

ETABLISSEMENT ET SERVICE DE PRÉORIENTATION

Secteur

Accès à l'emploi



Rapport d'activités 2024

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

REFUSER LA FATALITE DE L'EXCLUSION

En 2024,

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 479 salariés-ées réparties sur 24 sites sur tout le département des Alpes-Maritimes, à un budget de fonctionnement de 32 millions d'euros, la Fondation accompagne près de 12 000 personnes chaque année et gère 593 logements dont 55 lui appartiennent et dans lesquels sont hébergés les publics.

Un tiers lieu alimentaire et durable, composé d'un jardin solidaire, d'une épicerie sociale et d'une épicerie solidaire itinérante viennent compléter les actions des secteurs, 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 (GCSMS) Un Chez Soi d'Abord créé en 2019 avec Isatis et l'association hospitalière Sainte-Marie, qui loge et accompagne 100 personnes ayant des troubles psychiques, en situation d'errance.

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

- Héberger, mettre à l'abri des personnes sans domicile stable, des personnes migrantes, des personnes en situation de grande précarité, des personnes avec des maladies dégénératives et invalidantes.
- Accompagner les personnes vers l'accès aux droits, l'accès au logement, l'accès à l'emploi.
- Prévenir les expulsions locatives en intervenant de façon précoce auprès des ménages en difficultés.
- Proposer un soutien individualisé aux personnes vivant avec des addictions, et mettre en place des actions de réduction des risques et dommages.

Ce secteur concentre 72 % des logements gérés par la Fondation (425 sur 593) et a la particularité de se déployer dans 12 communes dans les vallées. Ses activités mobilisent 50 % du budget de la Fondation. Il a notamment étendu en 2024 les actions de son Unité Logement d'Accompagnement Mobile sur l'Ouest du département.

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 est abordée comme un moyen d'accès à l'autonomie, accessible à tous.

Ses actions sont structurées autour de trois domaines d'activités stratégiques : la relation entreprises, l'inclusion par l'activité économique 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 ressource et de rénovation second œuvre (atelier d'adaptation à la vie active, chantier d'insertion, entreprise d'insertion, Premières Heures en Chantier).
- Accompagner vers l'emploi les allocataires du RSA (Flash emploi, Appui Intensif Emploi, Dynamique emploi seniors, Plateforme emploi), les déplacés de guerre Ukrainiens
- Accompagner à l'emploi et vers un logement pérenne des personnes accueillies en CHRS ou bénéficiaires de la protection internationale (plateforme emploi, projet COACH).

- Aller à la rencontre des personnes sans abri en leur proposant un accès à l'emploi direct : Equipe Mobile Emploi.
- Définir un projet professionnel pour des personnes en situation de handicap (Etablissement et Service de Pré-Orientation).
- Intervenir en maison d'arrêt pour préparer la sortie.
- Favoriser la mobilité grâce à notre Auto-école Sociale et la mise à disposition de véhicules.
- Lutter contre la précarité énergétique (l'action éco-énergie).

Le secteur accès à l'emploi est étendu de Grasse à Menton, il concentre ses actions sur la bande littorale et déploie ses actions sur 12 sites. Il a intégré en 2024 deux nouveaux sites liés à l'extension des actions Appui intensif emploi et Redynamisation emploi seniors sur Nice.

Le Secteur Enfance-Jeunesse-Familles réunit les établissements et services œuvrant pour 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.es, jeunes majeur.es confié.es par l'Aide Sociale à l'Enfance ainsi qu'à leurs familles.

Ses actions sont structurées autour de trois domaines d'activités stratégiques, l'enfance, la jeunesse et le milieu ouvert, qui mettent en œuvre les missions suivantes :

- Héberger, accompagner des enfants dès l'âge de 3 ans, des adolescent.es et des jeunes majeur.es tout en favorisant l'accès à l'autonomie (4 maisons d'enfants à caractère social, enfants, adolescents, jeunes adultes, service appartements).
- Héberger, soutenir et faciliter l'intégration des mineur.es non accompagnés et leurs enfants (service mineur 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 mineur.es 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 secteur a réorganisé le domaine de l'Enfance en 2024 et accueille désormais des enfants confiés dès l'âge de 3 ans.

Le Siège Social complète les interventions de ces directions opérationnelles par des fonctions supports : la direction générale, l'unité RH, la DAF, la direction de l'immobilier complétées d'une responsable communication et levée de fonds. Elles apportent une expertise par leur soutien technique et garantissent le respect des réglementations.

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, mineur.es et majeur.es, 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.

3 faits marquants en 2024

Une année d'avancée pour l'emploi dans notre secteur avec l'extension du Ségur pour tous

Le 4 juin 2024, le gouvernement décidait par arrêté d'étendre le bénéfice de la revalorisation salariale dite « Ségur pour tous » de 238 euros bruts pour tous les salariés de notre branche-soit 147 salariés pour la fondation (secteur accès à l'emploi, siège social, fonctions administratives et services généraux, direction) injustement exclus depuis 2022.

Nous réclamions cette mesure afin de rétablir une égalité de traitement au vu de l'égale contribution de tous aux missions de solidarité de la Fondation. Saluons cette avancée positive en faveur d'une meilleure reconnaissance des contributions de l'ensemble de nos métiers. Hélas, cette revalorisation salariale qui représente un coût de 700 000

euros sur 2024 intégrant la rétroactivité n'a pas été intégralement compensée par l'Etat et a fragilisé notre équilibre budgétaire.

La réorganisation du siège social

Afin d'anticiper le départ en retraite de notre Daf prévue en 2026, nous avons restructuré le siège social autour de fonctions de responsable RH, administrative/financière et paye en vue de doter chaque unité d'un expert fonctionnel.

Nous avons également accompagné le déploiement d'un nouveau SIRH et d'un logiciel de dématérialisation du circuit de la facture afin de moderniser et sécuriser nos process.

Nous travaillerons en 2025 à structurer l'échelon supérieur de direction des fonctions support RF et DAF.

Le développement malgré les incertitudes budgétaires et des coups d'arrêt

Malgré un contexte d'austérité, nous avons continué à développer nos actions en complétant nos interventions à l'Ouest du département (Unité logement d'Accompagnement mobile sur la prévention des expulsions locatives à Grasse-Cannes-Antibes), à Nice (extension des actions d'accompagnement des allocataires du RSA) et au bénéfice d'enfants dès 3 ans placés au titre de la protection de l'enfance.

L'action d'accompagnement à l'emploi des déplacés de guerre Ukrainiens s'est arrêtée prématurément en novembre 2024 suite à des réductions budgétaires comme l'équipe mobile emploi.

La non compensation du Ségur, les annonces tardives de réduction de subvention nous ont mis en difficulté et ont entraîné des suppressions de postes (Plateforme de services jeunes, SPEL, Halte de nuit, Flash Emploi, Cap entreprise, Equipe mobile Emploi.....). Cela doit nous engager à la prudence en 2025.

Les perspectives 2025

- Préserver l'emploi et le périmètre de nos actions : obtenir la compensation du Ségur pour 2024 soit environ 500 000 euros à la suite du recours formé contre l'Etat ainsi que des crédits supplémentaires pour 2025
- Accompagner la restructuration des fonctions support du siège social face aux enjeux
- Poursuivre l'expérimentation d'actions innovantes dans le but de répondre aux besoins d'accompagnement du public : recherche-action avec l'Université sur le mandat numérique dans l'activation des aides sociales, valorisation du travail-pair, extension du Un Chez Soi jeunes, accueil durable et bénévoles d'enfants placés chez des tiers...

Table des matières

| | |
|--|----|
| A/ L'offre de service..... | 9 |
| I/ Présentation de l'action de reclassement professionnel..... | 9 |
| 1/ L'accompagnement notifié | 9 |
| 2/ Les évaluation professionnelles courtes..... | 10 |
| B/ L'activité 2024..... | 11 |
| I/ Le public | 11 |
| 1/ Caractéristique du public accueilli | 11 |
| 2/ Situation professionnelle avant l'entrée en ESPO | 12 |
| 3/ Les préconisations d'orientation | 13 |
| II/ Les moments forts de l'année 2024 | 15 |
| 1/ Activités artistiques et sorties culturelles..... | 15 |
| 2/ Démarche qualité - auto-évaluation..... | 18 |
| 3/ Les partenariats : s'adapter aux besoins des publics..... | 20 |
| 4/ Les investissements | 25 |
| III/ Les axes stratégiques de la Fondation de Nice | 26 |
| 1/ Lutter contre l'illectronisme | 26 |
| 2/ La montée en compétences des professionnels..... | 27 |
| 3/ La qualité de vie au travail | 29 |
| C/ Les perspectives 2025..... | 30 |
| I/ Projet de service et CEPOM | 30 |
| II/ Préparation de l'évaluation et choix de l'évaluateur..... | 30 |
| D/ LA GESTION..... | 30 |
| I/ LA GESTION DES MOYENS HUMAINS..... | 30 |
| 1/ Le tableau du personnel présenté au budget..... | 30 |
| 2/ L'analyse du GVT..... | 31 |
| 3/ La formation du personnel | 31 |
| 4/ Notre participation à la formation des stagiaires | 32 |
| 5/ Le suivi des arrêts de travail | 32 |
| 6/ Groupe 2 : les dépenses afférentes aux personnels..... | 33 |
| II/ GESTION DES MOYENS FINANCIERS | 33 |
| 1/ Groupe 1 : Les achats et prestations | 33 |
| 2/ Les investissements | 34 |
| 3/ Groupe 3 : les dépenses afférentes à la structure..... | 34 |

| | |
|--|----|
| III/ PRODUITS DE LA SECTION D'EXPLOITATION..... | 35 |
| 1/ Groupe 1 : les produits de la tarification | 35 |
| 2/ Groupe 2 : les produits relatifs à l'exploitation | 35 |
| 3/ Groupe 3 : les produits financiers et non encaissables | 36 |
| IV/ AFFECTATION DU RESULTAT | 36 |
| V/ Conclusion | 37 |
| ANNEXES | 38 |
| Planning de la mise à jour des documents de la loi 2002-02 | 38 |
| Comptes rendus CVS 2024 | 38 |
| Témoignages | 38 |
| Questionnaire de satisfaction 2024 | 38 |

A/ L'offre de service

I/ Présentation de l'action de reclassement professionnel

1/ L'accompagnement notifié

- 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 2024 (activité théorique : 4410) | 4210 | 95% |

Cette action est mise en œuvre par une équipe pluriprofessionnelle composée d'un médecin (0,11 ETP), d'une psychologue du travail, d'une psychologue clinicienne (0,5 ETP), d'une ergonome, d'une conseillère en insertion professionnelle, de 2 encadrants d'atelier (technique et tertiaire), d'une secrétaire, d'une coordinatrice.

2/ Les évaluation professionnelles courtes

À l'instar des années précédentes, à la demande de partenaires (CAP Emploi, service maintien, OETH), des évaluations d'une semaine ont été organisées afin d'évaluer les aptitudes et compétences liées aux métiers du secrétariat et de la comptabilité. Ces dernières visent à définir l'employabilité voire le reclassement professionnel.

En 2024, onze personnes ont pu bénéficier de cet accompagnement, 3 hommes et 8 femmes.

Tranche d'âge

7 font partie de la tranche d'âge 40-55 ans

3 font partie de la tranche d'âge 60 ans et plus

Et 1 personne de la tranche d'âge 25-29 ans

Niveau d'étude

9 ont un niveau CAP-BEP obtenu

1 personne n'a pas de diplôme et la dernière à 1 niveau bac

Ces personnes sont toutes issues du secteur privé et sont suivies par France Travail. Elles ont exprimé auprès de leur conseiller des souhaits de reconversion professionnelle et le conseiller les a orientées vers l'ESPO pour mesurer la faisabilité du projet et les étapes à prévoir, le cas échéant.

Voici les projets professionnels évalués : Conductrice de transport en commun ; assistante administrative et comptable ; secrétaire comptable ; hôtesse de caisse ; préadmission à l'ESPO ; technicienne de laboratoire ; agent administratif ;

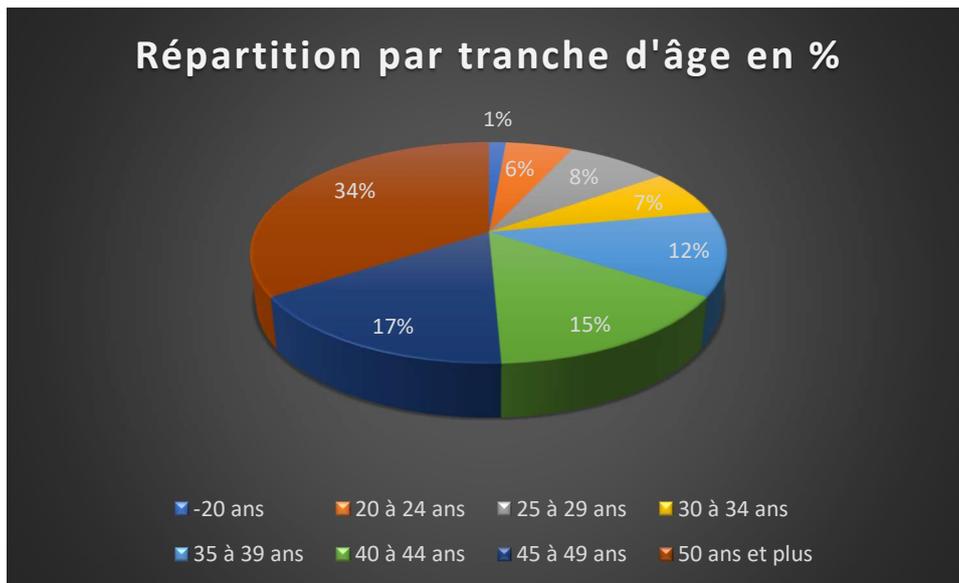
A l'issu un compte rendu est rédigé et signé par la personne accompagnée, il est envoyé au conseiller France travail. Ce dernier prend le relai pour mettre en œuvre les préconisations possibles.

B/ L'activité 2024

I/ Le public

1/ Caractéristique du public accueilli

Graphique n°1 : Répartition par tranche d'âge en %



Graphique n°2 : Répartition par sexe en %

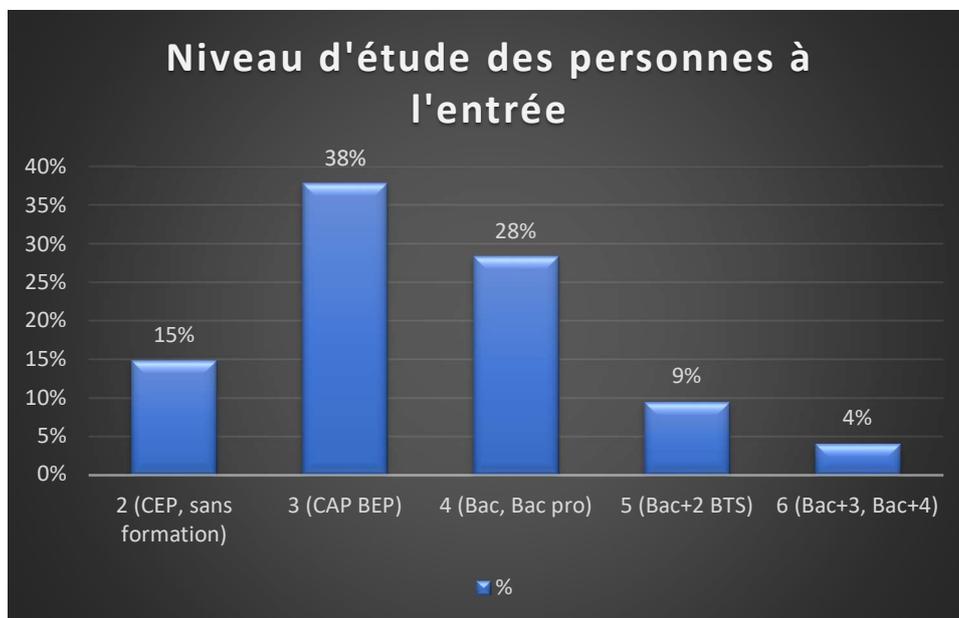


L'ESPO a accueilli 74 personnes en 2024.

