

Etablissement et Service de Préorientation

SECTEUR

ACCES A L'EMPLOI

# RAPPORT D'ACTIVITE 2022

1 boulevard Paul Montel  
06200 Nice  
Tél. 04 97 00 05 40  
[preo@fondationdenice.org](mailto:preo@fondationdenice.org)





# REFUSER LA FATALITE DE L'EXCLUSION

En 2022,

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.

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 453 collaborateurs-trices réparti.e.s sur 24 sites sur tout le département des Alpes-Maritimes, avec un budget de fonctionnement de 27 millions d'euros, la Fondation accompagne plus de 10 000 personnes chaque année et gère 482 logements dont 59 lui appartiennent et dans lesquels sont hébergés les publics.



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

EN PARTENARIAT ACTIF  
POUR LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES



Cofinancé par  
l'Union européenne



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE  
Liberté  
Égalité  
Fraternité



REGION  
SUD  
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR



DÉPARTEMENT  
DES ALPES-MARITIMES



MÉTROPOLIS  
NICE CÔTE D'AZUR



VILLE DE NICE



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 autour de 8 domaines d'activités stratégiques :

## Le Secteur Accompagnement Social et Médico-Social

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

Ses actions sont structurées autour de trois domaines d'activités stratégiques : santéaddictions, hébergement-logement et asile-insertion qui mettent en œuvre les missions suivantes :

- Héberger, mettre à l'abri, accompagner (Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale, Halte de nuit, Appartements de Coordination Thérapeutique, Centre d'Accueil des Demandeurs d'Asile, Hébergement d'Urgence des Demandeurs d'Asile)
- Orienter et/ou maintenir dans le logement (Accompagnement Social Lié au Logement, équipe mobile prévention des expulsions, agir pour les difficultés locatives)
- Soutenir l'insertion des personnes bénéficiaires de la protection internationale (plateformes réfugiés, 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 et une épicerie sociale viennent compléter les actions au sein du secteur, permettant de favoriser le bien être, le pouvoir d'agir et la mixité sociale des personnes accompagnées.

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 achève sa montée en charge pour loger et accompagner 100 personnes ayant des troubles psychiques, en situation d'errance.

En 2022, ce secteur aura organisé en urgence l'hébergement citoyen de 230 déplacés de guerre Ukrainiens sur le département, se sera vu attribuer un centre provisoire d'hébergement pour 46 bénéficiaires de la protection internationale et repense le projet de la Halte de nuit pour l'ouvrir sans interruption estivale.

## 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'activités stratégiques : 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, Equipe Emploi Ukraine)
- Mettre en situation de travail au travers des activités de ressourceur 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 et demandeurs d'emploi longue durée (Flash emploi, Appui Intensif Emploi, Dynamique emploi seniors, plateforme emploi, projet Roya)
- 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 inclusive et solidaire grâce à notre auto-école sociale et la mise à disposition de véhicules
- Lutter contre la précarité énergétique (éco-énergie)

En 2022, ce secteur s'est associé à la solidarité locale pour accompagner des déplacés de guerre Ukrainiens vers la reprise d'un emploi, a démarré le dispositif premières heures en chantier pour faciliter la reprise progressive d'une activité pour des publics en situation de précarité.

## 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'activités 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 (3 maisons d'enfants à caractère social, enfance, adolescents et adolescentes, service appartements)
- Héberger, soutenir et faciliter l'intégration des mineurs non accompagnés (service mineurs non accompagnés dans le diffus)
- 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)
- Lutter contre le décrochage scolaire à travers des activités éducatives et une pédagogie permettant à chacun d'exprimer ses talents (Lieu ressources)

## Le Siège Social

complète les interventions de ces directions opérationnelles par des fonctions supports : la direction générale, la direction des ressources humaines, la direction administrative et financière, la direction de l'immobilier complétées depuis 2021 d'une responsable communication et levée de fonds. Elles apportent un soutien technique et garantissent le respect des réglementations liées notamment au bon emploi des 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 actrices de leur parcours, autonomes et leur permettre d'influencer positivement le cours de leur vie.
- Consolider l'identité managériale de la Fondation basée sur davantage d'horizontalité, associant le collaborateur-trice à la chaîne de décisions pour favoriser l'engagement, susciter des initiatives et des projets, en privilégiant l'expérimentation ainsi que la méthode essai-erreur.
- 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 et faits marquants 2022

**La disparition en septembre 2022 de Louis-Xavier Michel, président d'honneur de la Fondation et père fondateur avec Bruno Dubouloz de l'association du Patronage SaintPierre ACTES.** Nous souhaitons lui rendre hommage pour son engagement, sa vision, il continuera d'inspirer nos actions dans le droit fil des valeurs qu'il incarnait de partage et de solidarité.

**Une revalorisation salariale des métiers du social attendue mais incomplète** car elle exclut injustement les métiers de l'accès à l'emploi ainsi que les postes administratifs.

**Un renouvellement des équipes de direction qui se poursuit** avec deux nouveaux directeurs, de nouveaux responsables d'activités. L'enjeu d'attractivité demeure entier sur les postes de cadres et les fonctions support au vu de la nécessaire diversification et professionnalisation des compétences attendues sur les fonctions de gestion et d'encadrement.

**La gestion de crise comme élément de fonctionnement des directions opérationnelles** avec l'accueil en urgence des déplacés de guerre Ukrainiens. C'est désormais une compétence de base de la fonction de direction de savoir à la fois gérer le quotidien et faire face aux imprévus en termes de besoins sociaux élevés. Les crises sociales, humanitaires, climatiques, politiques, sanitaires se succèdent et nécessitent des compétences et moyens spécifiques.

## Les perspectives 2023

Avec la disparition au cours des 5 dernières années de nos pères fondateurs, le renouvellement important de la ligne hiérarchique, 2023 devra s'atteler à transmettre dans les services le récit de notre histoire et la vision d'une organisation au service des publics les plus précaires, afin de perpétuer la continuité de nos valeurs fondatrices.

[Le renforcement de l'attractivité de nos métiers](#) restera une priorité avec des développements qui marquent nos difficultés de recrutements et de fidélisation notamment dans le secteur de la protection de l'enfance. La revalorisation de la valeur du point pour tous, les travaux destinés à favoriser l'émergence d'une nouvelle convention collective unique étendue, plus de souplesse dans les organisations de travail devraient nous permettre de mieux reconnaître la diversification de nos métiers et qualifications et attirer de nouveaux profils.

Nous engageons une réflexion avec l'Université sur [la professionnalisation du travail pair](#) et poursuivons nos travaux sur les conséquences de la dématérialisation sur la fracture numérique.

[L'évolution de nos pratiques professionnelles 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 2023 après la structuration nécessaire d'une politique de communication, d'[axer les interventions sur la levée de fonds auprès d'entreprises privées, de fondations](#).

Grace a un partenariat avec la Caisse d'Allocation Familiales, un terrain sera mis à notre disposition pour [installer un tiers lieu composé notamment d'un jardin solidaire](#). Ce site sera un outil pédagogique et thérapeutique destiné aux personnes accompagnées.

Enfin, 2023 sera [l'année du développement du secteur Enfance Jeunesse Familles](#) avec la renégociation du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens pour 4 ans, intégrant une nouvelle unité 3-6 ans et la gestion d'une nouvelle Maison d'enfants à caractère social sur le domaine de l'Enfance de la Trinité.

Nous accompagnerons également, malgré les difficultés de fin d'année, [le déploiement en centre-ville à Nice de services de proximité aux usagers de drogue](#) afin de promouvoir une politique d'accès aux soins et de réduction des risques et des dommages pour ce public prioritaire, 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 et le un chez soi jeunes.

