abordés

Disponibilité de l'équipe pédagogique

Libre expression et souhait respecté

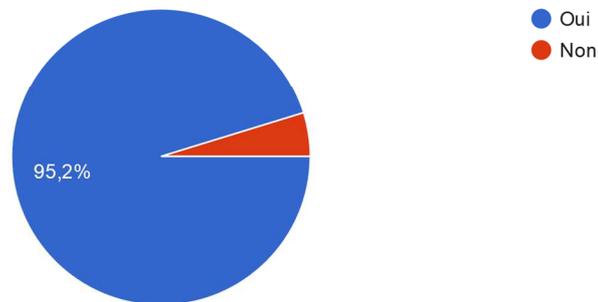
Réaménagement du planning, si besoin

Parole de stagiaires :

« L'expression fût libre et respectée par les différents protagonistes encadrants »

« L'équipe est tout à fait à l'écoute des préoccupations des stagiaires et s'adapte d'une manière bienveillante en considérant les particularités de chacun, parfois par l'entremise de la psychologue clinicienne ».

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....)
63 réponses

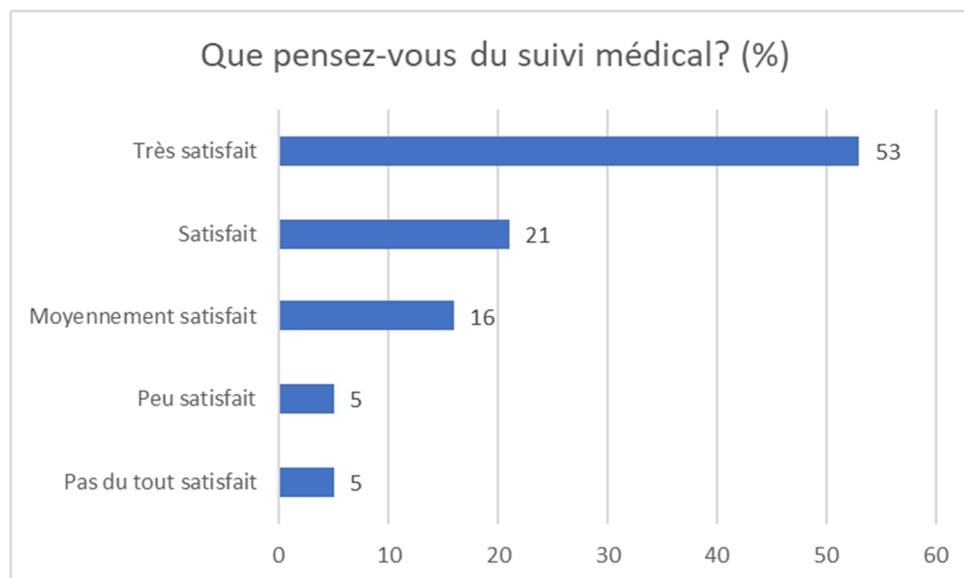


Réponse qualitative 9 réponses

Précisez

Synthèse des expressions : globalement OUI

Le médecin, les psychologues, la cheffe de service et la chargée d'insertion sont à notre écoute et nos centres d'intérêt et autres sont mis en valeur



Depuis août 2020, le poste de médecin est vacant. L'ensemble des stagiaires n'a pas pu répondre à cette question

Réponse qualitative 17 réponses

Précisez :

Pour synthétiser les avis :

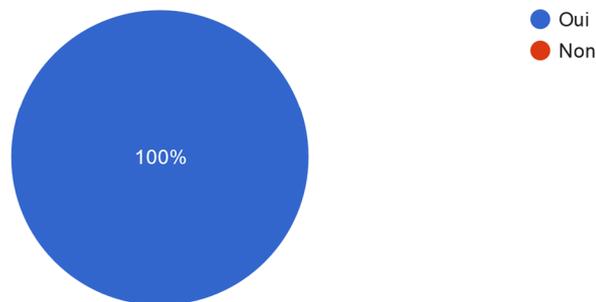
« Le médecin était toujours à l'écoute lorsqu'on le sollicitait, très bon conseiller d'orientation et très rigoureux par rapport à nos contre-indications. Mais ce qui m'a le plus impressionné c'est le fait de prendre de nos nouvelles pendant cette dure et difficile période épidémique (le 1^{er} confinement) et ça je ne lui dirai jamais assez : Merci Docteur »

1 personne pense que le médecin n'est pas souvent présent.

Un petit nombre de stagiaires a ressenti le manque de médecin

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

63 réponses



Réponse qualitative 9 réponses

Précisez

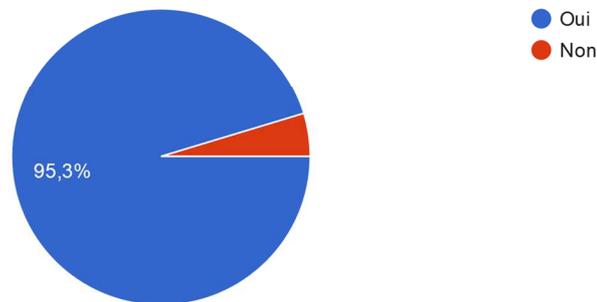
Patience, pédagogie adaptée au rythme de chacun

« Formateurs très patients toujours à l'écoute expliquent bien l'objectif des exercices »

« J'ai eu besoin de beaucoup plus de temps d'explication et ceci a abouti à une compréhension »

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

64 réponses



Réponse qualitative 9 réponses

Précisez :

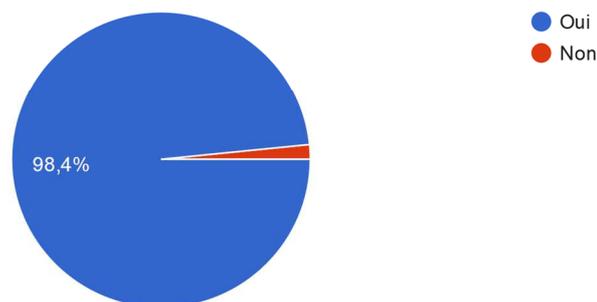
Parole de stagiaires

« Certaines activités ne sont pas imposées et en tout cas jamais lorsqu'elles pourraient mettre le stagiaire en situation d'échec ou simplement mal à l'aise ».

« Prise en compte de nos spécificités et particularité intrinsèque »

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

63 réponses



Réponse qualitative 10 réponses

En synthèse

Le travail d'équipe est perçu et le bénéfice des entretiens individuels est exprimé

Paroles de stagiaires

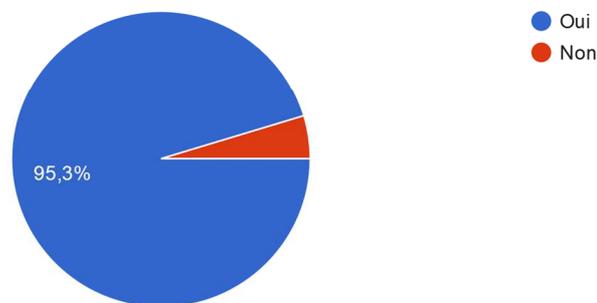
« Les conseils et explications m'ont été d'un grand secours, aujourd'hui j'arrive à communiquer sans hésitation, à savoir ce que je veux ».

« Bref j'ai repris confiance en moi et je dirai sans hésitation que la Préorientation m'a complètement transformé »

« Personnel très à l'écoute, on sent que vous analysez tous les cas ensemble à chaque étape ».

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

64 réponses



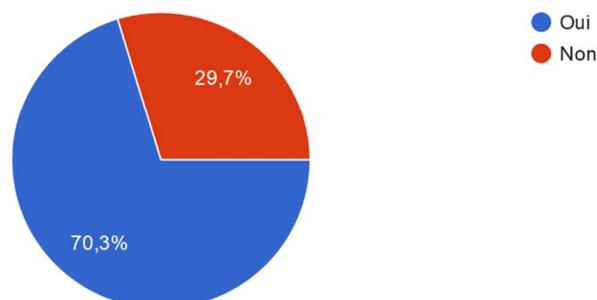
Réponse qualitative 7 réponses

Précisez

Les activités de groupe sont appréciées mais pas assez nombreuses en 2020 à cause des restrictions sanitaires

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

64 réponses



Réponse qualitative 20 réponses

Précisez

La durée et le contenu de la préparation aux enquêtes sont très bien par contre le temps de la recherche de stage est trop court, plus grande difficulté à trouver un stage à cause de la crise sanitaire.