Nous constatons un public masculin et féminin presque à part égale (49% et 51%). Depuis 2021 cette égalité est quasi constante d'année en année.

Nous observons également une part constante autour des 35% 40% chaque année des 50 ans et plus. Cette année, 32% du public est âgé de 40 à 49 ans et 34% 50 ans et plus.

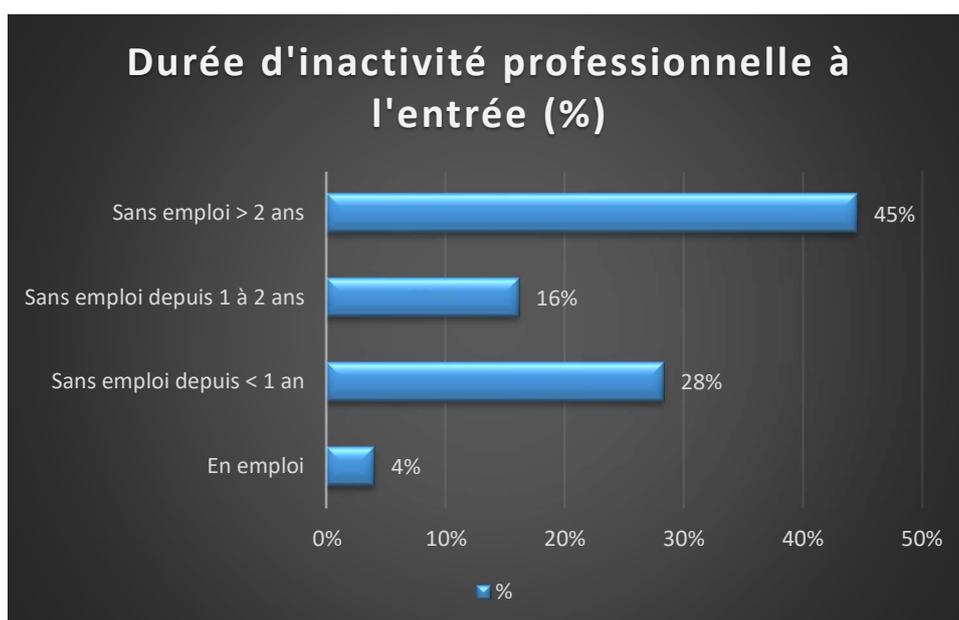
Graphique n°3 : Niveau d'étude déclaré à l'entrée en %



Quant au niveau d'étude, nous constatons une part toujours importante des personnes possédant un niveau CAP/BEP soit 38 % et une petite part mais qui se confirme d'année en année des personnes possédant un niveau d'étude supérieur au bac + 2, 4%

2/ Situation professionnelle avant l'entrée en ESPO

Graphique n°4 : durée d'inactivité avant l'entrée en ESPO



Depuis 2024, nous constatons un petit pourcentage de personnes en emploi et orienter vers l'ESPO. Le taux est faible (4%) mais presque inexistant avant 2022.

Cela signifie que l'accompagnement doit s'adapter à ces publics qui peuvent intégrer l'ESPO en ayant déjà une idée de projet professionnel et peuvent avoir besoin de moins de séquences de réentraînement que les autres par exemple.

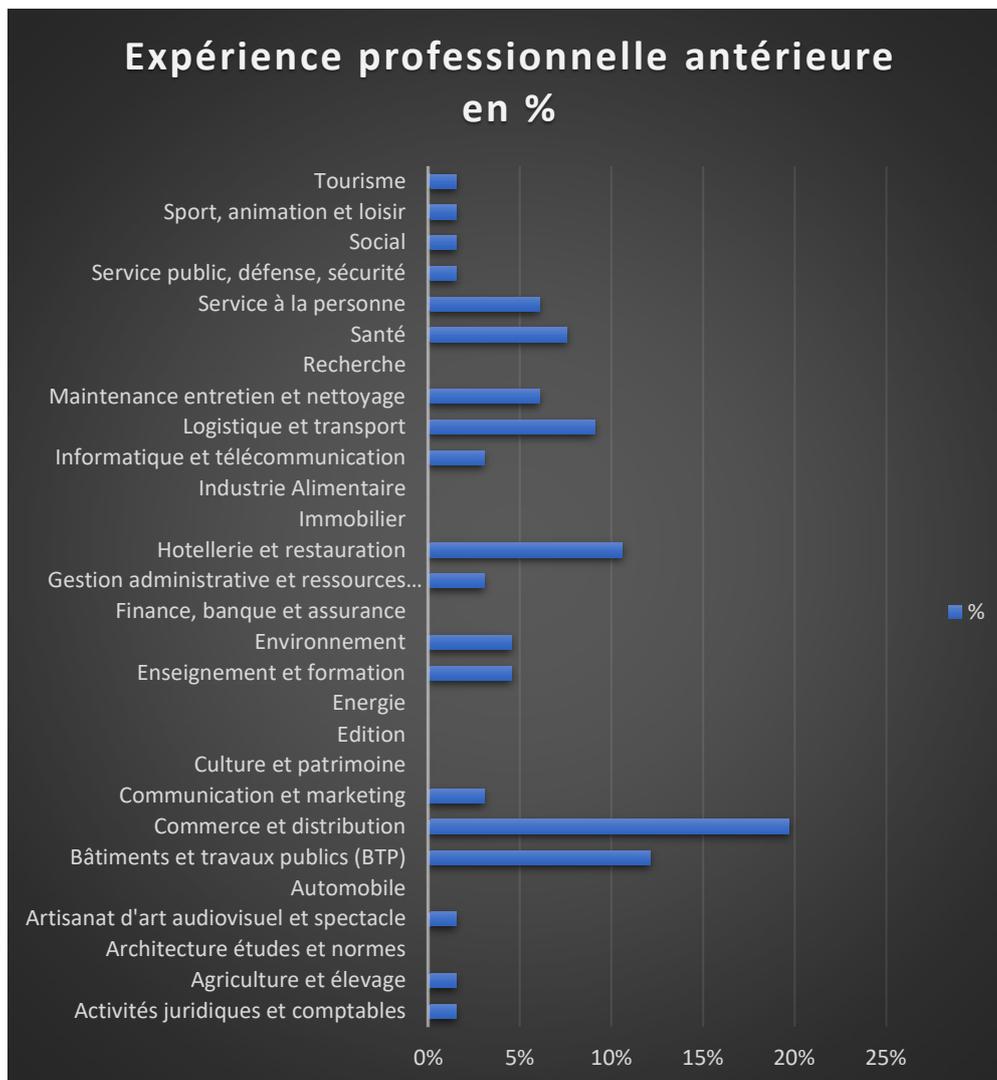
Comme chaque année nous accompagnons des personnes qui sont majoritairement sans emploi depuis + 2 ans.

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.

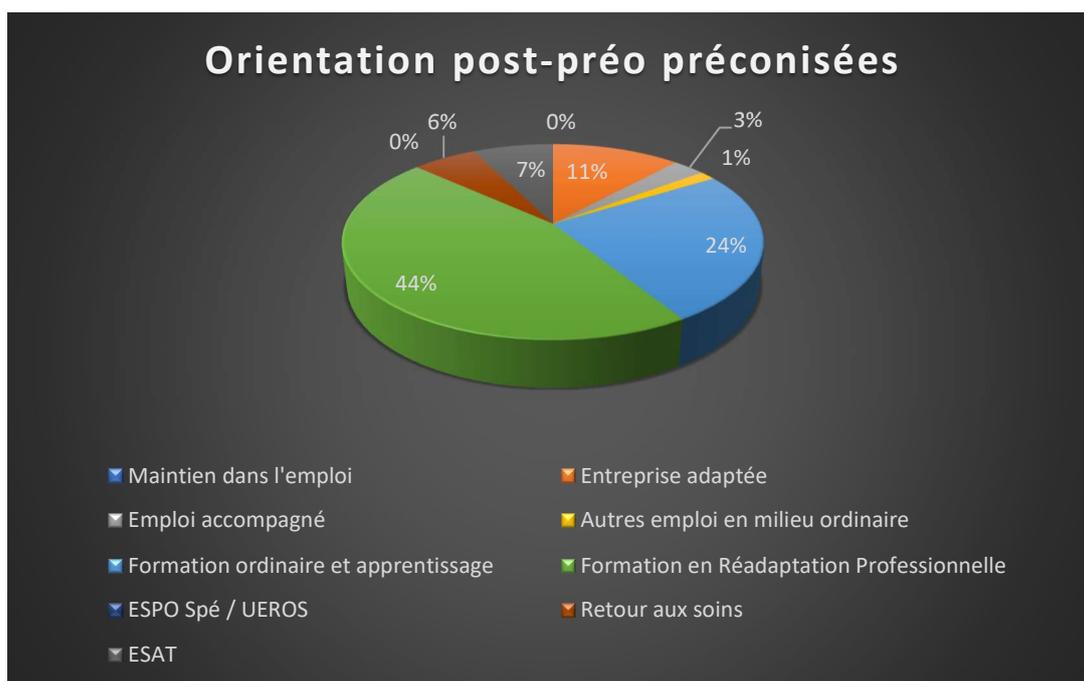
Quel que soit la typologie du public, l'équipe doit s'adapter aux besoins multiples tant au niveau du rythme qu'au niveau du type d'activité professionnelles proposées.

3/ Les préconisations d'orientation

Graphique n°5 Expérience professionnelle antérieure en %



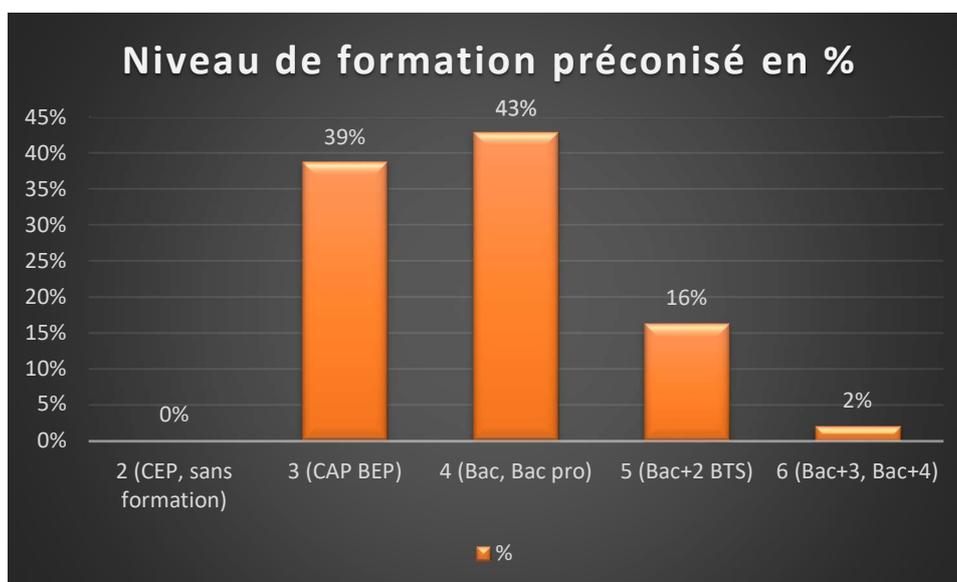
Graphique n°6 : Répartition en % des orientations choisies



D'après le tableau n°5, les personnes accompagnées dans leur reconversion professionnelle sont issues de 3 secteurs principaux : commerce distribution, BTP, Hôtellerie restauration.

Nous constatons que 68% des personnes s'orientent vers une formation pour apprendre un nouveau métier et une donnée en augmentation, 18% s'orientent vers une entreprise adaptée et ESAT. Ce pourcentage augmente de 10 points entre comparativement à 2023 et 2022.

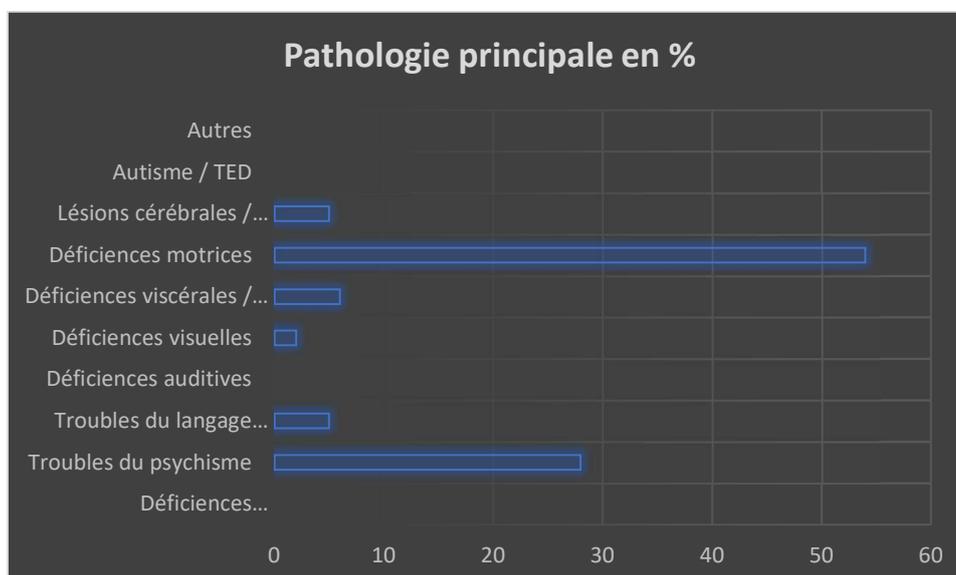
Graphique n° 7 : Niveau de formation préconisé en %



Parmi les 68% de personnes accompagnées qui souhaitent faire une formation, nous remarquons un souhait d'obtenir un niveau supérieur à leur entrée. Nous pouvons émettre l'hypothèse que l'accompagnement redonne assez d'assurance aux personnes pour qu'elle fasse le choix d'une formation diplômante et ainsi monter en compétences.

En parallèle à cette typologie qui souhaite monter en compétence, l'équipe fait face aussi à une partie du public qui s'oriente plus aujourd'hui qu'hier vers des EA et ESAT (18%).

Graphique n°8 : Type de handicap principal



Nous constatons, après une augmentation depuis 2021, une stabilisation à la hausse des personnes porteuses de **troubles du psychisme à 18%**. Cela nécessite pour l'équipe une adaptation dans l'accompagnement et une nécessité de se former pour répondre aux besoins de ce public.