## TABLE DES MATIERES

### A/ L'offre de service de l'ESPO

#### I/ Présentation de l'action de reclassement professionnel

#### 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 possibilité des personnes accompagnées

2/ Projet développé suite au décret

3/ Missions complémentaires

### B/ L'activité 2022

#### I/ Le public

1/ Caractéristique du public accueilli

2/ Situation sociale avant l'entrée

3/ Préconisations d'orientation

#### II/ Les moments forts de l'année 2022

1/ Les partenaires

2/ l'équipe

3/ La posture professionnelle

4/ Les investissements

#### III/ Les activités proposées

1/ Lutte contre l'illectronisme

2/ L'atelier d'ergo

3/ La transversalité

4/ Les activités de groupe

5/ L'innovation sociale

### C/ Les perspectives 2023

1/ Les projets

2/ Initiation à l'évaluation externe dont le CVS nouvelle formule

3/ Les orientations

## ANNEXES

Résultats des questionnaires de satisfaction 2022

Résultats du questionnaire de suivis à 6 mois

Compte rendu des CVS

Présentation CVS : les principales évolutions du CVS

Témoignages

## 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 2022 (activité théorique : 4410) | 2733  | 62                                           |

Cette action est mise en œuvre par une équipe pluriprofessionnelle

Tableau 3 : L'équipe de l'ESPO

|                                     | Personnes | ETP  |
|-------------------------------------|-----------|------|
| Responsable d'activité              | 1         | 0,4  |
| Coordinatrice                       | 1         | 1    |
| Secrétaire                          | 1         | 1    |
| Encadrants ateliers                 | 2         | 2    |
| Médecin                             | 1         | 0,11 |
| Psychologues                        | 2         | 1,4  |
| Ergonome                            | 1         | 1    |
| Chargée d'insertion professionnelle | 1         | 1    |
| TOTAL                               | 10        | 7,91 |

## 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, auparavant organisée le plus souvent sur 12 semaines en continu est 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. Les temps de pauses comme le rythme des activités sont également adaptés aux besoins.

- **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 2022.

- **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 a par ailleurs réalisé une vidéo de présentation du service, que les personnes sont invitées à visionner avant le rendez-vous. Ceci afin de répondre en amont à certaines questions et leur permettre de préparer le rendez-vous et leurs questions éventuelles. Cette vidéo permet également aux partenaires de présenter la mesure tant aux professionnels qu'aux personnes accompagnées.

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. Et peuvent encore l'être tout au long du parcours en fonction de l'évolution médicale et personnelle de la personne.

La préparation vers les entreprises est adaptée également dans son rythme, sa durée, son contenu et sa mise en œuvre.

- **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.

La formation de l'équipe a commencé en 2021 et s'est terminée en 2022.

L'équipe travaille désormais avec le logiciel Airmes. La transition vers cet outil a permis un travail de réflexion et d'actualisation des comptes rendus et documents administratifs. L'équipe a également fait évoluer la démarche de construction et de modélisation des projets d'accompagnement personnalisé. C'est également un outil riche au service du travail en équipe pluridisciplinaire, facilitant les transmissions et la traçabilité du parcours.

### 3/ Missions complémentaires

- **Service**

L'activité de service s'est vue confortée avec l'orientation et l'accueil de personnes orientées par le service maintien du Cap emploi, de bénéficiaires du RSA suivi dans le cadre de l'objectif emploi travailleur accompagné, et d'une personne accompagnée par le service migrant.

L'équipe a également informé d'autres partenaires de cette mission et de premières pistes sont évoquées avec Pôle emploi.

## B/ L'activité 2022

### I/ Le public

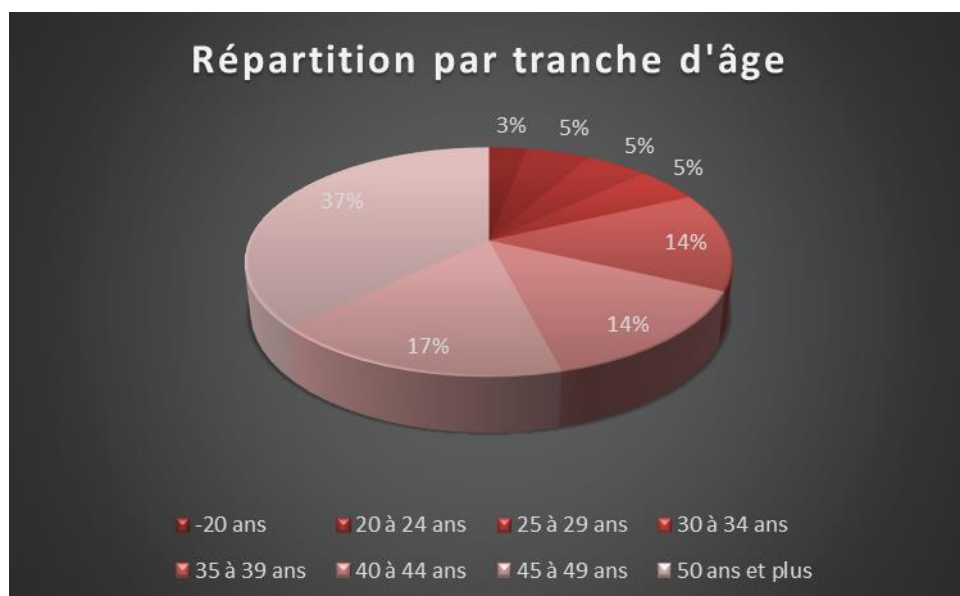
- **Un constat général**

- Les orientations : baisse des orientations

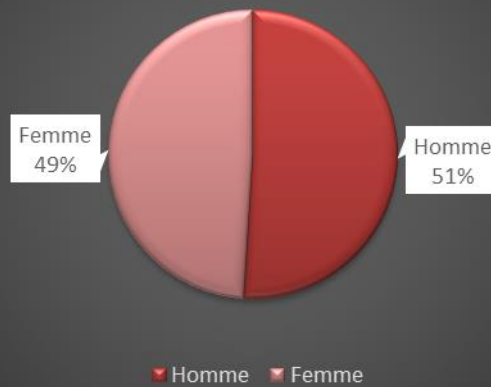
A compter de 2021 et en continu sur l'année 2022, l'ESPO a eu une baisse significative de ses orientations. Nous avons ainsi pu résorber le délai d'attentes et intégrer très rapidement toutes les personnes qui en ont fait la demande. Cependant cette réponse rapide a pu mettre certaines personnes en difficulté car en grande précarité financière et psychique.

- **Typologie du public**

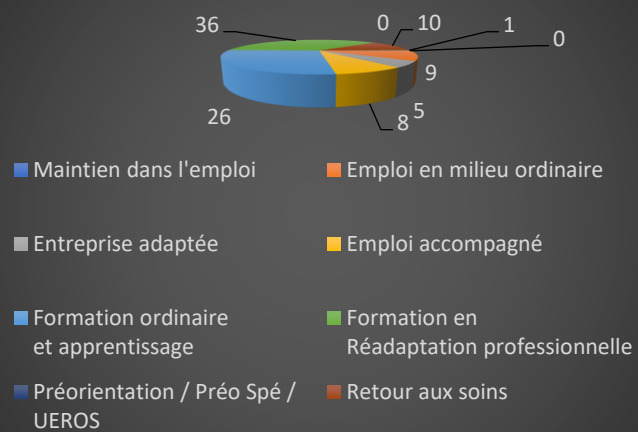
#### 1/ Caractéristique du public accueilli