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

25 réponses

Propositions par thèmes

Pour la grande majorité : le rythme est correct et la CIP nous aide à être autonome dans nos recherches mais reste toujours disponible si nous avons des questions

Axes à individualiser

Plus de temps en recherche doc

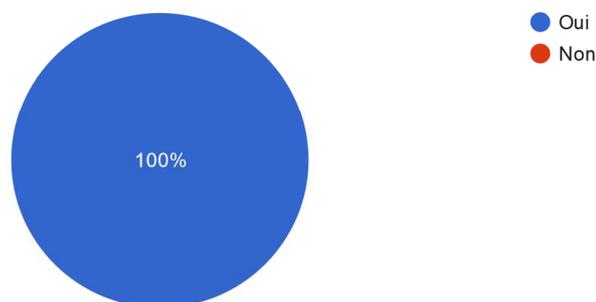
Trop de temps perdu quand on sait déjà quelle orientation on va prendre.

Propositions

Faire venir un conseiller de pôle emploi

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

63 réponses



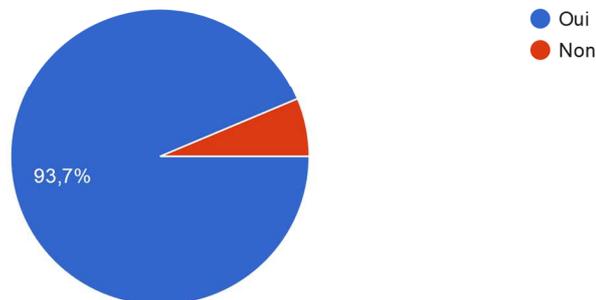
5 réponses :

Il y a tout ce qu'il faut

1 personne pense qu'il manque juste quelques logiciels pour la comptabilité

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

63 réponses



Réponse qualitative 7 réponses

Précisez :

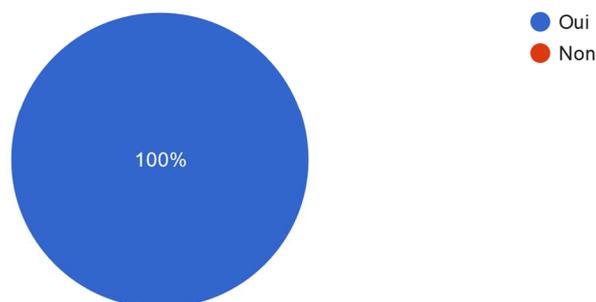
Globalement les stagiaires sont satisfaits du déroulement des étapes.

Sauf une personne qui exprime un déroulement un peu rapide et une autre qui propose d'avoir rapidement les dates du stage pour anticiper les recherches

Réalisé : les enquêtes métiers se font en 2 temps, un temps au cours de le recherche documentaire pour anticiper les recherches de stage (soit au bout de 5 semaines de stage) et un temps après la validation du projet (soit au bout de 7/8 semaines)

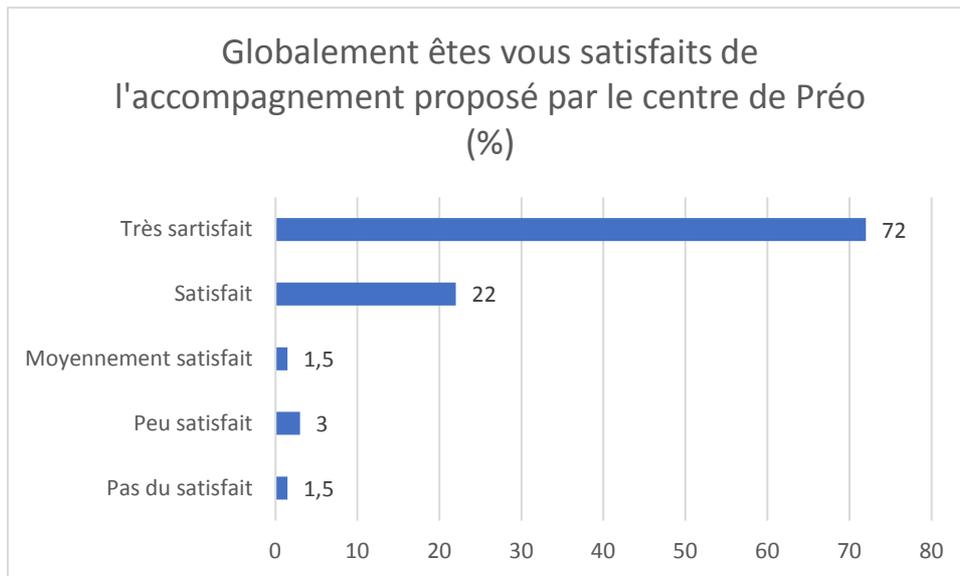
A la sortie de la préorientation, les prochaines étapes de votre parcours sont-elles claires ?

62 réponses



Réponse qualitative 10 réponses

Les étapes sont très clairement définies



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

18 réponses regroupés en 5 thèmes abordés

Aucune suggestion, Restez comme vous êtes !!! l'équipe est bienveillante et à l'écoute merci pour tout!!!

Axes d'amélioration

Un suivi si on le souhaite

Ou encore, je proposerai un accompagnement particulier pour nous qui avons choisi le métier d'Employé Administratif d'accueil (E.A.A) vue le temps d'attente estimé long, à trouver un cadre adéquat afin de pouvoir continuer à apprendre le métier choisi

Que ce soit plus spacieux

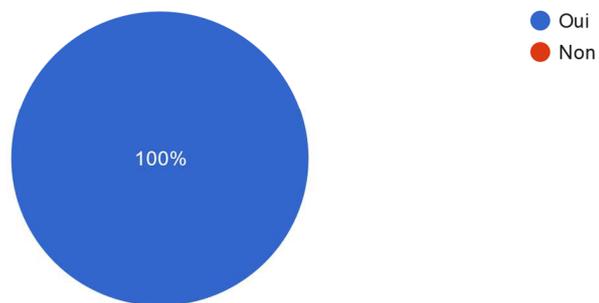
J'aurai aimé finir avec l'équipe complète et toutes les personnes qui étaient dans le groupe

Individualiser plus la préorientation

En cours de réalisation : une réflexion est menée par l'équipe

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

63 réponses



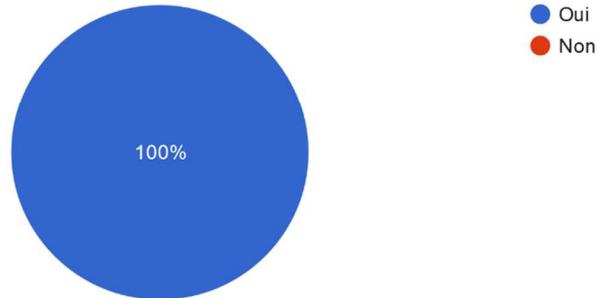
8 réponses

Les avis exprimés sont tous favorables à une prise de contact post Préo

Questionnaire suivi à 6 mois

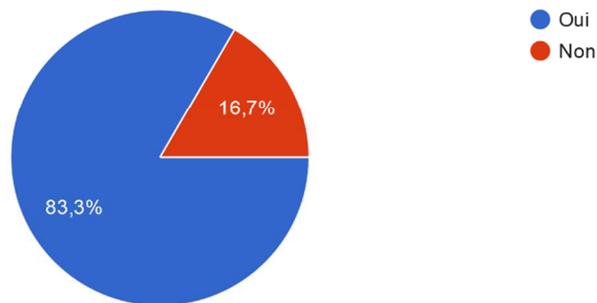
Avez-vous terminé votre stage de Préorientation ?

42 réponses

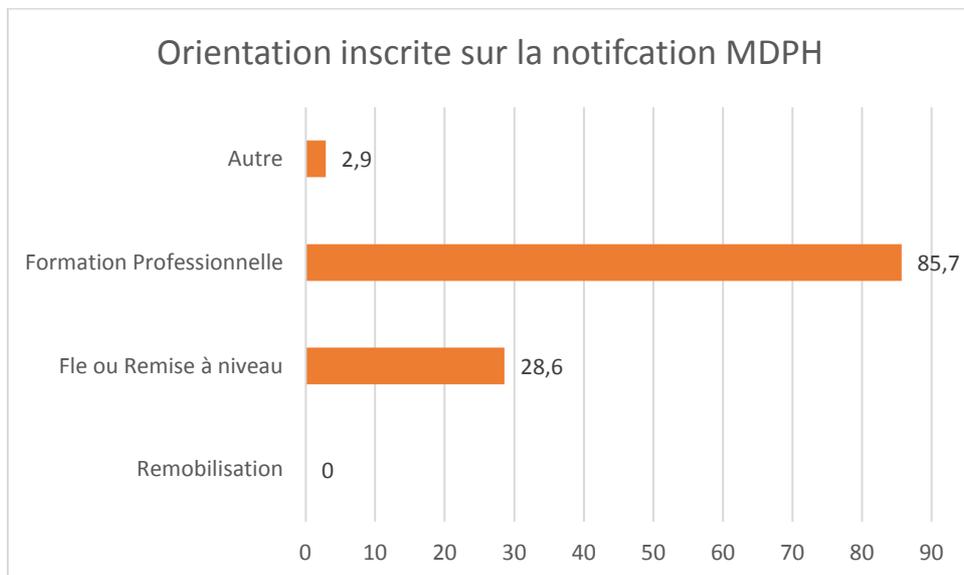


Avez-vous reçu la notification par courrier de la CDAPH ?