II/ Les moments forts de l'année 2024

1/ Activités artistiques et sorties culturelles

🎨 La musique comme média

En 2024, l'activité créative Ecriture d'un Slam a été ajoutée au panel des activités proposées en atelier ergo dans le cadre du ré entraînement. Cette nouvelle activité, première activité de ré entraînement de l'atelier ergo non manuelle représente un tournant et répond au besoin de s'adapter à l'évolution du public accueilli, qui présente de plus en plus de handicaps moteurs se logeant dans les membres supérieurs. Rappelons qu'en 2023 avait été lancée l'activité des sous-verres en liège car elle est accessible aux personnes ayant un usage limité de leurs membres supérieurs ; notamment celles ne pouvant pas réaliser de gestes répétitifs. En 2024, nous sommes allés encore plus loin. Cette nouvelle activité n'a pas seulement la caractéristique d'être la première non manuelle du ré entraînement ergo, elle constitue aussi la première activité de ré entraînement de la préo co-construite et co-animée avec 2 collègues du secteur accès à l'emploi, l'une ne faisant pas partie de l'équipe pluridisciplinaire de la préo et d'autre part ne faisant pas partie « de manière permanente de l'équipe » de la préo, respectivement une CIP de Propuls'Emploi (action de redynamisation) et le travailleur pair du secteur 2.

Le lancement de cette nouvelle activité s'inscrit dans le cadre d'une des orientations stratégiques de La Fondation qui est de développer plus que jamais la transversalité entre les services d'un secteur. Concrètement, cette activité se déroule en 4 temps qui sont le partage d'un socle de concepts dans le domaine de la composition musicale, un exercice d'échauffement à l'écriture « écriture par chaque stagiaire d'un haïku », l'écriture par chaque stagiaire d'un court texte, et enfin la déclamation de ce texte sous forme d'un slam, posé sur une musique libre de droits et enregistré par les animateurs de l'atelier. La première édition de l'atelier a été un succès. Chacun des participants a participé de A à Z, aboutissant à un slam collectif, composé des 5 slams des participants.

Ateliers de médiations par l'art : pérennisation et perspectives

Les ateliers de médiations par l'art instaurés en 2023 ont pu être investis par nos stagiaires et pérennisés sur l'année, notamment sous la forme d'un atelier « expression picturale », qui repose le principe de la représentation d'un avant / après de la vie de la personne, son cheminement, comment elle se vit et se perçoit, selon ces repères temporels définis. Le but est de passer par le support papier que chacun investit librement (peinture, dessin, écriture, collages, montage photo...) afin d'échanger autour de cet avant / après, sur la manière dont la personne appréhende l'après-préorientation, qui peut parfois être difficilement vécu, ses projets professionnels, de vie...

Les difficultés psychiques rencontrées par les stagiaires, de plus en plus prégnantes dans nos prises en charge, ont demandé une adaptation de notre part rendant compte du caractère crucial de ces temps d'expression par différents biais, notamment la pérennisation de ces ateliers, afin d'offrir d'autres espaces d'élaboration psychique, en complément des temps d'entretiens individuels. Ces temps se veulent vecteurs de bien-être, de lâcher-prise, de décharge psychique, de circulation de la parole, tant singulière que collective. L'objectif est de favoriser les processus de relance, de reconstruction et de remobilisation psychiques amorcés en individuel, afin de permettre aux personnes accueillies de reprendre confiance en elles, mais aussi de se prémunir d'un envahissement psychique venant parfois interférer avec l'élaboration du projet de vie et du projet professionnel. Cela permet également aux personnes qui ne souhaitent pas d'entretiens psychologiques individuels d'avoir un autre espace d'élaboration psychique disponible. Au-delà des effets sur le plan individuel, ces activités se veulent également vectrices de lien, permettant de se réunir, d'échanger, de partager, ainsi que de développer un sentiment d'appartenance.

Réalisation d'une fresque murale

Le projet de réalisation d'une fresque murale au 1er étage de l'établissement était venu répondre au souhait de proposer des locaux plus agréables et accueillants et permettant d'identifier les lieux plus facilement pour les stagiaires et autres visiteurs.

L'objectif de cette activité était d'autre part de mobiliser l'ensemble des stagiaires reçus entre septembre 2023 et Mars 2024 afin qu'ils puissent participer à un travail collectif et progressif et laisser une empreinte indélébile et durable dans les locaux du centre.

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

Ainsi depuis le mois d'Octobre de l'année 2023 chacun a pu participer à sa façon, quel que soit ses compétences en peinture, sur la base du volontariat le plus total, à la réalisation de cette fresque de 6 mètres de longueur et de 2 mètres de haut dans le couloir du premier étage. Plus de 20 stagiaires ont participé à la concrétisation de cette fresque.

Sorties culturelles

Nos collègues Travailleurs Pairs organisent des sorties culturelles pour les stagiaires.

Cette année plusieurs visites de musées ont été proposées : Musée CHAGALL, musée du Sport, Palais Lascaris, Musée archéologique et Musée Matisse.

Les stagiaires ont le choix de s'y inscrire.

Ces sorties, en plus de susciter la curiosité et permettre de (re)découvrir notre culture, histoire et art, leur apporte des moments de détente, créer du lien et favorise l'échange avec les travailleurs pairs.

Evènement caritatif : La « No Finish line » de Nice

Au printemps de cette année, L'ESPO a participé pour la première fois à la « No Finish line » de Nice.

Pour cet évènement caritatif, le principe est simple et accessible à tous : Il suffit de venir courir ou marcher sur un circuit sécurisé d'environ 1 km et ouvert 24 heures sur 24, pendant 5 jours et 4 nuits. Les kilomètres parcourus par l'ensemble des participants sont comptabilisés et 1 € par kilomètre parcouru est versé pour des projets en faveur d'enfants hospitalisés.

Pour sa première participation à cet évènement, nous avons pu constituer un groupe de 10 stagiaires volontaires. L'inscription et le tarif ont été pris en charge par la Fondation. Plus de 50km cumulés ont été réalisés par nos stagiaires et ainsi pu être ajoutés au total des kilomètres parcourus.

2/ Démarche qualité - auto-évaluation

🚦 Le droit des usagers : mise à jour des documents de la loi 2002-2

En 2024 des temps de travail en équipe et avec les stagiaires ont été planifiés dans l'objectif de mettre à jour les 7 documents obligatoires de la loi 2002-02.

En annexe, sont indiqués les groupes de travail et leur planification. La mise à jour de ces documents a eu pour objectif de suivre les conseils et les demandes des personnes accompagnées et ainsi de rédiger de façon plus simple et de proposer une mise en page plus aérée.

- ✓ Le contrat de séjour
- ✓ Le règlement intérieur
- ✓ Le livret d'accueil
- ✓ La charte des droits et des libertés de l'utilisateur sous format Facile à Lire et à Comprendre (FALC)
- ✓ Personne qualifiée

Quant à la participation des personnes accompagnées, la réflexion et le réajustement court depuis 2023. En 2024, nous sommes arrivés à une proposition à laquelle adhère les personnes accompagnées

- ✓ La forme de participation des personnes accompagnées nommé préo-culture : le pouvoir d'agir en actes

La fréquence des Préo-culture a pu être repensée pour se rapprocher des besoins des stagiaires. C'est à présent une fois tous les mois et demi que ce temps d'échange est proposé (au lieu de tous les mois, fréquence trop soutenue selon les feedbacks des stagiaires). Initialement, ce temps était prévu par groupe, avant d'être proposé à deux groupes différents sur un même temps d'échange. De ce fait, l'un des groupes participants est en milieu de parcours et le second sur la fin, afin de pouvoir croiser les regards, qui évoluent grandement au fur et à mesure que les stagiaires cheminent, en fonction de l'avancement de leur parcours.

A présent, à l'instar de la manière dont nous procédons durant le CVS, il est proposé de prendre connaissance des comptes-rendus des précédents temps d'échange, afin de pouvoir repérer les éléments qui reviennent, observer ce qui a été mis en place à partir de ces éléments soulevés, les effets que cela a produit et, le cas échéant, faire émerger des propositions afin de moduler, ajuster les réponses proposées et mises en place depuis le précédent Préo-culture. Ces remaniements réguliers permettent d'apporter des ajustements dans les accompagnements, au plus près des besoins des stagiaires, durant leur parcours et de pouvoir apporter les modifications nécessaires en cas de besoin ou de demande, sans que ces changements surviennent uniquement « après-coup ».

Ce temps d'échange, consacré au recueil de la parole des stagiaires, a fonctionné en synergie avec les analyses des pratiques professionnelles régulières de l'équipe pédagogique, lesquelles ont permis d'élargir nos champs de réflexion et d'élaboration, afin de toujours adapter nos accompagnements et actions au plus près de la réalité et des éprouvés des personnes accompagnées.

Les documents ont été présentés et validés en CVS et sont entrés en vigueur au 1er juillet 2024.

✓ Mise à jour du Projet de Service

Le projet de service arrivant à échéance en 2024, des temps de travail ont été planifiés avec l'équipe et des stagiaires volontaires en vue de questionner la perception des stagiaires quant aux objectifs, aux apports du parcours, et leurs attentes. La mise à jour du projet de service se poursuivra en 2025.

📊 Questionnaire de satisfaction

Les questionnaires de satisfaction 2024, du bilan « analyse du parcours » et le questionnaire de suivi à 6 mois ont été actualisés comme chaque année en interrogeant les stagiaires sur leur contenu, leur compréhension des questions, évolutions attendues, reformulations.

📊 Refonte complète du système d'affichage

Les retours provenant de l'auto-évaluation ainsi que ceux issus des différents conseils de vie sociale ont laissé paraître un manque de lisibilité et de clarté dans notre système d'affichage, entravant son efficacité. Les informations communiquées aux usagers et visiteurs de notre établissement perdaient alors en impact et en intelligibilité.

Partant de ce constat, nous avons tenu à identifier les besoins et reprendre les obligations en matière d'affichage au sein de l'établissement afin d'adapter ce dernier. C'est ainsi que nous avons identifié les affichages obligatoires, les informations essentielles à communiquer, les affichages ponctuels ou événementiels et les zones-clés à circonscrire afin de rendre l'affichage le plus lisible et accessible en fonction de la fréquentation de chacune de ces zones, selon que celles-ci soient situées dans des lieux de vie (cuisine, petite salle), ou des zones de passage (couloirs). Nous avons donc pris la décision de procéder à un remplacement et un reclassement total des différents affichages et informations apportés à notre public.

Nous avons donc repéré quatre zones ; une en rez-de-chaussée et trois au premier étage. Quatre tableaux d'affichage distincts ont donc été dédiés afin de mieux organiser les informations :

- Le premier tableau (DROITS ET REGLEMENTATION) dédié aux obligations de l'employeur permet de mettre en évidence les règles et les responsabilités liées au personnel. Ce tableau a été placé dans la petite salle polyvalente où les stagiaires peuvent passer des tests, s'isoler ou se restaurer ...

- Le deuxième tableau (EMPLOI ET FORMATION) est quant à lui réservé aux offres d'emploi et a pour objectif d'informer les personnes intéressées par de potentielles opportunités de travail. Cet affichage peut être consulté dans le lieu de vie principal des stagiaires : la cuisine.
- Le troisième tableau (PARTENAIRES ET VIE ASSOCIATIVE) est consacré aux partenaires et autres établissements, ainsi qu'au volet social. Il permet de partager des informations importantes et de favoriser les collaborations. Celui-ci est également placé dans la cuisine pour sa facilité d'accès et afin qu'il soit consultable en toute discrétion.
- Sur le quatrième tableau (ACTIVITES ET EVENEMENTS) paraissent les affichages éphémères et autres manifestations culturelles et sociales. Localisé au rez-de-chaussée, près des feuilles d'émargement, ce tableau permet d'attirer le regard des stagiaires qui pourront voir les événements éphémères et s'y inscrire.

Les numéros d'urgence et autres indications médicales restent affichés près du bureau du médecin.

Cette approche facilite la lisibilité et l'accès aux informations pertinentes pour les personnes accompagnées sans les noyer sous une multitude d'informations où l'on ne distingue plus l'essentiel.

Le traitement des rapports d'incident – événements indésirables

5 événements indésirables ont été consignés au cours de l'année 2024, des mesures correctives ont été apportées et partagées en collectif.

- 2 pour raison de santé
- 1 accident de trajet
- 1 chute de pierre du toit de l'établissement
- 1 propos inappropriés

3/ Les partenariats : s'adapter aux besoins des publics

Aux niveaux national, régional et départemental : Congrès Fagerh et Journées de la réadaptation professionnelle

L'équipe a participé aux événements organisés par la Fagerh :

- Travailler autrement, innover au quotidien 23/05/2024

IA, favoriser l'émancipation, l'arrivée de France Travail, les défis plateformes

- Transitions professionnelles : Quels parcours pour les travailleurs handicapés les 03 et 04/10/2024

Accessibilité des formations, emplois d'aujourd'hui et métiers de demain, notion de transition professionnelle et ses temporalités, les conditions d'un parcours réussi, les modalités d'implications des entreprises pour rendre des tâches accessibles. Des pratiques inspirantes pour accompagner les parcours, quel que soit le handicap.

Impact au niveau régional : Colloque FAGERH

La participation en présentiel de l'ergonome de l'ESPO aux journées d'études de la réadaptation professionnelle, organisées par la FAGERH, à Paris les 3 et 4 octobre, a constitué un temps fort pour la construction de partenariats. Pour illustration, suite à ces journées la nouvelle directrice de l'ESRP La Rouguière de Marseille, accompagnée de 2 de ses formatrices, a souhaité venir rencontrer l'équipe de l'ESPO.

Impact au niveau départemental

Comme chaque année en novembre, la participation de l'ergonome de l'ESPO, en présence de la coordinatrice, à la matinée « Emploi et Handicap » organisée par le CCAS d'Antibes dans le cadre de la SEEPH a été un autre temps fort en termes de relation partenariale et de relation-entreprises.

- 🗨️ Les dynamiques partenariales comme clé de voûte de la continuité des soins psychiques (*et pas que !*)

Nous avons souligné, dans les rapports d'activité de ces dernières années, que le public accueilli évoluait, avec un nombre croissant de personnes présentant des handicaps et des troubles psychiques. Dans cette perspective, nous avons encore renforcé nos liens avec les partenaires de la santé psychique. Nous travaillons ainsi en étroite collaboration avec de nombreux acteurs du champ médico-social spécialisés dans ces questions :

- Le service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapé (SAMSAH, SAMSAH T21 Isatis)
- Prestations d'appuis spécifiques (PAS Isatis)
- Centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie
- Centres médico-psychologiques (CMP), centres d'accueil thérapeutique à temps partiel (CATTP), hôpitaux de jour (HDJ)...
- Centre régional du psychotraumatisme PACA-Corse (CRP)
- Psychologues et psychiatres libéraux
- Appartements de coordination thérapeutique (ACT de la Fondation de Nice)
- Visites individuelles et collectives du service pour de futurs stagiaires qui aimeraient pouvoir se projeter

L'année 2024 a été propice au renforcement des liens avec les acteurs de la santé mentale et du handicap. En ce sens, nous avons maintenu et renforcé les échanges et le travail de collaboration. Il s'est agi de solliciter, plus qu'à l'accoutumée, en parallèle des institutions partenaires, des professionnels de la santé mentale exerçant en libéral. En ce sens, des orientations vers des médecins psychiatres et psychologues libéraux ont pu être réalisées, dans l'optique que nos bénéficiaires ayant besoin d'un étayage psychique pérenne dans le temps, puissent être pris en charge dès la fin de leur parcours au sein de l'ESPO.