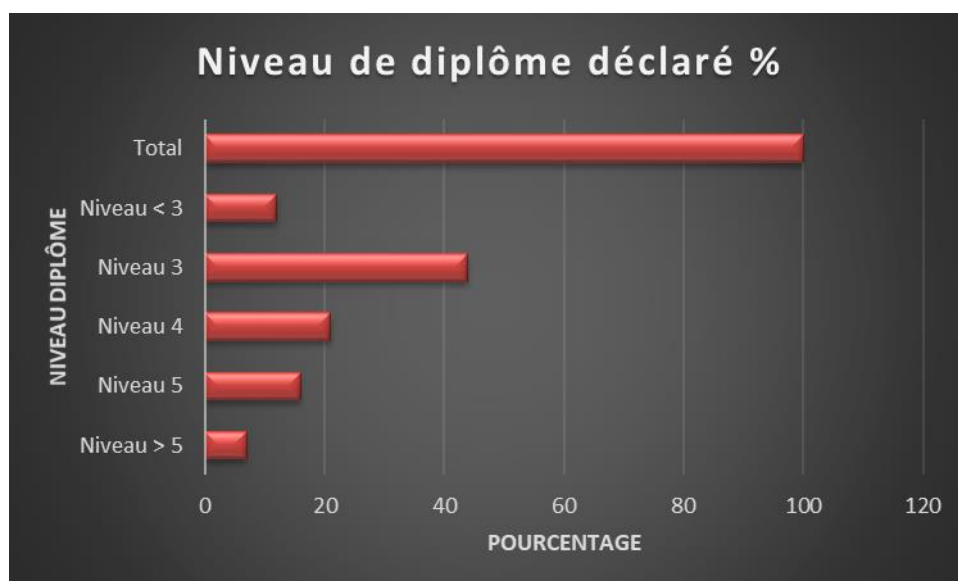


## Répartition par sexe



## Orientation post-préo préconisées





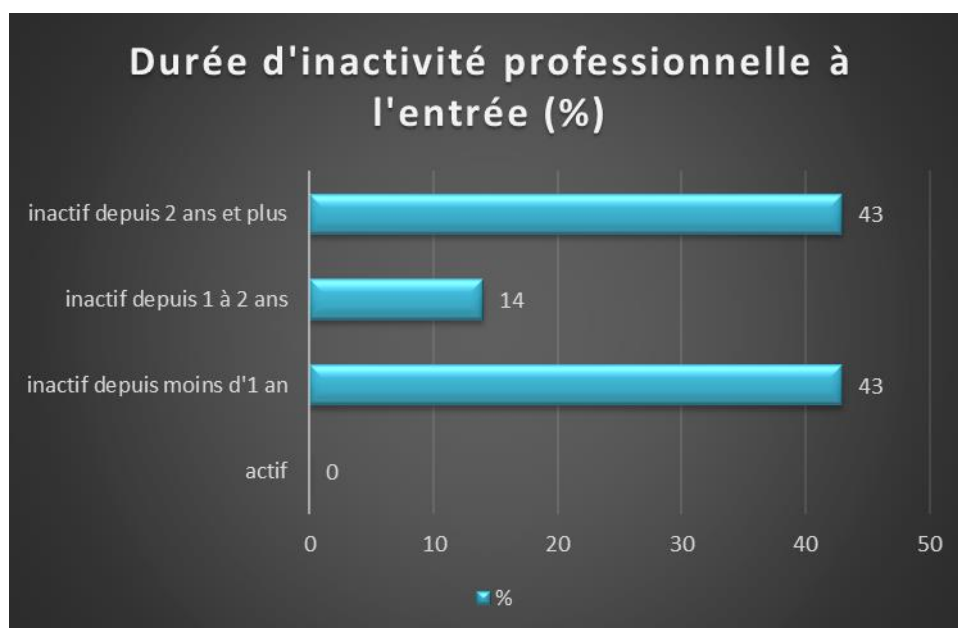
### En synthèse

L'ESPO a accueilli 59 stagiaires.

Le public accueilli est **autant masculin que féminin**. 18 % est âgé de moins de 34 ans et 82 % est âgé de plus de 35 ans. Ce qui est remarquable cette année c'est la proportion des + 50 ans (37%). Quant au niveau d'étude déclaré, 44 % déclare un niveau 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 du bâtiment.

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

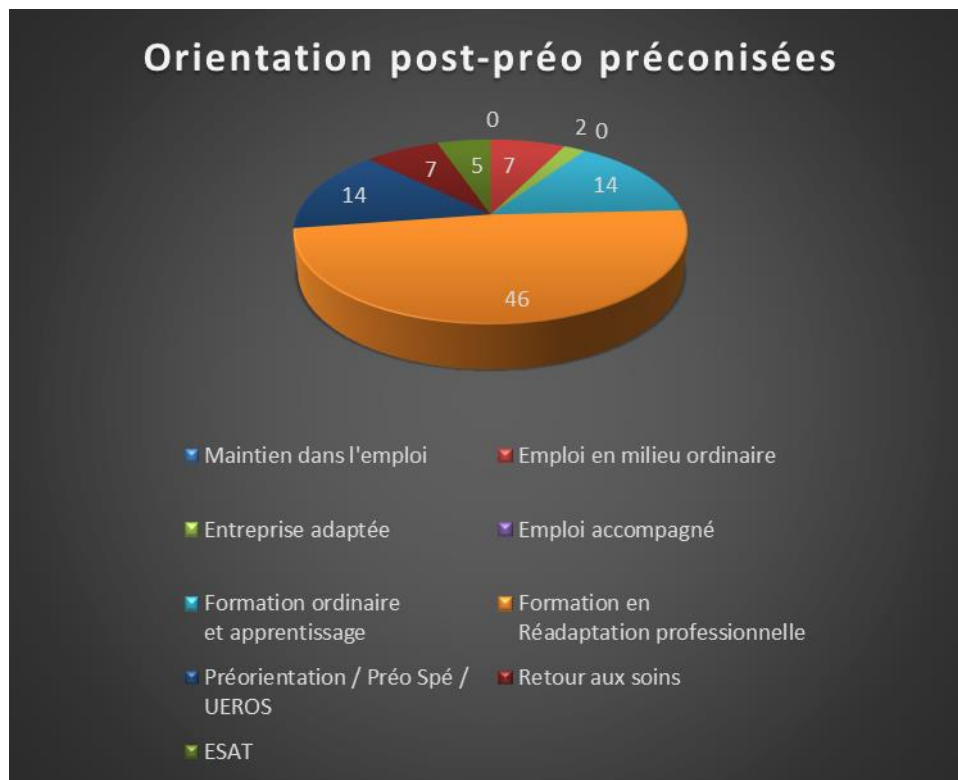


**De façon égale, 43% des personnes accueillies sont inactives depuis plus de 2 ans et 43 % sont inactives depuis moins d'un an.**

Cela signifie qu'au niveau de notre accompagnement nous tenons compte de cette dimension. Le rythme est adapté à chaque besoin.

Le projet personnalisé d'accompagnement permet de construire et de suivre le parcours individualisé.

### 3/ Les préconisations d'orientation



**60 %** des personnes s'orientent vers une formation qualifiante dont 14% 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.

14% des personnes souhaitent retrouver un emploi directement, ils ont été orientés vers pôle emploi ou cap emploi.

7% des personnes souhaitent travailler en milieu protégé, ESAT ou EA (entreprise adaptée).

Cependant 7% des personnes ont dû interrompre leur parcours pour des raisons de santé,

**En résumé**, 83 % personnes ont pu définir une nouvelle orientation professionnelle, ceux qui ont arrêté pour raison de santé, reprendront contact avec l'ESPO.

## II/ Les moments forts de l'année 2022

En s'appuyant sur le projet d'établissement et les conseils de l'évaluateur externe nous avons poursuivi notre ancrage territorial, notre veille économique et stratégique pour offrir un service le plus adapté possible aux personnes accompagnées.

C'est pourquoi, nous avons poursuivi le travail de réseaux : l'entretenir et le développer.

Faire connaître l'ESPO doit être porter auprès d'un public le plus diversifié possible mais aussi pour apporter notre expertise auprès des partenaires et trouver ensemble des solutions pour un accompagnement continu, sans rupture. Grace à ces objectifs l'année 2022 a été riche de rencontres.

### 1/Les partenaires

- ✓ Fort de notre succès en 2019, l'ESPO a organisé une journée portes ouvertes en octobre. 72 partenaires se sont inscrits, 69 sont venus. Cela montre l'intérêt pour les partenaires de connaître un établissement proposant un accompagnement sur mesure pour les personnes en situation de handicap et en reconversion professionnelle. C'était l'occasion de proposer les services annexes comme l'évaluation de quelques jours pour des personnes en situation de handicap ou non et ainsi apporter l'expertise de l'équipe pluridisciplinaire.
- ✓ Toute l'année 2022 a été consacrée à la rencontre des *team handicap* dans les agences pôle emploi de La Trinité, Nice (4 agences), Le Cannet.
- ✓ Dans le but de développer un autre de nos projets : faire connaître l'ESPO le plus en amont possible dans le parcours de soin de la personne, nous avons rencontré l'AMETRA 06 et un des membres de l'équipe de l'ESPO fait partie du groupe fédéral sur cette thématique. \*

\* Participation à un groupe fagerh avec plusieurs ESRP et ESPO, et M. Giry sur l'amélioration d'information des partenaires santé de nos organismes. (Questionnaire aux stagiaires sur comment ils ont eu l'information de notre existence, les délais, améliorer la relation avec les partenaires santé (médecins du travail, CARSAT.....) suspension de ce groupe à l'heure actuelle.

- ✓ Le service maintien de cap emploi a identifié l'ESPO pour mener des évaluations de courte durée et ce partenariat a permis de rencontrer la mairie de cagnes sur Mer. Ce type d'évaluation est une aide à la prise de décision tant pour la personne en risque d'inaptitude que pour l'employeur dans sa réflexion de reconversion.