42 réponses

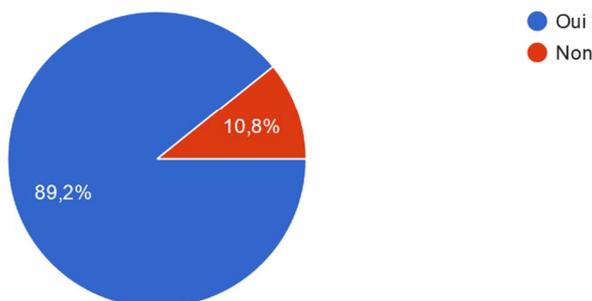


Sur cette notification, qu'elle était l'orientation proposée ? 35 réponses



Gardez-vous cette orientation ?

37 réponses



Sinon, précisez pourquoi

5 réponses

La formation choisie n'existe plus

⇒ Le lien avec la psychologue du travail du pôle emploi et la MDPH est fait pour trouver une solution

Problèmes financiers

2 personnes sont « dans l'indécision »

1 personnes a changé de projet

Si vous avez un projet de formation

Quel est l'intitulé de votre formation ?

35 réponses

Technique

Electrotechnicien de contrôle maintenance

Electronicien de Tests et Développement

Mécanicien réparateur de matériels agricoles et d'espaces verts

Technicien supérieur système et réseau

Administratif

Employée administrative d'accueil

Secrétaire Assistante

Secrétaire assistante médico-sociale

Comptable assistant

Secrétaire comptable

Comptable assistant

Commerce

Vendeur

Horloger

Monteur vendeur en optique lunetterie

Commercial

Santé

Auxiliaire en prothèse dentaire Prothésiste dentaire
Formation en thanatopraxie

Logistique

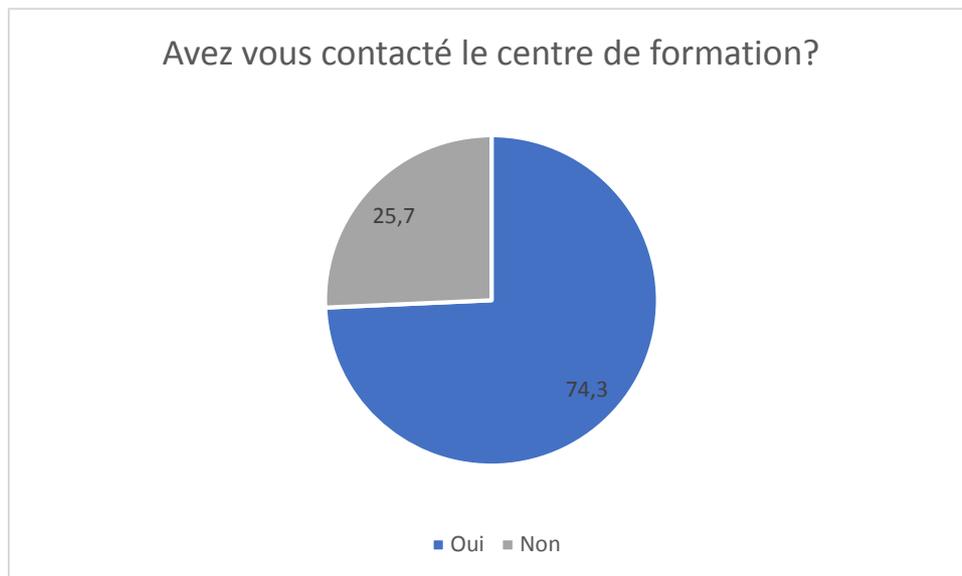
Agent magasinier
Technicien en logistique d'entreposage

Bâtiment

Technicien d'études du bâtiment en dessin de projet.
Agent polyvalent du bâtiment
Technicien d'étude du bâtiment option dessin de projet

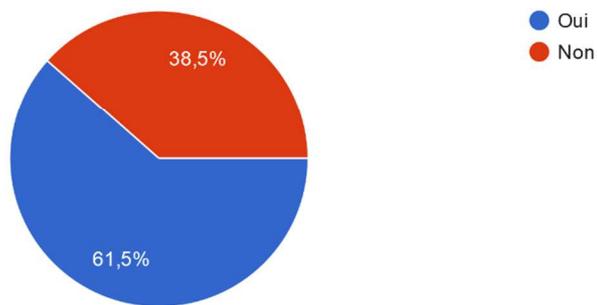
Nom de la ville du centre de formation, 33 réponses

Marseille, La Gaude, Lille, Cannes, Mulhouse, Toulouse, Millau, Toulon, Annecy



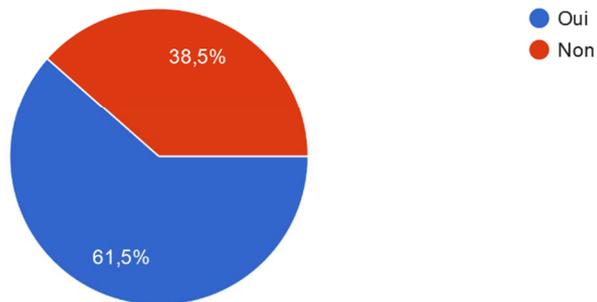
Si vous l'avez entamée, cette formation correspond-elle à vos attentes ?

13 réponses



Le rythme de la formation est-il adapté à votre besoin et/ou pathologie ?

13 réponses



Etes-vous rémunéré ? Si oui, par qui ? 10 réponses

Docapost

Pôle emploi

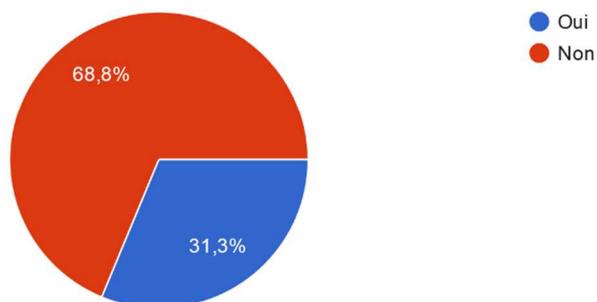
Agence Service Paiement

Région Nouvelle-Aquitaine

Région paca

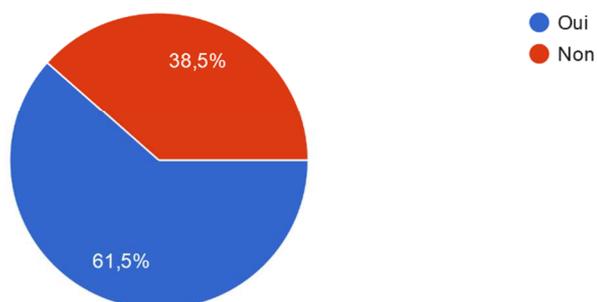
Etes-vous hébergé au centre de formation ?

16 réponses



Etes-vous en recherche d'emploi ?

39 réponses



Quel emploi recherchez-vous ? 10 réponses

Divers missions interim en attendant l'entrée en centre de formation

Hôtesse de caisse

Temps complémentaire à mon temps partiel actuel prof de gym

Secrétaire médicale

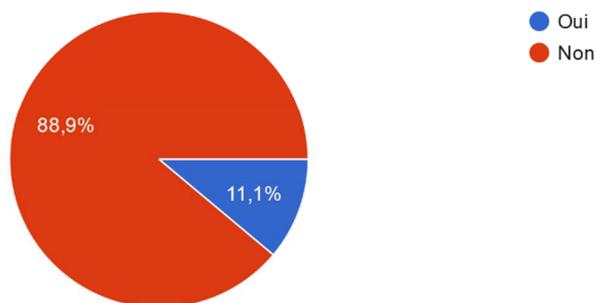
Conseiller de vente en Bijouterie

Aide à domicile

Immobilier

Etes vous en emploi ?

