

# FONDATION DE NICE PATRONAGE SAINT PIERRE - ACTES

SECTEUR ACCES A L'EMPLOI

1 rue Pierre Mellarède  
06100 NICE

☎ 04.92.29.20.20  
cap.entreprise@fondationdenice.org

## CENTRE DE PRÉ-ORIENTATION

## RAPPORT D'ACTIVITÉ 2018



1 Boulevard Paul Montel  
06200 NICE



# SOMMAIRE

## LA FONDATION DE NICE PSP ACTES

### INTRODUCTION

a/Présentation

b/Données administratives et légales

### 1 – MISSION DU CENTRE DE PREORIENTATION

### 2 – ACTIVITE ET CARACTERISTIQUE DU PUBLIC ACCUEILLI

a/ Activité

b/ Caractéristique du public accueilli

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

d/ Situation médicale

e/ Les préconisations d'orientation

### CONCLUSION ET PERSPECTIVES

### ANNEXES

Extrait rapport évaluation externe/Questionnaire satisfaction/Témoignages

## LA FONDATION DE NICE PSP ACTES

En 2018, la Fondation de Nice Patronage Saint-Pierre Actes poursuit son action en faveur des plus démunis, dans la réponse aux situations de précarité et d'exclusion, selon des valeurs et des principes qui privilégient la dignité, le respect, la solidarité, les droits et les responsabilités de la personne accompagnée, du citoyen.

Elle accompagne en moyenne 9 352 personnes par an et organise ses interventions dans 3 secteurs d'activité :

- **Le secteur accompagnement social et médico-social** se consacre aux publics les plus vulnérables et à la lutte contre la grande pauvreté. Il regroupe 3 établissements médico-sociaux du champ des addictions (complétés par Reprises qui rémunère le travail à la journée pour des usagers de drogue) et de la précarité associée aux maladies invalidantes, le Centre d'Hébergement et de Réinsertion sociale (CHRS) pour personnes isolées et familles, la Halte de nuit ouverte d'octobre à juin et le Service Migrants qui accompagne la demande d'asile et l'insertion socio-professionnelle des réfugiés principalement dans le moyen et haut pays. 260 logements dont 48 propriétés de la Fondation sont supports de ces activités de mise à l'abri, d'hébergement, d'accompagnement social global vers un logement autonome. Ce secteur compte 91 salariés.
- **Le secteur accès à l'emploi** repose sur le principe selon lequel « tout le monde peut travailler », la reprise d'une activité représentant le meilleur moyen d'accéder à l'autonomie. Il regroupe, un Atelier d'Adaptation à la Vie Active (AAVA), un Atelier Chantier d'Insertion (ACI) avec le support d'une ressourcerie, le dispositif Cap entreprise qui met en relation directes offres et demandes d'emploi à partir de la méthode IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande créée par l'association Transfer), Flash emploi pour les nouveaux entrants dans le RSA, Appui Intensif Emploi pour les allocataires du RSA les plus anciens, une action d'accompagnement à l'emploi pour les seniors allocataires du RSA et une action de développement d'un réseau d'entreprises, ainsi que le Centre de Pré-Orientant définissant un nouveau projet professionnel pour des personnes en situation de handicap, en reconversion. Une plateforme emploi qui soutient l'accès à l'emploi des personnes accueillies au CHRS, l'auto-école sociale, un partenariat avec le PLIE du Pays de Lérins ainsi qu'une mise à disposition de scooter ou vélo électrique pour les personnes au RSA qui reprennent une activité, complètent ces interventions. Ce secteur intervient dans tout le département des Alpes-Maritimes de Grasse à Menton. Il compte 100 salariés.
- **Le secteur enfance famille**, rassemble divers établissements de la protection de l'enfance. Il apporte un soutien matériel, éducatif et psychologique aux enfants, adolescent.e.s, jeunes majeur.e.s confiés par l'Aide Sociale à l'Enfance : trois Maisons d'enfants à caractère social, la Maison de l'enfance de la Trinité, un Pôle adolescents La Villa Marie Ange - la Guitare, accueillent des enfants âgés de 6 à 18 ans, des appartements dans le diffus permettent de développer l'autonomie des jeunes de 16

à 21 ans. Un service d'Action Educative à Domicile en collaboration avec les familles, une entité Pélican : Service professionnalisé d'administrateurs ad hoc et des actions de soutien et d'accompagnement à la parentalité en maison d'arrêt complètent ces interventions. Le secteur a développé un service de placement à domicile, un lieu ressource pour enfants et adolescents déscolarisés et s'est étoffé en 2018 d'une Plateforme de Services Jeunes qui offre un accompagnement sur mesure, visant l'insertion sociale et professionnelle de jeunes de 16 à 25 ans en errance. Ce secteur compte 107 salariés.

**Le siège social** apporte un soutien technique aux directions opérationnelles et veille au respect des réglementations à partir de diverses fonctions supports (la direction générale, la direction administrative et financière, la direction des ressources humaines et les directions techniques et du patrimoine). Il est constitué d'une vingtaine de salariés.

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

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

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

- Renforcer le pouvoir d'action et de décision des personnes accompagnées, mineures et majeures, en vue de les rendre davantage acteurs de leur parcours, autonomes et leur permettre d'influencer positivement le cours de leur vie.
- Réinventer l'identité managériale de la Fondation en aménageant le système pyramidal actuel et mettre en œuvre l'évaluation à 360° c'est-à-dire travailler sur les compétences de chaque salarié-ée en faisant intervenir toutes les parties prenantes qui ont un lien, direct ou indirect, en amont ou en aval, avec lui.
- Favoriser des comportements responsables (consom'acteurs, eco citoyens...) au niveau des salariés-ées et des personnes accompagnées.

#### *2. L'innovation sociale afin de :*

- Poursuivre et intensifier la fonction recherche et développement de la cellule projets pour continuer à innover dans les pratiques sociales et dans les actions à mener au profit des publics les plus vulnérables.
- Rechercher des financements privés, des coopérations, des montages favorisant l'expérimentation, l'initiative dans le but de réduire toute forme de précarité et d'exclusion.
- Intégrer le numérique dans les pratiques professionnelles pour gagner en efficacité et en autonomie

- Attirer des bénévoles pour compléter et enrichir les interventions

## **Les perspectives 2019 :**

Depuis 2015, la Fondation a augmenté sa masse salariale de 7 % (300 salariés à fin 2018) et géré 20 % de logements supplémentaires (290 logements fin 2018), dédiés à des personnes en situation de vulnérabilité. Face aux besoins croissants d'hébergement, de logement et d'accompagnement des publics migrants, des jeunes NEET (Not in Employment Education or Training...), de familles et personnes isolées en situation de pauvreté, nous prévoyons dans les deux ans à venir une progression de 7 % de nos effectifs et de 35 % de logements supplémentaires.