### **2 membres de l'équipe ont participé à une journée de travail organisé par le service maintien :**

Objectif double:

Mieux comprendre les différentes étapes entre l'employeur, la médecine du travail et le salarié avant un éventuel licenciement pour inaptitude, ou le maintien à l'emploi avec les aménagements nécessaires.

Mieux se faire connaître et construire ensemble une réponse individuelle et adaptée.

## ✓ **Les entreprises**

L'ergonome de l'ESPO (arrivée dans le service le 01/02/2022), en lien avec la Ressourcerie de la Fondation de Nice, a développé des rencontres entreprises pour les stagiaires. A cette occasion le responsable de l'entreprise dédié à cette visite avait pour mission de décrire le fonctionnement de l'entreprise et les postes existants. Ce sont Ikea, Décathlon, Elis ou encore Thalès qui ont ouverts leur porte.

Le service RH de la mairie de Cagnes sur Mer a repéré l'ESPO comme un établissement permettant aux agents d'être accompagné de façon globale dans le cadre de leur reconversion professionnelle et d'utiliser l'expertise de l'équipe sur les évaluations de quelques jours.

## ✓ **Le partenariat en interne**

L'ESPO a renforcé son partenariat avec l'équipe des ACT (Appartement de Coordination Thérapeutique) de la Fondation de Nice grâce à un emménagement temporaire à l'étage au-dessus de l'ESPO. Ainsi des visites et des regards croisés ont pu être menés.

Grace au partenariat avec l'équipe des ACT, l'ergonome a suivi une formation de 2 jours sur le FALC (Facile à Lire et à Comprendre). Cette formation a été dispensée par Trisomie 21.

Ainsi les documents comme le livret d'accueil, le règlement intérieur ... à destination des stagiaires seront rédigés avec cette méthode.

L'équipe THOE (Travailleur Handicapé Objectif Emploi : accompagnement à l'emploi des bénéficiaires du RSA et RQTH) a également su solliciter l'équipe de l'ESPO pour mener des évaluations de courte durée. Les personnes ont pu ensuite se positionner sur un emploi (adapté ou non) grâce à ces quelques jours de reprise de confiance. Des préconisations peuvent être proposées à la MDPH, également.

## 2/ L'équipe

### ✓ L'intervention des travailleurs pairs

Le secteur accès à l'emploi de la Fondation de Nice et notamment l'ESPO a eu un temps de travail avec les travailleurs pairs pour faire le bilan des actions communes et se fixer des axes d'amélioration. Ont ainsi été systématisées des interventions mensuelles et leur participation aux réunions d'équipe pour une imprégnation mutuelle. Les visites culturelles seront privilégiées ; les travailleurs pairs proposant également deux ateliers « expertise changement de vie » et « chef d'orchestre ». S'ouvrir sur le territoire, soutenir le lien social, la mobilité : ces échanges permettent une préparation douce aux enquêtes et à l'aller-vers le monde de l'entreprise.

L'enquête de satisfaction envers les stagiaires montrent leur intérêt pour les temps d'échange informels proposés et pour les visites culturelles.

### ✓ L'arrivée d'un médecin et d'une ergonome

Après 2 années sans médecin, (malgré des annonces sur les réseaux professionnels) en septembre 2022, un médecin contacte la coordinatrice.

Il est intéressé pour travailler de façon très partielle après la fermeture de son cabinet.

Il démarre en novembre 2022. L'équipe est ravie et les stagiaires également.

En février, une ergonome a rejoint l'équipe sur le poste vacant auparavant occupé par une ergothérapeute.

La direction avait fait le choix, suite au départ de l'ergothérapeute, d'ouvrir le poste, qui avait toujours été occupé par des psychomotriciens ou ergothérapeutes, à des ergonomes en raison de la proximité avec les entreprises (projet de l'ESPO de s'ouvrir vers les entreprises) que ces professionnels établissent systématiquement dans leur recherche de solutions de compensation du handicap ainsi que dans leur évaluation des aptitudes physiques et cognitives pour l'exercice d'un métier.

### 3/ La posture professionnelle

Dans le but de questionner, de mettre en mouvement la pratique de l'équipe pluridisciplinaire, de s'adapter à la singularité de chaque personne l'équipe a suivi des formations en lien avec le thème de **l'autodétermination. Ces formations enrichissent la pratique, la posture, le débat au sein de l'équipe et avec les personnes accompagnées.**

#### ✓ Projet personnalisé d'accompagnement

Les projets personnalisés sont dorénavant rédigés sur Airmes, selon une nouvelle trame :

La situation actuelle de la personne : d'où elle part, quel est son contexte, quelles sont ses ressources

L'évaluation à ce jour : quels sont les forces et besoins identifiés par l'équipe

Les attentes et besoins exprimés par la personne : quels sont ses besoins, urgences, objectifs personnels à son parcours.

Cet échange permet à la personne d'avoir un parcours en lien avec ses besoins, sa fatigabilité, son rythme, ses capacités de projection, etc. Il est également une occasion d'appropriation du « vécu » du parcours, de connaissance de soi.

#### ✓ Tenir conseil (formation de toute l'équipe)

Le Tenir Conseil est une posture professionnelle, théorisée par Alexandre Lhôtelier et utilisée notamment dans la démarche d'orientation en bilan de compétences. L'équipe a pu suivre une formation et s'interroger sur sa posture professionnelle et sa pratique. L'équipe a pu apprendre ou revoir des outils de communication, d'explicitation, en faveur de l'empowerment des personnes accompagnées et donc dans la droite lignée du développement du pouvoir d'agir, de l'auto-détermination.

A l'issue de cette formation, l'équipe a ainsi mis en place un atelier réflexif de co-construction de la grille de réentraînement afin de permettre aux stagiaires de s'approprier la démarche et comprendre le sens des activités proposées.

#### ✓ Formation sur « Le rétablissement » (2 membres de l'équipe)

Le rétablissement est une formation proposée dans le cadre du plan de formation de la Fondation de Nice. La psychologue du travail et la coordinatrice ont pu en bénéficier en 2022. Cette approche, initiée dans le champ de la psychiatrie, se fonde sur les 5 principes ESPER :

L'espoir

Le soutien

Le plaidoyer

L'empowerment

La responsabilité

A nouveau une approche centrée sur la personne, ses ressources, ses potentiels et ses rêves. Le travail des professionnels est conduit par la recherche de ces 5 principes : par de l'écoute, des outils communautaires, de la pair-aidance, le faire valoir ses droits, sa dignité. Une grille d'analyse des pratiques et du dispositif est aussi posée.

Suite à la formation sur le rétablissement, un plan d'action a été proposé afin d'améliorer l'accueil et la salle de repos des stagiaires par le biais de mobiliers agréables et confortables, des couleurs réconfortantes...

✓ Facile à Lire et A comprendre FALC

L'équipe a pour projet de retravailler les supports de communication et des activités selon ces préceptes et plus globalement pour les aménagements prenant en compte les troubles dys.

#### 4/ les investissements

##### **PPI projet investissement**

Une autre des missions de l'ergonome en 2022 a concerné le PPI (plan pluriannuel d'investissement).

