

Établissement et Service de Préorientation

SECTEUR
ACCES A L'EMPLOI

RAPPORT D'ACTIVITE 2021

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





REFUSER LA FATALITE DE L'EXCLUSION

En 2021,

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 400 collaborateurs-trices réparti.e.s sur 24 sites sur tout le département des Alpes-Maritimes, à un budget de fonctionnement de 25 millions d'euros, la Fondation accompagne plus de 10 000 personnes chaque année et gère 460 logements dans lesquels sont hébergés les publics.

EN PARTENARIAT ACTIF
POUR LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES

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

Logo of the European Union (Union Européenne)
Logo of the French Republic (République Française)
Logo of the Region of Provence-Alpes-Côte d'Azur (Région Sud)
Logo of the Alpes-Maritimes Department (Département des Alpes-Maritimes)
Logo of the Metropolis of Nice (Métropole Nice Côte d'Azur)
Logo of the City of Nice (Ville de Nice)

Logo of the French Republic (République Française)
Logo of the French Republic (République Française)

La Fondation de Nice Patronage Saint-Pierre Actes est reconnue d'utilité publique. Elle a reçu en 2020 le label "Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale" (ESUS)

Le label Diversité délivré par l'Afnor à la Fondation de Nice légitime la démarche de la Fondation en faveur de l'égalité des chances et l'équité de traitements dans toutes ses activités.

Nos interventions se déclinent dans 3 secteurs d'activité

Le Secteur Accompagnement Social et Médico-Social

se consacre aux publics les plus vulnérables et à la lutte contre la grande pauvreté.

Ses actions sont structurées autour de trois domaines d'activité stratégique :

Santé / Addictions, Hébergement / Logement et Asile / Insertion qui mettent en œuvre les missions suivantes :

- Héberger et mettre à l'abri (Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale, Halte de nuit, Appartements de Coordination Thérapeutique)
- Orienter et/ou maintenir dans le logement (Accompagnement Social Lié au Logement, équipe mobile de prévention des expulsions, Agir pour les difficultés locatives)
- Héberger et accompagner les personnes en demande d'asile (Centre d'Accueil des Demandeurs d'Asile, Hébergement d'Urgence des Demandeurs d'Asile)
- Aider à l'insertion les personnes bénéficiaires de la protection internationale (plateformes réfugiés, accueil des réinstallés, cohabitations solidaires, Programme Investir dans les Compétences Intégration Professionnelle des Réfugiés)
- Proposer un soutien individualisé aux personnes vivant avec des addictions (Centre d'Accueil, d'Accompagnement à la Réduction des Risques pour les Usagers de Drogue, Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention des Addictions)
- Un jardin solidaire, une épicerie sociale et une épicerie solidaire itinérante viennent compléter les actions au sein du secteur, permettant de favoriser le bien être, le pouvoir d'agir et la mixité sociale.

Nous sommes également membres du groupement de coopération sociale et médico-sociale [Un Chez Soi d'Abord](#) créé en 2019 avec Isatis et l'association hospitalière Sainte-Marie, qui est dans sa 2ème année de montée en charge pour loger et accompagner 100 personnes ayant des troubles psychiques, en situation d'errance.

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'activité n'est pas ici vue comme un objectif final mais comme un moyen d'accès à l'autonomie.

Ses actions sont structurées autour de trois domaines d'activité stratégique : la relation entreprises, la mise en situation de travail et l'accompagnement vers l'emploi qui mettent en œuvre les missions suivantes :

- Développer un réseau d'entreprises dans le but de mettre en relation offres et demandes d'emploi (Cap entreprise, Travailleurs Handicapés Objectif Emploi)
- Mettre en situation de travail au travers des activités de ressourcerie et de rénovation second œuvre (atelier d'adaptation à la vie active, chantier d'insertion, entreprise d'insertion,)

- Accompagner vers l'emploi les allocataires du RSA (Flash emploi, Appui Intensif Emploi, Dynamique emploi séniors, plateforme emploi)
- Accompagner à l'emploi des personnes accueillies en CHRS ou bénéficiaires de la protection internationale (plateforme emploi, projet coach emploi)
- Aller à la rencontre des personnes sans abri : équipe mobile emploi
- Définir un projet professionnel pour des personnes en situation de handicap (centre de pré-orientation)
- Intervenir en maison d'arrêt pour préparer la sortie (Auto-école sociale passage du code de la route, réalisation de bilan en lien avec l'emploi)
- Favoriser la mobilité grâce à notre auto-école sociale et la mise à disposition de véhicules
- Lutter contre la précarité énergétique (éco-énergie)

Le Secteur Enfance-Jeunesse-Familles

réunit les établissements et services œuvrant au sein de la protection de l'enfance et dans le soutien aux jeunes adultes en situation de grande précarité. Il apporte un soutien matériel, éducatif et psychologique aux enfants, adolescent.e.s, jeunes majeur.e.s confié.e.s par l'Aide Sociale à l'Enfance ainsi qu'à leurs familles.

Ses actions sont structurées autour de deux domaines d'activité stratégiques : l'enfance et la jeunesse qui mettent en œuvre les missions suivantes :

- Héberger, accompagner des enfants, des adolescent.e.s et des jeunes majeur.e.s tout en favorisant l'accès à l'autonomie (maisons d'enfants à caractère social)
- Héberger, soutenir et faciliter l'intégration des mineurs non accompagnés
- Assurer la mise à l'abri ainsi que l'insertion sociale et professionnelle de jeunes (18 à 25 ans), en situation complexe sur le plan familial, social et souvent sans solution de logement (plateforme de services jeunes)
- Apporter un soutien matériel et éducatif aux enfants et à leurs familles (Action Educative à Domicile, Placement A Domicile)
- Représenter et accompagner les mineurs victimes en justice (service Pélican d'administrateurs ad hoc)
- Maintenir les liens familiaux malgré l'incarcération (Service d'Accompagnement à la Parentalité)

Le Siège Social

complète les interventions de ces directions opérationnelles par des fonctions supports : la direction générale, RH, DAF, immobilier, et depuis 2021 communication et levée de fonds 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 2 orientations stratégiques de la Fondation

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, en associant plus l'équipe à la chaîne de décisions pour susciter des initiatives et des projets, en privilégiant l'expérimentation ainsi que la méthode essai-erreur, et en mettant en œuvre l'évaluation à 360° qui permet de travailler sur les compétences de chaque salarié-e en mettant à contribution l'ensemble de son entourage professionnel.
- Favoriser des comportements responsables (consom'acteurs, éco citoyens...) au niveau des salariés-ées et des personnes accompagnées.

L'innovation sociale afin de :

- Poursuivre et intensifier la fonction recherche et développement 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 évolutions 2021

Avènement de la réorganisation hiérarchique et renouvellement de la ligne managériale

La réorganisation de l'ensemble des secteurs de la Fondation en 8 domaines d'activité stratégique pour mieux piloter le fonctionnement opérationnel et être force de propositions, a abouti en 2021 comme la transformation progressive de la fonction de chef-ffe de service en coordinateur-trice, cadre fonctionnel(le) de proximité, facilitateur/trice, qui fait « avec son équipe.

L'évolution des modèles d'accompagnement dite « transformation de l'offre », des diplômes dans le travail social, la logique des appels à projets ont nécessité de repenser nos modèles d'organisation avec des cadres qui coconstruisent plus les projets en équipe, en inter-secteurs et s'appuient sur des équipes éducatives et sociales plus autonomes.

Des formations sur le co-développement des cadres, le développement du pouvoir d'agir et le rétablissement, l'appropriation d'outils d'intelligence collective dans la prise de décision se sont poursuivis pour accompagner la montée en autonomie et la participation des salarié-ées comme des publics accompagnés, susciter le partage actif de la vision stratégique entre les équipes de direction et leurs collaborateurs-trices.

Il s'agit pour la Fondation de réinventer son organisation, dans un contexte d'évolutions sociétale et réglementaire, en lien avec ses orientations stratégiques afin d'accroître son efficacité au service des personnes et dans le respect de sa nouvelle identité managériale et de ses valeurs.

La communication et la levée de fonds

La Fondation a souhaité définir en 2021 une stratégie de communication et de levée de fonds afin d'accroître notre notoriété, de faire mieux connaître les actions que nous menons, d'informer de leurs impacts en matière de solidarité.

Une responsable de la communication et de la levée de fonds a ainsi été recrutée en février 2021.

Le chantier prioritaire a été de définir une ligne éditoriale commune en interne et en externe, car augmenter notre visibilité passe par des messages unifiés, le développement d'outils de communication adaptés aux actions (modernisation du site Internet, réalisation de vidéos ciblées, d'une plaquette de présentation de la Fondation...), organisation d'évènements avec couverture médiatique,

Il s'est agi aussi de démarcher des entreprises privées, des fondations, d'engager des partenariats (mentorat, mécénat de compétences.....) qui ont permis de collecter plus de 20 000 euros de fonds privés, d'obtenir des dons en nature diversifiés et d'entamer diverses coopérations pour 2022.

Les perspectives 2022

Nous poursuivrons nos travaux liés à la réorganisation hiérarchique, pour accompagner les transformations engagées et aussi transmettre les valeurs et la philosophie de cette évolution majeure à une nouvelle ligne hiérarchique, profondément renouvelée dans 2 secteurs d'activité.

Nous devons continuer à promouvoir un modèle combinant exigence et bienveillance et favorisant l'intelligence collective, symbolisée par notre charte du développement du pouvoir d'agir, récemment aboutie.

Le renforcement de l'attractivité de nos métiers restera une priorité même dans un contexte d'annonces de revalorisation salariale avec la diversification de nos profils, 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 continuera de s'enrichir de nouvelles méthodes d'intervention comme la multiréférence, les valeurs du rétablissement dans l'accompagnement social, Individual Placement and Support en matière d'accès à l'emploi qui placent le rêve comme point de départ d'un projet de vie.

Il s'agira également en 2022 après la structuration nécessaire d'une politique de communication, d'axer les interventions sur la levée de fonds auprès d'entreprises privées, de fondations. Nous organiserons au printemps un évènement prestige en lien avec la ressource.

La définition d'une charte éthique prônant des achats plus responsables devra nous engager à adopter de nouveaux réflexes et procédures pour devenir un acteur plus respectueux de l'environnement dans la durée et sur tous les actes régissant nos fonctionnements.

Enfin, 2022 sera l'année de la renégociation du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens du secteur Enfance Famille au moment où le nouveau schéma départemental de l'aide sociale à l'enfance paraît, de la mise en œuvre opérationnelle de notre plateforme en addictologie sans oublier la poursuite d'expérimentation en matière d'accès à l'emploi des personnes ayant des troubles psychiques avec le nouveau métier du job coach.

Table des matières

A/ L'offre de service de l'ESPO	2
I/ Présentation de l'action de reclassement professionnel.....	2
II/ Présentation des missions complémentaires autorisées par décret au JO du 4 octobre 2020	3
1/ Adapter le rythme et l'intensité des prestations aux besoins et possibilités des personnes accompagnées	3
2/ Projet développé suite au décret	4
3/ Missions complémentaires.....	5
B/ L'activité 2021	6
I/ Le public	6
1/ Caractéristique du public accueilli	6
2/ Situation « sociale » avant l'entrée au centre de pré-orientation.....	8
3/ Les préconisations d'orientation	9
II/ Les moments forts de l'année 2021.....	10
1/ L'adaptation des activités sur l'ensemble du processus	11
2/ Mise en œuvre des axes stratégiques de l'organisme gestionnaire	13
C/ Les perspectives 2022.....	17

ANNEXES

A/ L'offre de service de l'ESPO

I/ Présentation de l'action de reclassement professionnel

- La posture de l'équipe

Considérer la personne, à hauteur de ses capacités, comme experte de sa vie et de sa situation est au cœur de l'accompagnement et de la loi protégeant les citoyens en situation de handicap. C'est le fil conducteur de nos pratiques, de nos interactions et de nos obligations en tant qu'établissement médico-social.