2019 sera donc consacrée à une réflexion de fond sur l'organisation du travail avec la part grandissante de notre direction de l'immobilier.

L'innovation managériale dans laquelle nous sommes activement engagés se poursuivra, à partir d'un fonctionnement plus horizontal.

Nous devons mieux qualifier les apports des coordonnateurs-trices en complément des chefs-ffes de service ainsi que ceux des médiateurs-trices pairs (Halte de nuit, Caarud, Un Chez Soi d'Abord... ), de nouveaux salariés qui enrichissent nos pratiques professionnelles par leur savoir lié à leur expérience de la rue, de la maladie.

Nous négocierons avec nos institutions représentatives du personnel un accord sur la qualité de vie au travail-égalité professionnelle pour identifier en quoi la Fondation se distingue par sa « marque employeur » sur ces sujets et lutte contre les représentations afin de favoriser plus de mixité dans les métiers du social.

Nous continuerons à centrer nos actions sur les publics dits « invisibles », les « hors radars » par leur marginalité extrême, leur grande exclusion et à porter une grande ambition pour ces publics parfois découragés par la complexité administrative pour accéder à leurs droits. Pour cela nous accentuerons l'aller-vers à partir de notre CHRS, de notre plateforme de services jeunes, en créant une équipe mobile emploi ainsi qu'un groupement de coopération, support des ACT, Un Chez Soi d'Abord avec nos partenaires Isatis et l'hôpital psychiatrique Sainte Marie.

Des regroupements, des mutualisations de ressources, ayant notamment pour but d'accroître les interventions « hors les murs » seront également engagées : plateforme de services en addictologie entre notre CAARUD et notre CSAPA, refonte de nos ACT avec des places dites « à domicile ».

Enfin 2019 est une année où nous ambitionnons de communiquer davantage sur nos réalisations, investir les réseaux sociaux pour attirer de nouveaux profils, diversifier nos coopérations, valoriser nos actions et ainsi collecter plus de fonds privés.

## INTRODUCTION

### a/Présentation

Le Centre de Pré Orientation de la Fondation de Nice PSP Actes est un établissement Médico-social habilité pour recevoir des personnes reconnues Travailleurs Handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (C.D.A.P.H) depuis juillet 2005.

Le centre accueille en moyenne 80 stagiaires sur l'année.

Il est rattaché depuis mai 2016 au Secteur 2 « Accès à l'emploi » de la Fondation de Nice PSP Actes.

L'action peut être mobilisée tant pour les demandeurs d'emploi inscrits au pôle emploi que pour les personnes en maladie (en suspension de leur contrat de travail ou licenciée pour inaptitude médicale) ou encore dans le cadre d'un reclassement interne en entreprise.

Des locaux entièrement dédiés à l'action sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

Le site permet l'accueil de 21 personnes en même temps.

### b/Données administratives et légales

**Facturation** : le centre de pré-orientation est financé par l'ARS (Agence Régionale de la Santé) à hauteur de 3600 journées facturées. Le suivi des entrées et sorties se fait via un fichier que nous transmettons chaque trimestre à M. Lang de la CPAM.

**Agrément et rémunération stagiaire** : le centre de pré-orientation fait une demande d'agrément chaque année auprès du Conseil Régional pour 21 places. Cet agrément ouvre droit à rémunération auprès de Docapost applicam pour les stagiaires. L'enveloppe rémunération est calculée en nombre de jours soit 5040 jours (ou 21600 heures).

**Agrément 2017-2018** : ACT-2017-001 du 9 janvier 2017 au 16 février 2018

**Agrément 2018-2019** : CRP-PSP-06-2018-BIL du 3 sept. 2018 au 27 sept. 2019

**Texte de loi concernant la rémunération des stagiaires extrait du site :**

<https://www.asp-public.fr/la-remuneration-des-stagiaires-de-la-formation-professionnelle>

**Rémunération** : Les barèmes sont fixés par décret (1), ils dépendent de votre âge, de votre situation familiale et de vos activités professionnelles antérieures. **(1) Décret n° 88-368 du 15 avril 1988 modifié par le décret n° 2002-1551 du 23 décembre 2002**

#### Le barème

Personne reconnue travailleur handicapé et justifiant d'au moins 6 mois d'activité salariée sur une période de 12 mois	Rémunération calculée sur une moyenne des salaires perçus lors des 6 derniers mois d'activité. Plancher : 644,17 - Plafond 1932,52
--	---

#### Le Statut

« Vous aurez le statut de stagiaire de la formation professionnelle rémunéré, qui vous ouvre également droit à une protection sociale prise en charge par l'autorité qui a agréé le stage. Vos conditions de rémunération sont régies par la sixième partie du code du travail ».

D'autre part, le centre de pré-orientation est régi par le code de l'action sociale et des familles et par le code du travail. La loi 2002-2 à travers la charte du droit et liberté de la personne accueillie s'applique également.

- [Code du travail : articles R5213-1 à R5213-8](#)

Conditions d'admission

- [Code de l'action sociale et des familles : article R146-30](#)

Statut de stagiaire

**Informations mises à jour le 9/03/2017**

## 1 - MISSION DU CENTRE DE PREORIENTATION

La MDPH (à travers la CDAPH) oriente vers le centre de pré-orientation de la Fondation de Nice PSP Actes toute personne reconnue travailleur handicapé et exprimant le souhait de trouver une nouvelle orientation professionnelle en lien avec ses contre-indications médicales.