36 réponses



Sur quel poste êtes-vous ? 3 réponses

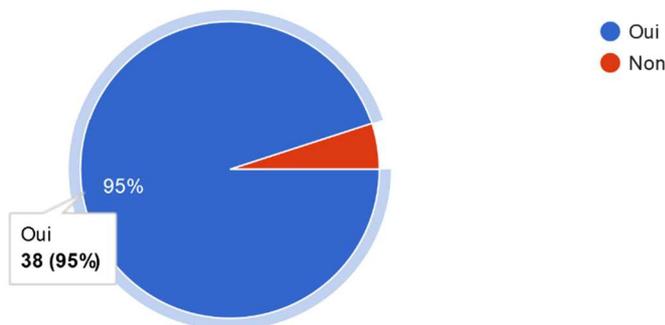
Assistante commerciale

Animatrice sportive

Vendeuse polyvalente

Avec du recul, êtes-vous globalement satisfait de votre passage au centre de préorientation?

40 réponses



Que vous a apporté la préorientation ? 33 réponses

3 thèmes

Définir un projet professionnel / méthodologie de projet

Trouver un projet professionnel

Une bonne orientation ! (On verra par la suite).

Une très bonne méthode pour trouver une réorientation

Les bonnes décisions dans mes choix et de l'assurance

Approfondir mes recherches sur le métier choisi ainsi qu'un bon accompagnement

Resocialisation

La motivation

Une connaissance de soi

La possibilité de me remettre dans l'apprentissage

La sociabilité, l'apprentissage, le travail en groupe.

Savoir de quoi je suis capable, Prise de conscience de mes compétences et défauts

Une aide morale et professionnelle

Une revalorisation personnelle

Nouvelles idées, nouveaux horizons,

Elle m'a aidé à explorer des domaines de compétences auquel je n'avais jamais pensé

Grâce aux différents ateliers, j'ai su que j'étais plus à l'aise dans le tertiaire précisément dans la comptabilité.

La confirmation et l'assurance que je pouvais poursuivre mon projet initial

Un nouveau métier pour moi

Le fait de toucher à tous les secteurs d'activité pour voir les métiers qui sont en adéquation avec mon parcours professionnel. Et m'a permis de me remettre en question.

Me connaître et bien m'orienter dans un travail qui me plaît et qui soit en corrélation avec mon handicap

A m'ouvrir sur d'autres métiers et avoir un nouveau projet professionnel

Pouvez-vous dire quelque chose de positif sur la préorientation ? 35 réponses

Pédagogie adaptée - Paroles de stagiaires

Une solution à mon handicap a été trouvée rapidement

Une excellente pédagogie

Une bonne équipe qui nous respecte avec beaucoup de patience et très compréhensif

Une superbe équipe à l'écoute qui cible bien les besoins de chacun

La diversité des activités.

Vous m'avez apporté une aide adaptée et j'ai pu accéder grâce à vous à une formation adaptée qui ne manquera pas de me plaire j'en suis sûre.

Les professionnels nous poussent dans nos retranchements pour que l'on puisse donner le meilleur de nous-même et tout ça dans la bienveillance.

Accompagnement

Ça remobilise les gens

Accompagnement, remotivation, suivi, bons éducateurs

Connaître ses capacités

M'a ouvert les yeux et m'a redonné confiance en moi

Accompagnement qualitatif

Ecoute

Des professionnels très à l'écoute qui ont su me donner confiance et me guider

Un groupe de personnes à l'écoute de chacun.

Super équipe, à l'écoute

Bonne écoute de la part de l'équipe dans son ensemble.

Ecoute de la part d'une formatrice

Une équipe de tonnerre, à l'écoute de chacun personnel selon nos besoins

Très bien organisé et personnel extra

Équipes dynamiques et à l'écoute des gens et très sympa merci beaucoup

Une super équipe de la direction aux formateurs

Très bien organisée

Pouvez-vous dire quelque chose de négatif sur la préorientation ? 27 réponses

Axes d'amélioration

Durée

Trop courte pour accéder à un stage.

Pas assez de temps pour analyser une nouvelle réorientation en fonction de ma personnalité et mes acquis professionnels

Trop court pour "se retourner" et trouver une autre orientation si l'on est déçu du résultat de son travail d'enquête sur le terrain !

Le contenu

C'est trop strict comme cadre dans le sens où il faut rentrer dans des cases pour y trouver son compte

Il faut savoir réagir au cas par cas quelquefois

Certaines réactions de l'encadrement du service envers les stagiaires

Pas d'information sur le post préorientation

Pas assez de formation accessible ou de date précise pour la suite du suivi

Manque de psychologue et non disponible dommage

Manque de sécurité

Que nous conseilleriez-vous pour améliorer notre prestation ? 21 réponses

Durée

Un temps plus court pour les tests de connaissance

Une durée plus longue.

Un délai rallongé, même non rémunéré, si nos premiers choix d'orientation ne sont pas concluants.

Contenu

D'ouvrir d'autres perspectives d'orientation comme la création d'entreprise par exemple

Avoir un psychologue disponible

Faire plus d'exercices de mise en situation dans le domaine activité choisi.

Essayez de le rallonger un peu, et aussi de faire un stage de secourisme dans le centre

Post Préo

Qu'il y est un vrai suivi sur le placement en stage après la preo

En cours de réflexion : cette thématique est en cours de réflexion sur le suivi post préo

Compte rendu CVS du 20/01/ 2020

Participants :

- MALINVAUD Marie-France groupe 07/19
- SEVIN Martine groupe 07/19
- CATHERIN Myriam groupe 09/19
- GIRARDIN Céline groupe 09/19
- QUIBECH Nathalie groupe 10/19
- M. Damien FRANCHETEAU, Directeur du Secteur 2 de la Fondation de Nice
- Mme DALLE Nolwenn, psychologue clinicienne au Centre de Pré orientation

Absents :

- VANMARCKE Mathias groupe 08/19 Absent excusé
- PIRAS Stéphane groupe 08/19 Absent excusé
- JAGUT David groupe 10/19 Absent excusé

Ordre du jour : Validation de différents documents internes au centre de pré orientation

- Livret d'accueil des stagiaires
- Règlement de fonctionnement
- Projet de service

L'ensemble des documents a été préalablement étudié par les stagiaires présents. Les différentes modifications demandées ont été faites lors de ce CVS où tous les documents ont alors été validés à l'unanimité.

Compte rendu CVS du 08/12/2020

Participants :

- ACHOURI Ayat groupe 07/20
- SOLNON Stéphanie groupe 08/20
- CAPDEBARTHES Cécile groupe 09/20
- M. FRANCHETEAU Damien, Directeur du Secteur 2 de la Fondation de Nice
- Mme DALLE Nolwenn, psychologue clinicienne au Centre de Pré orientation

Absents : Néant

Damien FRANCHETEAU et Nolwenn DALLE font une présentation du CVS et expliquent son importance pour les stagiaires ainsi que pour la Fondation.

Le compte rendu du dernier CVS est repris afin de faire le point sur l'avancée des thèmes abordés. En fin de séance, un temps sera accordé pour les questions diverses.

Point sur le protocole sanitaire mis en place pour lutter contre la COVID-19 et ressenti de chacun

Dans l'ensemble, les stagiaires accueillis renvoient que les mesures d'hygiène prises par la Fondation sont suffisantes et les rassurent quant aux risques de contamination. Ils ne ressentent pas de craintes lors de leurs journées de travail et n'ont pas le sentiment de pouvoir faire courir un risque à leurs proches.

Les délégués présents expliquent que la constitution de groupes plus petits a eu pour effet de créer des liens plus forts entre eux, et ils prennent régulièrement des nouvelles de chacun et s'entraident pour la mise en place du travail à domicile qui peut être compliqué pour certains.

Accompagnement des stagiaires lors des ateliers

Le télétravail est devenu une obligation, du fait des différentes mesures sanitaires et restrictions imposées. Les plannings sont, de fait, adaptés au mieux afin de permettre à chacun de pouvoir continuer à suivre sa pré orientation. Cependant le travail à domicile n'est pas très adapté au fonctionnement d'une pré-orientation où l'un des objectifs principaux est de reprendre un rythme de travail après une période d'inactivité plus ou moins longue.

Le contact est maintenu par mail ou téléphone et le planning est réfléchi afin que les absences du centre ne soient pas trop longues.

Mais il est parfois difficile pour les stagiaires de pouvoir travailler depuis leur domicile par manque de moyens techniques ou d'accompagnement par les formateurs.

La Fondation met à disposition du matériel informatique afin que chacun puisse poursuivre le réentraînement.

Les délégués nous informent que certains stagiaires les plus en difficulté face à l'outil informatique demandent de l'aide aux autres stagiaires de leur groupe, ce qui peut parasiter leur travail personnel.