Ainsi nous apportons une expertise quant au processus d'accompagnement au projet et non quant au projet lui-même. Tout est pensé en concertation avec les stagiaires, associés à leur projet d'accompagnement personnalisé et à la vie du service, au travers des CVS, de temps d'échange, de participation au choix des outils, au recrutement.

Nous développons leur capacité d'autonomie et de prise de décision pour eux et par eux. Dans nos pratiques nous tendons vers le Développement du Pouvoir d'Agir et recherchons leur pouvoir d'action en valorisant les compétences et aptitudes.

- La méthodologie d'intervention

Nous recherchons l'implication et l'engagement en proposant des projets collectifs, en planifiant des situations d'entraide. Des stagiaires animent des ateliers, présentent un métier exercé, partagent leur expérience avec de nouveaux stagiaires. Nous travaillons en collaboration avec des travailleurs pairs, qui ouvrent les échanges et les horizons, proposent des sorties culturelles propices au lien social et citoyen.

Ainsi par une multitude d'actes, d'interactions, de mises en mouvement, les personnes cheminent au quotidien et s'enrichissent de savoirs sur eux-mêmes et de savoirs faire par eux-mêmes.

Même si d'un point de vue pédagogique l'établissement élabore ses propres outils en lien avec l'organisme gestionnaire, l'ESMS est régi par le CASF et par le code du travail. Cette action est financée par l'Agence Régionale de la Santé (ARS) et fait l'objet d'un agrément.

Article L5213-3 Code du travail

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

Tableau 1 : Agrément

Agrément	TOTAL
Nombre de places agréées en 2021	21
N° agrément FINESS	60007929

Tableau 2 : Taux d'activité

	TOTAL	Objectif atteint p/r activité théorique en %
Nombre de journées facturées en 2021 (activité théorique: 4410)	3837	87%

Cette action est mise en œuvre par une équipe pluriprofessionnelle

Tableau 3 : L'équipe du CPO

	Personnes	ETP
Directeur	1	0,05
Responsable d'activité	1	0,38
Coordinatrice	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	7,94

II/ Présentation des missions complémentaires autorisées par décret au JO du 4 octobre 2020

1/ Adapter le rythme et l'intensité des prestations aux besoins et possibilités des personnes accompagnées

La prestation, aujourd'hui organisée le plus souvent sur 12 semaines en continu sera désormais assurée sur une période et un rythme adapté aux besoins de chacun sur une durée d'accompagnement pouvant aller jusqu'à 24 mois sans dépasser 14 semaines en cumulé. Les stages en entreprises peuvent ainsi être positionnés au moment le plus opportun (fagerh).

S'ouvre aussi la possibilité de temps partiel à temps complet, de mode séquentiel, discontinu soit un étalement dans le temps des prestations.

- **Un accompagnement individuel dès la notification de la CDAPH**

Identifier, en amont même de l'entrée dans l'établissement, les leviers et freins à l'exercice d'une activité professionnelle (santé, hébergement...) et amorcer des actions pertinentes.

- **Evaluation / Elaboration / Validation du projet**

Un projet socioprofessionnel en cohérence avec le projet de vie et validé par des mises en situation de travail.

- **Mise en œuvre effective du projet professionnel**

Cette phase d'accompagnement individuel du projet allant, le cas échéant, jusqu'à l'emploi accompagné est nouvelle : auparavant, la pré-orientation se terminait par un bilan transmis à la MDPH.

2/ Projet développé suite au décret

Impulsé par le décret des ESPO, l'équipe a requestionné le projet de l'établissement et le sens de son action, se fixant deux axes d'orientation : l'individualisation des parcours et l'ouverture du service. Dans cette lignée plusieurs projets, outils, ont vu le jour et ont été initiés en 2021.

- **Pré-accueil et outils de pré-accueil : questionnaire et vidéo de présentation**

Avec la volonté de proposer des parcours individualisés, l'équipe pluridisciplinaire a mis en place un pré-accueil individuel, qui est venu remplacer les pré-accueils collectifs. Pour initier précocement la réflexion sur soi et préparer cet entretien, un questionnaire est envoyé à la personne au préalable, avec l'invitation à rencontrer la coordinatrice ou une des deux psychologues de l'équipe.

L'équipe travaille par ailleurs à la réalisation d'une présentation PowerPoint du service qui sera consultable avant le rendez-vous.

Cette première rencontre a pour objectif d'une part d'éclairer la personne et de l'informer sur l'ESPO, le déroulement et les conditions du parcours, et d'autre part d'identifier sa situation et sa demande. A l'issue elle est en mesure d'indiquer si elle pense pertinent pour elle d'engager un parcours, auquel cas elle sera en attente d'une entrée, ou non. La personne aura aussi connaissance d'accompagnements alternatifs ou complémentaires, le cas échéant.

- **Au cours de l'accompagnement**

A l'issue du projet personnalisé d'accompagnement, la durée, le rythme et le contenu sont adaptés.

La préparation vers les entreprises

- **A la fin de l'accompagnement**

Les partenaires vers lesquels les personnes sont orientées suite au reclassement professionnel sont sollicités avant la fin du parcours pour laisser le choix à la personne de la suite donnée à son projet

- **Dossier Usager Informatisé - DUI**

L'ESPO a souhaité se doter d'un outil dématérialisé de suivi administratif et pédagogique des stagiaires.

Le cahier des charges a été rédigé par l'équipe et en lien avec la Déléguée à la Protection des données. Puis un comité de pilotage (COFIL) s'est constitué composé de personnes accompagnées. Les propositions des prestataires ont été lues par le COFIL. Ce dernier a sélectionné la société AIMES.

La formation de l'équipe a commencé en 2021 et se termine en 2022.

3/ Missions complémentaires

- Service

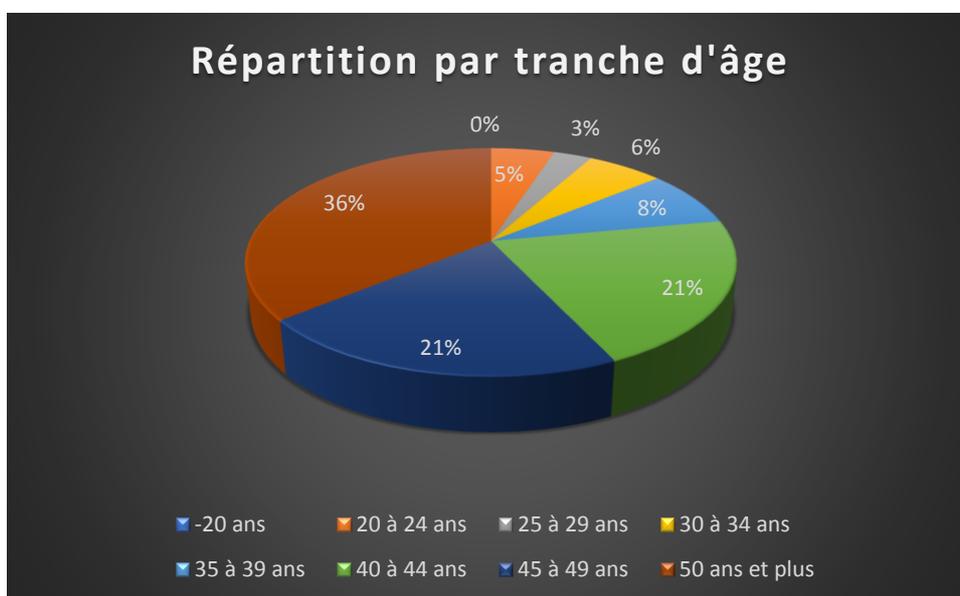
L'ESPO en lien avec le service maintien de Cap emploi, a pu proposer une évaluation professionnelle de quatre jours à une salariée en risque d'inaptitude. L'enjeu était d'évaluer les aptitudes quant à un projet de reclassement interne. La bénéficiaire a ainsi pu confirmer son potentiel et se voir proposer un autre poste.

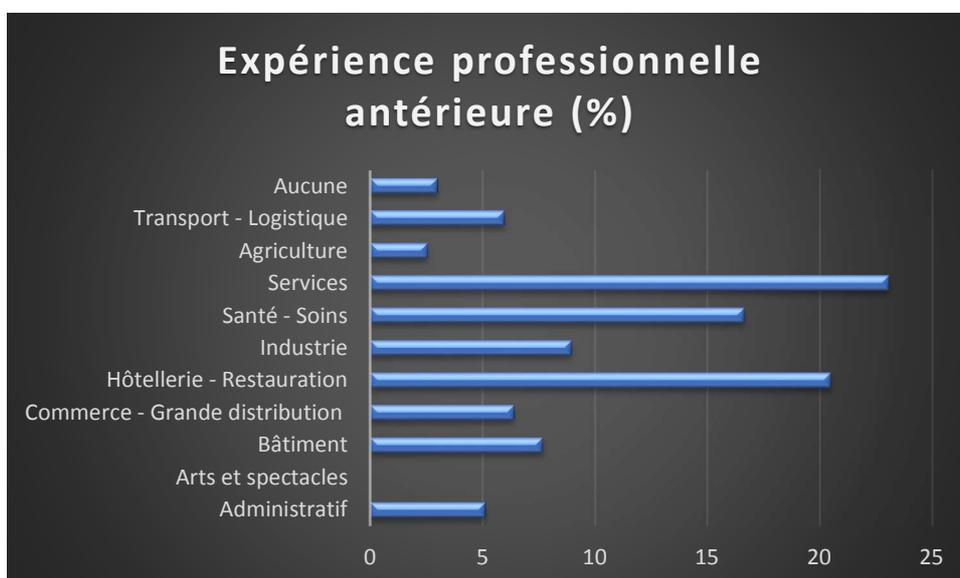
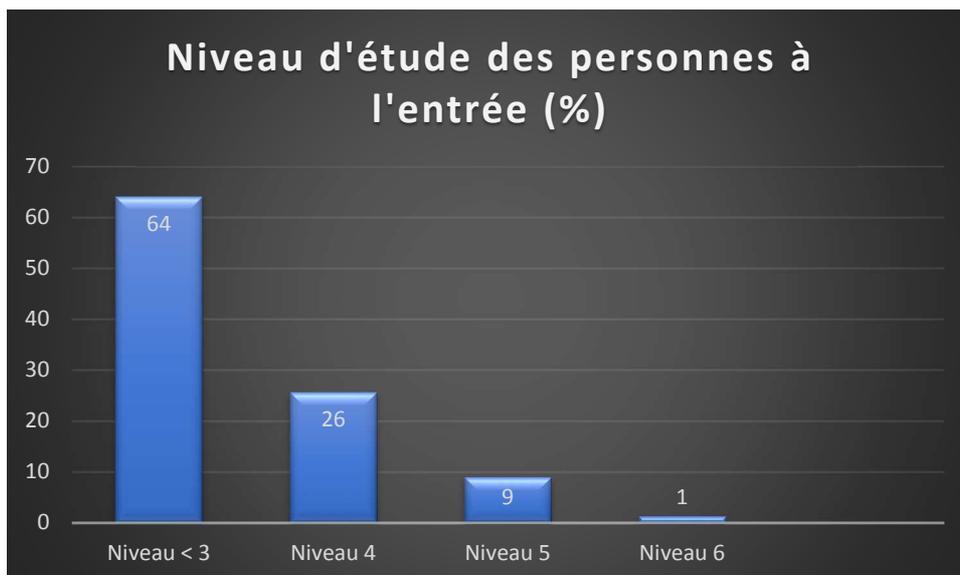
Fort de cette première expérience, nous renouvelerons ce partenariat. Nous accueillerons prochainement une nouvelle salariée d'une autre structure.