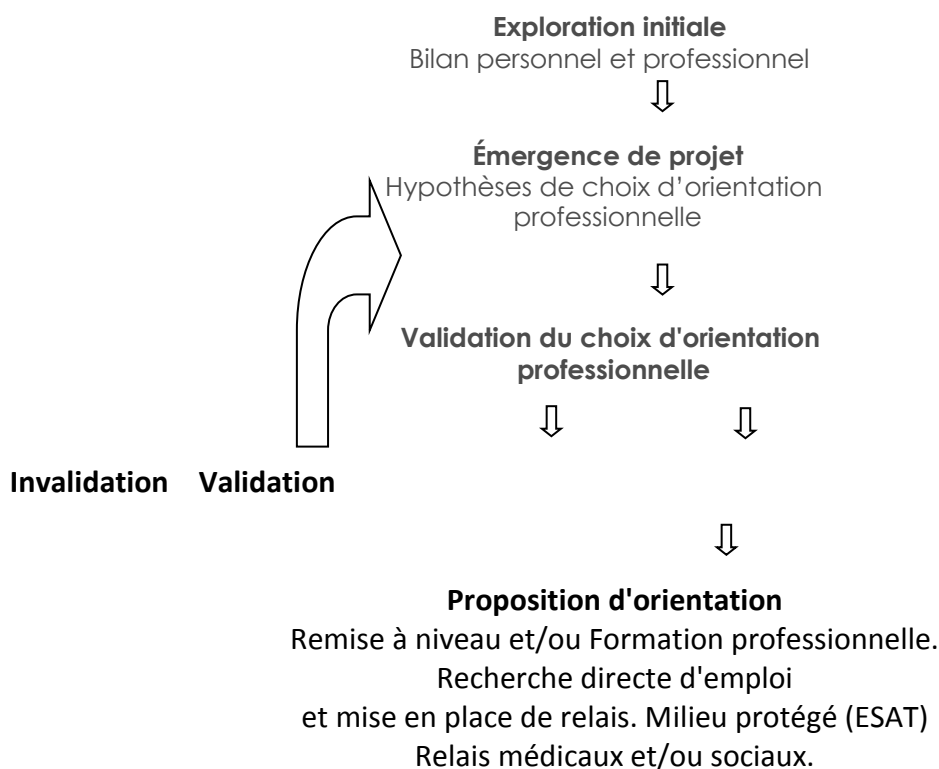
Pour mettre en œuvre ce travail de reclassement professionnel, le stagiaire est accueilli pendant **8 à 12 semaines maximum par une équipe pluridisciplinaire.**

**Site légal de référence est**

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F211> (mise à jour le 9/03/2017)

**Cheminement :**

Le **Centre de Pré Orientation** accompagne le stagiaire dans le choix d'une orientation professionnelle adaptée.



D'après les textes à l'issue du stage, le centre de pré-orientation adresse un bilan professionnel et médical à la MDPH ainsi qu'à la personne en situation de handicap. Selon les résultats, cette dernière peut se voir proposer :

- Un emploi dans une entreprise du milieu ordinaire,
- Un emploi dans un Établissement et service d'aide par le travail (Ésat),
- Un emploi dans une entreprise adaptée,
- Une formation complémentaire, par exemple dans un centre de rééducation professionnelle.

Sur le terrain nous observons que certains stagiaires ne peuvent construire de projet professionnel au regard de leur santé et l'orientation préconisée sera un accompagnement vers une structure type Isatis SAMSAH, Isatis PPS, ou CSAPA.

Plus précisément :

Les stagiaires bénéficient d'un premier accueil sous la forme d'une journée d'information collective organisée dès la réception de la décision de la CDAPH et au cours de laquelle :

- Ils se voient présenter les activités du centre de pré-orientation,
- Ils analysent, avec l'équipe de la pré-orientation, l'opportunité d'entrer dans la prestation.

Puis, suite à l'entrée en pré-orientation, ils bénéficient à la fois d'accompagnements individuels et de travaux collectifs sur différentes activités.

Ces activités permettent, successivement, aux personnes :

- De faire un état des lieux sur leurs capacités générales, leurs compétences antérieures, leur relation au travail, la relation à leur handicap et ses répercussions psychiques, les besoins sociaux et médico-sociaux qui seront à traiter durant la pré-orientation,
- D'effectuer un ré entraînement cognitif et psychomoteur,
- D'effectuer des recherches en vue d'élargir le champ des futurs possibles,
- De confronter les avant projets ainsi élaborés à leurs « habiletés »,
- De rechercher la validation de la faisabilité de ces projets dans le contexte économique correspondant (enquêtes et stages en entreprise).

Les parcours des stagiaires sont ainsi rapidement individualisés, en fonction des projets et des aptitudes professionnelles observées durant la phase de validation.

**Pour accomplir cette mission de soutien et d'accompagnement, l'équipe se compose de la façon suivante :**

Laurent PRESTIFILIPPO	Médecin
Damien FRANCHETEAU	Directeur du Secteur d'accès à l'emploi
Elsa LIMBERT	Cheffe de Service pédagogique
Pascale FRASSON-POLAK/Léna Brochenin	Psychomotricienne D.E/Ergothérapeute
Sandra ANDREONI	Psychologue du travail D.E
Don Louis REYNAUD	Psychologue clinicien D.E
Christelle Vallet	Chargée d'insertion et Relations Entreprises
François MALASSET	Éducateur Technique d'atelier
Emmanuel BRUN	Éducatrice/eur Tertiaire d'atelier
Samia BENLEBNA	Secrétaire.



## 2 - ACTIVITE ET CARACTERISTIQUES DU PUBLIC ACCUEILLI

### a/ Activité

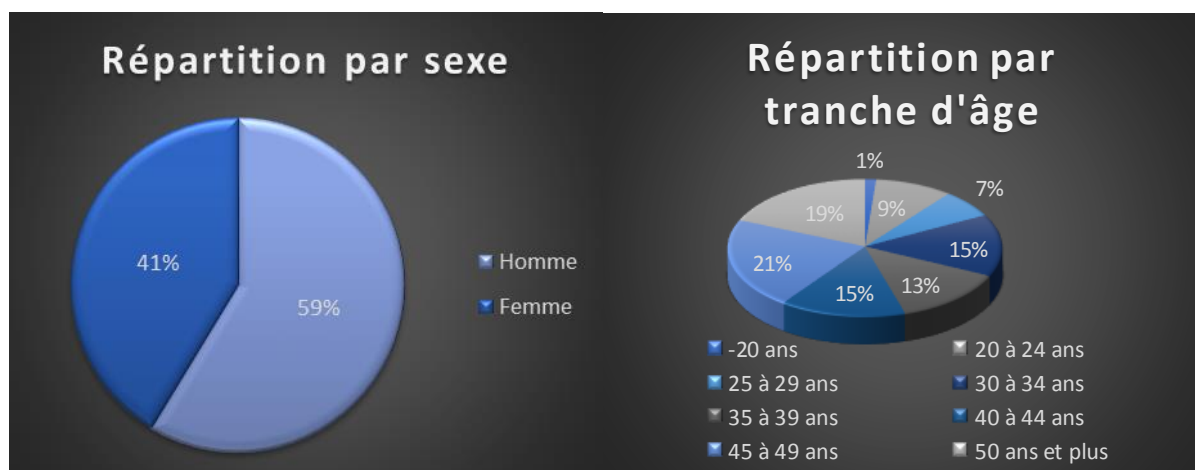
Agrément	TOTAL
Nombre de places agréées en 2017	21
N° agrément FINESS	60007929