Damien FRANCHETEAU rappelle qu'il faut solliciter les formateurs et que le Centre n'a pas vocation à former les usagers à l'informatique. Chacun doit prendre ses responsabilités afin d'avoir tous les outils pour avancer.

Les déléguées expliquent qu'il serait peut-être opportun de faire un rapide bilan personnalisé et de pouvoir donner quelques heures de « formation » pour les plus en difficulté ou mettre en place des fiches de procédure, telles que « comment envoyer une pièce jointe par mail » ou « ouvrir sa boîte mail sur un ordinateur ».

La question de la douleur et de la nécessité d'exprimer l'inconfort est abordée. Les stagiaires semblent avoir des difficultés à manifester leurs douleurs et se laissent parfois submerger par l'inconfort par peur d'avoir à s'exprimer devant leur groupe. Les formateurs y sont déjà attentifs, mais il leur sera demandé de redoubler de vigilance afin d'éviter aux stagiaires d'être mal à l'aise ou en difficulté. Encore une fois, il appartient à chacun d'exprimer ses difficultés en direct avec les formateurs.

Hygiène et agencement de la cuisine des stagiaires

Les problèmes d'insectes ont été traités et les usagers de la cuisine prennent soin des appareils mis à leur disposition. Le nouvel agencement de la cuisine est ergonomique et respecte la distanciation sociale obligatoire.

Les délégués informent que de nombreux stagiaires souhaiteraient une pause repas plus longue. Lorsque l'ensemble des stagiaires suivis à la pré orientation est présent sur le site, les 45 minutes de pause ne seraient pas suffisantes pour que tous puissent manger chaud et assis.

Une demande est faite concernant la mise à disposition d'un micro-ondes supplémentaire, ce qui permettrait de gagner du temps pour la pause méridienne. Les stagiaires sont nombreux à déjeuner sur place et le temps passé au réchauffage des plats de chacun contraint à beaucoup d'attente.

Damien FRANCHETEAU indique pouvoir remédier très rapidement à ce problème et accéder à la demande. Un micro-ondes supplémentaire sera mis à la disposition des stagiaires.

Les stagiaires demandent qu'il soit envisagé de prolonger le temps de repas d'une quinzaine de minutes si cela est possible.

Un tel changement viendrait impacter le fonctionnement des salariés également dont les horaires de travail seraient à revoir. Cela sera donc discuté en équipe.

Quantité d'informations délivrées lors de la première journée

Le contenu a été maintes fois retravaillé afin de l'alléger le plus possible. Toutes les informations restantes doivent être délivrées aux stagiaires.

DOCAPOST et date de paiement

Lors de l'entrée en Pré Orientation, la secrétaire insiste sur le fait que les paiements DOCAPOST interviennent entre le 10 et le 15 de chaque mois. Il appartient donc à chacun de s'organiser afin d'honorer ses créances et débits.

CRP de La Gaudie

Les discussions sont toujours en cours et malheureusement le contexte sanitaire actuel vient perturber encore plus les plannings d'entrée en formation.

Néanmoins chaque organisme fait de son mieux afin de répondre aux sollicitations.

Pause déjeuner exceptionnelle pour Noël

Il ne sera pas possible de déroger aux règles sanitaires imposées par la situation sanitaire. Ainsi tout rassemblement pour un repas de Noël ne sera pas autorisé cette année tant pour les stagiaires que pour l'équipe.

Plus rien n'étant à l'ordre du jour, avant de lever la séance, il est demandé à Ayat de raconter son « après » Pré-O.

Damien FRANCHETEAU remercie l'ensemble des participants, qui le remercient à leur tour pour ce moment d'échange, certes réglementaire, mais qui permet de faire remonter des informations essentielles au bon déroulement des semaines passées au Centre.

TEMOIGNAGES

Stéphane,

A mon arrivée, j'avais beaucoup de questions sur mon avenir professionnel. Finalement jour après jour et grâce à l'équipe j'ai pu m'ouvrir sur d'autres horizons professionnels dont je n'avais même pas idée. J'ai pu me découvrir à travailler sur un poste informatique à faire des activités en ergothérapie et à fabriquer des objets en bois en technique et faire des tests psychotechniques. Des activités qui m'ont fait apprendre beaucoup sur moi et qui ont pu m'orienter vers une nouvelle voie professionnelle. C'est pour cela que je remercie tout l'encadrement de la pré-orientation pour m'avoir aidé dans ce moment de doute.

UN GRAND MERCI A TOUS.

Laurent,

A l'issue de ma rentrée en stage de pré-orientation professionnelle, je ne voyais vraiment qu'elle direction prendre et comment mettre à profit mes expériences professionnelles.

Par le moyen de test psycho technique et de mise en situation, il s'est dégagé que le domaine de l'ergothérapie et du technique n'était pas fait pour moi.

J'ai bien cru ne pas trouver et grâce aux questionnements des professionnels, de la formation, qui m'ont mis à mal, justement pour que j'aie dans mes retranchements les plus internes, pour me rendre compte que le métier qui se dégage du lot est celui du secrétariat médico-social. Ce métier me permet de mettre à profit les expériences que j'ai acquises lors de mon parcours professionnel.

Merci, à toute l'équipe de m'avoir permis d'y voir plus clair dans mon projet professionnel.

Marjorie,

Je m'appelle Marjorie, dû à mon métier d'ASH (agent de service hospitalier) J'ai eu des complications au dos donc un handicap pour mon travaille, et à partir de là, j'ai dû faire une reconversion professionnelle. Me dire de retourné en quelque sorte à l'école, ne m'enchant pas vraiment dû à mon passé est aux mauvais souvenirs et vue le niveau d'étude et au manque de confiance en moi.

Mais après mure réflexion je me suis dit nouveau métier, nouvelle vie et comme je ne pouvais plus exercer mon métier quoi faire ? je suis déterminé à ne pas rester les bras croisés et à prendre ma vie en main.

Premier jour de formation au centre de préo actes débuta le 21 septembre 2020. Je suis de nature stressée donc anxieuse et maladroite. Rencontrer des nouvelles personnes et les profs est toujours pour moi un stress, je me suis sentie motivée car je savais un peu le métier que je voulais faire du coup. Au début ça allait, c'est après que mon projet tomba à l'eau car pour le métier dans la lunetterie faut un niveau bac même bac + 2. Du coup comme j'ai en ma possession un cap prêt-à-porter je me suis tournée sur un titre professionnel de piqueuse en maroquinerie mon choix été vite vue et j'aime car c'est un métier manuel. Les profs et le groupe avec qui j'ai passé les 2mois et demi était super, ça prouve que tout peut évoluer et ne pas rester que sur des échecs, l'espoir fait vivre.

Le jour des enquêtes a été un peu compliqué vue la conjoncture avec l'épidémie. Le covid ne m'a malheureusement pas permis de pourvoir faire un stage dans le métier de la maroquinerie. Mais bon même si j'ai obtenu qu'un seul questionnaire je sais ce que je veux faire et me plait toujours. Un grand merci à tous et pour votre patience. Continuez comme ça.

Je m'appelle Stéphanie, j'ai eu un accident de travail le 5 novembre 2015.

Je suis passé par plusieurs phases de ma vie pas très agréables. J'ai eu une rechute 2ans et demi après cet accident avec encore plus de conséquences et de séquelles.

J'ai demandé ma RQTH et je me suis inscrite à handyjob et grâce à pole emploi, ma conseillère et ma psychologue, j'ai pris connaissance de cette reconversion professionnelle au Centre de préorientation de la Fondation de Nice Actes.

Forcément je ne pouvais plus faire ce que je faisais avant. J'étais chef de rayon en grande surface ; porter, soulever, tirer, rester longtemps debout ou assis ce sont des choses que je ne peux plus faire aujourd'hui.

J'ai commencé ma préo le 21 septembre 2020 avec une peur au ventre, mais j'ai été très bien accueillie avec un groupe de 8 personnes au départ tout comme moi : en situation de handicap après un accident maladie etc...

J'ai rencontré une équipe de personnes très humaines et compétentes. Les différents ateliers m'ont redonné l'envie de faire les choses et redonné confiance en moi.

J'ai réussi à trouver une reconversion professionnelle comme Métreur assistante du bâtiment, projet validé par François dans l'atelier technique

Fabriquer de mes propres mains, boîte, porte crayon, et un avion en bois, peindre, couper faire certaines choses que je n'avais jamais fait m'a énormément plu.

J'ai également fabriqué de belles choses à offrir à mes proches fait main dans l'atelier ergo avec Laura, comme : Bracelets brésiliens, de la mosaïque....