B/ L'activité 2021

I/ Le public

1/ Caractéristique du public accueilli





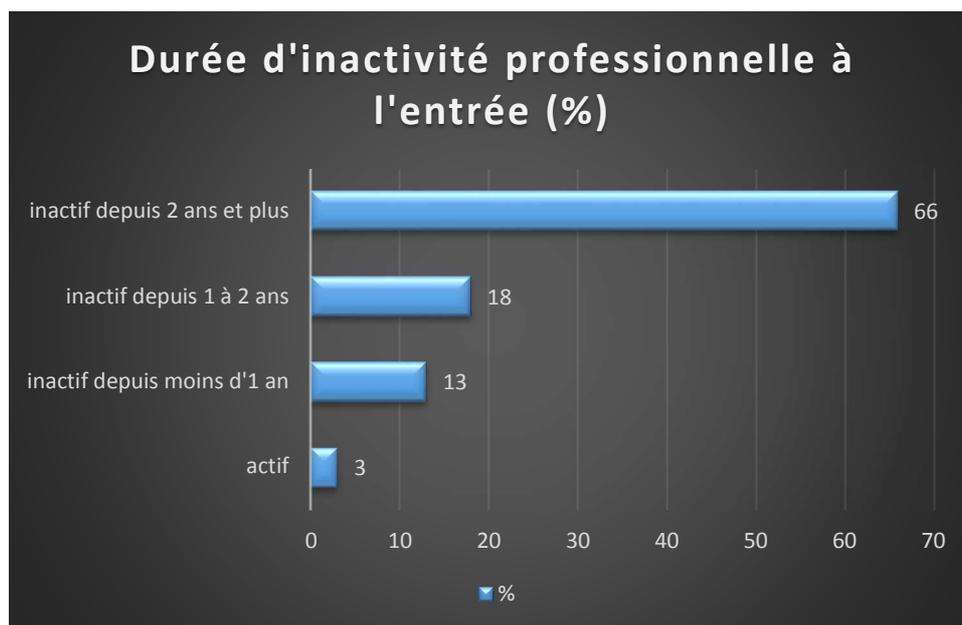
En synthèse

Le CPO a accueilli 78 stagiaires.

Le public accueilli est masculin à 58%, âgé de plus de 45 ans à 57% et 64% et déclare un niveau égal ou inférieur à 3 (CAP-BEP).

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 des services, celui de la santé et soins et celui de la restauration – hôtellerie.

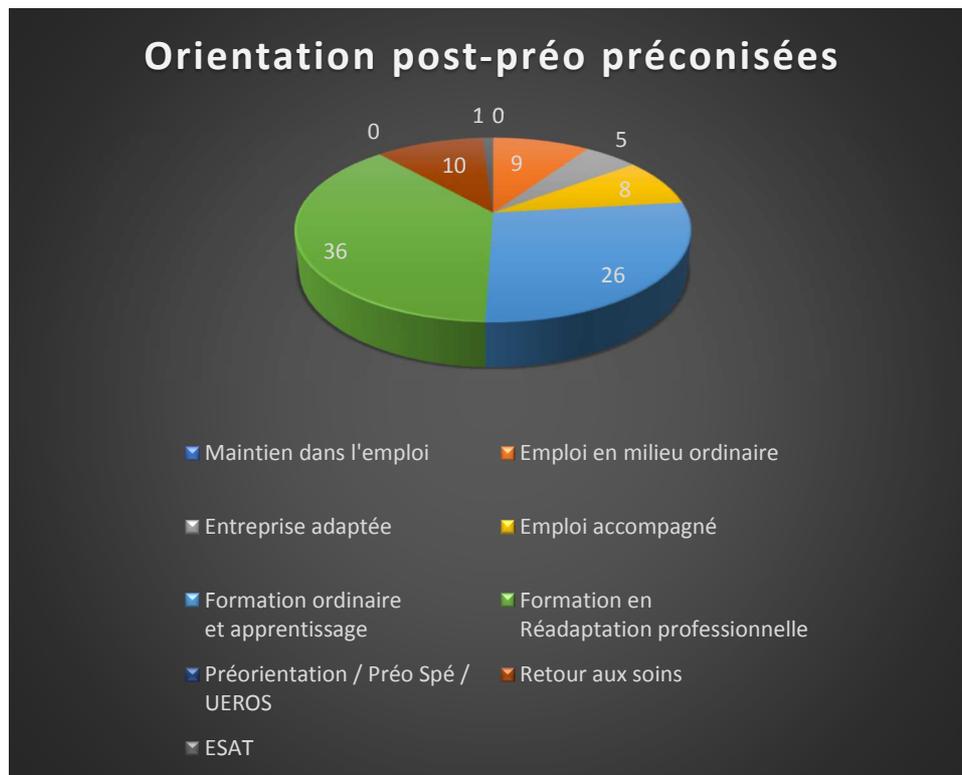
2/ Situation « sociale » avant l'entrée au centre de pré-orientation



66% 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.

3/ Les préconisations d'orientation



72 % des personnes s'orientent vers une formation qualifiante dont 26% en milieu ordinaire.

On remarque une poursuite de l'intégration des centres de formation de droit commun dans l'offre de service et dans la posture des professionnels.

9% des personnes souhaitent retrouver un emploi directement, ils ont été orientés vers pôle emploi ou cap emploi.

1% des personnes souhaitent travailler en milieu protégé, ESAT. Les visites dans les ESAT ont pu reprendre au dernier trimestre 2020.

Le dispositif emploi accompagné dispensé par notre partenaire Ugecam (DEA) a démarré fin d'année 2019. Il est sollicité (2,5 fois + qu'en 2021) soit pour 8% des personnes accompagnées.

Cependant 10% des personnes ont dû interrompre leur parcours pour des raisons de santé,

En résumé, 70 personnes ont pu définir une nouvelle orientation professionnelle et 8 doivent poursuivre leur soin. Ils reviendront.

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

Métiers ne nécessitant pas de diplôme préalable :

Agent de conditionnement, opérateur de saisie, aide à la personne, serveur en ESAT, agent d'accueil, facteur, agent de déchèterie, employé cantine scolaire, agent de sécurité, facteur,

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

Câblage électronique et électrique, mécanicien réparateur cycles, agent magasinier et gestion de stocks, employée administratif et d'accueil, agent de sécurité, ouvrier horticole, porteur funéraire, plombier, vendeur en magasin, opérateur en télésurveillance, pépiniériste, conducteur de bus, installateur électrique, ouvrier horticole, vendeur en magasin, chauffeur super PL

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

Technicien étude du bâtiment, opérateur en télésurveillance, monitrice d'atelier, secrétaire assistante médico-social, animatrice sociale, réceptionniste en hôtellerie, technicienne monteuse en optique lunetterie, électricien de maintenance en système automatisé, infographiste, technicien assistance informatique, comptable assistant, secrétaire assistant, animatrice activités physiques adaptés, animatrice de la vie quotidienne, web designer, capitaine de bateau, monitrice d'atelier

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

BIM (modeleur du bâtiment 3D), assistante sociale, Educateur spécialisé

II/ Les moments forts de l'année 2021

L'année 2021 s'est déroulée sans interruption en tenant compte des mesures sanitaires en vigueur et en alternant le travail à domicile et le travail sur site pour limiter le nombre de personnes sur site certains jours.

De façon systématique dès l'accueil nous recensons les personnes équipées d'outils numériques et prêtons du matériel aux autres.

Ainsi le télétravail peut être pratiqué par la plupart des stagiaires.

Ceux ne bénéficiant pas d'une connexion internet ne se voit pas proposer de télétravail.

Le 1^{er} semestre s'est déroulé relativement sereinement avec des temps dédiés au nouveau décret

Quant au 2^e semestre nous avons expérimenté d'intégrer dans l'équipe une ergonome en remplacement de l'ergothérapeute partie pour une nouvelle carrière professionnelle.

Suite à cette expérimentation nous avons décidé de transformer le poste d'ergothérapeute en ergonome sur une année. Nous ferons l'analyse de ce changement en 2022.

Un temps de travail sur Seraphin Ph a été organisé pour initier l'équipe à cette nouvelle nomenclature.

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

- **L'atelier tertiaire**

Dans cet atelier à la superficie de 28 m², la réduction de la capacité d'accueil est restée à 6 personnes maximum, moniteur y compris. Afin de respecter les distanciations sociales, les bureaux sont restés espacés et un ordinateur sur deux « condamné ». De plus, les mesures d'hygiène indispensables ont été poursuivies : du gel hydroalcoolique ainsi que des produits virucides sont mis à disposition afin que chaque stagiaire nettoie son poste de travail avant et après utilisation. Des masques chirurgicaux sont 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.

Comme pour l'année précédente, à l'entrée en stage de préorientation, 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 étant devenue indispensable pour le télétravail.

En début de parcours, 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 de projet, 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.

- **La transversalité**

L'ESPO et l'action Flash emploi

Dans le cadre de la transversalité des services, nous avons mis en place des réunions d'information avec chacune des équipes d'autres services de la fondation, en visio-conférence, pour établir un premier recensement des besoins. Ensuite, lors d'interventions dans ces différents sites nous avons présenté notre service (ESPO) et donné des informations détaillées sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Suite à ces échanges avec nos collègues nous avons réfléchi sur la mise en place de notre collaboration et sur ses modalités.

Celle qui a été retenue est la possibilité pour les CIP de contacter le référent RQTH en cas de besoin, au cas par cas. Le référent RQTH s'est montré disponible pour accueillir et informer les BRSA (bénéficiaires du RSA) orientés de façon ponctuelle par téléphone ou physiquement sur rdv .

8 personnes ont déjà pu bénéficier de cette action.

Les échanges avec les collègues conseillers en Insertion ont été enrichissants et constructifs. D'autres pistes de collaboration ont d'ailleurs émergé (retour de l'Ergo pour une intervention sur les gestes et postures dans d'autres services)...et d'autres restent à venir...

L'ESPO et l'action THOE

L'ESPO a reçu 7 des bénéficiaires de l'action THOE pour des évaluations des aptitudes sur des durées d'une semaine

Ils ont globalement tous été satisfaits :

Madame X a pu affiner la connaissance de son handicap et notamment que son état actuel ne lui permettait pas de retrouver un emploi. Cela lui a également permis de commencer une thérapie avec un psychologue pour régler ses problématiques psychiques.

Monsieur Y, a pu tester ses compétences en mathématiques, langues et techniques, il a validé un premier niveau de diplôme et a entrepris suite à cela des démarches pour suivre un parcours complet au sein de la préorientation dans l'espoir de découvrir quelle formation il souhaite entreprendre.

Monsieur Y a été très satisfait du stage effectué. Cela lui a permis de voir que le milieu ordinaire de travail n'était pas adapté à sa problématique santé. Il va commencer une MISPE au sein d'un ESAT pour voir si le milieu protégé lui conviendrait davantage.

Monsieur Y a pu reprendre confiance en lui. En effet après une longue interruption professionnelle ce dernier ne se sentait pas de retourner directement en emploi. Cette étape intermédiaire lui a été bénéfique.

Monsieur Y a été satisfait. Il a pu reprendre un peu confiance en lui, mais reste encore assez fragile. Il souhaite devenir proche aidant pour s'occuper de ses parents.

Madame ISSMAILOV a pu tester ses compétences pour le métier d'hôtesse de caisse. Une telle activité, si elle est à temps partiel, conviendrait à son handicap.

M. Y n'a pas réussi à s'investir dans la démarche.

- **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 l'ESPO. 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.) n'ont été proposées que lorsque la situation sanitaire l'a permis. 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.

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

- **Développement du Pouvoir d'Agir -Exemple de pratique avec la CIP**

Afin de contribuer au développement du pouvoir d'agir des personnes accueillies à l'ESPO, la conseillère en insertion professionnelle met l'accent sur la préparation à l'enquête-métier, outil très utile aux personnes en voie de reconversion qui souhaitent préciser leur projet professionnel.