Au regard des délais d'attente (et du coût, le cas échéant) liés à la prise en charge de la santé mentale, parfois en inadéquation avec l'urgence du besoin et de la demande, il peut être proposé aux bénéficiaires de maintenir provisoirement l'accompagnement psychologique entamé durant la préorientation avec la psychologue clinicienne. L'objectif est d'assurer la transition la plus fluide possible entre la fin de parcours et les prises en charge post-préorientation, tout en limitant les risques de rupture de soins¹ durant cette étape de transition et source d'appréhension, que représente la fin de parcours à l'ESPO. Cet accompagnement se veut être un soutien, en attendant le démarrage des soins dont la personne souhaite bénéficier après son départ de l'ESPO.

De l'évolution des publics accueillis à l'adaptation des prises en charges : la singularité du sujet au cœur de la coordination des parcours

En plus de l'accueil régulier de nos partenaires et des bénéficiaires afin de leur faire découvrir le dispositif, les ateliers et les locaux, lorsque les visites en collectif sont inadaptées aux besoins de la personne, nous proposons à présent des visites individuelles, ainsi qu'un échange avec la psychologue clinicienne de l'ESPO, afin de pouvoir accueillir les questionnements, projections, craintes, doutes mais aussi attentes à l'idée d'intégrer le dispositif. Au regard de la demande grandissante d'accompagnement de personnes en situation de handicap psychique, il s'est agi de renforcer davantage les actions proposées en amont de l'arrivée des bénéficiaires dans le dispositif, en lien avec les partenaires acteurs de la santé mentale à travers l'ensemble du département afin de sécuriser la personne durant la transition d'un dispositif à l'autre, à son rythme.

De plus, après l'entretien de pré-admissions - temps de rencontre et de recueil des attentes de la personne - il peut être proposé de rencontrer la psychologue clinicienne si la personne se trouve en situation de souffrance, afin d'échanger sur les difficultés, points de vigilance, besoins et aménagements nécessaires, afin que la personne puisse intégrer le parcours dans les meilleures dispositions.

 Les partenariats comme ressource dans la coordination et la sécurisation des parcours

L'ESPO poursuit son travail d'ancrage sur le territoire et de visibilité par différentes actions :

En participant à des événements sur le territoire : Duoday, JIEH, matinales emploi handicap, rencontre Agefiph, No Finish Line, journée nationale du sport et du handicap

En participant à des instances : rencontres THEME 06, Fagerh PACA, PITHAM

En œuvrant au quotidien en lien avec les partenaires : échanges, tripartites, visites du service.

- ✓ Service public emploi,
- ✓ Ugecam/Ueros
- ✓ Samsah Isatis, Samsah T21, Cap emploi, ACT, SAVS ADSEA, Montjoye

¹ Les délais d'attente et une prise en charge trop tardive peuvent avoir pour conséquences une rupture de soins (psychiques et somatiques), la non-prise en charge d'une décompensation psychique, un désinvestissement des projets investis par la personne durant la préorientation...

En allant à la rencontre de partenaires : Team TH Cagnes sur mer, Nice est, Antibes, Menton, Référent contact Galice, COMETE/CHM Vallauris, SESSAD PEP06, ESAT Jean Médecin avec 3 stagiaires en réflexion sur ce projet professionnel, Ressourcerie (chantier insertion) avec 5 stagiaires en réflexion sur cette étape professionnelle.

En participant à des groupes de travail : GT Insertion pro EA- ARS -MDA : 3 temps de travail en 2024.

Exemple de sécurisation de parcours

Tout au long de l'année 2024, l'ESPO a poursuivi ses rencontres avec les partenaires de l'insertion externes à La Fondation. L'ergonome a rencontré à 3 reprises Madame HUILLET-CRAND, ergothérapeute de Comète France 06. Ce fut dans le cadre d'une présentation du service Comète, dans les locaux du SSR Ugecam (Centre Hélio-Marin) à Vallauris, en présence de la coordinatrice de l'ESPO, et des autres membres de l'équipe Comète (autre ergothérapeute, neuropsychologue). 2 rencontres eurent également lieu dans le cadre de la collaboration entre l'ESPO et Comète pour la construction du projet professionnel d'un stagiaire de préo ayant séjourné au centre hélio-marin et ayant été suivi par Comète avant d'intégrer l'ESPO. **Cette collaboration a abouti à la définition du projet de reconversion « agent d'entretien des bâtiments »** après passation d'un SSIAP 1 et au **recrutement de ce stagiaire en CDI** dans la résidence-autonomie-seniors dans laquelle il avait effectué son stage d'immersion de fin de préo et dans laquelle Mme HUILLET-CRAND et l'ergonome de l'ESPO s'étaient déplacées conjointement pour la visite de stage.

Journées portes ouvertes

La journée portes ouvertes de 2024 a été marquée par la présence de nouveaux partenaires du handicap.

Pour cette rencontre proposée au sein de l'établissement ce sont des personnels mais aussi des personnes accompagnées en plus grand nombre que les années précédentes des services samsah, savs, sessad, ou encore IEM portés par différentes associations du département et aussi des ESAT, la MDA, réseau social et logement qui sont venues à notre rencontre pour mieux connaître et ensuite proposer ce dispositif de reclassement professionnel.

A travers ces nouveaux partenaires nous constatons une amorce de la notion d'inclusion vers des dispositifs spécialisés et qui peuvent ensuite déboucher sur le droit commun.

Dans ce cadre, nous proposons aux ESAT de développer un partenariat avec l'ESPO en lien avec la MDA pour permettre à certains travailleurs de se projeter sur une autre orientation professionnelle tout en sécurisant le parcours de part et d'autre.

Evènements emploi

Les relations entre partenaires de l'insertion en interne sont aussi une préoccupation partagée entre l'équipe de l'ESPO et les conseillers en inclusion professionnelle de THOE. Plusieurs visites d'entreprises mutualisées (Primark, etc) sont en préparation. La préparation et la réalisation de ces visites seront autant d'opportunités de renforcer les liens entre nos services. Au-delà de ces visites, suite à des échanges avec l'AGEFIPH, il a été acté en 2024 que les conseillers en inclusion de THOE et l'ergonome de l'ESPO collaboreront dans la formulation d'une demande d'AST à l'AGEFIPH lorsqu'une personne handicapée ayant retrouvé un emploi grâce à l'accompagnement par THOE aura besoin de formuler une demande d'adaptation de poste au moment de son embauche.

Les relations avec les entreprises

En 2024, 2 visites d'entreprises, au profit d'un groupe de stagiaires en préorientation, initiées par l'ESPO, se sont déroulées : la visite de Décathlon Antibes et celle de l'ESAT et de l'Entreprise Adaptée de l'Etablissement Multi-Services à Carros. Décathlon a réaffirmé sa volonté d'ouvrir ses portes régulièrement (au moins une fois par an) à l'ESPO. La visite de l'ESAT a permis à des stagiaires de préorientation pour lesquels une insertion dans une entreprise classique n'est pas envisageable, de cerner le réel de l'activité de travail dans un EA et dans un ESAT ainsi qu'à une stagiaire qui ne se pensait pas capable de rejoindre le milieu ordinaire du travail de valider finalement un projet de secrétaire-assistante à l'ESPO.

En novembre, à l'occasion de la semaine de l'industrie, chapeauté par l'UIMM, l'ergonome de l'ESPO, en compagnie d'une stagiaire en cours de validation du projet d'Agente de Montage Câblage en Electronique, s'est greffée à une visite de l'entreprise Schneider Electrics, à Carros, dont le thème était la place des femmes dans l'industrie. Depuis, l'UIMM a sollicité l'ESPO pour participer à ses Cellules Emploi Opérationnelles Industrie, soit un groupe de travail qui se réunira tout au long de l'année pour promouvoir la place dans femmes dans les carrières de l'industrie.

Rencontres entreprises sous diverses formes et modalités

Cette année encore, nos stagiaires qui le souhaitent, ont pu participer à des forums, évènements et Duoday. Lorsqu'un évènement est annoncé, nous prévenons nos stagiaires afin qu'ils puissent s'y inscrire et y aller.

- ✓ Des stagiaires ont ainsi pu participer à la semaine de l'Industrie et visiter SCHEIDER ELECTRIC ou Dalkia Electrotechnics (groupe EDF)
- ✓ Onze Duoday ont pu se concrétiser et comme l'année précédente, nos stagiaires ont été ravis de participer à cet évènement national. Les entreprises sensibilisées aux personnes en situation de handicap les ont accueillis avec bienveillance et respect.

Ceux qui ont choisi un Duoday en rapport avec leur projet professionnel, ont ainsi pu observer les tenants et aboutissants du métier et consolider leur choix de valider celui-ci.

Les autres ont pu comprendre un domaine d'activité et un ou plusieurs métiers exercés. Chaque stagiaire fait un retour écrit de leur DuoDay

- ✓ Pendant les forums emploi (et emploi handicap), nos stagiaires en profitent pour découvrir des entreprises, des offres et peuvent déposer des demandes de stages. D'autres donnent leur CV pour trouver un emploi.

4/ Les investissements

Projet investissement

Comme chaque année, l'ergonome a participé à la définition des besoins concernant le matériel adapté à différents types de handicap.

Dans la lignée des investissements réalisés dans le cadre des PPI 2022 et 2023, dans l'optique de répondre aux besoins de nos stagiaires, toujours plus nombreux à présenter des troubles des membres supérieurs, rendant douloureuse l'utilisation prolongée du clavier et de la souris d'ordinateur, entre autres, en atelier tertiaire et en atelier de recherche documentaire, des souris ergonomiques ont été sélectionnées puis acquises par l'ESPO : souris combinée verticale et trackball, souris ergonomique pour main large, nouveaux exemplaires de souris verticales, ainsi que des claviers : nouveau clavier compacte, nouveau clavier à gros caractères.

L'atelier technique, qui était le dernier non équipé d'un plan de travail à hauteur ajustable, a reçu un établi à hauteur variable électrique. Dans chacun des espaces de l'ESPO il est désormais possible que les stagiaires alternent très régulièrement, au cours d'une tâche, tel que recommandé par leur médecin ou dans leur fiche d'aptitude MDA, la station de travail debout et la station de travail assise. Une perceuse-visseuse électrique pour faciliter la réalisation des activités de ré-entraînement technique par les stagiaires souffrant de déficiences ou douleurs chroniques au niveau des membres supérieurs a été commandée. Le fournisseur nous ayant averti très tardivement d'une rupture de stock en fin d'année, la perceuse-visseuse électrique nous sera livrée prochainement.

Des supports d'écriture et des pupitres-porte-documents ont été acquis afin de limiter l'amplitude des mouvements du cou des stagiaires lorsqu'ils renseignent des documents papier (dossier-ressources, tests, etc) et lorsqu'ils effectuent une tâche sur ordinateur soit de saisie de données présentées sur papier soit une tâche pour laquelle un va-et-vient visuel avec la feuille de consignes est nécessaire. En effet, nos stagiaires sont toujours plus nombreux à présenter des pathologies de la zone cervicale, allant souvent de pair avec les pathologies des membres supérieurs.

Comme chaque année, un des fauteuils ergonomiques du centre a été renouvelé par un fauteuil plus récent et perfectionné possédant non seulement des réglages multiples d'assise et de dossier, mais également une tête ajustable et des accoudoirs mobiles dans les 4 dimensions : de haut en bas d'avant en arrière, pivotants et réglables en écartement.

III/ Les axes stratégiques de la Fondation de Nice

1/ Lutter contre l'illectronisme

Comme les années précédentes, à l'entrée en stage de préorientation, tout stagiaire rencontrant des difficultés d'utilisation d'un ordinateur voire d'une messagerie électronique s'est vu accompagné individuellement dans l'appréhension et la gestion de base d'envoi de courriels. En effet, ces outils sont aujourd'hui indispensables pour toutes les démarches personnelles comme professionnelles. Certains stagiaires ont aussi été accompagnés pour faciliter leur accès aux sites en vue de leurs démarches administratives personnelles.

En 2024, toutes les validations de projets professionnels tertiaires (développement informatique, web-design, 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.

Comme l'année précédente, l'atelier tertiaire s'est encore doté de matériel ergonomique supplémentaire afin de mieux répondre aux besoins des stagiaires : différents types de souris (extra-large, verticales, verticale avec roller ball), tapis de souris repose-poignets, repose-poignets à mémoire de forme, clavier compact, pupitre porte-documents, règles loupes, loupe électronique et fauteuils ergonomiques. Il a aussi été installé sur un poste, un logiciel dédié aux personnes déficientes visuelles. Ce dernier a fait par ailleurs l'objet d'une journée de formation pour la prise en main.

Activités libres : atelier multimédia

Comme l'année précédente, cet atelier, en libre choix, une demi-journée par quinzaine, 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, un set de table, création de magnets (transfert de photos via les téléphones portable aux messageries électroniques puis téléchargement des dites photos pour insertion et modifications sur un logiciel de retouche d'images puis à l'aide du logiciel de publication assistée par ordinateur comme Publisher), ou encore construction de diaporama.

- ✓ 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 2024, dans le cadre d'un mécénat de compétence, un chef de projet a coordonné les différents référents numériques de la fondation. Plusieurs projets ont vu le jour, tels que la construction d'un wiki interne, comment faciliter les lieux d'accès aux Ressources Numériques (moocs, tuto interne, etc), l'utilisation de l'intelligence artificielle, la RGPD et les procédures d'archivages, l'utilisation généralisée sur le secteur d'accès à l'emploi du logiciel Canva ,que le don de téléphones recyclés pour les personnes accompagnées et comment accompagner les collègues face aux difficultés rencontrées avec nouveau logiciel Novrh (gestion des congés) .

L'équipe des référents numériques a poursuivi les activités avec les casques de réalité virtuelle. Ces derniers comprennent un logiciel muni de diverses vidéos métiers afin de donner une expérience immersive et de mieux comprendre les différents environnements de travail (il est à préciser que de nouvelles vidéos y sont intégrées tous les mois). Ils ont notamment été utilisés notamment lors des Forum « Village Emploi » ainsi que dans les différents services où travaillent les référents numériques.

En ce qui concerne le casque de l'ESPO, environ 80 visionnages (soit 39 vidéos différentes) ont été regardées, correspondant à une cinquantaine de métiers différents.

- ✓ Partenariat avec le chantier d'insertion Actif Azur

La Fondation de Nice possède 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 2024, une stagiaire de l'ESPO a pu bénéficier de ce partenariat.

CléA

En 2024, à la suite de modifications d'ordre administratives et financières émanant des prescripteurs (Certif'pro), l'ESPO n'est plus habilité à effectuer les évaluations CléA.

2/ La montée en compétences des professionnels

Formations

Webinaires Santé Mentale France : handicap psychique

- ✓ Accompagner des personnes concernées par des troubles psychiques en tant que travailleur social
- ✓ Rendre le travail accessible et durable pour des personnes concernées par des troubles psychiques

Formation Premiers Secours en Santé Mentale - PSSM

L'équipe au complet a été formée en octobre 2024 aux premiers secours en santé mentale par l'association ISATIS. L'équipe est ainsi sensibilisée et outillée pour apporter un premier niveau de prise en compte du trouble psychique via la méthode AERER.

Analyse de pratique : CNR 2023

L'équipe s'est réunie mensuellement avec une intervenante extérieure pour des séances d'analyse de pratique. Ces séances ont contribué à questionner le sens de nos missions, ce qu'est un accompagnement réussi, la posture des professionnels, l'organisation et autres sujets d'importance. L'équipe a pu soulever et discuter de nombreuses interrogations.

L'équipe en ressort avec une amélioration de la communication, une meilleure connaissance des préoccupations des uns et des autres, facilitatrice et source d'empathie. De façon pragmatique en résultent des idées et pistes de projets et d'axes de travail.