J'ai pu me remettre à jour en informatique dans l'atelier tertiaire avec Manu

Dans l'atelier recherche doc avec Christelle j'ai pu trouver ma voie.

Les Psychologues Nolwenn et Sandra sont à notre écoute, Nolwenn m'a aidé à contrôler et gérer ma douleur permanente, Sandra m'a aidé à me mettre sur la voie du travail avec beaucoup de compréhension mais du réalisme aussi.

Tout cela encadré par Elsa et Samia, secrétaire du Centre, pour tout renseignement administratif sur notre rémunération.

10 semaines après, j'ai repris confiance en moi. Je suis motivée et prête pour une nouvelle aventure des nouveaux projets et une nouvelle formation. Je suis prête pour reprendre ma vie en main

Je veux être Métreur assistant du bâtiment ! J'ai trouvé une formation de Métreur assistant du bâtiment à Montpellier qui durera 14 mois avec une remise à niveau de 3 à 6 mois de plus.

Encore un grand merci à toute l'équipe de la pré orientation de la fondation de Nice

CELLULE ECOUTE DIVERSITE

8, avenue Urbain Bosio
06300 Nice
diversite@fondationdenice.org
www.fondationdenice.org



La Fondation est labélisée diversité depuis 2014 par L'AFNOR, la durée d'une labélisation est de 4 ans et ce label nous a été de nouveau accordé en 2018. Du 1^{er} au 4 septembre 2020 la Fondation a été audité par Madame DUFOUR (personne nous ayant déjà audité pour le renouvellement de 2018) dans le cadre d'une évaluation à mi-parcours.

Bilan audit mi-parcours label diversité

Planning des interventions :

Mardi 1 ^{er} septembre	Mercredi 2 septembre	Jeudi 3 septembre	Vendredi 4 septembre
Rencontre direction générale et cellule écoute diversité	Centre de PréOrientation	ASLL/SPEL	CGT Réunion de clôture direction générale, présidente, cellule écoute diversité
Service RH	Epicerie solidaire	MNA CFDT	

Madame DUFOUR a rencontré de nouveaux services dans la Fondation. Elle note qu'il y a eu beaucoup de recrutement et pointe un risque de dilution des connaissances sur la diversité. Ce qui était connu en 2014 ou 2018 par les salariés ne l'est peut-être pas aujourd'hui avec l'augmentation du nombre de salariés au sein de la Fondation.

Points problématiques :

- Recrutements
 - o Manque de contrôle régulier du process de recrutement
 - o Procédure de recrutement qui n'est pas à jour
 - o Pas d'archivage des documents des recrutements (garder les grilles)
 - o Grilles de recrutement complexes

Nécessité de faire un audit des recrutements. Une vigilance doit être apportée aux primo recrutements. Certains collaborateurs sont nommés en CDI après un CDD ou un stage et ne passent pas par la procédure de recrutement habituelle. Nous devons pouvoir justifier du choix de la personne lors du premier contrat de travail ou stage.



- Les supports ne sont pas à jour, il faut réaliser des contrôles sur un échantillonnage de service :
 - o Guide d'accueil et d'intégration
 - o Les livrets d'accueil de chaque établissement sont à vérifier
 - o Guide du recrutement

- Il faut former les cadres et le CSE à la diversité

- Intervention une fois par an lors d'un CSE

- Absence d'un plan d'action clair :
 - o Il faut rédiger un plan d'action qui soit porté par la Fondation à tous les échelons hiérarchiques et connu de tous les services.

Points de vigilance :

Dans le cadre d'hébergement en appartement (cohabitation), favoriser la mixité (origine, culture) afin de prévenir tout risque de communautarisme.

Points positifs :

- Valeurs de la Fondation, dont la diversité, sont constatées dans les services et partagées
- L'action de la cellule diversité : sensibilisation des salariés au travers la journée d'accueil et d'intégration et des cafés/débats.
- Les recrutements du siège social
- Plan de formation présent et géré : beaucoup de formations sont proposées aux salariés
- Communication et notamment le rapport d'activité de la Fondation
- Partenariat avec les fournisseurs au service des bénéficiaires

Il faut :

- Définir une politique diversité de la Fondation qui s'intègre dans les orientations stratégiques.
- Formaliser un plan d'action qui doit être rédigé avec des objectifs écrits, suivis, et mis en œuvre.
- Former à la diversité les responsables hiérarchiques ainsi que les élus du personnel
- Assurer une meilleure traçabilité des actions

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

Décret n° 2020-1216 du 2 octobre 2020 relatif aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées

NOR : SSA1925963D

Publics concernés : personnes handicapées ou personnes en risque d'inaptitude à leur poste ou à leurs fonctions, maisons départementales des personnes handicapées, établissements et services médico-sociaux accompagnant ces publics.

Objet : missions et conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services médico-sociaux de préorientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le texte précise les missions et les prestations assurées par les établissements et services médico-sociaux de préorientation et de réadaptation professionnelle, dans une logique de parcours individualisé s'appuyant notamment sur différents organismes de formation et d'insertion auxquels elles mettent à disposition leur expertise.

Références : le décret, ainsi que le code de l'action sociale et des familles qu'il modifie, dans la rédaction issue de ces modifications, peuvent être consultés sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre des solidarités et de la santé et de la secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées,

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment son article L. 312-1 ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code de la santé publique ;

Vu l'avis de la section sociale du Comité national de l'organisation sanitaire et sociale en date du 19 novembre 2019 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 5 novembre 2019,

Décète :

Art. 1^{er}. – Après l'article D. 312-161-24 du code de l'action sociale et des familles, il est ajouté un paragraphe 9-3 ainsi rédigé :

« Paragraphe 9-3

« Les établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle

« Sous-paragraphe 1^{er}

« Etablissements et services de préorientation

« Art. D. 312-161-25. – Les établissements et les services de préorientation ont pour vocation, dans le cadre d'un accompagnement médico-psycho-social et professionnel, la réalisation des missions visées à l'article D. 312-161-26.

« Ils accompagnent les travailleurs, quel que soit leur statut et leur profession, ou les personnes en recherche d'emploi, à partir de l'âge de seize ans et quel que soit leur handicap, et reconnus handicapés ou en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou en risque d'inaptitude à leur poste ou leurs fonctions et qui ont un besoin d'accompagnement médico-psycho-social et professionnel :

« a) Soit sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5 lorsque l'orientation professionnelle présente des difficultés particulières pour lesquelles l'équipe

pluridisciplinaire mentionnée à l'article L. 146-8 n'a pu proposer une solution en réponse aux besoins de la personne ;

« b) Soit sur demande, selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées, d'une maison départementale des personnes handicapées ou de toute personne morale ou physique.

« Art. D. 312-161-26. – I. – Les établissements et les services de préorientation contribuent à l'orientation professionnelle des personnes handicapées, en organisant et en mettant en œuvre tout ou partie des prestations correspondant aux missions suivantes :

« 1° Informer les personnes handicapées ou les professionnels sur les prestations de préorientation et de réadaptation professionnelle ;

« 2° Informer et sensibiliser les organismes de formation sur les spécificités de la formation des personnes handicapées ;

« 3° Réaliser des évaluations préliminaires médico-psycho-sociales ou à caractère professionnel de courte durée, sur demande d'une maison départementale des personnes handicapées ou sur demande, selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées, de toute personne morale ou physique, y compris un employeur public ou privé, afin de déterminer si la personne handicapée peut bénéficier de prestations de préorientation professionnelle ;

« 4° Procéder sur demande d'un employeur public ou privé à des évaluations professionnelles concernant des agents publics ou des salariés exposés à un risque d'inaptitude à leur poste ou à leurs fonctions, selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées ;

« 5° Apporter leur concours aux équipes pluridisciplinaires mentionnées à l'article L. 146-8 qui en font la demande, notamment dans le cadre de conventions passées avec les maisons départementales des personnes handicapées de leur territoire d'implantation et des territoires limitrophes, dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées ;

« 6° Sur décision d'orientation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées :

« a) Identifier et évaluer les potentialités et les difficultés de la personne susceptibles de constituer un levier ou un frein à l'exercice d'une activité professionnelle ;

« b) Aider la personne à élaborer son projet socio-professionnel en cohérence avec son projet de vie et à le valider par des mises en situation de travail caractéristiques de différentes catégories de métiers ;

« c) Accompagner la personne dans la mise en œuvre effective de son projet professionnel, y compris le cas échéant en emploi accompagné.

« II. – Les prestations effectuées au titre des 1° à 6° peuvent être effectuées pour partie avec un ou des organismes avec lesquels l'établissement ou le service de préorientation a passé une convention portant sur la mise en œuvre d'actions pour la réalisation du projet professionnel de la personne. Cette convention précise les missions, le rôle et les actions de chacune des parties.