L'enquête-métier est une démarche globale qui consiste à se renseigner sur la réalité d'un métier directement auprès de professionnels l'exerçant. En plongeant dans le quotidien de la fonction, afin de se faire une meilleure idée de ce qui les attend concrètement.

Cette préparation favorise l'autonomie, développe une image positive de soi, permet l'acquisition de compétences pour porter un regard critique et aide à développer ses propres stratégies.

La préparation se fait de préférence en groupe mais peut être faite de manière individuelle, dure entre une demi-journée à une journée selon le besoin.

Elle se décline de la façon suivante :

- Sous la forme d'un questionnaire, et afin de favoriser une réflexion personnelle sur le sujet, les personnes sont tout d'abord interrogés sur ce qu'est une enquête métier.
- Puis en groupe, chaque personne à tour de rôle est invitée à s'exprimer sur ses réponses.
- La conseillère en insertion professionnelle, échange avec les personnes et apporte les points théoriques de cette méthode afin de renforcer leur connaissance sur ce sujet : le bien-fondé de l'enquête-métier, comment trouver les lieux d'enquêtes, comment mettre en place une démarche « proactive », comment prendre un rendez-vous, rassembler leurs notes, les structurer afin de mettre en forme un document clair, aisément utilisable pour l'avenir...

- Des documents synthétiques, résumant la méthode, leurs sont donnés, ainsi que les questions à poser aux professionnels.
- Des jeux de rôle sont mis en place afin d'intégrer la façon de se présenter et de prendre rendez-vous. Chacun leur tour, les personnes jouent le rôle de « l'enquêteur » ou « l'enquêté » afin d'apprendre la meilleure façon de procéder. A la fin de chaque mise en situation, et encadré par la CIP, avec un objectif d'entraide, chaque participant peut intervenir pour exprimer son avis sur ce qu'il a perçu de la saynète. Ces échanges et conseils sont donc intégrés par tous.

A noter que la personne ne se sentant pas disposé à jouer un rôle, n'y est pas obligée et que le fait d'observer et même de donner son avis permet tout de même d'intégrer les notions qui sont évoquées

A la suite de cette préparation, la CIP s'assure que les points importants ont été compris, leur explique qu'ils ont le droit de ne pas y arriver mais que le principal est de faire de son mieux, et partent sur le terrain. Ils s'organisent comme ils le veulent et savent que la CIP reste disponible à tout instant si besoin, pouvant accompagner sur le terrain, la personne ayant le plus de difficultés.

Des points réguliers sont faits en groupe pendant l'enquête afin de partager ses expériences et réajuster sa méthode si besoin.

Ensemble, une solution est toujours trouvée au problème rencontré et la CIP veille à remonter le moral des plus découragés en les félicitant sur le travail fourni et en les encourageant à ne pas baisser les bras. Qu'à force de persévérance tous arrivent à leurs fins.

- **Innovation sociale : les travailleurs pairs**

En 2021, deux collègues travailleurs pairs interviennent sur le secteur 2 de la Fondation de Nice auquel appartient L'ESPO.

Etant donné que les personnes accueillies viennent 30h par semaines dans l'établissement afin de travailler à l'élaboration de leur projet professionnel, l'équipe pluridisciplinaire a eu le projet d'organiser des activités de détente, culturelles et sur l'extérieur.

Depuis deux ans, des activités ludiques en libre choix (poterie, réalisation de sets de table, jeu de société, escape game) au sein de l'établissement ont été proposé tous les quinze jours et ont eu un grand succès.

Le projet de mettre en place des activités culturelles et sur l'extérieur a été suspendu à cause de l'épidémie.

Après concertation avec les travailleurs pairs, des interventions ont été proposées comme des sorties culturelles mais aussi des projets comme :

Le projet "Pair" formance.

Ce projet est axé sur la musique avec 3 ateliers distincts, en lien avec la reconversion et/ou l'emploi.

Le 1er atelier du projet se nomme "Le pouvoir de la musique, se détendre avant un entretien d'embauche" l'objectif de cet atelier est de prendre connaissance du pouvoir de la musique et ses effets sur notre inconscient, des études ont été menées et ont montré que les sons de bases auraient un impact sur notre capacité à prendre le contrôle lors de discussions et à nous affirmer.

Le second atelier se nomme "Orchestre tout savoir : la similitude entre l'organisation d'un orchestre et d'une entreprise" l'objectif de cet atelier étant de découvrir la similitude entre l'organisation des familles d'instruments et les différents départements dans une entreprise.

Le dernier atelier se nomme "Écoute ton "chœur"" cet atelier avec un jeu de mots énonciateur a pour but d'apprendre à se connaître, de mesurer son potentiel, d'utiliser son intuition.

Le retour des participants à ces ateliers a été très positif : « *ça nous change les idées* », « *c'est très intéressant de comparer une entreprise à un orchestre* » « *j'ai beaucoup aimé* »

Sorties culturelles :

Fin 2021 une première sortie a pu être organisée :

Des stagiaires de l'ESPO intéressés ont pu s'inscrire et partir tous ensemble accompagnés des travailleurs pairs afin de visiter l'exposition photographique de Marc POLLINI sur l'impact qu'a eu la tempête Alex sur les Vallées de l'arrière-pays. Des photographies avant/après de Saint-Martin-Vésubie étaient exposées afin de déclencher une prise conscience sur les forces de la nature. L'exposition avait pour but de savoir comment les villages de l'arrière-pays se sont reconstruits après le passage de cette tempête qui a meurtri toute une Vallée.

Les participants ont beaucoup apprécié cette sortie, les objectifs de convivialité, de faire du lien social, de plaisir, de prise de recul par rapport aux difficultés quotidiennes, de mobilité et de découverte des ressources du territoire, de participation à la vie locale et culturelle ont été largement atteints.



- **Lutter contre l'illectronisme - Désignation/identification d'un référent numérique :**

Le référent numérique apporte des conseils pour le développement des usages numériques pédagogiques. Il impulse, soutient, promeut et valorise les usages numériques, coordonne la réflexion sur les enjeux citoyens, recueille les besoins en équipements, en ressources et en accompagnement (animation, formation).

Il co-anime la commission numérique au sein de la Fondation.

Il assure une liaison constante avec le technicien informatique et le service d'assistance.

En 2021, l'équipe des référents numériques du secteur d'accès à l'emploi de la Fondation a identifié les besoins et équipements des différents services, non seulement des salariés, mais encore de ceux mis à disposition des bénéficiaires. Une réflexion est en cours afin de remédier aux carences rencontrées : achat de matériel, mise en place d'ateliers pédagogiques, conception de tutoriels pour l'utilisation d'outils (outils bureautiques, Office 365, Outlook, SharePoint, Teams...).

Activités du jeudi : atelier multimédia

Cet atelier, en libre choix, a été rétabli lors d'allègement des mesures sanitaires. Cette demi-journée permet notamment :

- 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.
- Atelier créatif : réalisation de supports de communication visuelle tels qu'une carte de visite ou un set de table (sur logiciel de publication assistée par ordinateur comme Publisher) ou encore construction de diaporama.

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 2021, comme l'année précédente, 2 stagiaires de la Préorientation ont pu acheter un ordinateur portable à tarif préférentiel. Ces stagiaires s'orientent vers le métier d'employé-ée administratif-ive et d'accueil.

C/ Les perspectives 2022

- **Tenir conseil**

Tenir conseil ou délibérer pour agir. Cette posture professionnelle au cœur du métier de l'accompagnement met en œuvre le développement du pouvoir d'agir. Pour requestionner nos pratiques, se recentrer sur « un » acte professionnel commun, l'équipe pluridisciplinaire de l'ESPO bénéficiera d'une formation-action sur « le tenir conseil au service de la préorientation – analyser sa pratique professionnelle ». Tenir conseil, créer une alliance de travail, mobiliser du pouvoir d'agir, analyse partagée de situation, techniques d'explicitations... chacun pourra questionner sa pratique au travers de ces attendus.

- **Appropriation**

Un objectif central de notre accompagnement est de rechercher l'appropriation par la personne de son parcours, de ses découvertes, des informations, de ses décisions... Nous avons expérimenté un premier support d'échange et de formalisation qui n'a pas fonctionné. Nous allons expérimenter un nouveau support qui sera utilisé notamment au moment de la validation. Il permettra à la personne de se positionner, de s'autoévaluer au regard de son projet, ainsi que l'équipe et le médecin du centre.

Un nouvel exercice a été créé, nous demandons aux stagiaires de construire un parcours de reclassement à partir de différentes situations en manipulant des vignettes (exercice en annexe).

ANNEXES

Exercices études de cas

Résultats questionnaires de satisfaction

Questionnaire suivi à 6 mois

Comptes rendus CVS 2021

Témoignages

ACCUEIL :
FAIRE L'ACCORD SUR LE PARCOURS PREO,
COMPRENDRE LES ETAPES POSSIBLES

Exemple d'animation possible :

Objectifs : Identifier les différentes phases constituant le processus d'orientation
Présenter les différents intervenants et ateliers

Matériel : plusieurs jeux de 13 Cartes d'actions possibles (modules, phases ...)
Cartes d'exemple de cas

Contenu :

L'animateur demande aux stagiaires de se mettre en sous-groupe et leur demande de réfléchir ensemble au parcours que pourrait suivre une personne fictive (cartes « exemple de cas ») pour réussir son processus d'orientation

Un jeu de cartes action est donné à chaque sous-groupe plus une carte étude de cas

Les stagiaires par sous-groupe prennent connaissance du contenu des cartes action et de l'exemple de cas

Ils doivent réfléchir ensemble sur l'exemple de cas choisi et proposent un parcours cohérent à leurs yeux.

Lorsque les sous-groupes ont terminé leur travail, l'animateur leur demande de présenter le résultat de leur réflexion à tous les autres et amène un échange commun.

A travers les différences, les convergences, les questions, L'animateur amène la présentation du processus modulaire de la Préo, l'équipe pédagogique et la notion de parcours personnalisé.

Cartes exemple de cas :

Cas 1 : pas d'idée du tout

M. C a 50 ans. Il a un CAP carrossier et a travaillé durant 30 ans comme carrossier. Suite à un accident du travail il ne peut plus exercer et doit se reconverter. Il ne travaille plus depuis 3 ans et ne sait plus ce qu'il est capable de faire et ne connaît aucun autre métier.

Cas 2 : idée + recherches faites

Mme P a 45 ans et a travaillé comme serveuse, agent d'entretien, vendeuse en prêt à porter. Elle n'a pas de diplôme. À la suite d'une maladie professionnelle, Mme souhaite être secrétaire médicale. Elle s'est renseignée sur le métier et a fait une immersion (PMSMP) avec le Pôle emploi. Elle ne sait pas si elle a le niveau ou les capacités pour suivre une formation.

Cas 3 : domaine d'activité précis

Mme B a 34 ans a travaillé comme Agent de Service Hospitalier pendant 10 ans. Ne veut travailler que dans le Social car ne connaît que ce domaine.

Cas 4 : salarié

M. L a 48 ans est salarié dans une entreprise du BTP comme manœuvre depuis 15 ans mais ses problèmes de santé l'empêchent de continuer d'exercer cet emploi, il a sa RQTH depuis peu et cherche une idée de reconversion professionnelle, il est en suspension de contrat le temps de faire une préo car son entreprise ne sait pas comment le reconverter en interne car il n'a pas de diplôme

Cas 5 : Pas d'expérience

Mlle E a 18 ans, a arrêté l'école après la troisième pour raison de santé, n'a jamais travaillé, ne connaît pas le monde du travail et ne sait pas du tout quoi faire comme métier.