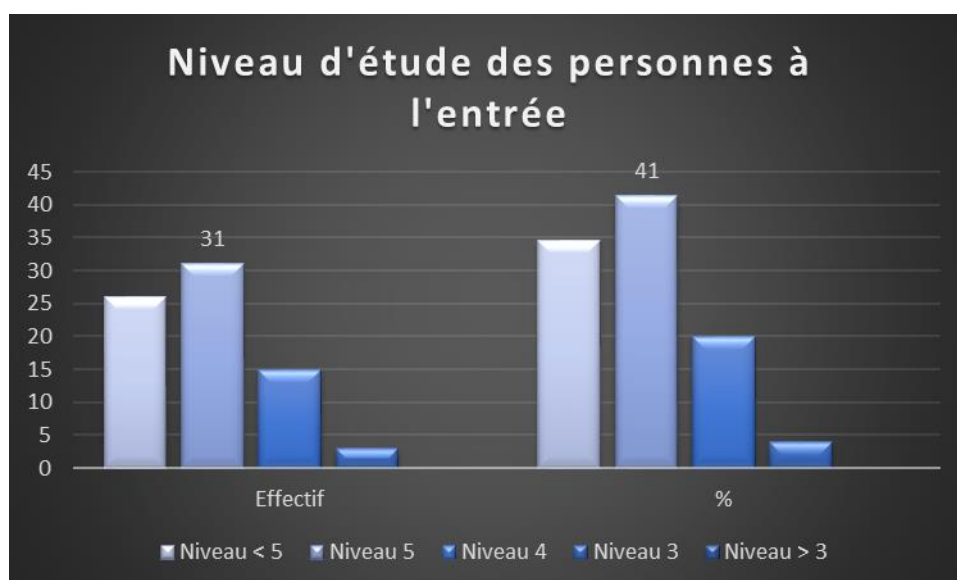
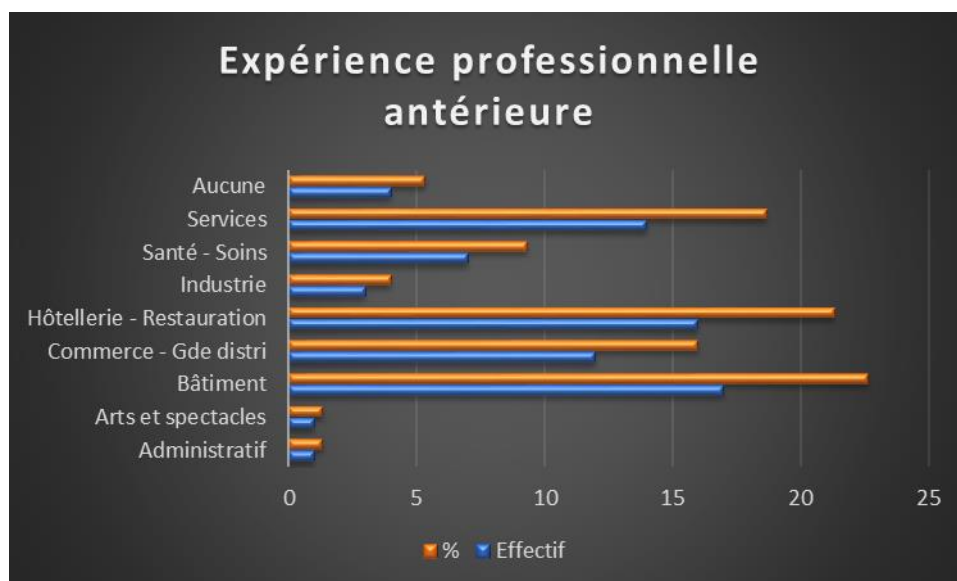
	TOTAL	Objectif atteint p/r activité théorique en %
Nombre de journées facturées en 2018 (activité théorique : 4410)	3391	76,9

	Pré-orientation
Personnel en ETP (équivalent temps plein)	7,56

Le centre de pré-orientation a accueilli 75 stagiaires, a facturé à l'ARS 3391 journées.

### b/ Caractéristique du public accueilli



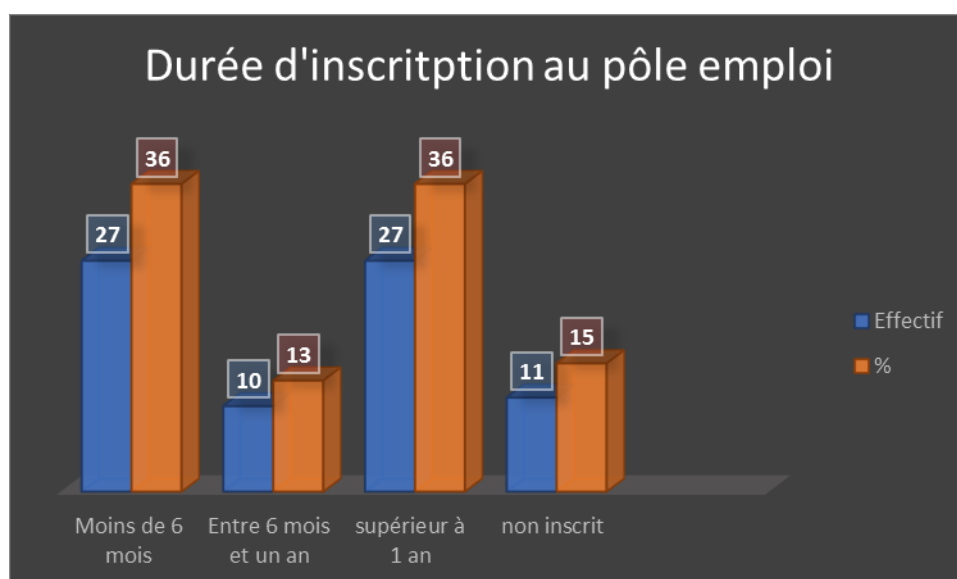


#### En synthèse

Le public accueilli est masculin à 59%, âgé de moins de 44 ans à 60% et déclare un niveau 5 (CAP-BEP) pour 41% et infra 5 pour 35%.