« Ces prestations peuvent être délivrées dans les locaux de l'établissement ou du service de préorientation, ainsi que dans les lieux où la personne suit une formation ou exerce une activité professionnelle, notamment en milieu ordinaire ou protégé, ainsi que dans tout lieu utile pour la mise en œuvre de son projet professionnel.

« Leur mise en œuvre est adaptée aux besoins de la personne qui en bénéficie, dans la limite d'une durée maximale totale de quatorze semaines sur une période de vingt-quatre mois. Des dérogations à cette limite maximale peuvent être accordées, par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5, aux personnes dont le handicap, l'état de santé ou la situation sociale nécessitent un ou des aménagements du bénéfice des prestations d'accompagnement ou à sa suspension temporaire, selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées.

« Art. D. 312-161-27. – A l'issue de la période de préorientation, l'établissement ou le service adresse à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées un rapport détaillé sur le projet professionnel et les capacités de la personne à l'exercice ou à l'apprentissage d'un métier, ainsi que sur les préconisations nécessaires à la mise en œuvre de son parcours, selon un modèle fixé par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées.

« Art. D. 312-161-28. – Les établissements et les services de préorientation peuvent être autonomes ou rattachés à des établissements ou des services de santé autorisés au titre d'une activité de soins de suite et de réadaptation ou à des établissements de réadaptation professionnelle. Lorsque ces établissements et services ne sont pas autonomes, les dispositions de l'article R. 314-10 s'appliquent.

« Art. D. 312-161-29. – Les prestations mentionnées à l'article D. 312-161-26 sont mises en œuvre par une équipe pluridisciplinaire comprenant ou associant un ou plusieurs professionnels parmi les suivants :

« a) Un ou des professionnels de l'orientation, de l'insertion et de la formation ;

« b) Un ou des médecins ;

« c) Un ou des psychologues ;

« d) Un ou des ergonomes ;

« e) Un ou des auxiliaires médicaux ;

« f) Un ou des travailleurs sociaux.

*« Sous-paragraphe 2**« Etablissements et services de réadaptation professionnelle*

« Art. D. 312-161-30. – Les établissements et les services de réadaptation professionnelle ont pour vocation, dans le cadre d'un accompagnement médico-psycho-social et professionnel, la réalisation des missions visées à l'article D. 312-161-31.

« Ils accompagnent les travailleurs quel que soit leur statut et leur profession, ou les personnes en recherche d'emploi, à partir de l'âge de seize ans et quel que soit leur handicap, et reconnus handicapés ou en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou en risque d'inaptitude à leur poste ou leurs fonctions et qui ont un besoin d'accompagnement médico-psycho-social et professionnel, dont l'accès ou le retour à l'emploi nécessite une formation et un accompagnement médico-psycho-social et professionnel adaptés à leur situation de handicap :

« a) Soit sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5 ;

« b) Soit sur demande, selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées, d'une maison départementale des personnes handicapées ou de toute personne morale ou physique.

« Art. D. 312-161-31. – I. – Les établissements et services de réadaptation professionnelle contribuent à la détermination et à la réalisation du projet professionnel des personnes handicapées au moyen d'actions de formation préparatoires, certifiantes, qualifiantes ou diplômantes et des accompagnements médico-psycho-sociaux et à caractère professionnel vers et dans l'emploi, en organisant et mettant en œuvre tout ou partie des prestations correspondant aux missions suivantes :

« 1° Informer les personnes handicapées et les professionnels sur les prestations de réadaptation professionnelle ;

« 2° Informer et sensibiliser les organismes de formation sur les spécificités de la formation des personnes handicapées ;

« 3° Réaliser des évaluations préliminaires médico-psycho-sociales et à caractère professionnel de courte durée, sur demande, selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées, d'une maison départementale des personnes handicapées ou de toute personne morale ou physique, y compris d'un employeur public ou privé, afin de déterminer si la personne peut bénéficier de prestations de réadaptation professionnelle ;

« 4° Procéder sur demande d'un employeur public ou privé à des évaluations professionnelles concernant des agents publics ou des salariés exposés à un risque d'inaptitude à leur poste ou à leurs fonctions, selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées ;

« 5° Apporter leur concours aux équipes pluridisciplinaires mentionnées à l'article L. 146-8 qui en font la demande, notamment dans le cadre de conventions passées avec les maisons départementales des personnes handicapées de leur territoire d'implantation et des territoires limitrophes, dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées ;

« 6° Assurer des prestations d'accompagnement médico-psycho-social et de formation pour des travailleurs handicapés en contrats de formation en alternance ;

« 7° Assurer des prestations d'accompagnement médico-psycho-social et de formation pour des personnes accueillies par les établissements et services du 2° du I de l'article L. 312-1 ;

« 8° Assurer des prestations d'accompagnement médico-psycho-social et de formation pour des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail mentionnés au a du 5° du I de l'article L. 312-1, notamment pour la mise en œuvre d'un projet professionnel d'insertion en milieu ordinaire de travail ;

« 9° Sur décision d'orientation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées :

« a) Accompagner les personnes handicapées en vue de la validation de leur projet professionnel et de les préparer à accéder à une formation ou à un emploi, notamment par des actions de consolidation des savoirs de base spécifiques à la formation certifiante, qualifiante ou diplômante envisagée, ou à acquérir les prérequis professionnels correspondant à l'emploi ou l'activité recherchée ;

« b) Assurer des formations permettant aux intéressés l'acquisition de tout ou partie d'une qualification professionnelle ou d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ;

« c) Mettre en œuvre des accompagnements pédagogiques et médico-psycho-sociaux adaptées aux besoins de chaque personne ;

« d) Accompagner les personnes vers et dans l'emploi par un soutien adapté de nature à favoriser l'accès ou le maintien en emploi, y compris le cas échéant en emploi accompagné.

« II. – Les prestations effectuées au titre des 1° à 9° peuvent être effectuées pour partie avec un ou des organismes avec lesquels l'établissement ou le service de réadaptation professionnelle a passé une convention portant sur la mise en œuvre d'actions pour la réalisation du projet professionnel de la personne. Cette convention précise les missions, le rôle et les actions de chacune des parties.

« Ces prestations peuvent être délivrées dans les locaux de l'établissement ou du service de réadaptation professionnelle, ainsi que dans les lieux où la personne suit une formation ou exerce une activité professionnelle, ainsi que dans tout lieu utile pour la mise en œuvre de son projet.

« Leur mise en œuvre est adaptée aux besoins de la personne qui en bénéficie, dans la limite d'une durée maximale totale de vingt-quatre mois sur une période de trois ans, lorsqu'elles comportent une formation

certifiante, qualifiante ou diplômante, ou de douze mois sur une période de deux ans dans les cas mentionnés aux a et c prévus au I.

« Des dérogations à cette limite maximale peuvent être accordées, par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5, aux personnes dont le handicap, l'état de santé ou la situation sociale nécessitent un ou des aménagements du bénéfice des prestations d'accompagnement ou à sa suspension temporaire, selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées. La limite maximale de vingt-quatre mois n'est pas applicable aux formations dont les durées sont fixées par voie législative ou réglementaire.

« Art. D. 312-161-32. – Les prestations afférentes aux missions énumérées à l'article D. 312-161-31 sont mises en œuvre par une équipe pluridisciplinaire comprenant ou associant un ou plusieurs professionnels parmi les suivants :

- « a) Un ou des professionnels de l'orientation, de l'insertion et de la formation ;
- « b) Un ou des formateurs techniques ;
- « c) Un ou des médecins ;
- « d) Un ou des psychologues ;
- « e) Un ou des ergonomes ;
- « f) Un ou des auxiliaires médicaux ;
- « g) Un ou des travailleurs sociaux.

« Sous-paragraphe 3

« Dispositions communes aux établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle

« Art. D. 312-161-33. – Afin d'assurer tout ou partie des prestations correspondant aux missions mentionnées aux 1^{er} à 6^{es} de l'article D. 312-161-26 et aux 1^{er} à 9^{es} de l'article D. 312-161-31, les établissements et services mentionnés aux mêmes articles ou la personne morale de droit public ou privé gestionnaire desdits établissements et services peuvent mobiliser ou mettre en commun les moyens nécessaires à leur réalisation, le cas échéant au moyen d'une plateforme de services selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées.