MATERIEL MIS A DISPOSITION POUR CONSTRUIRE LE PARCOURS EN FONCTION DES
ETUDES DE CAS

LES VIGNETTES ci-dessous SONT DECOUPEES ET MISES A DISPOSITION DU GROUPE

Les Modules proposés :

Se familiariser avec l'outil numérique (messagerie électronique, démarches administratives, recherche internet)

Se familiariser avec le matériel de compensation du handicap

Adaptation du poste (technique, organisationnel)

S'informer sur les risques professionnels

Entretien avec la psychologue du travail (Analyse du parcours professionnel, faire sens avec son parcours personnel)

Entretien avec la psychologue clinicienne (se raconter, identifier les points de fragilité et forces)

Découvrir ses capacités en atelier (Tertiaire, Technique, Ergo)

Se réentraîner à travailler (reprendre un rythme, tester la fatigabilité, se réhabituer à l'effort cognitif, psychique, physique, reprendre confiance en soi et ses capacités)

Découvrir des domaines, secteurs d'activités, des métiers

Tester son niveau scolaire

Bilan ergothérapeutique (Bilan des aptitudes cognitives : capacité à comprendre une consigne, capacités organisationnelles, raisonnement logique)

Découvrir et identifier ses compétences transférables

Trouver une formation

Enquêtes auprès de professionnels. Faire un stage.

Technique de Recherche d'Emploi (CV, Lettre de motivation, simulation entretien, seynètes)

Valider les capacités à accéder au métier projet

Exemple
de cartes :

Avec la psychologue :
Analyse du parcours professionnel,
faire sens avec son parcours personnel,
se préparer à se projeter vers demain
Faire des tests d'orientation

Avec la psychologue :
se raconter,
Identifier les points de fragilité et forces

Découverte de ses capacités
techniques (habiletés, créativité)

**Connaître les secteurs
d'activités, les métiers**

**Se réentraîner à réfléchir
Reprendre un rythme**

**Tester son niveau scolaire,
ses capacités d'adaptation
et d'apprentissage**

**Découverte de ses capacités
tertiaire (numérique,
administratif)**

**Découverte de ses capacités
avec l'ergonome (habiletés,
créativité)**

**Faire un bilan sur
mes aptitudes cognitives :
ma logique, ma mémoire,
ma capacité à apprendre ...**

**Réfléchir sur ses compétences
transverses, identifier ses centres
d'intérêt**

Trouver une formation

**Apprendre à faire une lettre de
motivation , un CV ...**

**Faire une enquête auprès des
professionnels**

Faire un stage d'immersion

**Valider les capacités nécessaires
pour accéder au métier projet**

**Emmanuel
BRUN
Moniteur atelier
tertiaire**

**François
MALASNET
Moniteur atelier
technique**

**Sandra
ANDREONI
Psychologue du
travail**

**Nolwenn DALLE
Psychologue
Clinicienne**

**Christelle VALLET
Conseillère en
Insertion
Professionnelle**

**Lucie
LARNAUDIE
Ergonome**

**Mélina MAALEJ
Coordinatrice**

M. C a 50 ans. Il a un CAP carrossier et a travaillé durant 30 ans comme carrossier. À la suite d'un accident du travail il ne peut plus exercer et doit se reconvertir. Il ne travaille plus depuis 3 ans et ne sait plus ce qu'il est capable de faire et ne connaît aucun autre métier.

Mme P a 45 ans et a travaillé comme serveuse, agent d'entretien, vendeuse en pap. Elle n'a pas de diplôme. À la suite d'une maladie professionnelle, Mme souhaite être secrétaire médicale. Elle s'est renseignée sur le métier et a fait une immersion (PMSMP) avec le Pôle emploi. Elle ne sait pas si elle a le niveau ou les capacités pour suivre une formation.

Mme B a 34 ans a travaillé comme Agent de service Hospitalière pendant 10 ans. Ne veut travailler que dans le social car ne connaît que ce domaine.

M. L a 48 ans est salarié dans une entreprise du BTP comme manœuvre depuis 15 ans mais ses problèmes de santé l'empêchent de continuer d'exercer cet emploi, il a sa RQTH depuis peu et cherche une idée de reconversion professionnelle, il est en suspension de contrat le temps de faire une préo car son Entreprise ne sait pas comment le reconvertir en interne car il n'a pas de diplôme

Mlle E a 18 ans, a arrêté l'école après la troisième pour raison de santé, n'a jamais travaillé, ne connaît pas le monde du travail et ne sait pas du tout quoi faire comme métier

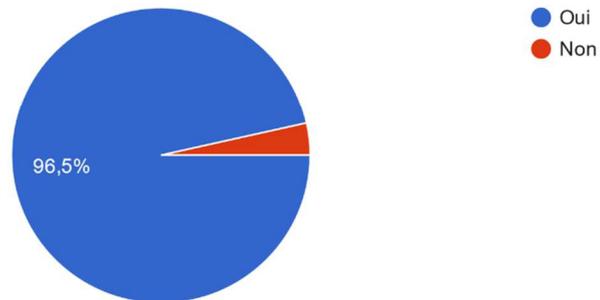
**Se familiariser avec le matériel de
compensation du handicap
Adaptation du poste
(technique, organisationnel)
S'informer sur les risques professionnels**

**Se familiariser avec l'outil numérique
(messagerie électronique,
démarches administratives,
recherche internet**

RESULTAT DU QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION ESPO 2021

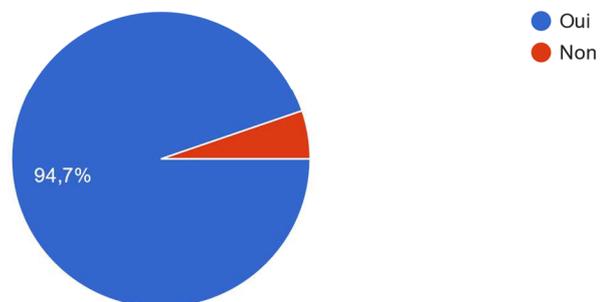
Géographiquement, le centre vous paraît-il bien situé ?

57 réponses



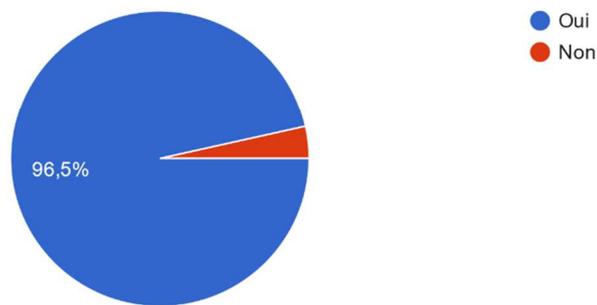
Est-ce que les locaux sont adaptés à votre situation de handicap? (Autant la salle de pause, que les divers ateliers et lieux pédagogiques) ?

57 réponses



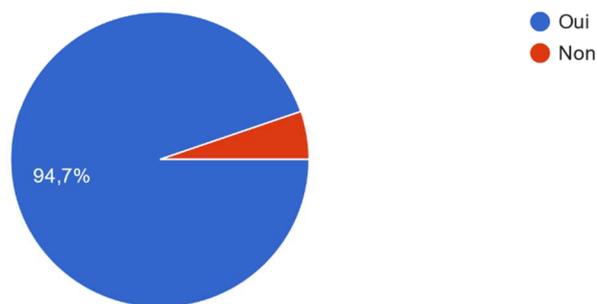
Le matériel ergonomique à votre disposition est-il suffisant ?

57 réponses



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

57 réponses



Vos suggestions : 14 réponses

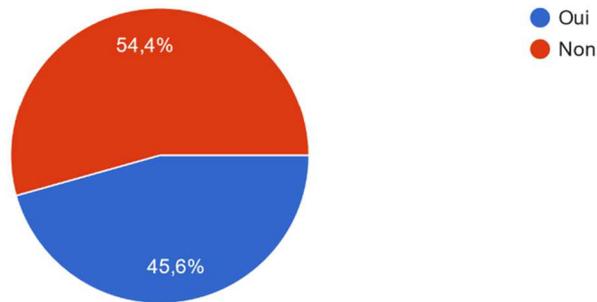
En synthèse

10 personnes considèrent les explications claires

Quelques personnes considèrent qu'il y a beaucoup d'information en peu de temps

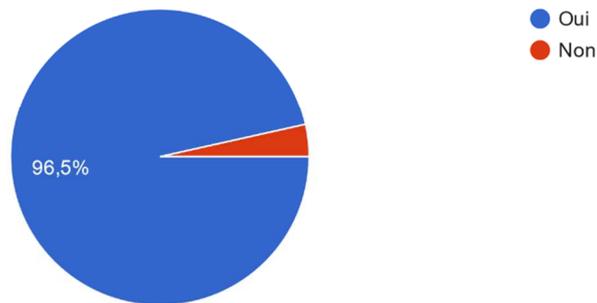
Aviez-vous des attentes particulières ?

57 réponses



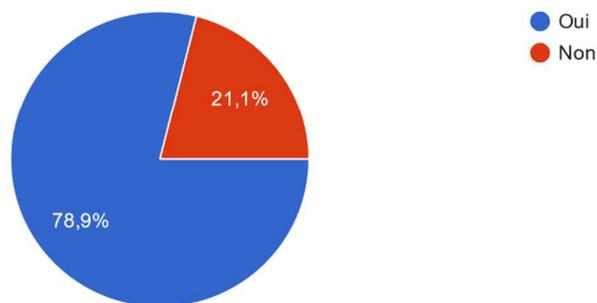
L'équipe a-t-elle répondu à vos attentes ?

57 réponses



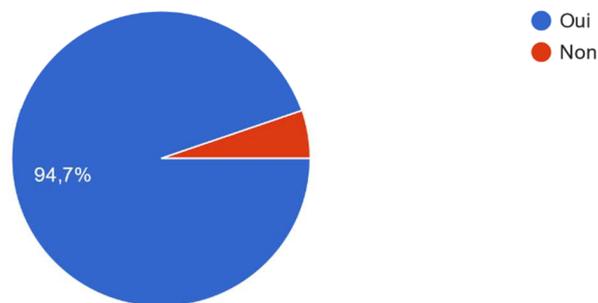
Est-ce que les délais d'attente avant l'entrée en Préorientation vous ont paru raisonnables ?

57 réponses



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

57 réponses



Précisez :22 réponses

En synthèse

Les évaluateurs ont su s'adapter par rapport à la pathologie de chacun

Possibilité de télétravail

Les premières semaines permettent de reprendre un rythme en proposant des ateliers plus légers

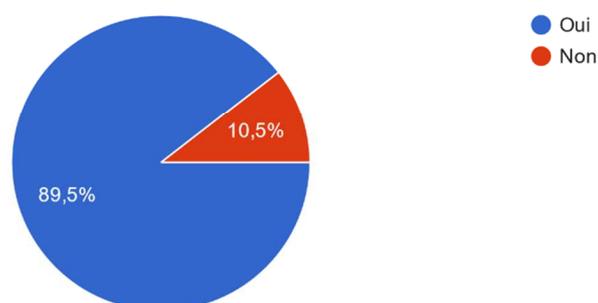
J'ai pu organiser mes rendez-vous sans problème

Les horaires sont bien, les temps de pause sont suffisants

Les horaires sont bien aménagés

Les temps de pause, sont-ils suffisants ?

57 réponses



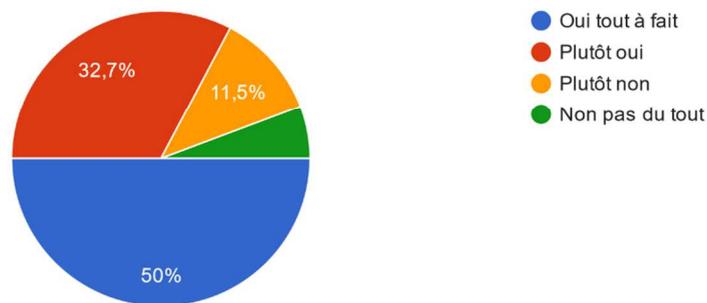
Le télétravail proposé au cours de votre stage vous a-t-il convenu?

Oui : 83,9%

Non : 16,1%

Vous êtes vous senti assez préparé pour ce télétravail?

52 réponses



Précisez : 20 réponses

Synthèse

Difficile de travailler avec un enfant à la maison

J'ai eu quelque difficulté pour comprendre

Manque d'information et de consignes

N'étant pas à l'aise en informatique (plus que débutant) , je me suis retrouvé en galère pour gérer l'envoi de mails ou de pièces jointes

Oui nous avons bien était briefé

Je n'avais jamais eu de télétravail avant mais les formateurs étaient là pour répondre par email très rapidement quand il fallait

J'ai fait peu de télétravail mais dans l'ensemble les consignes étaient claires

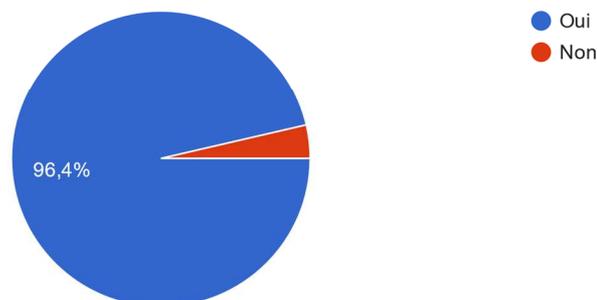
J'ai effectué le télétravail à la fondation car je ne dispose pas de connexion internet

Cela a permis de mieux réfléchir

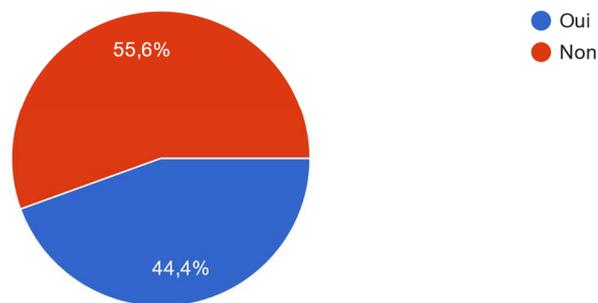
Lorsque vous étiez en télétravail, les consignes pour réaliser les activités étaient-elles assez claires

?

55 réponses



Si non, avez-vous contacté par mail ou téléphone un membre de l'équipe pédagogique?
36 réponses

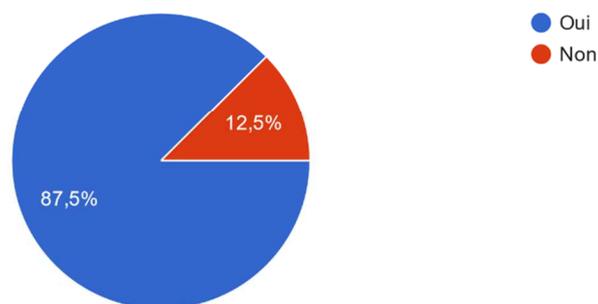


Pourquoi ? 17 réponses

Synthèse

Dès que je ne comprenais pas, j'appelais un membre de l'équipe pédagogique
Pour des confirmations du travail à rendre
Pour solutionner des blocages

Avez-vous pu télétravailler dans de bonnes conditions?
56 réponses



Avez-vous des propositions, suggestions quant à l'organisation du télétravail?

Non : 69,9%

A utiliser avec modération : 4,3%

Gestion du temps à préciser : 4,3%

Prévenir par mail ou par sms dans la journée pour notifier les temps de pause : 4,3%

Aucune : 4,3%

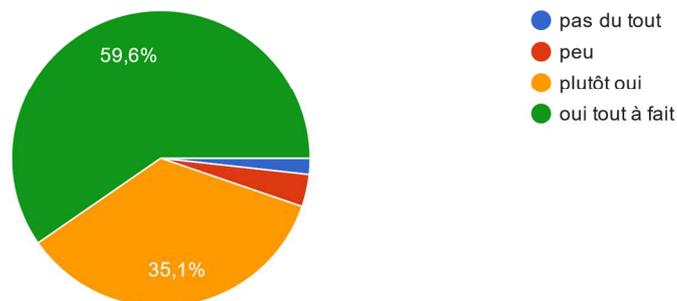
Beaucoup plus de temps : 4,3%

Découverte du télétravail, passionnant : 4,3%

Plus de travail au lit : 4,3%

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?

57 réponses



Précisez : 19 réponses

En synthèse

J'ai pu choisir mon parcours de ré-orientation

Tout le personnel de la preo était à l'écoute

On a une bonne autonomie

Oui car le choix nous revient en fonction des informations fournis par le centre, et très bien expliqué

J'avais des rendez-vous qui ont été pris en considération dans mon planning qui a été adapté en fonction

J'ai choisi moi-même mon projet

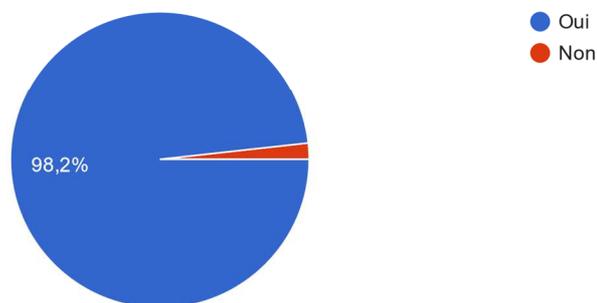
On nous laisse libre de choisir ce qui nous convient

J'ai pu réfléchir tranquillement afin de choisir quelque chose qui me corresponde

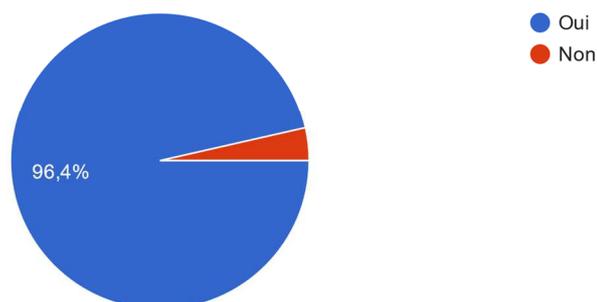
J'ai un peu d'appréhension à terminer la préo mais cela devrait aller, je sais que je peux les contacter

Le cadre était bien, on pouvait exprimer les problèmes physiques et psychologiques et prendre des moments de recul.

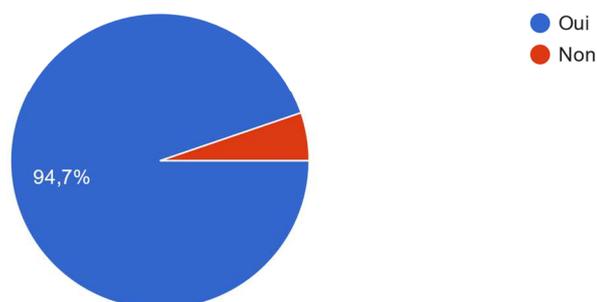
Vous êtes-vous senti suffisamment pris en compte dans votre dimension personnelle et individuelle (votre personnalité, vos centres d'intér...e santé, vos appréhensions, votre situation ..etc....)
57 réponses



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

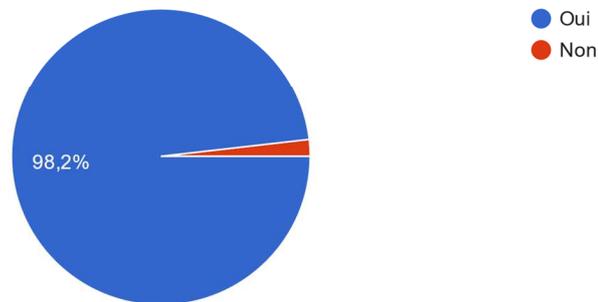


Les activités des ateliers vous paraissent-elles adaptées et individualisées ? (Par rapport à vos contraintes médicales, vos projets ...)
57 réponses



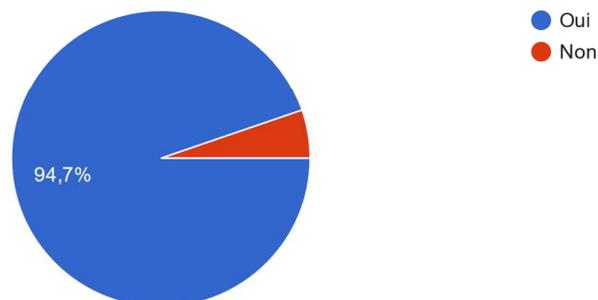
Les objectifs des différents entretiens individuels (psychologue du travail, psychologue clinicien, médecin, cheffe de service) vous paraissent-ils clairs et suffisamment expliqués ?

55 réponses



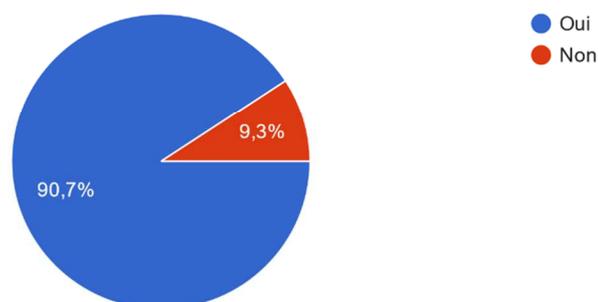
L'alternance entre les temps de travail en groupe et de travail individuel vous a-t-elle paru adaptée ?

57 réponses



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

54 réponses



Quelles améliorations apporteriez-vous à la recherche documentaire en termes de rythme et de contenu ? 15 réponses

Synthèse

Aucunes, bien condenser

Rien, assez de temps

Pour moi, le rythme et les contenus étaient parfaitement adaptés

Un peu plus d'explications

1 demi journée pour mise en situation

Peut être plus de recherches dès le début de la pré orientation

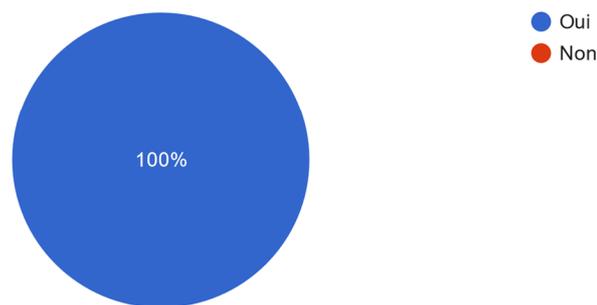
Aucune mais j'aurais souhaité plus de temps individuels pour élaborer un projet

Surtout en terme de contenu élargir la perspective en ciblant un peu plus la personnalité de chacun et non seulement ses capacités

Il y a plusieurs parties que j'ai ressentie absente et d'autre pas assez long

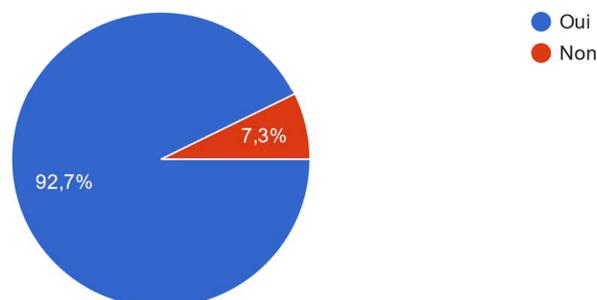
Les outils utilisés au centre de préorientation vous paraissent-ils adaptés à l'activité ?

55 réponses



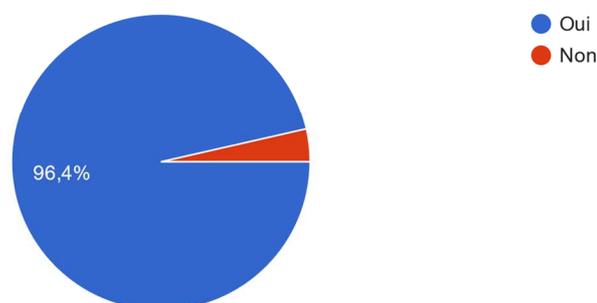
L'enchaînement et la durée des différentes étapes, (découverte, réentrainement, validation, entreprise) vous ont-ils paru adaptés.

55 réponses



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

56 réponses



Globalement êtes-vous satisfait de l'accompagnement proposé par la préo ?

56 réponses

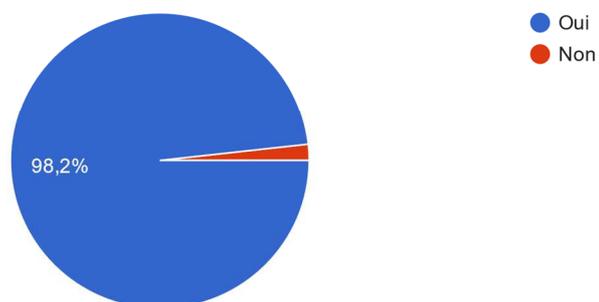
76,8% : Très satisfait
14,3% : Satisfait
3,6% : Moyennement satisfait
3,6% : Peu satisfait
1,8% : Pas satisfait

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

17 réponses

Plus de mélanges entre les groupes
Plus de temps pour l'accueil le premier jour
Il faudrait que cette fondation soit encore plus connue
Pour moi tout était parfait
Prévoir plus d'entretien individuel pour faire le point dans le parcours
Je pense que la préo manque d'une activité ou par exemple un formateur social pourrait intervenir pour comprendre le côté personnel de chacun et des activités de divertissement dans un cadre amical et bienveillant

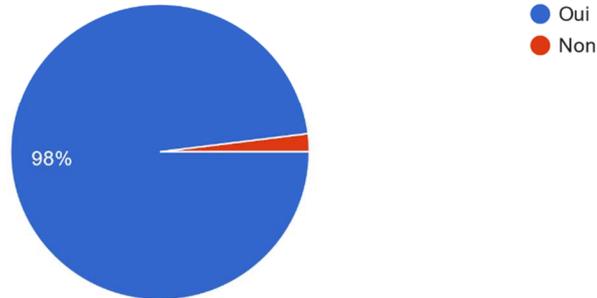
Accepteriez-vous d'être contacté après la Préo, pour donner des nouvelles de votre situation ?
57 réponses



Questionnaire suivi à 6 mois

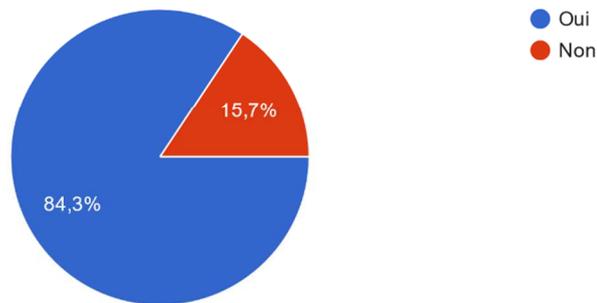
Avez-vous terminé votre stage de Préorientation ?

51 réponses



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

51 réponses

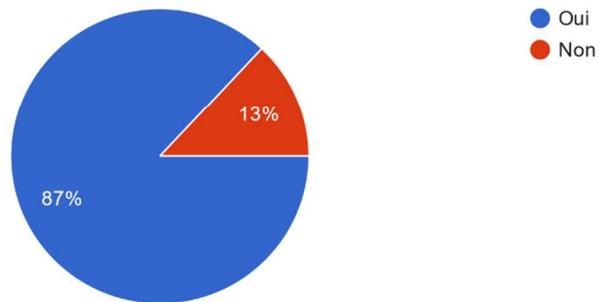


Sur cette notification, quelle est l'orientation proposée ? Cochez une seule réponse

43 réponses

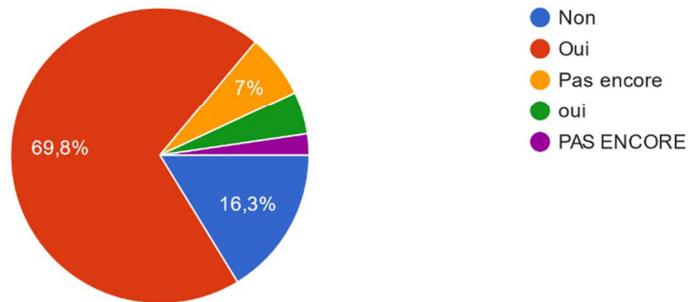
Gardez-vous cette orientation ?

46 réponses



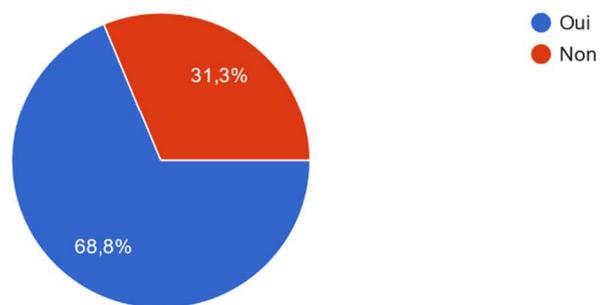
Avez-vous contacté le centre de formation ?

43 réponses



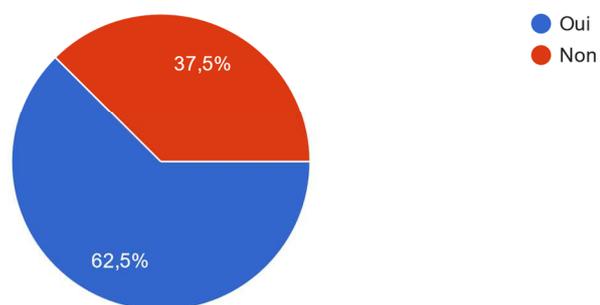
Si vous l'avez entamée, cette formation correspond-elle à vos attentes ?

16 réponses

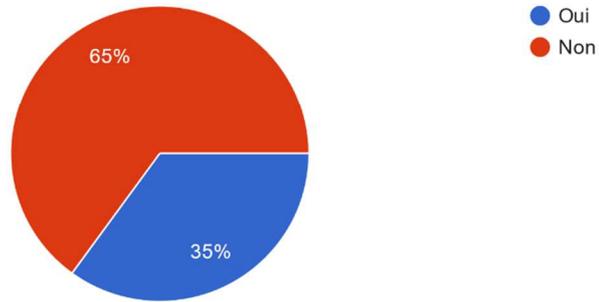


Le rythme de la formation est-il adapté à votre besoin et/ou pathologie ?

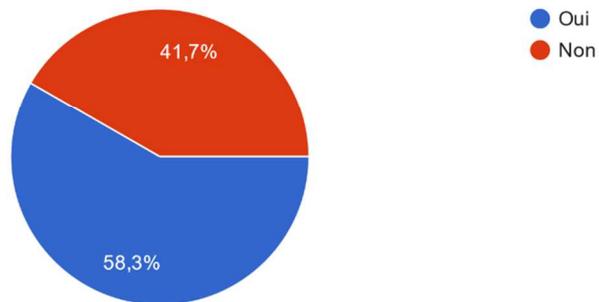
16 réponses



Etes-vous hébergé au centre de formation ?
20 réponses

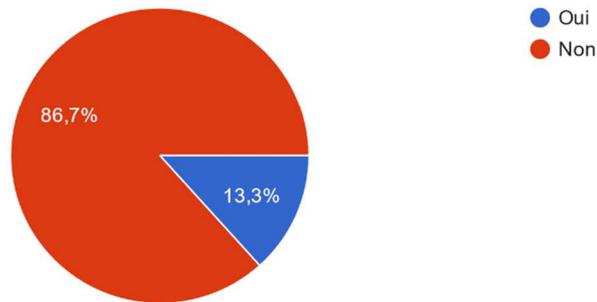


Etes-vous en recherche d'emploi ?
48 réponses



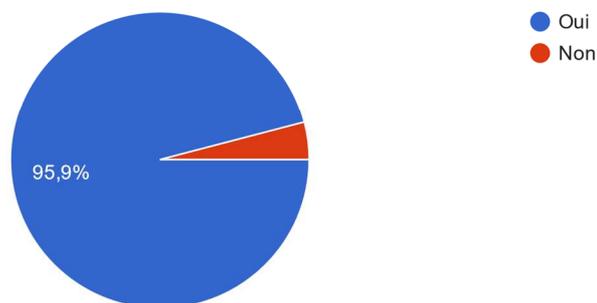
Etes vous en emploi ?

45 réponses



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

49 réponses



Que vous a apporté la préorientation ? : 38 réponses

Synthèse

Les bonnes décisions dans mes choix et de l'assurance

Une connaissance de soi

Prise de conscience de mes compétences et défauts

Trouver un projet professionnel

Une très bonne méthode pour trouver une réorientation

Une vue d'ensemble.

De la motivation

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.

Une découverte de compétence, une découverte des métiers manuels, une aide et un soutien important dans des démarches administratives.

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

Une aide moral et professionnelle

Des réponses

Savoir de quoi suis capable

Un bilan de compétence pertinent

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

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

Pouvez-vous dire quelque chose de positif sur la préorientation ?41 réponses

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

Très bien car après trente ans dans le même métier que je peux plus exercer vu mon handicap, je ne pensais pas trouver une formation qui me corresponde et aussi une très bonne équipe qui nous a bien suivi.

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

Connaître ses capacités

La diversité des activités

Pouvez-vous dire quelque chose de négatif sur la préorientation ?31 réponses

Il faut savoir réagir au cas par cas quelquefois

Pas d'information sur le post pré-orientation

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

non

Les cours d'ergo malgré que Laura soit top c'était sans intérêt pour ma part. Faire des paniers en osiers c'était pas pour moi. Le mieux était le tertiaire et la technique.

Trop courte pour accéder à un stage.

Pas assez de formation accessible ou de dates précise pour la suite du suivie

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 !

Rien à signaler

Rien j'ai été satisfait de ma préorientation

Domage que ça dure que 2 mois

Que nous conseilleriez-vous pour améliorer notre prestation ?24 réponses

Pas d'idée pour moi ce qui m'a été donné était suffisant pour moi.

Pour améliorer ses relations aux autres, il faut donc avant tout rester ouvert et créatif

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

Dans mon cas pas d'assistance médicale

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

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

Compte rendu CVS du 07/06/2021

Participants :

- BELHADJ Hanene groupe 04/21
- CHIER Eric groupe 04/21
- ROSSET PAULANDRE Murielle groupe 05/21
- MARESCAUX Loeticia groupe 05/21

- 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 a été relu préalablement par les stagiaires invités. En fin de séance, un temps sera accordé pour les questions diverses.

Point sur le vécu des stagiaires au sein de la préorientation

Dans l'ensemble, les stagiaires accueillis apprécient le travail qu'ils font à la préorientation. Ils évoquent pouvoir y reprendre confiance en eux, et leurs capacités et parvenir à retrouver un rythme de travail qu'ils avaient parfois perdu.

Cependant ils relèvent que le temps d'attente avant de pouvoir bénéficier d'une orientation en ESPO est souvent très long notamment du fait de la méconnaissance de ce dispositif par les partenaires prescripteurs.

Les délégués présents trouveraient bénéfique que notre service se fasse plus connaître des différents acteurs de l'insertion et du handicap.

L'idée de renouveler une journée portes ouvertes lorsque la situation sanitaire le permettra est évoquée.

Questions sur le déroulement de la préorientation

- **Le pré accueil**

Le pré accueil apparaît, lors des échanges, comme essentiel car permet la clarification de ce qu'est la préorientation pour les stagiaires. Ils peuvent alors mieux se projeter sur le déroulement de celle-ci. Cependant, pour eux, le nombre d'informations transmises y est important et cela peut parfois générer de la confusion.