A partir des propositions des stagiaires recueillis lors des CVS, la responsable d'activité et l'ergonome se sont réunies à plusieurs reprises. Et en trinôme avec la coordinatrice lors d'une des réunions, afin de prioriser les investissements de matériel ergonomique à réaliser, et de comparer les devis afin d'utiliser le budget au mieux. Il s'est agi de retenir des modèles dont les prix permettent d'acquérir un maximum d'équipements sur l'année, tout en prenant en compte dans les choix des modèles un niveau de qualité élevé et suffisant au regard des besoins dictés par les handicaps des stagiaires. Des réhausseurs d'ordinateurs portables, accompagnés de souris et de claviers, ont été acquis afin de permettre aux stagiaires de recréer lorsqu'ils travaillent sur ordinateurs portables (durant la recherche documentaire notamment) l'installation qu'ils auraient en employant des ordinateurs fixes, ces derniers offrant toujours l'avantage d'une installation plus ergonomique. Au regard de l'évolution des handicaps de notre public, présentant de nombreux troubles dans les membres supérieurs, y compris les doigts, différents modèles de souris ergonomiques ont été achetés afin de présenter une plus grande diversité de souris, et de pouvoir proposer au moins 3 exemplaires de chaque modèle, permettant un usage par 3 stagiaires simultanément. Il a également été décidé de réaliser l'acquisition de 4 bureaux électriques, un nombre croissant de stagiaires devant alterner, d'après les CIM de la MDPH, la station de travail assise et la station debout. L'acquisition de ces bureaux électriques s'est accompagnée de celle de 3 sièges assis-debout. Enfin, il a été acté avec la responsable d'activité, qu'un fauteuil ergonomique serait acheté, a minima chaque année, les fauteuils étant les équipements utilisés de la manière la plus intensive, et donc se détériorant en premier lieu. Le fauteuil sélectionné en 2022 présente des accoudoirs mobiles dans les 4 dimensions, c'est à dire de haut en bas, d'avant en arrière en écartement et pivotants, car seuls 2 fauteuils de l'ESPO présentait ces caractéristiques, étant pourtant celles qui répondent aux besoins des personnes porteurs de handicaps ayant un important retentissement sur les membres supérieurs et/ou le haut du rachis (zone cervicale).

### III/ Les activités proposées

Au-delà des activités classiques (tertiaire, technique, recherche documentaire etc.) d'un ESPO nous avons souhaité mettre en avant des activités plus singulières en lien avec les axes stratégiques de la Fondation de Nice, l'organisme gestionnaire.

#### 1/ Lutter contre l'illectronisme

Comme les années précédentes, 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 courriels. Cette étape étant devenue indispensable, notamment pour le télétravail. Certains stagiaires ont aussi été accompagnés pour faciliter leur accès aux sites en vue de leurs démarches administratives personnelles.

Bien que la présence sur site ait été priorisée en vue d'un meilleur accompagnement, notamment dans l'apprentissage ou l'utilisation des outils bureautiques usuels, des exercices à effectuer sur support papier (compréhension du français, hiérarchisation de données ou d'informations, mathématiques...) ont aussi été dans le cadre du télétravail.

En 2022, toutes les validations de projets professionnels tertiaires (administratif, comptabilité, vente...) ont pu être faites sur site, même si occasionnellement, certaines tâches ont pu être effectuées en télétravail. Le suivi a pu se faire par le biais d'échanges de courriels, de visioconférences voire d'assistance téléphonique afin de poursuivre l'accompagnement à travers les exercices proposés.

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.

#### **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 d'accès à l'emploi de la Fondation.

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

En 2022, suite à l'identification des besoins et équipements des différents services, non seulement des salariés, mais encore de ceux mis à disposition des bénéficiaires, divers tutoriels (outils bureautiques, Office 365, Outlook, Sharepoint, Teams...) ont été construits par l'équipe des référents numériques du secteur d'accès à l'emploi de la Fondation afin de faciliter l'exercice des professionnels. Une liste d'« experts » a été mise en place afin de pouvoir répondre aux besoins ou problèmes rencontrés dans les meilleurs délais, sans pour autant une intervention du service informatique sous-traitant de la Fondation.

La diffusion des tutoriels, nécessitant l'aval préalable du responsable informatique ainsi que de la responsable graphique de la Fondation, est prévue pour 2023.

L'équipe des référents numériques envisage l'acquisition de casques de réalité virtuelle comprenant un logiciel muni de diverses vidéos métiers afin de donner une expérience immersive et de mieux comprendre les différents environnements de travail.

## **Partenariat avec Actif Azur**

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

En 2022, aucun stagiaire de la Préorientation n'a eu besoin d'acquérir d'ordinateur contrairement aux années précédentes.

## **CléA**

Le moniteur de l'atelier tertiaire de l'ESPO est aussi évaluateur habilité CléA. Il est en lien avec les différents services du secteur emploi de la Fondation en ce qui concerne les orientations.

Le certificat CléA est une certification interprofessionnelle, reconnue au niveau national et créée par les partenaires sociaux et gérée par Certif'Pro,

Il atteste d'un premier niveau de connaissances et des compétences dans 7 domaines :

- S'exprimer en français ;
- Calculer et raisonner (mathématiques) ;
- Utiliser un ordinateur et internet ;
- Travailler en équipe ;
- Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel ;
- Apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- Maîtriser des gestes et postures et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

En 2022, il y a eu une augmentation des évaluations préalables (7 pour 3 en 2021). Tous ont été certifiés par Certif'Pro.

## **2/ L'atelier d'ergo - Nouvelles activités de ré entraînement ergo**

En 2022 l'activité manuelle et créative de ré entraînement ergo, Matelotage, a été ajoutée au panel des activités proposées en atelier ergo. Elle consiste à réaliser une série de nœuds marins à partir de schémas et de tutoriels.

Une activité de fabrication de dessous de verres et dessous de plats en liège aggloméré est en cours de mise en place dans un objectif de diversification et de renouvellement régulier des activités de ré entraînement de l'atelier ergo. Trois stagiaires ont pu l'expérimenter, à titre exploratoire, en 2022. Dès que les correctifs à apporter auront été mis en place par la monitrice d'atelier-ergonome, l'activité sera ajoutée au programme du ré entraînement ergo.

Sensibilisations du format d'une demi-journée tout au long du parcours de préorientation  
Depuis plusieurs années déjà, une sensibilisation d'une demi-journée, est animée auprès de stagiaires en début de parcours de préorientation, au cours du ré entraînement sur la thématique de la prévention des risques professionnels et des bonnes pratiques en termes de gestes et postures de travail. En 2022, une deuxième sensibilisation a été créée, s'inscrivant dans la continuité de la première, sur le thème de la démarche de compensation du handicap

en entreprise et s'intitulant « **comment aborder son handicap et son besoin de compensation avec son (futur) employeur ?** » Elle est désormais au programme du parcours de préorientation de tous les groupes de stagiaires. Une troisième sensibilisation, également sur un format d'une demi-journée, est en cours d'élaboration. Elle sera axée exclusivement sur **les solutions ergonomiques numériques**. En effet, les nouvelles technologies offrent des possibilités d'aménagement aux travailleurs handicapés prenant une ampleur de plus en plus conséquente dans notre société. L'animation de la troisième sensibilisation sera effective courant 2023.

### 3/ La transversalité

#### **L'ESPO et l'action Flash emploi**

Dans le cadre de la transversalité des services, nous avons mis en place en 2021 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 pérennisation de notre collaboration et sur ses modalités.

8 personnes bénéficiaires du RSA avaient déjà pu bénéficier d'entretien individuel dans le cadre de cette action en 2021, 5 personnes sont venues s'ajouter en 2022, orientées par leur référent RSA.

D'autre part en Mars 2022 une réunion avec des collègues (nouveaux et anciens) Conseillers en Insertion de Cannes a été réalisée. Les échanges autour de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ont été enrichissants et constructifs. Cela a permis à chacun de faire le point sur l'évolution des droits et des pratiques mais aussi de se familiariser avec le dossier de demande auprès de la MDPH.

En Avril, l'ESPO a également participé à une table ronde sur le handicap organisée par les équipes Flash-emploi de Nice. Ceci a encore permis de rencontrer des personnes en situation de handicap qui ne connaissaient pas les différents dispositifs et ne savaient pas comment faire reconnaître leur handicap.

#### **L'ESPO et la Ressourcerie**

Au cours du mois de juin, ce sont une dizaine de personnes suivis par L'AAVA de la Ressourcerie de Fondation qui sont venus visiter l'ESPO accompagnée d'une collègue Conseillère en Insertion. Une rencontre avec le référent RQTH a pu être organisée et là aussi les échanges et débats autour de la RQTH et de son dossier de demande à la MdpH ont été riches et constructifs.

#### **L'ESPO et l'action THOE**

L'ESPO a reçu 5 des bénéficiaires de l'action THOE pour des évaluations des aptitudes sur des durées d'une semaine

Ils ont globalement tous été satisfaits, une personne a sollicité la Cdaph pour faire un parcours entier au sein de l'ESPO.

## 4/ Les activités de groupe

### La reprise !

Avec la fin de ce contexte particulier qui nous avait contraint à limiter drastiquement les contacts entre stagiaires, nous avons pu reprendre la majorité des activités de groupe.