« Art. D. 312-161-34. – Le directeur général de l'agence régionale de santé et le président du conseil régional précisent par voie conventionnelle les modalités d'intervention des établissements et des services de préorientation et de réadaptation professionnelle relevant de leur ressort territorial et qui participent au service public régional de la formation professionnelle dans le cadre du programme régional d'accès à la formation et à la qualification des travailleurs handicapés, notamment les objectifs en matière de formation et d'inclusion des personnes handicapées ainsi que le montant des dotations destinées à financer le fonctionnement de ces établissements et services, ainsi que la rémunération des stagiaires.

« Art. D. 312-161-35. – Les établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle concluent une convention, selon les modalités fixées par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées, avec la ou les maisons départementales des personnes handicapées de leur ressort territorial et les organismes de placement spécialisés afin d'organiser leurs interventions auprès des personnes handicapées.

« Art. D. 312-161-36. – Les prestations des professionnels mentionnés aux articles D. 312-161-29 et D. 312-161-32 peuvent être délivrées dans les locaux de l'établissement ou du service et dans ceux où la personne suit une formation ou exerce une activité professionnelle en milieu ordinaire ou protégé, ainsi que dans tout lieu utile pour la mise en œuvre de son projet.

« Art. D. 312-161-37. – Les établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle, autonomes ou rattachés à un autre établissement, doivent disposer de locaux professionnels identifiés, y compris le cas échéant des installations et des aménagements temporaires, permettant d'assurer leur fonctionnement, d'organiser les prestations qu'ils délivrent et de favoriser la coordination des personnels.

« Art. D. 312-161-38. – Les établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle peuvent proposer des prestations d'hébergement et de restauration, internalisées ou externalisées, adaptées aux besoins des personnes handicapées qu'ils accompagnent.

« Art. D. 312-161-39. – Les personnels mentionnés aux articles D. 312-161-29 et D. 312-161-32 peuvent être salariés de l'établissement ou du service, ou de la structure à laquelle il est rattaché ou exercer en libéral lorsqu'ils sont habilités à pratiquer ce mode d'exercice. Dans ce dernier cas, les professionnels libéraux concluent avec la personne morale gestionnaire une convention précisant notamment l'engagement du professionnel libéral à respecter le règlement de fonctionnement et le projet d'établissement ou de service, ainsi que les modalités d'exercice du professionnel au sein de l'établissement ou du service visant à garantir la qualité des prestations.

« Art. D. 312-161-40. – Les établissements et services de préorientation ainsi que les établissements et services de réadaptation professionnelle peuvent passer des conventions avec des personnes physiques ou morales intervenant dans les secteurs social, médico-social, sanitaire, de l'insertion, de l'orientation et de la formation, pour la réalisation des missions visées aux articles D. 312-161-26 et D. 312-161-31. »

Art. 2. – La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, le ministre des solidarités et de la santé, la ministre déléguée auprès de la ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, chargée de

l'insertion, et la secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 2 octobre 2020.

JEAN CASTEX

Par le Premier ministre :
*Le ministre des solidarités
et de la santé,*
OLIVIER VÉRAN

*La ministre du travail, de l'emploi
et de l'insertion,*
ELISABETH BORNE

*La ministre déléguée
auprès de la ministre du travail, de l'emploi
et de l'insertion, chargée de l'insertion,*
BRIGITTE KLINKERT

*La secrétaire d'État auprès du Premier ministre,
chargée des personnes handicapées,*
SOPHIE CLUZEL

Décision portant renouvellement de l'autorisation de fonctionnement du Centre de Pré-Orientation (CPO), sis 1 Boulevard Paul Montel 06200 Nice géré par la Fondation de Nice

FINESSE ET : 06 000 792 0
FINESSE EJ : 06 079 139 9

**Le directeur général
de l'Agence régionale de santé
Provence-Alpes-Côte d'Azur.**

Vu le code de l'action sociale et des familles, et notamment les articles L.312-1, L.312-5, L.312-6-1, L.312-8, L.312-9, L.313-1 et suivants, R.313-10-3, D.312-203 et suivants, annexe 3-10 ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code de la santé publique et notamment les articles L.1431-2 et suivants ;

Vu le code des relations entre le public et l'administration ;

Vu la loi n° 2009-879 du 2^e juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires

Vu le décret n° 2017-982 du 9 mai 2017 relatif à la nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques ;

Vu le décret du 19 décembre 2018 portant nomination de Monsieur Philippe De Mester en qualité de directeur général de l'Agence régionale de santé Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

Vu le décret n° 2018-1041 du 10 octobre 2018 relatif à certains emplois de direction des Agences régionales de santé ;

Vu l'arrêté provisoire du Préfet des Alpes-Maritimes, en date du 3 juin 2005 autorisant la création du Centre de Pré-Orientation sis à Nice, 1 Boulevard Paul Montel 06200, géré par la Fondation de Nice ;

Vu l'arrêté du Préfet des Alpes-Maritimes, en date du 28 juillet 2005 autorisant la création du Centre de Pré-Orientation de 19 places sis à Nice, 1 Boulevard Paul Montel 06200, géré par la Fondation de Nice ;

Vu l'arrêté portant adoption du projet régional de santé 2018-2023 signé le 24 septembre 2018 par le directeur général de l'Agence régionale de santé Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

Vu la décision du directeur général de l'Agence régionale de la Santé Provence-Alpes-Côte d'Azur du 16 juillet 2010 autorisant l'extension de 3 places portant ainsi la capacité du Centre de Pré-Orientation à 21 places ;



Vu le rapport d'évaluation externe des activités et de la qualité des prestations du centre de pré-orientation reçu le 28 juillet 2019 ;

Considérant que les résultats de l'évaluation externe attestent de la capacité de l'établissement à assurer un accompagnement satisfaisant des personnes accueillies ;

Considérant que le centre de pré-orientation s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de la qualité

Sur proposition du directeur départemental des Alpes-Maritimes de l'Agence régionale de santé Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

DECIDE

Article 1^{er} : En application de l'article L.313-5 du code de l'action sociale et des familles, l'autorisation de fonctionnement du Centre de Pré-Orientation (CPO) (ET 06 000 792 9), s/s 1 Boulevard Paul Monod 06200 Nice accordée par la Fondation de Nice (E.J. : 06 079 139 9) est renouvelée pour une durée de quinze ans à compter du 3 juin 2020

Article 2 : La capacité du centre de pré-orientation (ET 06 000 792 9) est fixée à 21 places. Cette autorisation vaut autorisation de dispenser des soins remboursables aux assurés sociaux pour la totalité des places.

Article 3 : Les caractéristiques du centre de pré-orientation (ET 06 000 792 9) sont répertoriées dans le fichier national des établissements sanitaires et sociaux (FINESS) comme suit :

Entité juridique (EJ) : FONDATION de NICE
Adresse : 8 Avenue Urbain Bosio 05300 Nice
Numéro d'identification : 06 079 139 9
Statut juridique : 63 – Fondation
Numéro SIREN : 782 621 395

Entité établissement (ET) : Centre de Pré-Orientation pour handicapés
Adresse : 1 Boulevard Paul Monod 06200 Nice
Numéro d'identification : 06 000 792 9
Numéro SIRET : 00022
Code catégorie établissement : 198 – Centre de Pré-Orientation pour handicapés
Code mode de fixation des tarifs (MFI) : 58 – ARS prix de journée globalisé hors CPOM

Externat
Capacité autorisée : 21 Places d'externat
Discipline : 394 – Pré-Orientation pour adultes handicapés
Mode de fonctionnement : 14 – Externat
Clientèle : 010 – Tous types de déficiences Personnes Handicapées

Article 4 : Le Centre de Pré-Orientation procèdera aux évaluations internes et externes de ses activités et de la qualité de ses prestations dans les conditions prévues aux articles L.312-8 et D.312-203 à D.312-205 du code de l'action sociale et des familles. Le renouvellement de l'autorisation est subordonné aux résultats de la seconde évaluation externe.

Article 5 : A aucun moment la capacité du Centre de Pré-Orientation ne devra dépasser celle autorisée par la présente décision. Tout changement important dans l'activité, l'installation, l'organisation, la direction ou le fonctionnement du service devra être porté à la connaissance de l'Agence régionale de

REFUSER LA FATALITÉ DE L'EXCLUSION



FONDATION DE NICE

Patronage Saint-Pierre Actes

RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE



PRÉSIDENCE

60, rue Gioffredo • 06000 Nice

Tél. 04 93 13 90 67 • presidence@fondationdenice.org



SIÈGE SOCIAL

Casa-Vecchia • 8, avenue Urbain-Bosio • 06300 Nice

Tél. 04 97 08 82 30 • siege@fondationdenice.org

www.fondationdenice.org



EN PARTENARIAT ACTIF
POUR LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES