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

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



- 48% des personnes accueillies sont inactives depuis plus de 2 ans
- 36% des personnes sont inscrites au pôle emploi depuis moins d'un an et 36% y sont inscrites depuis plus d'un an.

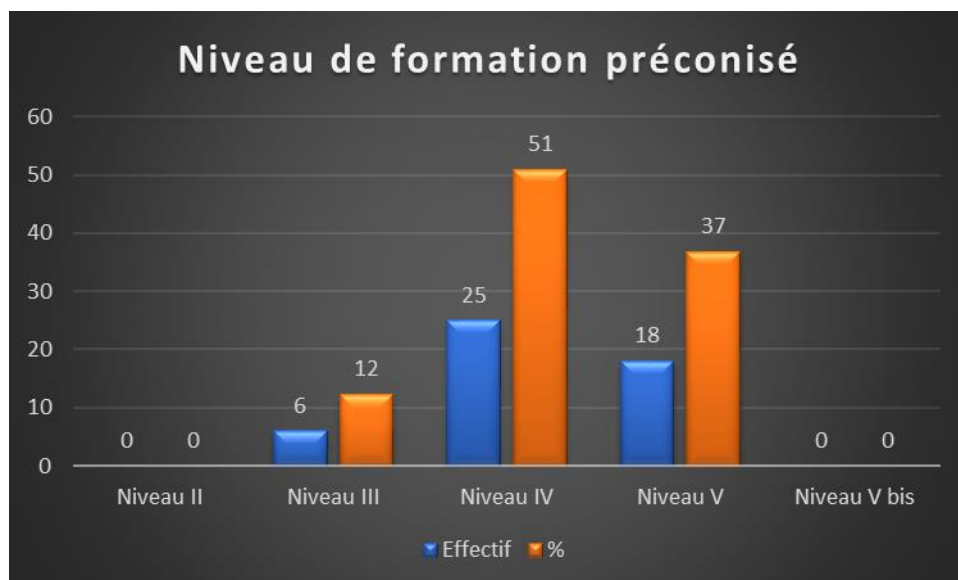
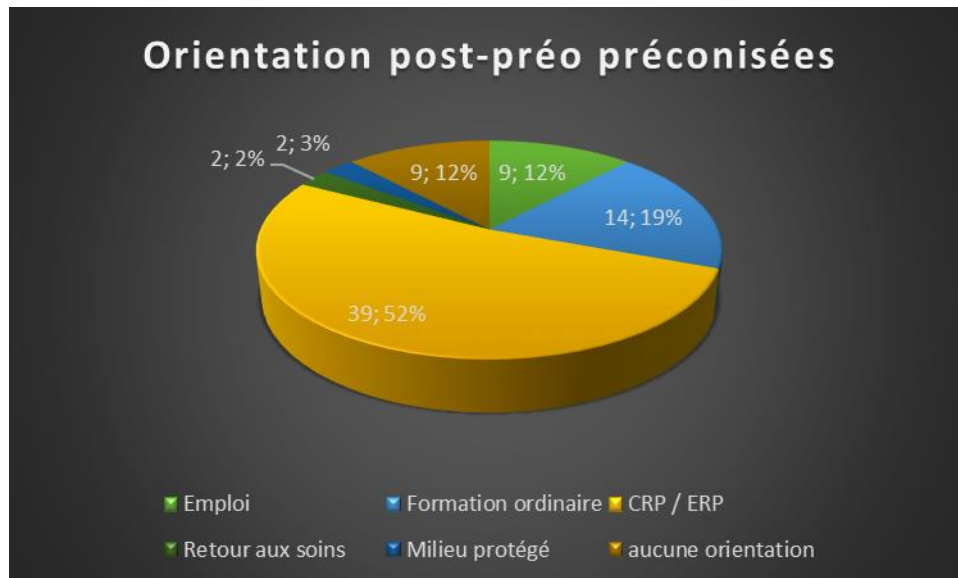
Ce différentiel entre la durée d'inscription et la durée d'inactivité s'explique par le fait que les personnes ont suivi un parcours de soin avant de s'inscrire au pôle emploi et de faire la démarche d'un reclassement professionnel. Elles étaient en maladie licenciées ou non.

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

#### d/ Situation médicale

Les raisons médicales qui amènent les personnes à la reconnaissance de travailleur handicapé sont **la maladie pour 77%** (59 sur 75 situations) d'entre eux, **accident de la voie publique** pour 13% (10 sur 75) puis l'accident du **travail** à hauteur de 10% (8 sur 75).

#### e/ Les préconisations d'orientation



- 71% des personnes accompagnées s'orientent vers une formation professionnelle (19% en droit commun et 52% en centre de reclassement professionnel). Parmi les 71%, les formations se répartissent entre un niveau V (37%) et un niveau IV (51%) puis niveau III (12%).

- 12 % décident de retrouver un emploi après avoir défini leur projet professionnel soit 9 personnes sur les 75.
- 14% ne définissent pas de projet professionnel. 11 d'entre eux ont arrêté la préorientation avant le terme, 6 pour des raisons de santé, 1 personne en raison de la trop petite rémunération, 1 personne a trouvé un emploi et 1 personne pour qui l'action n'était pas du tout adaptée. 2 autres personnes pour raison de santé (troubles psychiques).

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

#### **Métiers ne nécessitant pas de diplôme préalable :**

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

#### **Métiers nécessitant une formation de niveau V (CAP-BEP) :**

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

#### **Métiers nécessitant une formation de niveau IV (Bac Pro) :**

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

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

**Autres :** ESAT, Création d'entreprise

## CONCLUSION

Nous constatons que la précarité sociale, l'isolement et la perte de confiance des personnes en situation de handicap doivent être prises en compte au même titre que le travail sur le projet professionnel.

Notre démarche est d'engager (à chaque fois que cela est possible au regard des contraintes de niveau scolaire, d'environnement familial et de la santé) les stagiaires à se former et à obtenir un diplôme pour exercer un métier compatible avec leur santé pour qu'ils puissent à nouveau s'épanouir dans un environnement professionnel et redevenir des citoyens actifs.

C'est pourquoi nous fabriquons, créons sans cesse de nouveaux outils pédagogiques tant de réentraînement pour permettre à la personne de développer son potentiel cognitif que d'évaluation pour être au plus juste des demandes professionnelles futures.

Et c'est en ce sens que l'équipe crée très régulièrement des exercices, des outils adaptés à chaque situation.