Ainsi les stagiaires ont pu à nouveau s'évaluer et se confronter à des situations de travail d'équipe, les activités de découverte des métiers : ONISEP, vidéo métiers, les activités d'aide à l'orientation : « transférences », « explorama »..., ainsi que les ARL ou les activités d'interaction de groupe comme la NASA, le journal ....

- Cependant forts de cette expérience, 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 libre choix ont été de nouveau proposées afin de renforcer le pouvoir d'agir, l'implication mais aussi pour le plus grand plaisir des stagiaires.

## 5/ Innovation sociale

Des activités culturelles ont pu être organisées en 2022 par **les travailleurs pairs**

Les travailleurs pairs sont également intervenus plusieurs fois au sein de l'établissement, plusieurs activités ont été proposées comme :

- Activité **"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.

- Atelier "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.
- 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 toujours été très positif

### **Sorties culturelles :**

Fin 2022 une 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 le musée Matisse et le Musée archéologique de Nice.

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 culturelle ont été largement atteints

**En somme**, toutes ces activités mises en avant dans ce rapport d'activité œuvrent directement et indirectement au cheminement de la personne dans son reclassement professionnel. Proposer des activités sans lien direct avec la recherche de projet (comme peuvent l'être la recherche documentaire ou la recherche de stage en entreprise) sont source de réflexion, de discussion, de socialisation. Et ces temps de mise à distance ou de mise à niveau (comme l'atelier numérique) ouvrent le champ du désir, du rêve et du possible.

## C/ Les perspectives 2023

### 1/Projets 2023

- ✓ Nouveaux Ateliers dont casque Réalité Virtuelle (Métiers360°)

L'ESPO a pour objectif de se doter d'un casque de réalité comprenant un logiciel (« Métier 360 ») muni de diverses vidéos métiers afin de donner une expérience immersive et de mieux comprendre les différents environnements de travail ainsi les gestes et postures associés. Il est prévu de mettre en place divers ateliers, en individuel ou en groupe courant 2023.

- ✓ Acquérir du matériel pour mieux accompagner les personnes présentant un trouble « dys »
- ✓ Nouvel atelier : sensibiliser aux solutions ergonomiques numériques

### 2/ Initiation à l'évaluation externe dont le CVS nouvelle formule

- ✓ Sensibiliser l'équipe aux nouveaux critères d'évaluation et à la nouvelle façon de mener une auto-évaluation à travers Synae de l'HAS.

- ✓ Mise à jour des documents :

L'ESPO doit pouvoir proposer une version FALC de ses documents distribués et/ou affichés à l'attention des stagiaires. Lors des 2 journées de formation la charte des droits et libertés de la personne accueillie a été ré écrite en FALC et un travail identique sur le règlement intérieur de l'ESPO a été (tout juste) démarré. Préparant actuellement l'évaluation interne de notre établissement, nous prenons connaissance des critères de l'HAS et nous interrogeons sur la conformité de nos pratiques à ces derniers. Nous réalisons, à cette occasion, qu'il va être absolument indispensable de poursuivre la ré écriture de nos documents en FALC. Le FALC renvoie plus précisément à 54 règles sur le choix des mots, la structure des mots et l'aspect graphique des documents (y compris l'insertion d'images). Il renvoie aussi à l'utilisation de vidéos.

Par exemple le projet personnalisé d'un stagiaire présentant un handicap cognitif léger pourrait être rédigé sous forme d'une vidéo. Au-delà des 54 règles, il est nécessaire, pour pouvoir estampiller FALC un document, qu'il soit rédigé en faisant participer une ou plusieurs des personnes handicapées à qui il sera destiné, et qu'il soit relu et validé, à l'issue de la rédaction par d'autres personnes handicapées destinataires.

### 3/ Les orientations

En 2022, les personnes accompagnées présentaient plutôt un handicap psychique. L'équipe était plus habituée à accueillir des personnes présentant un handicap moteur.

L'équipe a dû s'adapter à des demandes plus individuelles voire à quelques abandons pour raison de santé. Nous espérons pour l'année 2023 accueillir plus de personnes (revenir à un taux d'occupation supérieur à 85%) et aux situations de handicap diversifiées.

Pour cela :

Poursuivre la communication auprès des partenaires pour accueillir le public attendu pour atteindre le taux d'occupation au regard de l'agrément.

- ✓ Développer les partenariats des entreprises adaptés
- ✓ Rédiger une convention de partenariat avec la MDPH (MDA) et notre partenaire de l'Ugecam.
- ✓ Continuer à se former pour accueillir les personnes dans les meilleures conditions dont l'amélioration des outils pour les publics « dys »

## ANNEXES

Résultats questionnaires de satisfaction

Questionnaire suivi à 6 mois

Comptes rendus CVS 2022

Témoignages

## RESULTATS DU QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION

[Questionnaire satisfaction](#)

[Questionnaire suivi à 6 mois](#)

### Comptes rendus CVS 2022

#### Compte rendu CVS du 22/06/2022

##### Participants :

- |   |   |                                                                        |              |
|---|---|------------------------------------------------------------------------|--------------|
| { | - | M.DOMESOR Marc                                                         | groupe 04/22 |
|   | - | M.PETITEAU Philippe                                                    | groupe 05/22 |
|   | - | Mme DUMAIS Laeticia                                                    | groupe 04/22 |
|   | - | Mme NKOTT NKOTT Cathy                                                  | groupe 03/22 |
|   | - | M. FRANCHETEAU Damien, Directeur du Secteur 2 de la Fondation de Nice  |              |
|   | - | M. AMELETE Basile, Directeur du Secteur 2 de la Fondation de Nice      |              |
|   | - | Mme DALLE Nolwenn, Psychologue Clinicienne au Centre de Préorientation |              |

**Absents :** Mme DA SILVA Christophe      groupe 03/22  
Mme LE GUILLOUS Laura      groupe 03/22  
Mr GALLUCCIO Jean Pierre      groupe 02/22  
Mme BRUGERON Véronique      groupe 01/22

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

Il présente également l'ensemble des services de la fondation répartis sur les trois secteurs ce qui permet aux stagiaires de mieux se situer au sein de notre organisation.

Mr FRANCHETEAU parle de l'emploi comme d'un levier pour « aller mieux », comme une étape très importante pour « aller vers ».

Mr FRANCHETEAU explique qu'il va quitter ses fonctions au sein du secteur 2 et présente Mr AMELETE comme le nouveau directeur de ce secteur dès le 1<sup>er</sup> Juillet.

Mr AMELETE assiste donc à son premier CVS et assurera l'animation des suivants.

Les comptes rendus des derniers CVS ont été relus préalablement par les stagiaires invités et ils ont eu un temps d'échanges entre eux.

En fin de séance, un temps sera accordé pour les questions diverses.

## **Point sur le vécu des stagiaires au sein de la préorientation**

Les délégués accueillis reviennent spontanément sur leur parcours à la préorientation et expliquent que les premières semaines, qui sont consacrées au réentraînement, leur permettent de reprendre confiance en eux et en leurs habiletés.

Ils peuvent ainsi peu à peu se réapproprier des compétences qu'ils estimaient ne plus avoir, voire même, ne savaient pas avoir !

Globalement, la préorientation est vécue de manière très positive et comme ayant permis à tous de travailler sur la vision qu'ils ont d'eux-mêmes et de leur handicap.

Cependant ils soulignent qu'une vigilance est à apporter lors des retours de test quel qu'ils soient. En effet, parfois certains retours sont faits en groupe et il est important de considérer les sentiments de chacun. Certains pourraient vivre ce moment comme une sorte de jugement de leurs capacités et être mal à l'aise.

Par ailleurs, les stagiaires présents reviennent sur les nouvelles modalités d'entrée en préorientation. En effet, depuis 2 mois, nous avons choisi de faire rentrer les stagiaires au « fil de l'eau » et non plus par session de 8 personnes.

Ainsi, il n'y a plus vraiment de groupe constitué mais un collectif de stagiaires.

Ces derniers trouvent cela très agréable car facilitateur de leur intégration dans le parcours en général. De plus, les échanges entre ceux qui sont plus ou moins avancés dans le parcours se font plus facilement, l'individualisation est également mieux vécue car la comparaison au groupe n'existe plus.

## **Idées d'amélioration portant sur le déroulement de la préorientation**

- **L'idée d'une pré sélection par niveau d'étude**

Les stagiaires présents abordent la question de l'hétérogénéité des « groupes » et émettent l'idée que soient créés des groupes de niveau en fonction du niveau d'étude voire même du comportement.