L'expérience sera à renouveler avec une probable refonte du rythme qui a été difficile en termes d'organisation.

Administratif

- ✓ Resid esms

La CPAM a mis en place en 2024 l'outil RESID ESMS. Le personnel administratif a été formé à son usage et renseigne l'outil chaque mois pour une visibilité actualisée sur les prises en charge.

- ✓ Via trajectoire
 - Gestion des anomalies

Le personnel administratif a bénéficié d'un Webinaire pour le bon usage de l'outil et le règlement des anomalies. L'outil est renseigné de façon qualitative par l'ESPO. Les anomalies quant aux dates d'expiration des notifications sont en cours de régularisation.

- Mise en place du DUA

L'ESPO a participé à une réunion sur la mise en place du DUA.

- ✓ DUI Usager et Numérique en Santé : financement SONS

L'ESPO a réalisé les démarches nécessaires via un financement SONS pour faire évoluer l'outil AIRMES et bénéficier d'une montée de version référencée Segur.

3/ La qualité de vie au travail

- ✚ Mise à jour du DUERP : visite atelier technique

L'ESPO a eu la visite d'un technicien de l'AMETRA pour un rapport sur les risques éventuels de l'atelier technique. Des recommandations liées à l'aspiration et nettoyage de l'atelier ont été émises. Des travaux ne sont pas nécessaires.

- ✚ Analyse de la Qualité de vie au travail par l'organisme gestionnaire

- ✓ Système d'information RH

Du point de la gestion des ressources humaines et des conditions de travail, 2024 a vu la mise en place d'un outil de gestion RH : NOVRH. Ce système d'informations RH permet d'avoir une visibilité sur les plannings, les compteurs de congés et une administration RH facilitée.

- ✓ En lien avec Harmonie Mutuelle, la Fondation de Nice a lancé une enquête sur la qualité de vie au travail auprès de ses salariés.

Dans une perspective d'amélioration de la qualité de vie au travail et d'une baisse de l'absentéisme pour les arrêts de courte durée, la Fondation a décidé de mettre en place en 2024 une expérimentation de la semaine de 4 jours, pour les services volontaires.

Chaque service, salariés et cadres, s'est questionné sur l'organisation de travail compatible avec le maintien de la qualité du service et le respect de nos cahiers des charges.

Ainsi depuis janvier 2024, l'ESPO expérimente cette nouvelle répartition du temps de travail pour ses salariés. Le planning des stagiaires reste quant à lui inchangé.

Les bilans d'étape font état du maintien de la qualité de service et de la satisfaction des salariés.

C/ Les perspectives 2025

I/ Projet de service et CEPOM

La rédaction du projet de service est prévue pour l'année 2025 et une planification est mise en place. Le contenu du projet de service sera débattu avec l'équipe pluridisciplinaire et avec les stagiaires notamment les chapitres concernant « l'offre de service » et « les objectifs d'amélioration »

Nous avons également débuté des échanges avec l'équipe de l'ARS en charge de notre établissement pour rédiger le CEPOM.

II/ Préparation de l'évaluation et choix de l'évaluateur

Nous allons au cours du 2^e trimestre 2025, rédiger un appel d'offre pour choisir l'évaluateur qui mènera l'évaluation au cours du 1^{er} trimestre 2026 pour un rendu au cours du 2^e trimestre 2026 auprès de l'ARS.

D/ LA GESTION

I/ LA GESTION DES MOYENS HUMAINS

1/ Le tableau du personnel présenté au budget

| | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|--------------------------------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
| | Personnes | ETP | Personnes | ETP | Personnes | ETP |
| Direction | 1 | 0,05 | 1 | 0,05 | 1 | 0,15 |
| Responsable activité | 1 | 0,38 | 1 | 0,4 | 1 | 0,4 |
| Coordinatrice | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Secrétaire | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Encadrement éducatif | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3,10 |
| Médecin | 1 | 0,11 | 1 | 0,11 | 1 | 0,11 |
| Psychologue | 2 | 1,4 | 2 | 1,4 | 2 | 1,5 |
| Ergothérapeute/ergonome | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| TOTAL | 11 | 7,94 | 11 | 7,96 | 12 | 8,26 |

En 2024, nous avons intégré un nouveau métier au sein de l'ESPO pour répondre en tant qu'établissement soumis à la loi 2002-02 et au respect des droits des usagers aux besoins exprimés, il s'agit d'une paire aideance (ou travailleur pair) à hauteur de 0,1 en ETP et à une consolidation de la ligne managériale.

2/ L'analyse du GVT

| Année | Total des points réalisés N -1 | Total des points réalisés | Écart | Commentaires |
|-------|--------------------------------|---------------------------|-------|--|
| 2022 | 67 564 | 68 813 | 1249 | Augmentation du point lié à l'ancienneté et promotion |
| 2023 | 68 813 | 71 370 | 2557 | Augmentation des indices entre 2022 et 2023 (point lié à l'ancienneté) + augmentation du temps de 0,02 de la responsable activité point supplémentaire de technicité pour l'ergonome |
| 2024 | 71 370 | 74 939 | 3568 | + 0,3 ETP et taux de charge employeur élevé. |

3/ La formation du personnel

LES PARTICIPATIONS A DES COLLOQUES, CONGRES, AU TITRE DES BUDGETS

| Nom | Fonction | Intitulé | Nb de jours | Coût hors déplacements, hébergement |
|---|---------------|-----------------|-------------|-------------------------------------|
| Mélina Maalej Sandra andréoni Emmanuel Brun | Coordinatrice | Colloque Fagerh | 2 | 500 |
| Lucie Larnaudie | Ergonome | Colloque fagerh | 2 | 500 |

4/ Notre participation à la formation des stagiaires

| NOM | CENTRE DE FORMATION | OBJET DU STAGE | DUREE | GRATIFICATION |
|-------------------------|--|--|-------------------------|---------------|
| Jennifer Camara | Acopad | Module accompagnement - CIP | 18/03 au 12/04 : 627h | non |
| Elisa Germa | Mission locale | PMSMP (stage de découverte du métier de CIP) | 25/03 au 29/03 : 30h : | non |
| Laetitia Pachado Rosado | Acopad | Module accompagnement - CIP | 27/05 au 21/06 : 660h | non |
| Eulalie Chalavoux | Master 1 psychologie sociale et du travail | Accompagnement | 4/11/2024 au 17/03/2025 | oui |

5/ Le suivi des arrêts de travail

| | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|--------------------------------------|---------------|-------------------|---------------|-------------------|---------------|-------------------|
| | Nbre de jours | Nbre de personnes | Nbre de jours | Nbre de personnes | Nbre de jours | Nbre de personnes |
| Arrêts maladie | 174 | 7 | 102 | 6 | 68 | 6 |
| Arrêts maternité | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jours de paternité | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Congé exceptionnel(Naissance, décès) | 2 | 1 | 8 | 2 | 0 | 0 |
| Accidents du travail | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 176 | 8 | 110 | 8 | 68 | 6 |

6/ Groupe 2 : les dépenses afférentes aux personnels

| Année | Budget Exécutoire (= alloué) | Budget réalisé | Écart | Commentaires |
|-------|------------------------------|----------------|--------|--|
| 2022 | 458 285 | 461 765 | 3 480 | Le groupe 2 ne présente pas d'écart significatif |
| 2023 | 478 104 | 495 065 | 16 961 | L'écart correspond globalement à l'abattement pratiqué sur le budget exécutoire. La masse salariale réalisée coïncide à la réalité des besoins du service. |
| 2024 | 528 642 | 538 522 | 9 879 | Ecart dû aux charges employeur. |

II/ GESTION DES MOYENS FINANCIERS

1/ Groupe 1 : Les achats et prestations

| Année | Budget exécutoire | Budget réalisé | Écart | Commentaires |
|-------|-------------------|----------------|----------|---|
| 2022 | 61 737 | 37 313 | - 23 423 | On remarque (comparativement à 2021) dans l'utilisation du budget une reprise des activités, des déplacements vers les partenaires, vers l'extérieur. Cependant le manque d'orientation n'a pas permis d'utiliser le budget concernant les achats à destination des personnes accompagnées (travaux en moins, achat pour les stagiaires en moins) |

| | | | | |
|------|--------|--------|---------|--|
| 2023 | 52 500 | 35 816 | -16 684 | L'écart sur les achats et les déplacements sont en lien avec une activité moins importante que prévue. La ligne « autres prestations » sera ajustée au BP 2024, les prestations liées au logiciel métier étant moins importantes que prévue. |
| 2024 | 47110 | 44 994 | -2115 | Pas suffisamment consommé sur les achats de fournitures. |

2/ Les investissements

| Année | Désignation | Montant | Dotation aux amortissements |
|-------|---|-------------|-----------------------------|
| 2022 | Achat de mobilier adapté pour les stagiaires et quote-part des travaux d'ascenseur | 8 222 € | 54 874 € |
| 2023 | Achat de mobilier adapté pour les stagiaires et matériel adapté pour handicap visuel | 4 252 € | 55 208 € |
| 2024 | Achat ordinateur salariés, + mobilier adapté pour les personnes accompagnées en situation de handicap (établi à hauteur variable + 3 sièges ergonomiques) | 6 589 euros | 45 529 |

3/ Groupe 3 : les dépenses afférentes à la structure

| Année | Budget exécutoire | Budget réalisé | Écart | Commentaires |
|-------|-------------------|----------------|---------|--|
| 2022 | 120 337 | 117 800 | - 2 536 | L'écart le plus significatif correspond à une nette diminution des dépenses de maintenance (dont copieur) qui compense l'augmentation des dépenses d'entretien et de travaux. Les charges exceptionnelles concernent un aménagement de poste RQTH et seront compensées au groupe 3 des produits |

| | | | | |
|------|---------|---------|-------|-------------------------|
| 2023 | 125 380 | 125 432 | 52 | RAS |
| 2024 | 122 838 | 119 496 | -3341 | Amortissements en moins |

III/ PRODUITS DE LA SECTION D'EXPLOITATION

1/ Groupe 1 : les produits de la tarification

| Année | Budget exécutoire | Budget réalisé | Écart | Commentaires |
|-------|-------------------|----------------|----------|--|
| 2022 | 620 882 | 609 534 | - 11 347 | Reprise d'excédents (DT 2022) |
| 2023 | 641 006 | 614 633 | 26 373 | Reprise de résultats de 26 373, 29 euros |
| 2024 | 675 612 | 662 428 | - 13184 | Reprise de résultats de 13 697,59 euros |

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

| Année | Budget exécutoire | Budget réalisé | Écart | Commentaires |
|-------|-------------------|----------------|--------|---|
| 2022 | 8000 | 3384 | -4 615 | Estimation trop haute par rapport au réalisé (CLEA) |
| 2023 | 4005 | 3993 | 507 | RAS |
| 2024 | 12500 | 10 107 | -2 392 | Arrêt prestation CLEA, prestation de Reflets |

3/ Groupe 3 : les produits financiers et non encaissables

| Année | Budget exécutoire | Budget réalisé | Écart | Commentaires |
|-------|-------------------|----------------|-----------|---|
| 2022 | 10 478 € | 2385 | - 8 092 € | Pas de reprise sur CNR Produits exceptionnels (OETH sur aménagement) |
| 2023 | 10 478 | 10 478 | - | |
| 2024 | 10478 | 13 697 | 3 219 | Reprise de CNR QVT et travaux. |

IV/ AFFECTATION DU RESULTAT

| Année | Résultat à affecter | Propositions |
|-------|---------------------|--|
| 2022 | 13 184,49 € | Affectation au financement des mesures d'exploitation en lien avec les dépenses à venir concernant la démarche d'évaluation de la qualité (auto-évaluation et évaluation externe obligatoires). |
| 2023 | 1382,61 | Résultat comptable est un déficit de 27 211,02 €, après reprise du résultat et retraitement des congés payés, le résultat à affecter est un excédent de 1 382,61 €. Nous proposons une affectation en réserve de compensation des déficits. |
| 2024 | 16348,67 | Résultat comptable est un déficit de 16 780,58€ après reprise du résultat et retraitement des congés payés, le résultat à affecter est un déficit de 3164,18€. |

V/ Conclusion

En 2024, nous avons constaté une hausse des journées réalisées comparativement à 2023. La mission de relation partenariale développée par la coordinatrice et la journée portes ouvertes ont favorisé les orientations vers l'établissement et par conséquent les journées réalisées.

La hausse des orientations s'est confirmée toute l'année. Nous constatons une poursuite sur l'année 2025.

Au niveau budgétaire, les dépenses sont en lien avec l'activité et les besoins des publics reçus.

ANNEXES

Planning de la mise à jour des documents de la loi 2002-02

Comptes rendus CVS 2024

Témoignages

Questionnaire de satisfaction 2024

Documents obligatoires de la loi 2002-02 vont être retravaillés au cours de l'année 2024 en collaboration avec des personnes accueillies.

Les 7 outils de la loi 2002-02

- ✓ Règlement de fonctionnement
- ✓ Contrat de stage
- ✓ Charte des droits et libertés de la personne accueillie
- ✓ Livret accueil

Projet de service/établissement => 2025

- ✓ Personne qualifiée
- ✓ CVS ou toute forme d'expression des personnes accompagnées (Préo'culture + 2 CVS par an)

Vendredi 2 février 2024 : règlement de fonctionnement

Présents : Elsa Limbert, Laniel Claire, Jérôme Cler, Sara Berto

Vendredi 9 février 2024 : règlement de fonctionnement

Présents : Elsa Limbert, Laniel Claire, Talon Dominique, Inoussa Saindou-Toto, Poupon Frédéric

Vendredi 15 mars 2024 : règlement de fonctionnement

Présents : Elsa Limbert, Nathalie Lang, Elodie Guglielmi, Frédéric Poupon

Judi 21 mars 2024 : contrat de stage

Présents : Elsa Limbert, Véronique Dubrulle, Céline Campos, Paula Mota, Noura Ben Abdallah

Judi 28 mars 2024 : documents d'expression : questionnaires bilan, questionnaire satisfaction anonyme,

Christel Adanchède, Nathalie Lang, Élodie Guglielmi, Antonio de oliveira pereira , théa andréa mondino, Véronique Dubrulle

Charte des droits et libertés

Retravaillé par une stagiaire, Sarah Berto

Vendredi 29 mars 2024 : contrat de stage

Présents : Elsa Limbert, Véronique Dubrulle, Céline Campos, Paula Mota, Noura Ben Abdallah, Elodie Guglielmi

Vendredi 19 avril : livret d'accueil

Présents : Dominique Arnaldi, Hugo Teerlynck-Lasmezas, Tayeb Khaber, Elsa Limbert

Vendredi 17 mai : livret d'accueil

Présents : Audrey Letellier, Dominique Arnaldi, Elsa Limbert

Préo'Culture : le bilan

Poser la question de la fréquence ?