**En 2018**, l'équipe a dû faire face à deux déménagements tout en maintenant l'activité et en réalisant l'évaluation interne. À la suite de cette dernière, nous avons entrepris la mise en œuvre du plan d'amélioration avec entre autres, la réalisation d'un questionnaire de satisfaction. Ce questionnaire est renseigné par chaque stagiaire, le dernier jour de la période d'accueil au centre de Pré-orientation. Les résultats sont présentés en annexe. Ils ont fait l'objet d'un temps de réunion pour prioriser les axes d'amélioration à travailler.

Les orientations de la MDPH ont baissé jusqu'au mois de juillet pour reprendre en septembre.

Nous avons dû nous adapter au nouveau prestataire de la région concernant la rémunération, Docapost Applicam. Du fait de ce changement, l'activité a démarré le 3 septembre 2018 au lieu du 27 août 2018.

### **Perspectives 2019**

Le centre de préorientation réalisera son évaluation externe dans le courant du premier semestre.

Dans le cadre de la mise en place des orientations stratégiques de la Fondation, le centre de préorientation élaborera des indicateurs pour évaluer le Développement du Pouvoir d'Agir des personnes accueillies.

Création d'activité par quinzaine en libre accès par les stagiaires :

- Culture numérique,
- Jeux de rôles et communication,
- Fresque murale,
- Jeux collaboratifs,
- Relaxation ou méditation pleine conscience.

## **ANNEXE 1 : Extrait du rapport d'évaluation interne**

### **II/ PREPARATION DE L'EVALUATION INTERNE**

#### **2.1/ OBJECTIFS DE L'EVALUATION ET PERIMETRE D'APPLICATION**

L'évaluation interne de 2018 concerne le centre de préorientation uniquement. Néanmoins les services administratifs de la Fondation de Nice ont été sollicités.

Cette évaluation est un outil précis et clairement défini (par les textes législatifs et les préconisations des bonnes pratiques de l'ANESM) permettant de questionner l'ensemble des pratiques au sein du centre de préorientation, d'en mesurer les écarts et d'identifier les pratiques, les actions à créer.

Le temps de travail mis en place pour cette évaluation a eu pour objectif de faire réfléchir ensemble les membres de l'équipe sur leur pratique dans une démarche d'auto évaluation et ainsi amener rapidement la réflexion sur les axes de progrès à développer, puis d'élaborer un plan d'action sur l'année 2018/2019.

L'objectif était également d'impliquer dès la source les personnes accueillies à travers le recueil de leur parole, de leur vécu durant la prestation et non de les consulter sur le travail fini.

L'objectif est de continuer à travailler en petit groupe tout au long de l'année 2018-2019 en fonction des thématiques ressorties lors de l'évaluation. Il s'agira de constituer des groupes impliquant l'ensemble des membres de la préorientation et des personnes accueillies.

En somme, travailler en mode projet pour faire évoluer les pratiques et être au plus près de la demande de la personne et de son implication (prise de décision) dans le dispositif.

#### **2.2/ METHODOLOGIE**

Au dernier trimestre 2017, lors d'une réunion de service, l'équipe du centre de préorientation s'est vu présenter l'évaluation interne par le directeur du secteur « accès à l'emploi » comme axe de travail prioritaire pour le premier semestre 2018 au regard de la date de création de l'établissement. Suite à cette nécessité législative et pour réaliser ce travail colossal de façon pédagogique, la cheffe de service s'est rendue à Lyon pour être formée par une équipe de la Fagerh à un logiciel dédié à l'évaluation interne. Le groupe de la Fagerh est composé de qualitatifs et d'un développeur en informatique. Ils ont développé un logiciel interne qui reprend précisément l'ensemble des 6 axes de l'évaluation interne en y intégrant tous les textes de lois et les recommandations de l'ANESM. Ainsi d'un point de vue pédagogique les axes prennent sens dans les pratiques.

Chaque axe est détaillé en chapitres au sein desquels une liste d'engagements est définie. Il s'agit à partir des repères donnés, de présenter ce qui est fait au sein de l'établissement et d'évaluer le niveau de réalisation de chaque engagement selon l'échelle suivante :

- Réalisé
- Réalisé en grande partie
- Partiellement réalisé
- Non réalisé

Certains engagements ou chapitre n'ont pas été renseigné quand ils ne correspondaient pas à l'activité du Centre de PréOrientation (pas d'hébergement par exemple) ou quand nous ne pouvions pas évaluer l'engagement (1<sup>ère</sup> évaluation interne).

Une réunion d'équipe a été animée par la cheffe de service pour expliquer l'utilisation du logiciel, la façon de renseigner les chapitres pour chaque axe et le sens de ce travail tant pour le service que pour les personnes accueillies.

Au cours de cette réunion les groupes de travail ont été constitués, un groupe par axe.

La cheffe de service a informé les stagiaires du centre de préorientation de la mise en place de l'évaluation interne au cours d'une réunion spécifique. Les 6 axes de travail ont été présentés et les stagiaires volontaires se sont positionnés sur chacun d'entre eux.

Un comité de pilotage a été mis en place, il s'assure de l'avancement des travaux sur les différents axes et du respect de la méthodologie élaborée.

## **Les 6 axes de travail**

### **1/ La promotion de la qualité de vie, de la santé et de l'autonomie**

Léna Brochenin (ergothérapeute), Pascale Frasson Polak (psychomotricienne), Prudence Nlend (stagiaire cheffe de service), Maryam Dornier (stagiaire)

### **2/ La personnalisation de l'accompagnement**

Emmanuel Brun (éducateur atelier tertiaire), Sandra Andréoni (psychologue du travail), Stéphane Carbonel (stagiaire)

### **3/ La garantie de leur droit et de leur participation**

François Malassenet (éducateur atelier technique), Samia Benlebna (secrétaire), Abdel Ilah Bouhner (stagiaire)

### **4/ La protection des personnes et la prévention des facteurs de risques liés à la vulnérabilité**

Pascale Frasson Polak (psychomotricienne), Prudence Nlend (stagiaire cheffe de service), Maryam Dornier (stagiaire)

### **5/ L'insertion et l'ouverture de l'établissement ou du service sur son environnement**

Christelle Dom (chargée d'insertion professionnelle), Damien Francheteau (directeur), Sébastien Pauty (stagiaire)

### **6/ Son organisation interne, ses ressources humaines et financières, son système d'information**

Don Louis Reynaud (psychologue clinicien), Stéphanie Tavernier (DRH)/Jean Luc Doglio (DAF), Eric Martinez (stagiaire)



**Comité de pilotage** : Laurent Prestifilippo (médecin), Elsa Limbert (cheffe de service), Prudence Nlend (cheffe de service stagiaire) et un stagiaire tournant.