Mr FRANCHETEAU rappelle à nouveau qu'il n'y a aucune sélection permettant l'entrée en préorientation. Les groupes ne sont créés que par rapport à l'ordre d'adhésion à l'accompagnement évitant ainsi toute forme de discrimination qui serait, bien entendu, inacceptable.

La mixité ainsi générée rendra les échanges au sein des groupes plus riches.

Ces arguments entendus, les stagiaires évoquent alors l'idée de la constitution de binômes entre personnes ayant des difficultés semblables afin d'élaborer à 2 des stratégies d'adaptation.

- **La recherche documentaire**

Il est demandé par les stagiaires s'il serait envisageable d'avoir plus de plages horaires dédiées à la recherche documentaires (explorama, vidéos métiers...) et plus d'informations sur les emplois porteurs.

En effet, le temps passé sur les activités de recherche sur les métiers leur semble parfois trop court et ils ont l'impression de n'avoir pu rassembler que des infos parcellaires.

Il est rappelé que toute personne suivant un parcours de préorientation, peut demander à individualiser son planning selon ses besoins. L'ensemble de l'équipe est à l'écoute et essaie d'adapter le parcours en fonction des attentes de chacun.

Les stagiaires présents émettent aussi l'idée de pouvoir faire un point d'étape à la fin de la période de réentraînement avec l'ensemble de l'équipe afin de mieux se positionner sur la suite de la préorientation.

Le directeur se demande si mobiliser l'ensemble de l'équipe pour faire ce type de retour, est tenable en termes de planning pour le bon fonctionnement de l'établissement. L'équipe devra réfléchir à cette éventualité.

- **L'après préorientation**

Les délégués accueillis nous expliquent qu'il manque un temps, une action intermédiaire entre la préorientation et l'après.

Ils évoquent notamment l'idée que l'établissement de préorientation puisse dispenser les Remises à Niveau, souvent nécessaires avant une entrée en formation.

Pour les stagiaires, la confiance qui s'est établie avec l'équipe de la préorientation serait un atout pour la réussite de la remise à niveau et favoriserait le départ vers l'extérieur plus fluide et moins loin dans le temps (car moins d'attente).

Le directeur, Mr FRANCHETEAU, explique que ce n'est pas dans les missions de la fondation. D'un point de vue juridique et administratif, une remise à niveau doit être menée à bien au sein d'un centre de formation certifié, or, la fondation n'en possède ni les statuts, ni l'agrément. Cette demande n'est donc tout simplement pas réalisable.

Mr FRANCHETEAU rappelle que la préorientation ne représente qu'un temps du parcours des stagiaires et que sa mission est avant tout de favoriser le retour vers le droit commun.

Cependant Mr AMELETE, futur directeur du secteur 2 de la fondation, propose de réfléchir ce temps intermédiaire post préorientation au-delà du service même, en l'étendant à l'ensemble du secteur 2 dont la pluralité d'actions est un atout en termes d'insertion professionnelle.

### **Questions pratiques concernant la vie à la préorientation**

- **Mise en place d'un filtre de robinet**

Après avoir entendu la position de la fondation sur les distributeurs de boissons ou les bombonnes d'eau, les stagiaires font la demande par l'intermédiaire de leurs délégués, de la mise en place d'un filtre adoucisseur d'eau sur les robinets afin que celle-ci soit meilleure à boire.

En effet, ils nous informent que l'eau est « dure » et ainsi pas toujours adaptée aux systèmes digestifs de tous. Un adoucisseur d'eau permettrait de consommer l'eau du robinet en évitant les désagréments.

Le directeur valide cet amélioration pratique.

Damien FRANCHETEAU et Basile AMELETE remercient 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.

## Compte rendu CVS du 22/12/2022

### Participants :

- Mme BLONDEL Flora                                groupe 10/22
  - Mme LAILLE Caroline                              groupe 09/22
- 
- M. AMELETE Basile, Directeur du Secteur 2 de la Fondation de Nice
  - Mme DALLE Nolwenn, Psychologue Clinicienne au Centre de Préorientation

**Absents :** Mme PARADIS Stéphanie                      groupe 08/22

Basile AMELETE fait une présentation du CVS et explique son importance pour les stagiaires ainsi que pour la Fondation.

Nous expliquons ensuite que nous allons entrer dans un processus d'évaluation interne prochainement et que nous souhaitons que les stagiaires soient systématiquement associés à nos réunions afin qu'ils puissent apporter leurs visions du fonctionnement de la préorientation. Ce processus d'amélioration de la qualité des établissements préconise d'associer les bénéficiaires de nos actions afin qu'ils puissent s'inscrire dans une démarche participative.

Les comptes rendus des derniers CVS ont été relus préalablement par les stagiaires invités et ils ont eu un temps d'échanges entre eux.

En fin de séance, un temps sera accordé pour les questions diverses.

### Idées d'amélioration portant sur le déroulement de la préorientation

- **Acquisition de matériel supplémentaire**

Les stagiaires présents abordent la question de la quantité insuffisante de matériel notamment en ce qui concerne l'adaptation des postes de travail aux personnes souffrant de différents types de troubles DYS.

Ils soulignent que les moniteurs d'ateliers, bien que bienveillants et à l'écoute, ne peuvent pas proposer des outils adaptés pour ces troubles très variés.

Les délégués soulignent que cela génère souvent un sentiment d'échec pour les stagiaires concernés.

De plus ils expliquent que certains stagiaires sont atteints de ces troubles mais n'ont pas de RQTH pour ces raisons-là. Ils pensent qu'il serait bénéfique d'avoir un temps individuel au début de chaque atelier où le stagiaire pourrait faire part au moniteur de difficultés qu'il rencontre.

Le directeur propose que le médecin ait un temps d'échange avec l'équipe sur les nouveaux stagiaires en amont de leur venue sur les ateliers.

**Réponse 30.01.23 :**

Logiciels spécifiques dys – Cordial/antidote (correcteur orthographique)

Achat des licences Office permettant dictée et de Dragon

Voir applications gratuites

Formation équipe sur les troubles dys. (Urapeda ?)

Consignes et supports des exercices à revoir  
MDPH : Pack dys. pour les enfants  
Chat GPT (intelligence artificielle)

- **La prévention des Troubles Musculo Squelettiques**

Les délégués reviennent sur les temps de prévention qui sont animés par l'ergonome du service. Ils demandent s'il serait possible d'avoir un support numérique ou papier qui leur soit fourni afin qu'ils puissent avoir une trace des informations données.

Ils pensent qu'il serait également intéressant d'avoir des informations sur les solutions orthopédiques existantes qui favorisent la diminution des douleurs notamment au niveau du dos.

Là encore, les stagiaires ont pu faire remonter que le temps d'échange individuel avec l'ergonome leur permettrait d'aborder leur problématique personnelle et donc d'avoir des conseils plus individualisés et donc qui leur seraient plus utiles et bénéfiques.

Le directeur demande que le cadre légal soit vérifié notamment concernant les informations médicales des stagiaires accueillis.

**Réponse 30.01.23 :**

Orthopédie : ne relève pas de notre compétence

Lien médecin/ergonome. Au regard du besoin/accompagnement

Voir la DPO /direction : quel est le cadre légal du secret partagé ?

Partage possible du diaporama

Temps dédié pour les préconisations ergo

- **Idée d'une permanence administrative**

Les délégués nous font remonter la demande de certains stagiaires qui trouveraient profitable d'avoir une permanence administrative au sein de la préorientation. La personne alors ressource accompagnerait les stagiaires qui en ont besoin vers les démarches extérieures et/ou à visée sociale.

Il est rappelé que l'accompagnement social n'est pas une des missions de la préorientation. La question de la légitimité d'un tel poste se pose.

*De plus, historiquement, il a existé à la préorientation un poste d'assistante sociale qui, avec le temps, n'avait plus besoin de perdurer car les relais vers l'extérieurs étaient performants et suffisants. (coupe budgétaire)*

Enfin, il est rappelé que Samia, Melina et moi-même sommes souvent sollicités par les stagiaires pour effectuer diverses démarches sociales et nous remplissons cette fonction en attendant le relais des professionnels de secteur (CCAS, MSD...).