17/05/2024 – Animateur Sherine – 11 personnes

Les suggestions et propositions faites ce jour ont émergé à partir de la lecture du compte-rendu du précédent Préo'culture :

- La durée du parcours (3 mois) est parfaite si on arrive avec des pistes de projet, mais insuffisante si l'on est davantage en difficulté dans l'élaboration du projet.
 - *Le cadre légal et réglementaire a été rappelé : le décret stipule la possibilité de prise en charge en ESPO pour une durée de 14 semaines sur deux ans.*

- Afin de travailler les craintes liées aux enquêtes, il a été proposé par les stagiaires : des séances de sophrologie, du coaching « reprise de confiance en soi », des interventions de chefs d'entreprises et boîtes d'intérim, afin d'échanger avec eux et mieux identifier les attentes, mais tout en restant dans le cadre rassurant de la Préorientation. La demande est que cela soit mis en place au sein des locaux et non sur l'extérieur, en complément des enquêtes.
 - *Les employeurs et entreprises se mobilisent en partenariat avec la Fondation de Nice pour des actions de recrutement (Forum, événements emplois, recrutements) auxquels les stagiaires intéressés sont invités à participer. Le dispositif de l'ESPO est conçu pour accompagner les stagiaires dans la confrontation à l'entreprise au travers des enquêtes, des visites d'entreprise et des stages. Les stagiaires sont préparés à toutes ces démarches extérieures par la CIP. Nous insistons sur le fait qu'il est important de s'y confronter en douceur dans le cadre de la préorientation, en amont de la future recherche d'emploi. Un temps de débriefing et de réajustement est mis en lace par la CIP en fonction des besoins.*
 - *Les inquiétudes légitimes sont inhérentes à ce type de démarches et entendues et soutenues par l'équipe.*

- La période d'orientation d'une semaine en début de parcours est perçue comme trop courte, ce qui ne laisse pas suffisamment de temps pour approfondir des compétences et habiletés que l'on vient de se découvrir en atelier et qui pourraient gagner à être explorées afin d'aboutir sur un projet en lien.
 - *La première semaine est une semaine de découverte de l'équipe et de l'établissement. Les compétences et habiletés sont mises en œuvre tout au long du parcours. Il revient au stagiaire d'exprimer son souhait d'explorer telle ou telle aptitude en lien avec un futur*

projet. Il n'y a pas de délai d'une semaine imposé pour faire un choix ; le parcours est en continu.

- Certains stagiaires ont soulevé une certaine longueur qu'ils ont pu éprouver durant les recherches métiers, en raison d'exercices perçus comme redondants. Ils proposent de laisser davantage d'autonomie sur les recherches métiers afin de pouvoir continuer les recherches pour ceux qui le souhaitent et pour d'autres, explorer davantage leurs aptitudes en atelier (en lien avec le point précédent).
 - o *La durée de recherche documentaire est propre à chaque stagiaire. Le planning est individualisé en ce sens chaque semaine en fonction des demandes exprimées par le stagiaire auprès de la CIP. Nous invitons tous les stagiaires à exprimer leurs besoins.*
 - o *La CIP et la psychologue du travail ajustent les méthodes et outils d'orientation en fonction de la progression de la réflexion du stagiaire et de sa demande.*
 - o *Pour rappel, les trois quarts du temps sont passés en atelier.*
- Il y a une demande importante d'inclusion d'un volet « Comment se présenter ? » dans la préparation des enquêtes, mais aussi dans la perspective des entretiens futurs avec les employeurs.
 - o *En effet cela relève de notre mission. Les demandes sont à exprimer auprès de la CIP pour qu'elle ajuste la préparation aux enquêtes déjà proposée.*
- La demande d'inclure des moniteurs durant le petit déjeuner réservé aux stagiaires a été réitérée.
 - o *Ces demandes varient d'un groupe à l'autre aussi l'équipe se positionne-elle en fonction de la demande.*
- Les matinées de prévention et postures en atelier ergo sont trop longues et denses, ce qui suscite pour certains stagiaires une difficulté à rester concentrer pour tout intégrer, mais aussi de se projeter sur : « Comment mettre ces préconisations en application sur le lieu de travail ». Les stagiaires auraient préféré accentuer le temps de préconisations en individuel.

(NB : L'un des groupes participant à cet échange n'a pas pu avoir les deux interventions au moment habituellement prévu pour des raisons de planning (mois de mai) : cela a pu avoir un effet sur la manière dont les stagiaires ont pu se saisir, ou non, de ces interventions et de la façon dont ils peuvent appliquer ces acquis sur le futur poste de travail).

 - o *Les préconisations ergonomiques en lien avec le futur emploi ou formation sont vues en individuel. La prévention « handicap et emploi » est abordée en collectif après les postures. Les fermetures au mois de mai ont décalé d'autant la programmation de ce second temps d'échange.*
 - o *Quant à la durée et au contenu des ateliers « prévention et postures », un temps de travail peut être organisé avec l'ergonome pour en revoir les modalités.*
- Concernant les postures, les nouveaux arrivants ont parfois du mal à tester tous les fauteuils comme on le leur demande en ergo, car certains fauteuils, confortables pour des stagiaires déjà plus avancés sur le parcours sont constamment utilisés par eux. De plus, certains fauteuils plus appréciés sont parfois à l'étage du haut, ce qui peut réduire le confort au RDC, notamment au regard du temps passé en atelier. La demande était donc d'avoir davantage de fauteuils en bas qui soient sélectionnés parmi ceux que la majorité des stagiaires préfèrent.
 - o *Les fauteuils et autre matériel ergonomique sont déplaçables _précautionneusement_ d'un espace à l'autre et sont à utiliser au regard du handicap, de la tâche à accomplir et du partage.*
- Enfin, certains casiers sont fermés par des cadenas depuis longtemps, ce qui empêche les stagiaires de s'en servir : il s'agit de voir si ces cadenas ont été oubliés par des stagiaires ayant terminé leur parcours ou non.

- *La coordinatrice fera le point sur l'usage des casiers afin d'identifier les cadenas à enlever le cas échéant. Les casiers sont à partager.*

22/03/2024 – Animateur Sherine – Observation Jennifer (Stagiaire CIP) – 15 personnes

Ordre du jour :

- Lecture et vote du nouveau RI co-élaboré et repensé avec des stagiaires volontaires
- Lecture en groupe et recueil des suggestions concernant la charte des droits et libertés de la personne accueillie au format FALC, qui a été retravaillée par une stagiaire
- Réponses aux demandes et propositions faites durant la précédente rencontre
- Explication du déroulement du vote pour la pause déjeuner

Le groupe de ce jour était constitué de 15 personnes. Nous avons fait le choix cette fois-ci de mélanger les groupes à mi-parcours et en fin de parcours, mais aussi de convier des stagiaires ayant terminé leur préorientation depuis plus d'un mois, afin d'avoir également des regards « dans l'après-coup » du parcours. Cela a permis d'enrichir les échanges et de travailler sur les appréhensions autour de « l'après préo ». En ce qui concerne la fréquence de l'atelier, un fonctionnement sur la base de **tous les mois et demi** semble adapté, au regard de la nécessité de recueillir la parole d'un maximum de stagiaire et ce, à différentes étapes de leur parcours. Toutefois, la durée habituelle de l'activité a été considérablement rallongée étant donné les nombreux et riches échanges, mais aussi en raison du grand nombre de stagiaires présents, afin que chacun puisse avoir l'opportunité de s'exprimer. L'activité s'est donc déroulée sur un peu plus de trois heures, avec une pause.

Voici les points ayant émergé de ce Préo'culture :

- Certains stagiaires ont proposé de réfléchir à une **manière de travailler autour des craintes liées aux enquêtes et au fait d'aller sur l'extérieur** (en plus de la prépa enquêtes déjà en place, afin de travailler plus particulièrement les affects et angoisses). L'idée d'une « simulation » des situations d'enquêtes a été soulevée, par exemple à travers du théâtre ou des petites saynètes. Il a également

été proposé d'intégrer des activités portées par les psychologues de l'équipe pour renforcer davantage le moment de préparation des enquêtes.

- *Réflexion quant à un atelier ou autre outil pédagogique en cours. Vos propositions sont les bienvenues.*
- **Toujours à propos des enquêtes, une « pression » est perçue après celles-ci, ne laissant pas assez de temps pour intégrer, mentaliser tout ce qui a pu être perçu et vécu : manque de temps pour laisser les choses se décanter avant d'avoir un choix à faire**
 - *Les réflexions concernant la préparation des enquêtes prennent en compte ces difficultés.*
- **Il a également été porté à l'attention de l'équipe que la période d'orientation d'une semaine était trop compacte et courte, ce qui peut parfois pousser à la précipitation sur un projet « par confort » sans s'attarder sur d'autres projets qui auraient pu gagner à être explorés davantage.**
- **Il est ressorti que, lors des recherches sur les métiers, les exercices proposés se ressemblent beaucoup, ce qui donne parfois une impression de stagnation. Les recherches documentaires en atelier et à domicile sont, selon certains retours, trop nombreuses et ne permettent pas de se positionner « dans le concret ». Il a été proposé de peut-être consacrer davantage de temps aux activités en atelier, lesquelles permettraient de mieux appréhender ce qui est aimé ou non du stagiaire et ainsi d'affiner les choix.**
 - *Les réflexions concernant la préparation des enquêtes prennent en compte ces difficultés.*
- Certains stagiaires éprouvent de la difficulté avec le fait d'avoir peu de feed-back sur la qualité de leur travail durant l'étape de validation, ce qui peut générer du stress ou de l'angoisse lorsque l'on a une tendance à sous-estimer ou de la difficulté à s'auto-évaluer sans se déprécier.
 - *Les feed-back sont adaptés, autant que possible, au stagiaire, à ses besoins et spécificités.*
- Dans certains domaines, il est difficile de trouver un stage ou d'enquêter. Aussi, il a été proposé de mettre en place un répertoire ou un classeur dédié à recenser l'ensemble des lieux accueillant des stagiaires, que cela soit pour des stages ou des enquêtes. Ce document servirait de « filet de sécurité » au cas où les recherches effectuées par le stagiaire en autonomie soient infructueuses, afin que celui-ci ne se retrouve pas « sans rien ».
 - *Réflexion en cours quant à la mise en place d'un outil pédagogique en ce sens.*

- **Concernant le travail sur le document prépa enquêtes, en plus du logo de la fondation et de la formalisation du document demandés lors du précédent Préo'culture, il a été demandé de retravailler les questions. En effet, les retours font état d'une réticence de la part des personnes à répondre à certaines questions, jugées trop intrusives, mais aussi d'un nombre de questions trop important, décourageant parfois les interlocuteurs d'y répondre.**
 - *Réflexion en cours concernant la modification du document. Les questions, quant à elles, sont données à titre indicatif et ont été conçues en collaboration avec d'anciens stagiaires. Les stagiaires peuvent s'y référer et modifier / adapter les questions selon leurs préférences et leur interlocuteur. Cela leur est rappelé durant la prépa enquêtes.*

- Concernant le petit déjeuner, il a été proposé qu'un ou des moniteurs y participent afin de contribuer à « déridier » les personnes et à être vecteur d'échanges, de lien entre les stagiaires qui ne se connaissent pas tous encore.
 - *Les temps du petit déjeuner ont été proposées sous le format actuel en raison de la demande d'anciens stagiaires, pour qui la présence des moniteurs était davantage inhibitrice que vectrice d'échanges. Nous sommes à l'écoute de vos propositions afin de réadapter ce temps qui se veut convivial.*

- Les tests sont mal vécus et les réaliser le vendredi matin en fin de semaine est difficile, d'autant plus que cela implique parfois de les terminer au début de la semaine suivante, ce qui génère des angoisses qui perdurent sur plusieurs jours (angoisses tout le week-end, appréhension de revenir car il faut terminer les tests...)
 - *L'ensemble de l'équipe tente, autant que faire se peut, de mettre en place les tests dans les temps les plus opportuns pour les stagiaires. Toutefois, cela n'est pas systématique en raison des contraintes organisationnelles.*

- La charte des droits et libertés de la personne accueillie en FALC a été validée.

- Certains des stagiaires ayant retravaillé le RI étaient présents et ont pu nous expliquer leur démarche et les choix effectués. Pour ceux qui terminent leur préo, leur participation à ce travail pour le RI de ces 5 prochaines années étaient une opportunité afin de « laisser sa trace », de « contribuer au parcours des autres ». Il a été dit par une ancienne stagiaire à ce propos : « *La préo nous donne quelque chose et on arrive à notre tour à laisser quelque chose à la préo* ». Globalement, les retours sont très positifs : la clarté et l'intelligibilité de ce nouveau document, rendus possibles par un gros travail d'élagage du RI initial sont appréciés. Les quelques retours concernent des précisions à

apporter (écrire « interdit de fumer ou de vapoter dans l'établissement » et non « dans les salles de cours » pour ne pas porter à confusion, indiquer le prix de la caution du badge).

- *Les suggestions ont été prises en compte et seront appliquées au nouveau RI.*
- Il a été déploré que l'agencement des tables dans la cuisine ne permettent pas de manger tous à la même table, ce qui traduit un désir de convivialité mais qui a été relativisé par les personnes désireuses de profiter du temps du midi pour s'isoler.
 - *L'espace au sein de la cuisine ne permet pas de changer la disposition des tables sans rogner sur l'espace permettant d'accéder à l'électroménager et au point d'eau sans gêne. Toutefois, la salle de réunion dispose de grandes tables et d'une grande capacité d'accueil. Elle est toujours mise à la disposition des stagiaires durant la pause déjeuner, afin qu'ils puissent s'y restaurer. La petite salle, disposant également d'un frigo, d'une cafetière et d'un micro-ondes permet, quant à elle, de manger en petit comité ou de s'isoler et manger seul pour ceux qui le souhaitent.*
- L'une des machines à café fonctionne mais fuit et l'un des micro-ondes ne fonctionne pas : cela crée de longs temps d'attente empiétant sur les courtes pauses du matin et de l'après-midi (attente pour se faire un café). Il a été demandé d'envisager une machine à café type « distributeur » industriel au rez-de-chaussée du bâtiment.
- Certaines toilettes manquent parfois de papier et de savon.
 - *L'information a été remontée au personnel d'entretien qui fait le nécessaire afin de remédier à la situation.*
- Il y a eu des suggestions concernant le fauteuil à disposition dans le bureau de la psychologue clinicienne : les rendez-vous sont longs et l'inconfort du fauteuil suscite des douleurs.
 - *Au sein du bureau de la psychologue, un deuxième fauteuil est disponible et il est proposé systématiquement aux stagiaires de se saisir du fauteuil le plus confortable pour chacun.*
- Au même titre, certains fauteuils grincent : il y a donc des questionnements quant à l'entretien des fauteuils mis à disposition dans le service
 - *Ces retours ont initié un échange au sein de l'équipe concernant l'entretien du matériel ergonomique mis à la disposition des stagiaires. Nous réfléchissons à la manière de rendre l'entretien de ce matériel plus fréquent et adéquat. Il est également à noter que les fauteuils qui présentent des grincements gênants sont les fauteuils les plus anciens. De nombreux*

autres fauteuils ergonomiques sont à la disposition des stagiaires afin qu'ils puissent être à l'aise en attendant les mesures concernant l'entretien des fauteuils qui posent problème.