Il est également porté à notre attention que le pré accueil a pu être perçu comme une épreuve de sélection au terme de laquelle l'entrée en préorientation n'est pas certaine. Nous veillerons à ce que cela ne se reproduise pas à l'avenir.

- **La rémunération**

Les délégués font remonter une préoccupation commune à de nombreux stagiaires concernant le montant de leur rémunération durant le stage. En effet, les stagiaires ne connaissent le montant de leur rémunération qu'après avoir débuter la préorientation, lorsque le dossier est finalisé.

Ils nous demandent donc si le dossier de rémunération pouvait être fait plus tôt afin de leur permettre d'anticiper leur budget et d'éviter ainsi des problèmes de solvabilité comme cela est souvent le cas en raison des prélèvements qui doivent être différés.

Le directeur souligne que le dossier est monté le plus tôt possible à ce jour car le secrétariat démarre la procédure le jour même du pré accueil qui est notre première prise de contact avec les stagiaires.

L'organisme DOCAPOST pourrait cependant être informé de cette requête. Le directeur envisage de rajouter une question à ce sujet dans le questionnaire de satisfaction.

- **Les recherches de stages**

L'ensemble des stagiaires tient à souligner que les recherches de stages sont difficiles à mener durant cette période de confinement dû au COVID-19.

Malgré tout, ils ont le sentiment d'avoir été préparés à retourner vers l'extérieur et savent qu'ils peuvent faire appel au centre de préorientation à tout moment.

Ils soulignent l'intérêt des pré-enquêtes qui permettent, notamment à ceux qui ont été éloignés de l'emploi pendant longtemps, de retourner en douceur et progressivement vers le monde du travail.

Les délégués présents évoquent même l'idée d'une journée « découverte » qui précéderait les pré-enquêtes et favoriserait une première prise de contact employeur avant toute autre démarche extérieure.

Questions pratiques concernant la vie à la préorientation

- **Achat de matériel**

Afin de respecter les gestes barrières et d'éviter l'affluence dans la cuisine des stagiaires lors des temps de pause, le directeur autorise, à la demande des délégués, l'achat d'une troisième cafetière qui trouvera sa place dans la petite salle de repas.

- **Equipement de protection**

Afin de respecter la demande institutionnelle de changement de masque chirurgical lors de son arrivée dans un service de la fondation et avec le matériel mis à disposition, les stagiaires

Ils expriment avoir rencontré une équipe à l'écoute et des co stagiaires tous différents mais avec les mêmes inquiétudes qu'eux. Cela a favorisé la reprise de confiance en eux et peu à peu ils ont retrouvé l'envie de s'investir professionnellement.

Le vécu à la préorientation est donc très positif et Mr AZOUGARH et Mme BEHLOULI sont force de proposition pour essayer d'améliorer l'accompagnement proposé.

Questions sur le déroulement de la préorientation

- **Le pré accueil ou l'idée d'une pré sélection par niveau d'étude**

Régulièrement, le pré accueil peut être perçu, à tort, comme une épreuve de sélection. Les délégués nous font remonter que certains stagiaires aimeraient qu'à l'occasion de l'entretien de pré accueil soient créés des groupes de niveau en fonction du niveau d'étude.

Certains stagiaires ont pu ressentir une gêne et des difficultés à s'exprimer face à d'autres, plus à l'aise avec la prise de parole.

Mr FRANCHETEAU rappelle à nouveau qu'il n'y a aucune sélection permettant l'entrée en préorientation. Tous les stagiaires accueillis sont orientés par la CDAPH et ont le choix d'intégrer l'ESPO ou non, et ce, quelque soit leur ancien métier ou leur niveau d'étude.

Les groupes ne sont créés que par rapport à l'ordre d'adhésion à l'accompagnement. La mixité ainsi générée rendra les échanges au sein des groupes plus riches.

L'entretien de pré accueil n'est donc pas la sélection souvent imaginée mais un entretien indispensable pour s'assurer que le stagiaire est en mesure d'intégrer la préorientation d'un point de vue physique, psychique et social.

En effet, si le parcours de préorientation arrive à un moment inopportun de la vie du stagiaire, l'accompagnement proposé ne lui sera peut-être pas bénéfique voire même délétère.

Tout est une question de « bon moment » !

- **La rémunération**

Il est porté à notre attention que lorsque le dossier de rémunération est complété, seules les fiches de paie sont valides pour obtenir l'indemnité mensuelle indexée sur les salaires de référence.

Or, pour les personnes qui auraient perdues leurs documents, il existe la Fiche Carrière qui pourrait faire office de preuve des salaires reçus durant le parcours professionnel. Or celle-ci n'est pas acceptée par DOCAPOST.

Nous rappelons que les organismes payeurs n'acceptent que les documents demandés et il n'est malheureusement pas en notre pouvoir d'intervenir à ce niveau.

- **La durée de la préorientation**

Les délégués accueillis nous expliquent que de nombreux stagiaires souhaiteraient que la préorientation soit prolongée au-delà du temps accordé aujourd'hui.

Mr FRANCHETEAU explique que nos missions sont encadrées par un décret national qui fixe la durée d'accompagnement en préorientation entre 8 et 14 semaines au maximum.

La durée de chaque accompagnement est déterminée en fonction du projet de chacun et sera réajustée si besoin jusqu'à atteindre 14 semaines si cela est nécessaire mais cette durée ne pourra pas être dépassée.

Si la totalité des stages ne pouvait être effectuée durant le temps imparti, le dispositif PMSMP de pôle emploi pourra alors prendre le relais sans délais pour permettre au stage d'avoir lieu en toute sécurité.

Le temps en préorientation est un passage qui vise à aider le retour vers l'extérieur. C'est un processus qui n'est jamais réellement fini car le projet professionnel choisi doit encore être mené à bien ou car il reste des recherches à faire.

Cependant la méthodologie est acquise et les outils sont maîtrisés pour mener à bien la suite du projet en autonomie ou avec les partenaires extérieurs.

- **Une base de données des stages déjà effectués par les stagiaires**

Les délégués demandent qu'une base de données des stages déjà réalisés par les précédents stagiaires soit mise à leur disposition.

Si cette base de données existe, elle n'est pas en libre accès car l'enjeu même de la préorientation est la reprise de confiance soi pour retourner vers l'extérieur favorisant ainsi l'autonomie. La recherche d'un lieu de stage par soi-même apparaît donc primordiale.

Il est bien sûr entendu que si des difficultés importantes apparaissaient lors de la recherche de stage, ce listing serait mis à disposition.

- **Temps d'échange**

Il est pointé que les échanges entre stagiaires de différents groupes sont souvent très riches et porteurs.

Du fait des mesures sanitaires, ce temps de partage qui se faisait systématiquement lors d'un petit déjeuner, ne peut plus avoir lieu.

Des visites culturelles vont être prochainement mises en place afin de favoriser à nouveau ces interactions entre groupes.

Nous réfléchissons également en équipe à d'autres modalités possibles de rencontre entre stagiaires.

- **Atelier relooking**

Mme BEHLOULI a recueilli une proposition émanant des stagiaires et qui viserait à mettre en place un atelier relooking.

Si l'idée est très pertinente, Mr FRANCHETEAU pointe que ce type d'intervention se doit d'être réalisée avec beaucoup de bienveillance et préalablement réfléchi en équipe afin qu'elle ne soit pas mal vécue par certaines personnes.

Mettre en place un tel atelier pose la question de la libre adhésion à ce type de travail personnel mais aussi du ressenti possible de chacun face à ce que véhicule la réflexion sur l'apparence.

Aussi il nous semble préférable de porter cette réflexion devant l'équipe avant de prendre une décision concernant ce type d'atelier.

Questions pratiques concernant la vie à la préorientation

- **Mise en place d'un distributeur de boissons**

Les stagiaires font la demande par l'intermédiaire de leurs délégués de la mise en place d'un distributeur de boissons dans le hall de l'immeuble.

Le directeur ne donnera pas suite à cette demande car une telle décision irait à l'encontre des valeurs de la fondation en matière d'écologie.

La fondation de Nice a fait le choix d'être vigilante quant à son impact sur l'environnement et la mise en service d'un distributeur de boissons multiplierait les déchets en plastique et aluminium ainsi que la consommation en électricité.

De même, aucune bobonne à eau ne sera mise en place pour les mêmes raisons.

L'accès à l'eau du robinet est favorisé et des réfrigérateurs sont mis à disposition pour conserver les bouteilles d'eau et/ou soda de chacun.

- **Banc extérieur et place de stationnement réservée aux handicapés**

Les délégués font remonter que les stagiaires souhaiteraient qu'un banc soit placé sur le trottoir devant l'entrée des locaux. En effet, les bancs déjà présents sont trop éloignés pour les stagiaires souffrant d'une invalidité marquée.

Par ailleurs, ils demandent également que des places de stationnement réservées aux personnes à mobilité réduite soient demandées à la mairie afin que les stagiaires ayant des problèmes pour se déplacer puissent se garer plus aisément et plus près de l'entrée.

Ces 2 demandes seront faites auprès des services de la mairie mais il est rappelé qu'il n'y a pas de garantie qu'elles soient accordées.

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 de préorientation.

TEMOIGNAGES

Sophie

La pré-orientation, je l'attendais avec impatience et je n'ai pas été déçu par son encadrement et son déroulement. Malgré mes doutes et mes incertitudes, j'ai suivi chaque atelier avec intérêt et assiduité afin de clarifier petit à petit mes idées et mon projet. Cela m'a permis de reprendre confiance et d'en apprendre un peu plus sur mes capacités. Le climat de bienveillance et d'écoute de l'équipe ainsi que leur disponibilité contribue à avancer. J'ai pu faire émerger 2 projets que j'ai tester en stage l'un dans la vente, l'autre dans la livraison à domicile. Il en ressort des précisions sur ces choix que je n'avais pas avant de commencer la pré-orientation.

Sabine

Mon vécu lors de la pré-orientation a été tout à fait différent de tout ce que j'ai pu vivre. L'accueil est vraiment adapté à tout type de handicap et pour ma part très réconfortante révélant une partie en moi perdue. Je me suis posée, rassurée, réveillée et j'ai pu me révéler pour équilibrer mon moral et mon psychique. Je me suis appuyée sur ces points pour m'amener à mon projet professionnel.

Je pensais ne pas avoir l'aptitude à être secrétaire polyvalente comptable. Mais avec tout le travail effectué avec l'équipe du centre, la confiance, la volonté et le désir se sont confirmées. En conclusion, je me positionne sur cette voie et je ferais tout ce que je peux pour suivre cette formation d'un an et demi afin d'être en phase avec moi-même.

Rachid

J'ai commencé la pré orientation avec beaucoup d'appréhension. Après un parcours professionnel diversifié, cette démarche d'accompagnement est arrivée dans un moment crucial dans ma vie dû à une longue période de chômage.

Au début de ce stage je me suis fixé l'idée de trouver un projet professionnel correspondant à mes attentes mais surtout qui pourrait être adapté à mon handicap. Une fois arrivé sur le lieu du stage j'ai trouvé beaucoup d'écoute, d'accueil et énormément d'échange dont j'avais besoin pour répondre à mes questionnement Ce stage m'a offert diverses orientations dans différents domaines professionnels. J'ai été confronté à de multiples choix. J'avoue, qu'au début, j'étais un peu déboussolé pour trouver ce que je voulais vraiment faire et choisir une formation qui va avec mes penchants et dans laquelle mon handicap serait pris en compte Le travail de de documentation m'a offert l'occasion d'élargir le champ de ma recherche de ce que j'aime et de ce que je n'ai pas faire mais le déclic est arrivé au cours de la séance de conclusion de « fiche métier » qui m'a donné un large éventail d'activités professionnelles et m'a permis de prendre une décision finale

REFUSER LA FATALITÉ DE L'EXCLUSION



FONDATION DE NICE

Patronage Saint-Pierre Actes

RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE



PRÉSIDENTE

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



VILLE DE NICE