**30.01.23**

Pas d'AS et pas de projet d'ouverture de ce type de poste

Ressources dans le droit commun (CCAS, MSD, etc)

Basile AMELETE et moi-même remercions l'ensemble des participants pour ce moment d'échange riche.

Maintenant l'équipe devra travailler sur ces propositions et un retour sera fait aux stagiaires.

## **PROPOSITION CVS 2023**

### **Cvs 2023**

**Absents : Abdallah HASSANI en stage, Kamel MOKRANE en enquête**

**Présentes : Caroline LAILLE, Cathy Nkott-Nkott**

### **Avis du délégué**

**Je me sens d'avoir cette responsabilité,**

## **ELECTION DELEGUES**

---

Election dès la 1ere semaine voire le 2<sup>e</sup> jour :

Evoquer cette élection et le rôle en début de semaine, et on passe au vote en fin de 1ere semaine ou 1<sup>er</sup> jour de la 2<sup>e</sup> semaine.

Rôle ok auprès des autres stagiaires + CVS

A mettre en place : alléger la procédure de désignation

- Temps spécifique avec les élus pour expliquer le rôle du CVS
- Mettre plus en avant l'engagement, les réunions
- Quand élire le délégué : au bout de 2/3 semaines d'intégration
- Si pas de groupe comment élire un délégué : attendre l'arrivée de plusieurs personnes environ 5 personnes pour mener l'élection. En attendant d'avoir un groupe c'est Nolwenn la référente.
- Trombinoscope à retravailler + THOE: pour qu'il soit plus accessible => l'équipe est à votre écoute
- Différencier le village de l'élection. Vote en T2le vendredi ou lundi.
- Trombinoscope dans le livret d'accueil, changer les photos ; rajouter référent CVS temporaire dans le livret accueil
- Elu pour un an reconductible 1\* (indiqué dans le règlement intérieur)

## **CVS**

---

A mettre en place : logique de concertation

La préparation de l'animation du CVS : logique de concertation

Ex prépa portes ouvertes : pas de logique de concertation mais logique de proposition

Rédaction du compte rendu à chaque fois que possible rédigé par un des membres du CVS puis envoyé par mail aux stagiaires

A mettre en place : Rapidement dans le mois le contenu du CVS est évoqué en réunion + proposition actée => envoi par mail

Indiquer par mail les étapes suite au CVS, réunion d'équipe et

Retour à faire au stagiaire suite au CVS : les étapes

**Contenu du CVS** : évoquer brièvement la Fondation de Nice, évoquer le secteur accès à l'emploi, évoquer le site Paul Montel, évoquer l'ESPO

**Être dans la Concertation au cours de l'animation càd** : poser des questions et être dans la recherche de solution commune

**Membres du CVS** : si une personne est issue de l'UERS ou autre institut faire venir un représentant en plus

**Fonctionnement** : durée un an et le noter dans le règlement intérieur, un an reconductible une fois à sa demande.

**Membre** : 3 stagiaires + 2 (Nolwenn + directeur) (tracer les mails de convocation, absent, excusé)

**Le délégué informera de la tenue du CVS et informe qu'un membre du groupe pourra être sollicité si le quorum n'est pas représenté**

**Si pas assez de personnes le jour du CVS**, inviter des stagiaires en cours

**Rapport d'activité du CVS rédigé par les membres sur l'année :**

Le témoignage, le ressenti du CVS à chaque fin de CVS.

Qu'avez-vous pensé ?

Questionnaire de satisfaction : CVS (concerté, avant pendant après). RA = rapport quantitatif

Projet d'établissement :

- 1 temps de travail en amont
- 2 groupe stagiaires travaillent ensemble
- 3 cvs thématique

---

## EVALUATION

Entendu pendant autoévaluation

Choix des critères à porter au CVS : impératifs ?

On entend le CVS : CVS extraordinaire évaluation

**Enquete satisfaction : inviter les délégués aux réunions de présentaton des enquêtes de sat ou CVS**

**Debrief réunion : intéressant, enrichissant. Prendre conscience des responsabilités futures, on voit les rouages.**

## TEMOIGNAGES

### 1<sup>er</sup> témoignage

« Vous venez d'arriver à l'ESPO, (Etablissement et Service de Pré Orientation) dans lequel vous allez passer pas mal de temps, avec au début, peut-être des angoisses, la peur de mal faire, d'être jugé, mais ne vous inquiétez pas, tout est fait pour vous mettre à l'aise, vous redonner confiance en vous, vous aider à savoir ce dont vous êtes capable de faire et parfois vous étonner vous-même. Vous allez explorer vos ressources, votre savoir, votre agilité et votre posture.

Vous allez pouvoir « jouer » avec des grosses machines pour couper du bois, des marteaux et des clous, tout comme des fils tout fins ou des feuilles de papiers à plier pour votre agilité ou bien apprendre à vous servir d'un ordinateur et bien plus encore.

Tout cela dans le seul but de vous aider à reprendre confiance en vous, que vous puissiez savoir où vous en êtes, vous remettre progressivement dans le rythme d'une journée de travail, retrouver pour certain une vie sociale.

J'ai vécu une belle expérience à l'ESPO, j'ai réussi à reprendre confiance en moi et pu valider mon projet qui est de devenir secrétaire. Merci à toute l'équipe »

### 2<sup>e</sup> témoignage

« Pour ma part, je suis L..., j'ai travaillé 25 ans dans la restauration qui m'a complètement détruite physiquement.

Après de multiples opérations du dos, je n'étais plus en mesure de travailler dans ce domaine, licenciée pour inaptitude par la médecine du travail, je suis restée plusieurs années sans emploi, au chômage, sans aucune vie sociale. Puis un jour la psychologue du pôle emploi me parle de l'ESPO de la fondation de Nice et de ce que je pourrais y faire, j'ai sauté sur l'occasion sans savoir vraiment ce qui m'attendais, mais j'étais très contente de pouvoir enfin imaginer un avenir.

En arrivant ici, je ne savais pas ce qui m'attendait mais Nolwenn a su trouver les mots pour me rassurer.

J'ai fait tout le parcours que j'ai décrit précédemment avec plaisir, j'ai appris à me servir d'un ordinateur, d'une scie, à faire de la mosaïque... bien sûr tout cela ne me servira pas spécialement dans mon futur métier, mais j'ai appris à mieux me connaître et surtout les positions qu'il fallait ou pas prendre afin de ne pas aggraver mon cas et travailler plus sereinement.

Après tout le travail fait avec Christelle pour la recherche d'un métier que je pourrais exercer, ne pouvant absolument pas m'asseoir, il me fallait un travail à exercer debout, de préférence en contact avec les gens. Le métier d'assistante dentaire me paraissait idéal, tout ce que je désirais. J'ai donc tout fait pour rendre réalisable mon projet, j'ai parcouru tous les cabinets dentaires de Nice, interrogé les professionnel.le.s en exercice, envoyé un grand nombre de candidatures et étais en attente d'un stage, tout se passait parfaitement. Mais un matin en arrivant, Mélina me dit qu'elle a eu une entrevue avec le médecin de la MDPH et qu'il ne validait pas mon projet, car les postures qu'il faut prendre dans ce métier ne correspondent pas avec mon état, que je ne pourrais pas tenir dans le temps et que les dentistes ou centres dentaires n'aménageaient pas les postes de travail.

Heureusement, j'avais un second projet, secrétaire assistante, qui lui a été validé par le médecin, avec bien sûr, un aménagement de poste. Donc Christelle et Emmanuel m'ont beaucoup aidés dans ce nouveau projet car j'avais passé beaucoup de temps sur l'ancien et il ne me restait plus longtemps avant

la fin de la préo. Mais maintenant tout va bien, je fais un stage la semaine prochaine et la validation de fin, me reste plus qu'à m'inscrire à la formation.

La fondation m'a donné une nouvelle vie, un avenir, une vie sociale que j'avais perdu depuis des années, des amis, une nouvelle confiance en moi.

### **3<sup>e</sup> témoignage**

« Mon expérience au sein du stage de pré-orientation a été bénéfique pour moi mais très éprouvante physiquement et mentalement. Ça a été une étape essentielle dans ma reconstruction et dans l'acceptation de mon handicap. J'ai pu me tester et me rassurer sur certains points ainsi que me remettre en question. Aujourd'hui, grâce à ce processus, je me sens plus sereine pour avancer dans ma reconversion professionnelle en étant consciente des difficultés au quotidien et en me préservant. »