- Les participants à l'activité ont pu voter pour le rallongement ou non de la pause déjeuner, en retour aux remarques sur le temps de pause du midi qui était parfois jugé trop court. Le dépouillement sera effectué une fois le vote de chaque stagiaire recueilli.
 - o *Les stagiaires absents de ce Préo'culture ont pu voter également. La majorité a opté pour conserver la durée de pause actuelle de 45 minutes. Les horaires des stagiaires restent donc inchangés.*

12/01/2024 – Animateur Sherine – Coanimation Elsa – 11 personnes

Le groupe de ce jour était constitué de 11 personnes. Nous avons fait le choix cette fois-ci de réajuster les modalités, car il avait été repéré la fois précédente que le groupe nouvellement arrivé manquait de recul et n'avait pas encore suffisamment pris ses marques pour faire des retours sur le vécu du parcours. L'atelier expression picturale a été, pour le groupe nouvellement arrivé, plus pertinent afin de permettre d'exprimer les affects et craintes inhérents au début de parcours. Aussi, le mode de fonctionnement que nous avons choisi pour cette séance a permis de faire ressortir davantage d'éléments et une pluralité d'opinions. **Il s'agissait cette fois de mélanger deux groupes : le groupe en fin de parcours et le groupe à mi-parcours.** Cela a permis de confronter diverses opinions en contournant tout biais de groupe lié à une volonté de ne pas aller contre l'avis majoritaire au sein de son propre groupe. **En ce qui concerne la fréquence du Préo'culture, une fois par mois semble constituer un rythme trop rapproché et le prochain atelier aura lieu dans un mois et demi afin d'évaluer et de réajuster en fonction de ce qu'il en ressort.**

De plus, le fait de réunir des stagiaires qui en sont à différentes étapes de leur parcours leur a donné la possibilité d'échanger quant aux appréhensions liées aux futures étapes du parcours et de prendre un temps privilégié, pour déconstruire et relativiser des idées préconçues sur la suite du parcours. Cela a également fait émerger des suggestions d'ordre pratique ou organisationnels face à certains écueils rencontrés par les stagiaires, par exemple durant les enquêtes. En effet, la réticence de certains professionnels à répondre aux questions des stagiaires durant les enquêtes a été interprétée comme de la méfiance. Pour pallier cela, il a été proposé que le questionnaire donné lors des enquêtes soit repensé en termes de forme, en y ajoutant les logos de la Fondation de Nice et les labels, afin que le document soit plus officiel, afin de réduire cette méfiance des entreprises.

Voici les points ayant émergé de ce préo'culture :

- La préo a été qualifiée de « maison-mère » qui permet de pousser les stagiaires vers l'avant, de les responsabiliser tout en les épaulant. Un écart est perçu entre l'empathie et la sincérité ressenties par les stagiaires - tant de la part de l'équipe que de leurs collègues – et le sentiment de ne pas être compris dans le monde du travail. Le contrecoup de cette contenance assurée par la préo réside dans le fait qu'aller sur l'extérieur ensuite est angoissant, car il y a des craintes à l'idée de revivre les maltraitances et le manque de compréhension de la part des entreprises. Certains stagiaires ont qualifié cette perspective de « retour en enfer » et il a été demandé **de réfléchir à une manière de travailler autour de ces craintes en plus de la prépa enquêtes déjà en place, afin de travailler plus particulièrement les affects et angoisses.**
 - o *Réflexion quant à un atelier ou autre outil pédagogique en cours. Vos propositions sont les bienvenues.*

- La difficulté à « lâcher-prise » sur les exigences des anciens métiers pour s'écouter, notamment du point de vue des douleurs, a été soulignée. La prise en compte des contre-indications médicales et de la fatigabilité, surtout en début de parcours, ont aidé les stagiaires dans ce sens. La bienveillance et la disponibilité de l'équipe en ce qui concerne la considération des difficultés de santé de chacun aide les stagiaires à se saisir du matériel ergonomique proposé et ils se sentent libres d'expérimenter afin de s'approprier les préconisations ergonomiques.

- Comme cela a été évoqué : **repenser le format du document prépa enquêtes pour le rendre plus « officiel »**. Formaliser les choses permettrait de renforcer la confiance des entreprises.
 - o *Le document sera retravaillé avec le logo de la Fondation et une brève présentation de la démarche.*

- Il est également ressorti que le petit déjeuner avait lieu trop tôt pour le second groupe : **le mettre en place au bout de 3 ou 4 semaines** leur semble pertinent au regard de la difficulté à reprendre un rythme et des horaires réguliers en début de parcours.
 - o *Mise en place des petits déjeuners en 2^{ème} ou 3^{ème} semaine. La 4^{ème} semaine semble tardive au regard de l'objectif d'intégration et de rencontres entre les groupes.*

- **La question de la durée de la pause déjeuner, considérée par une grande majorité comme trop courte, revient.** Les difficultés organisationnelles rendent difficile une prise de décision dans les faits : il s'agira donc de prendre en compte chaque suggestion des stagiaires et en discuter avec l'équipe pédagogique afin d'évaluer les propositions réalisables. Ensuite, il sera proposé aux stagiaires de voter.

Les propositions étaient de :

- Commencer plus tôt (difficilement réalisable pour les personnes venant de loin, ayant une grande fatigabilité en raison de leur état de santé)
- Finir plus tard (encore difficile en prenant en compte les transports type trains, les enfants à chercher à l'école et autres contraintes familiales...)

- Réduire les pauses du matin et de l'après-midi (5 à 10 minutes contre 15 minutes actuellement), et avoir plus de temps le midi (l'équipe pédagogique se saisit de ces 15 minutes qui sont importantes pour le bon déroulement des activités)
 - *Les temps de pauses ne sont pas considérés dans le temps de travail et ne peuvent donc compenser le temps à récupérer*
- Finir une heure plus tard le vendredi : 14h au lieu de 13h (se posent alors des questions organisationnelles au niveau de l'équipe et de l'effectif, mais aussi de la fatigabilité d'un horaire 9h-14h avec seulement une courte pause, sans temps de repas)
 - *La fatigabilité des personnes et les différents rythmes horaires des stagiaires (temps partiel, mi-temps, absents le vendredi) ne permettent pas de récupérer de 13h à 14h le vendredi*
- Rester à 45 minutes pour ceux à qui cela convient
 - *L'organisation des activités, la présentation parfois commune des consignes nécessite un démarrage à un horaire commun. Aussi les stagiaires suivent le même rythme horaire.*

La question sera donc étudiée avec l'équipe pédagogique quant à la faisabilité de certaines des propositions, puis nous inviterons les stagiaires à voter pour l'option qu'ils privilégient le plus.

- *Nous proposons de procéder à un vote entre les deux options suivantes :*
 - *Une pause d'une heure en finissant plus tard : 09h – 12h30 13h30 – 16h30*
 - *Horaires inchangés : 09h – 12h30 13h15 – 16h15*
- Enfin, il a été proposé que les casiers présents dans la petite salle soient, pour au moins une partie, placés plus près de la cuisine des stagiaires ou à l'intérieur de celle-ci, afin de limiter les déplacements des personnes dont l'état de santé le nécessite.
 - *Les casiers sont monobloc et ne sont pas déplaçables. Les couloirs doivent permettre le déplacement en fauteuil roulant.*
- Enfin l'atelier a duré environ 1h30 sans pause. Une pause a donc été demandée pour la prochaine fois.
 - *Les horaires habituels sont de 09h à 10h30 soit 1h30 sans pause. La durée d'1h30 pour une activité apparaît appropriée sauf projet personnalisé d'accompagnement.*

17/11/2023 – Animateur Sherine – 7 présents

Le groupe de ce jour était constitué de 7 personnes, représentant l'ensemble du groupe ayant nouvellement intégré la préorientation.

Une charte rappelant le cadre et le comportement à adopter durant ce temps d'échange a été co-construite, remaniée et pensée avec les stagiaires. Celle-ci constitue un engagement et doit être signée par tous les stagiaires participant à ce temps d'échange et ce, à chaque séance.

Ce premier groupe de parole a laissé ressortir certains points :

- Le petit-déjeuner est survenu trop tôt pour le groupe participant, lors de la première semaine. Pour certains n'ayant pas pu intégrer le premier jour, il s'agissait de leur premier contact avec les autres, ce qui a pu parfois être vécu avec réserve.
 - *Mise en place des petits déjeuners en 2^{ème} ou 3^{ème} semaine*
- Les retours étaient plutôt positifs concernant les autres aspects de la préo, si ce n'est qu'ils étaient inquiets de manquer d'informations sur le déroulé du parcours.
- Il a été remonté que la mise en place du village en deuxième semaine avait été bienvenue et que la première semaine, c'aurait été « trop tôt ».
 - *Maintien du village en 2^{ème} semaine*
- Le **dépouillement de la boîte à idée** n'a pas porté ses fruits. Malgré le déplacement de celle-ci dans leur lieu de vie principal (la cuisine), les stagiaires ne s'en saisissent pas. Il s'agirait donc de recueillir les informations selon un autre format : pourquoi ne pas partir des retours fait dans le questionnaire de satisfaction afin de réfléchir sur les retours et suggestions qui y sont proposés ?
 - *Boîte à idées à l'étage + lecture des réponses au questionnaire de satisfaction 2 fois par an lors d'un préo'culture ou autre moment*
- Il est à noter que Préo'Culture se destine à recueillir la parole de stagiaires présents depuis plus longtemps qu'une semaine, en ce sens que cela leur permettrait de faire des propositions et des retours basés sur une expérience déjà plus pérenne et prenant en compte tant les points forts de la prise en charge, que des aspects plus délétères de celle-ci.
 - *Proposition de préo'culture à au moins 3 semaines de parcours*
- Le format initialement pensé (1h30) s'est avéré trop long, étant donné que le groupe venait d'arriver et avait peu de retours à faire. La boîte à idées étant vide, cela a également joué sur le temps prévu. Le temps restant a donc été l'opportunité de davantage laisser place à la partie thérapeutique du groupe de parole, afin que les stagiaires puissent déposer et décharger leurs craintes, ressentis et angoisses après ces deux premières semaines de préo.

TEMOIGNAGES 2024

Mon vécu et mon projet : Je m'appelle Élodie G, je suis arrivée à la préo, en février 2024. J'avais comme projet d'être dans le secrétariat. En faisant des recherches métier avec Christelle, j'ai trouvé un projet tellement différent, c'est d'être vendeuse/monteuse en optique lunetterie. J'ai fait des enquêtes métier, ce qui a confirmé que je voulais faire ce métier. Avec les moniteurs, on a travaillé le côté administratif avec Emmanuel, le côté technique avec François, et avec l'accord de tout le monde je suis passée en validation. Ce qui m'a emmené à faire des recherches de stages, qui malheureusement n'ont pas abouti. Avec tout ça j'ai trouvé un centre de formation (Progress santé), qui commence en septembre, il me reste plus qu'à trouver une entreprise, qui me prenne en alternance pour obtenir le titre professionnel de vendeuse/monteuse en optique lunetterie, qui est par la même occasion une prépa pour un BTS optique.

Grace à la préo, j'ai repris confiance en moi, ils m'ont accompagné tous au long de ma préo-orientation, sans eux je ne sais pas ce que j'aurais fait au jour d'aujourd'hui.

Bonjour je m'appelle C, j'ai commencé la Préo avec une envie, une envie de travailler mais quoi faire ?

A mon arrivée j'étais complètement perdu professionnellement mais j'avais cette dynamique qui me poussait. J'ai eu la chance de tomber dans un excellent groupe, on a tout de suite fait connaissance et au fur et à mesure des jours on s'est soudé, nous avons passé toutes les étapes ensemble, ne laissant personne dans la difficulté, on se soutenait les uns les autres et des liens vont rester.

Je dois avouer qu'être dans un bon groupe ça aide !

La découverte des aptitudes a été formidable tout s'est très bien passé et les formateurs y sont pour beaucoup... je les remercie pour cela, avec eux aucun problème n'existe, il n'y a que des solutions. Ils nous aident mais ne font pas à notre place, ce qui est primordial pour se connaître. Mais toujours aucune idée sur mon avenir...

Ensuite, nous avons commencé l'orientation et la recherche de documentation avec Christelle, les différents exercices de groupe ou individuel, puis vint les outils d'orientation : l'explorama et transference. Au milieu de cette somme d'informations, en refaisant certains exercices, et l'aide de la conseillère en insertion quelque chose a commencé à émerger.

Un métier, qui cochant toutes les cases, intérêts, aptitudes et rémunération.

Voilà elle est apparue comme ça, j'avais trouvé ma voie, certes pas simple mais j'ai trouvé une direction et même un métier... BIM (Building Information Modeling) modeleur !... J'ai hésité avec Technicien Etude du Bâtiment... mais finalement je suis resté sur BIM qui a été validé en atelier.

La période d'enquêtes et de stages s'est déroulée normalement et a confirmé mon choix., mais je dois dire que cette période est très difficile (surtout pour moi qui n'aime pas le téléphone...) mais il le faut pour nous permettre d'avancer et de s'approprier sa direction et son futur métier.

Je voudrais remercier toute l'équipe, Mélina, Samia, Shérine, Sandra, Denis et Christelle, les formateurs avec qui on se sent bien, Lucie, François et Emmanuel.

Toute l'équipe est formidable, gentille, agréable et bienveillante on se sent bien à la Pro, on avance ensemble et il est difficile de se dire que c'est déjà la fin.

Merci du fond du cœur

Pour terminer je dirais... Mission accomplie ! et j'adore qu'un plan se déroule sans accroc.

Bonjour, je m'appelle L, je suis mal voyante.

Je vais essayer de vous résumer tout ça

Clairement, je ne m'attendais pas à grand-chose en venant ici...un peu paumé sur mon avenir professionnel.

Et pourtant... j'en ressors conquise !

Dans la vie, il est parfois question de choix, de timing et de chance.

Et ô combien j'ai eu de la chance de tomber sur vous.tous.

Ce fut trois mois bien intenses en émotion, où nous sommes passés par des hauts, des bas, (des droites et des gauches... je plaisante évidemment) des doutes et des joies.

Quand je me remémore les débuts de la PREO, une pointe de nostalgie m'envahie je nous revois tous un peu perdus, hésitants, à quelle sauce allons-nous être mangé ?

Mais ce sentiment, s'est vite dissipé... et à laissé place à la formation d'un groupe, un groupe soudé mêlant bienveillance et franche rigolade. Chacun avec sa personnalité a contribué à cette belle cohésion d'équipe.

Chaque atelier proposé à apporter sa pierre à l'édifice, nous permettant de découvrir et de nous perfectionner dans certaines tâches.

Que ce soit avec Christelle où nous sommes partis à la recherche de nous-même (nos envies, nos savoirs être et nos savoirs faire), avec Lucie où nous avons pu exprimer notre créativité plus ou moins affiné.

Je ne vous cache pas que j'ai adoré participer aux ateliers tertiaires ainsi qu'à la période de validation avec Emmanuel, où j'ai vu une réelle progression avec l'outil informatique.

Et évidemment un intérêt particulier pour l'atelier technique...où j'ai pu confectionner certains objets, utiliser diverses machines grâce à l'aide de François, qui a eu la gentillesse de me louer ses yeux par moment.

A tous mes futurs lecteurs je vous souhaite de vivre cette PREO de la même manière que nous et de surcroit, de trouver votre voie professionnelle.

Pour ma part, je souhaite me diriger dans la vente, je n'exclue pas le fait d'ouvrir une boutique de grenouilles en argile si le plan A, échoue.

Tous les membres de l'équipe de l'ESPO que ce soit Samia, Mélina, Sandra, Denis, Shérine, Christelle, Emmanuel, Lucie et François nous ont rendu la tâche plus facile, merci pour ça !

QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION – RESULTATS

La Préo, A votre Avis?

67
Réponses

29:14
Durée moyenne de remplissage

Fermé
État

1. Géographiquement, le centre vous paraît-il bien situé? Une seule réponse possible.

● Oui 60
● Non 7



2. Précisez :

51
Réponses

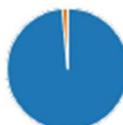
Demières réponses
"Ce n'est pas loin de la gare de Nice saint augustin"
"Il est heureusement situé à bonne proximité de la gare sncf et des tramways"

11 répondants (22%) répondu transports pour cette question.