Dates de réunion dédiée à l'évaluation : 08/01 - 22/01 - 05/02 – 19/02 – 05/03 – 19/03 – 16/04 – 07/05

Le Copil se réunira sur 3 séances : 16/04 – 07/05 – 28/05

### 2.3/ PRESENTATION DES MODALITES PRATIQUES DE L'EVALUATION

Chaque réunion de travail a duré 2 heures en prenant 1 heure sur le temps de réunion d'équipe et 1 heure sur le temps de travail des stagiaires pour pénaliser le moins possible l'ensemble des participants.

Chaque groupe de travail pouvait accéder de façon sécurisée, aux axes dédiés, par un login et un mot de passe généré par le logiciel et ainsi travailler en même temps. Un groupe de travail ne pouvait ni travailler sur l'axe non dédié, ni modifier le travail fait par leur collègue.

Le serveur sur lequel se situe les données est également sécurisé. La cheffe de service est la seule (via login et mot de passe généré par le logiciel) à pouvoir accéder à tous les axes, les modifier le cas échéant lors du Copil par exemple.

La cheffe de service venait en appui à la demande. Rapidement des modifications ont pu être apportées sur des documents, des affichages lorsque cela ne nécessitait pas de réflexion d'équipe.

## CONCLUSION

Une première entrée dans une démarche d'évaluation interne n'est jamais évidente pour un établissement. Pour autant nous avons eu la volonté de l'ouvrir au plus grand nombre. Ainsi la quasi-totalité des salariés de la Fondation qui œuvre au bon fonctionnement du Centre de PréOrientation y ont pris part, salariés du centre de Préorientation, directrice des ressources humaines, directeur administratif et financier. Les personnes accompagnées ont été invitées à se positionner sur chaque groupe de travail.

Nous avons fait le choix d'utiliser le logiciel mis à disposition par la FAGERH pour notre référentiel. Ce logiciel garantit la cohérence de l'évaluation avec la réglementation en vigueur ainsi que la confidentialité des données.

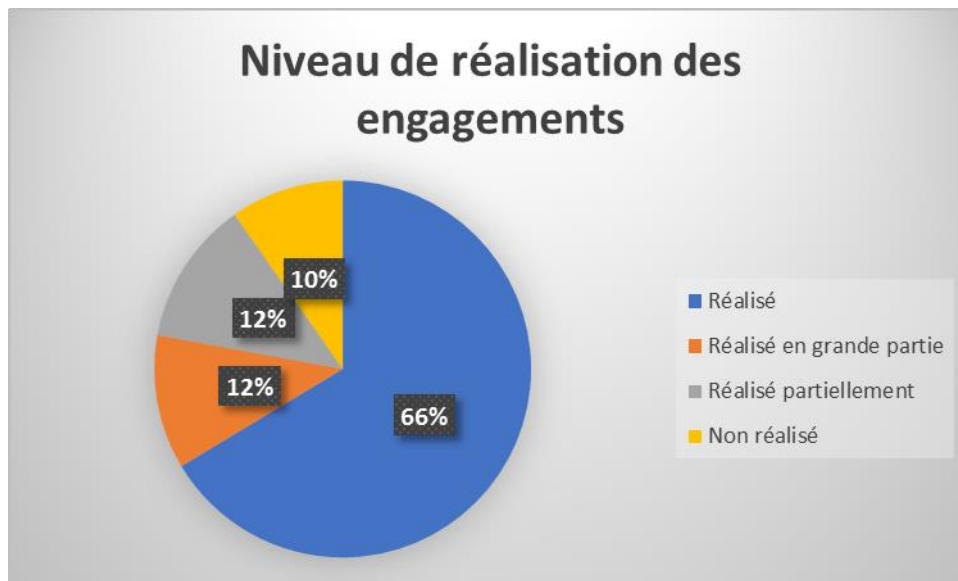
Pour répondre aux différents indicateurs nous avons organisé des groupes de travail par axe composés de salariés et de personnes accompagnées.

La mise en place d'un comité de pilotage garantit le bon déroulement des temps de travail et de l'avancement des travaux.

Cette démarche a permis de mettre à jour certains écarts avec la réglementation et notamment la nécessité de formaliser davantage nos pratiques.

L'évaluation interne est le point d'entrée du Centre de PréOrientation dans une démarche qualité. Celle-ci viendra sûrement heurter nos habitudes, mais elle permettra de nous interroger dans l'objectif d'améliorer notre action auprès des personnes accompagnées.

Le graphique ci-dessous témoigne des écarts que nous aurons à traiter dans le cadre notre démarche qualité. 226 engagements ont été évalués :

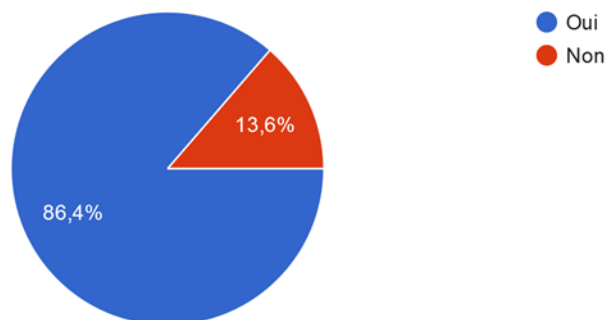


**ANNEXE 2 : résultats du questionnaire de satisfaction  
De septembre à décembre 2018**

**Les locaux et l'aménagement de l'espace**

Géographiquement, le centre vous paraît-il bien situé ?