3. Est-ce que les locaux sont adaptés à votre situation de handicap?

● Oui 66
● Non 1



4. Pourquoi?

39
Réponses

Demières réponses
"Le lit de la salle de repos situé à côté du bureau de la psychologue clinicienne, ..."

5 répondants (13%) répondu ascenseur pour cette question.



5. Le matériel ergonomique à votre disposition est-il suffisant?

Oui 62
 Non 5



6. Vos suggestions :

26
Réponses

Dernières réponses
 "C'était intéressant de voir le matériel ergonomique. Cela me paraît suffisant"



7. Êtes-vous satisfait des conseils sur les gestes et postures? (utiliser le matériel, s'installer...)

4,77
Évaluation moyenne



8. Êtes-vous satisfait(e) de l'appui technique apporté au montage de votre dossier de rémunération?

Oui 64
 Non 2



9. Précisez

37
Réponses

Dernières réponses
 "Il y a eu quelques erreurs de la part de la secrétaire (temps complet au lieu de...)



10. Avez-vous eu des difficultés pour réunir l'ensemble des documents demandés?



11. Précisez

29
Réponses

Demières réponses
*Oui mais au niveau extérieur avec France Travail selon les réponses apportées ...

8 répondants (28%) répondu **documents** pour cette question.

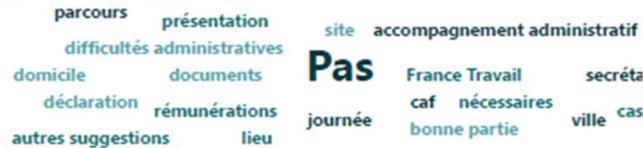


12. Avez-vous des suggestions? Avez-vous rencontré d'autres difficultés administratives ?

46
Réponses

Demières réponses
*Non pas du tout *
*Oui : ne pas dépendre du secrétariat pour aller dans son espace DOCAPOST et...

10 répondants (22%) répondu **Pas** pour cette question.



13. Avez-vous été suffisamment informé des modalités de rémunération?



14. Précisez

22
Réponses

Demières réponses
*J'ai juste m'informer auprès de DOCAPOST même pour voir si il est possible de...

4 répondants (18%) répondu **rémunération** pour cette question.



15. Les objectifs de la Préorientation ont-ils été bien expliqués le premier jour du stage?



16. Vos suggestions

27
Réponses

Demières réponses
"très bien expliquée"
"Bien à revoir"

6 répondants (22%) répondu **stage** pour cette question.



17. Avez-vous pu avoir toutes les informations souhaitées ou nécessaires suite à la première journée d'accueil?



18. Précisez

18
Réponses

Demières réponses
"Il m'auro juste une relecture par la suite régulière des livrets d'accueil"

3 répondants (17%) répondu **part** pour cette question.



19. La journée d'accueil vous a-t-elle permis de comprendre le parcours en Préorientation et les rôles des membres de l'équipe?



20. Précisez

18
Réponses

Demières réponses
Je l'ai un peu mieux compris les jours et semaines qui ont suivi !



21. A votre arrivée aviez-vous des attentes particulières?

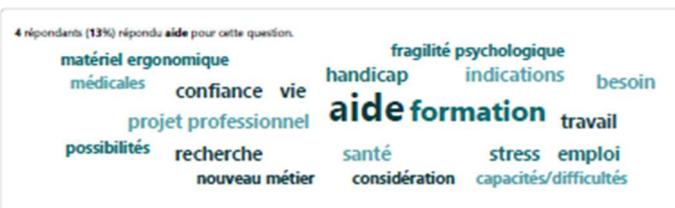
Oui 32
 Non 34



22. Si oui lesquelles?

30
Réponses

Demières réponses
*Pouvoir construire à l'aide de certains membres de l'équipe : une sorte de fiche...



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

Oui 29
 Non 3



24. 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?

Oui tout à fait 38
 Plutôt oui 11
 Peu 1
 Pas du tout 1



25. Précisez

11
Réponses

Dernières réponses

"Sur la mise en place du mi temps il y a eu une véritable adaptation à ma dem...

2 répondants (18%) répondu **enquête** pour cette question.



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



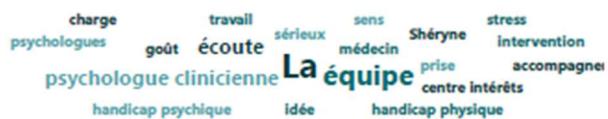
27. Précisez

10
Réponses

Dernières réponses

"Les entretiens avec la psychologue clinicienne Shéryne m'ont énormément aidé..."

5 répondants (50%) répondu **La** pour cette question.



28. Avez-vous trouvé les temps d'échange "PréoCulture" utiles ou intéressants?



29. Précisez

10
Réponses

Dernières réponses

"En assistant au CVS j'ai trouvé qu'il y avait des éléments intéressants. Je mettra..."

1 répondants (10%) répondu **éléments intéressants** pour cette question.



30. Est-ce que le délai d'attente entre le premier rdv d'accueil et l'entrée en Préorientation vous a paru raisonnable?



31. Précisez

22 Réponses
 Dernières réponses
 *Oui et non : je ne réalise pas trop car j'étais en P.A.S Prestation d'Appui Spécif...

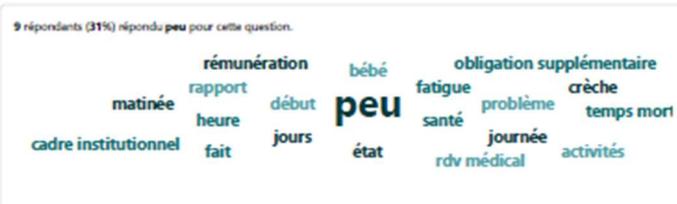


32. Est-ce que le rythme de la Préorientation vous a convenu par rapport à votre état de santé?



33. Précisez

29 Réponses
 Dernières réponses
 *A titre personnel le temps dit "complet" de jours est trop intensif. Pour mon é...



34. Les temps de pause sont-ils suffisants?



35. Précisez

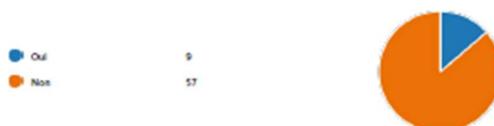
22
Réponses

Dernières réponses

*Au niveau de la pause déjeuner et du temps d'échange durant cette pause là a...



36. Avez-vous eu un rythme horaire aménagé (mi-temps, temps partiel) ?



37. Avez-vous trouvé ce rythme adapté au dispositif de préorientation?



38. Précisez

4
Réponses

Dernières réponses

*Le mi temps était le maximum que j'aurai pu faire de toute façon vu mon état ...

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



40. Précisez

3
Réponses

Dernières réponses

*Selon ma situation ,je trouve que cela n'était pas assez bien réparti : un peu L...

41. Le travail à domicile proposé au cours de votre parcours vous a-t-il convenu?



42. Vous êtes-vous senti assez préparé ?

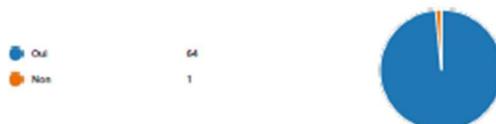


43. Précisez

15 Réponses Dernières réponses
**J'ai pu bien comprendre les consignes et l'équipe a su répondre à mes question...*



44. Lorsque vous étiez en travail à domicile, les consignes pour réaliser les activités étaient-elles assez claires?



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



46. Pourquoi?

17 Réponses Dernières réponses
**Pour la psychologue du travail: une demande sur la fiche d'environnement con...*



47. Avez-vous pu travailler à domicile dans de bonnes conditions?



48. Précisez

22
Réponses

Demières réponses

*Je n'ai pas de bureau dans ma chambre et je vis hébergé avec ma mère qui av...

6 répondants (27%) répondu **travail** pour cette question.



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



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



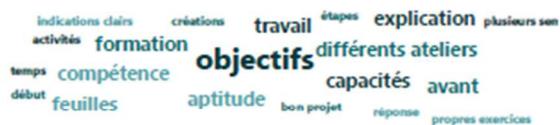
51. Précisez

21
Réponses

Demières réponses

*Je nuance ma réponse : j'ai compris les objectifs des différents ateliers que bien...

3 répondants (14%) répondu **objectifs** pour cette question.



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

● Oui 66
● Non 1



53. Précisez

15
Réponses

Dernières réponses

*Je nuance ma réponse : oui et un peu non dans le sens où j'ai eu du mal à bien...

3 répondants (20%) répondu **activités** pour cette question.



54. Pensez-vous avoir progressé sur l'utilisation des outils numériques (mail, Internet...), et/ou être plus autonome dans leur utilisation qu'à votre arrivée?

● Oui tout à fait 30
● Oui partiellement 24
● Non 2
● Je ne suis pas concerné 3



55. Les objectifs des différents entretiens individuels (psychologue du travail, psychologue clinicienne, médecin, coordinatrice) vous paraissent-ils clairs et suffisamment expliqués?

● Oui 64
● Non 3



56. Précisez

12
Réponses

Dernières réponses

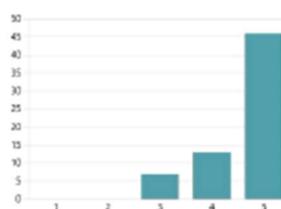
*Avec la psychologue du travail, cela n'a pas toujours été facile pour les explica...

2 répondants (17%) répondu **psychologue clinicienne** pour cette question.



57. Que pensez-vous du suivi médical?

4.59
Évaluation moyenne



58. Précisez

24
Réponses

Demières réponses

*Englobe dans le suivi médicale aussi bien le médecin qui été à l'écoute que la...

6 répondants (25%) répondu **écoute** pour cette question.



59. La recherche documentaire vous a-t-elle paru suffisante et adaptée?

● Oui 61
● Non 6



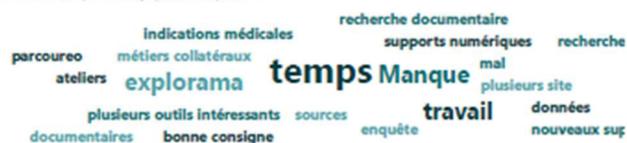
60. Précisez

17
Réponses

Demières réponses

*J'ai eu un peu plus de mal sur la recherche documentaire dans le sens où cela...

3 répondants (18%) répondu **temps** pour cette question.



61. Auriez-vous des suggestions pour cette étape?

25
Réponses

Dernières réponses

*Oui : proposer d'autres outils en plus de Parcouréo, Explorama et le site de l'IO...



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

● Oui 47
● Non 17



63. Précisez

26
Réponses

Dernières réponses

*Je ne suis pas concerné car je n'ai pas eu à faire de préparation à l'entreprise : ...



64. Vos suggestions ?

17
Réponses

Dernières réponses

*Non concerné mais je peux suggérer d'avoir une sorte une petite liste d'entrepr...



65. Les outils utilisés à l'ESPO vous paraissent-ils adaptés à l'activité?

● Oui 67
● Non 0



66. Précisez

12
Réponses

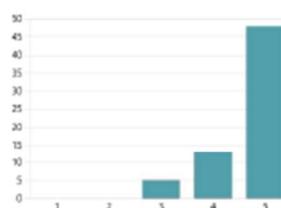
Dernières réponses

"J'ai trouvé intéressant que par rapport aux ESAT les exercices de validations éta..."



67. Etes-vous satisfait des informations apportées sur la santé au travail? (Prévention)

4.65
Évaluation moyenne



68. Précisez

13
Réponses

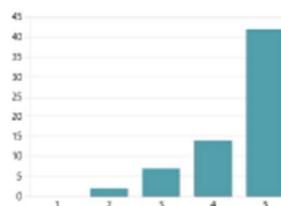
Dernières réponses

"Si j'ai juste un petit bémol, je trouve que par rapport au milieu ordinaire, il es..."



69. Etes-vous satisfait des conseils pour aborder votre handicap avec l'entreprise?

4.48
Évaluation moyenne



70. Précisez

14
Réponses

Demières réponses

*Oui mais je ne suis pas à 100% d'accord avec le fait que comme mon handicap...

5 répondants (36%) répondu **handicap** pour cette question.



71. Avez-vous des suggestions de questions à traiter, aborder pendant le parcours?

15
Réponses

Demières réponses

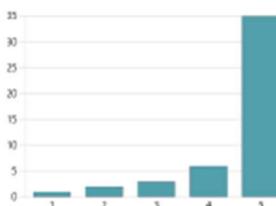
*interventions de professionnels (d'entreprises comme du milieu extra profesio...

1 répondants (7%) répondu **Art thérapie** pour cette question.



72. Etes-vous satisfait des interventions des travailleurs pairs? (sorties culturelles, atelier pair-formance...) voir question 75 si non concerné

4.53
Évaluation moyenne



73. Qu'avez-vous pensé des interventions des travailleurs pairs? (sorties culturelles, atelier pair-formance...)

31
Réponses

Demières réponses

8 répondants (26%) répondu **bien** pour cette question.



74. Avez-vous des suggestions?

16
Réponses

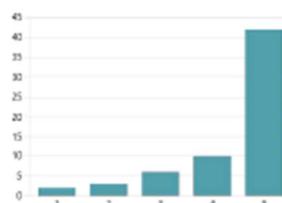
Demières réponses
"Faites plus souvent des sorties culturelles"

2 répondants (13%) répondu **parcours** pour cette question.



75. Pensez-vous que les moments "café des stagiaires" soient utiles?

4.38
Évaluation moyenne



76. Précisez

31
Réponses

Demières réponses
"La communication est importante entre les groupes ça crée des liens"
"Je ne me rappelle pas avoir participé au café des stagiaires"

7 répondants (23%) répondu **échange** pour cette question.



77. A la sortie de la Préorientation, les prochaines étapes de votre parcours sont-elles claires?

● Oui 59
● Non 7



78. Précisez

33
Réponses

Demières réponses

"La première étape c'n est la remise à niveau"

"Où : bien chercher une relation thérapeutique de qualité en trouvant une psych...

3 répondants (9%) répondu **remise** pour cette question.



79. Globalement êtes-vous satisfait(e) de l'accompagnement proposé par la Préorientation?

4.81
évaluation moyenne



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

28
Réponses

Demières réponses

"Tout est clair"

"Ne pas hésiter à être en contact avec les référents cap emploi / France Travail ...

4 répondants (14%) répondu **préo** pour cette question.



81. Accepteriez-vous d'être contacté après la Préorientation pour donner des nouvelles de votre situation?

● Oui 65
● Non 2



82. Précisez

22
Réponses

Dernières réponses
"Sans aucun problème et avec plaisir !"



83. Souhaiteriez-vous :

■ Oui ■ Non

- Participer à une réunion de suivi des anciens stagiaires (1 ou 2 dans l'année suivant la fin de la Préo)
- Rencontrer et échanger avec les futurs stagiaires
- Être contacté par des stagiaires dans le cadre d'enquêtes
- Être contacté par des stagiaires dans le cadre de recherche de stage
- Informar la Préo/orientation d'opportunités de stages ou d'embauche





Présidence

60, rue Gioffredo • 06000 Nice
Tél. 04 93 13 90 67 • presidence@fondationdenice.org

Siège social

Casa-Vecchia • 8, avenue Urbain-Bosio • 06300 Nice
Tél. 04 97 08 82 30 • siege@fondationdenice.org

www.fondationdenice.org



En partenariat actif pour la mise en œuvre des politiques publiques



Cofinancé par
l'Union européenne



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.