22 réponses



---

**Réponse qualitative**

**Proche des transports en commun**

Accès par le tram et le bus

Proche de la gare

A 5 minutes à pieds de le gare SNCF, facile d'accès avec la gare à proximité

**Proche des routes**

Pas loin de l'autoroute

Bien desservi par les routes et autoroute

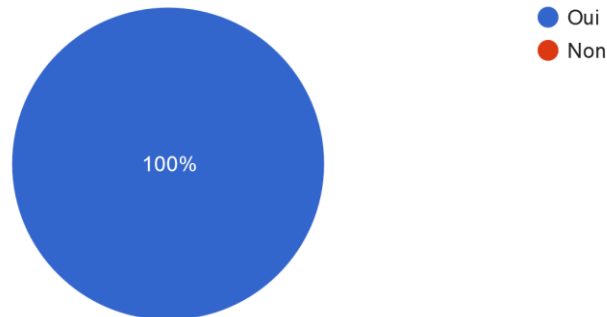
**Problème de stationnement de la voiture**

Trop excentré, engendre des frais, mais heureusement bien desservi, gare à 5 mn

Locaux propres et facile d'accès mais le problème est le stationnement

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

22 réponses



---

### Réponse qualitative

#### **En dehors des locaux – Lieu public**

Manque juste des bancs à l'extérieur

#### **Dans les salles :**

Il y a des chaises adaptées et la salle de repos et la salle à manger

Sièges ergo etc et écoute des éducateurs

Équipement, fauteuil, etc...

Il y a plusieurs chaises afin d'être le mieux installé possible

Beaucoup de sièges possibilité assis debout

On est bien installée ergonomiquement

#### **L'espace :**

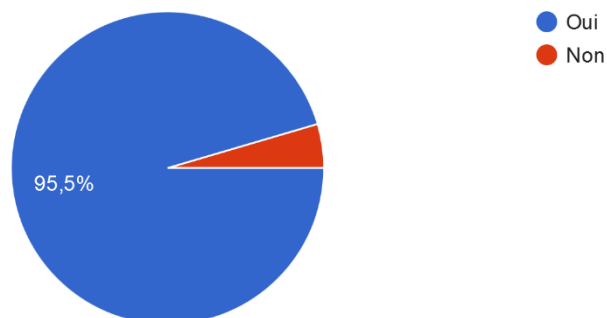
Grands espaces de circulation et ascenseur

Bien espacé sauf l'escalier central

Tout est fait pour travailler dans de bonnes conditions vis à vis de notre handicap

Le matériel ergonomique à votre disposition est-il suffisant ?

22 réponses



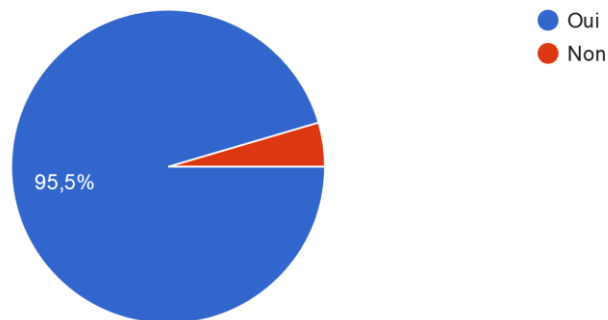
## Réponse qualitative

En tout cas pour moi  
Divers sièges et matériel disponible

### Les objectifs de la préorientation

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

22 réponses



---

### Réponses qualitatives

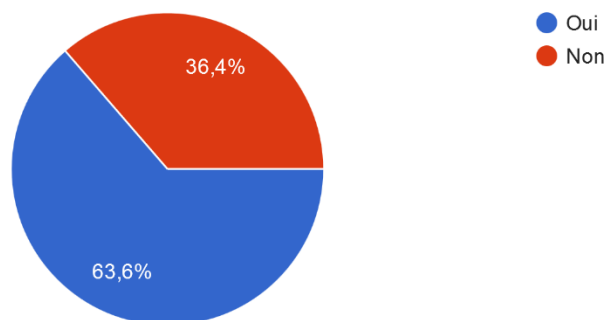
OK

Le cadre et l'objectif ont été clairs comme toutes les étapes

Créer un entretien individuel pour mieux cibler le ou les projets de chacun

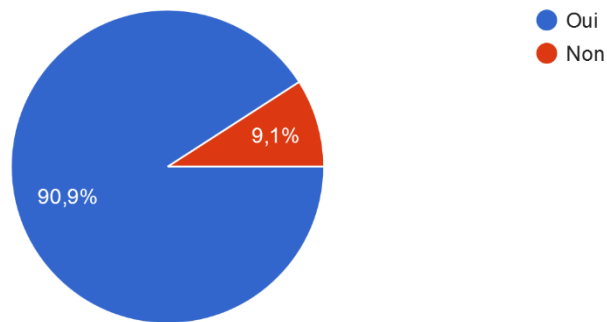
Aviez-vous des attentes particulières ?

22 réponses



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

22 réponses

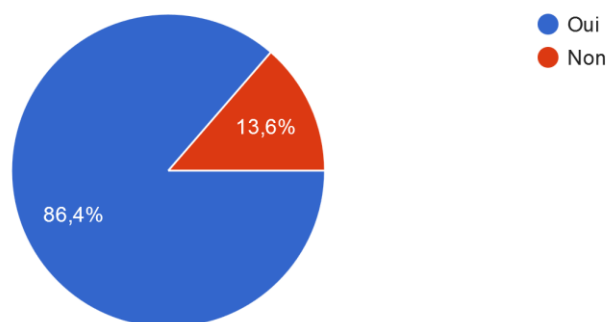


---

## Le rythme de la Préorientation

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

22 réponses



---

### Réponse qualitative

#### Inférieur à un mois

Super rapide j'ai attendu 1 semaine  
Moins de 15 jours pour moi  
Délai court entre chaque cession

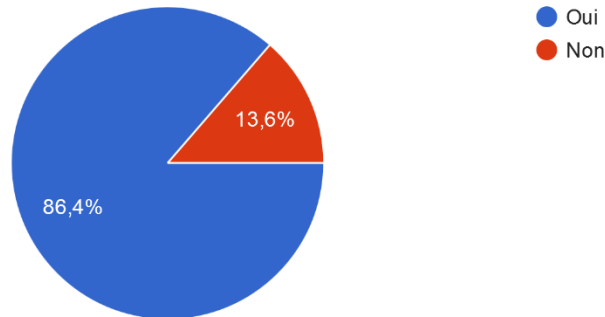
#### Supérieur à 1 mois

3 mois d'attente c'est long  
4 mois  
Le plus long est la MDPH ensuite c'est à nous de choisir la date.

Je n'avais aucune notion sur le temps d'attente.

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

22 réponses



---

### Réponse qualitative

#### **Rythme adapté**

Le rythme est très bon et idéal

Pour se remettre en condition de travail c'est très bien

Les horaires repartis sur la semaine sont bien

#### **Rythme trop rapide**

Un peu trop intensif surtout au début. Un mi-temps aurait été plus judicieux

Pour moi très intense, selon les jours, et les différents exercices

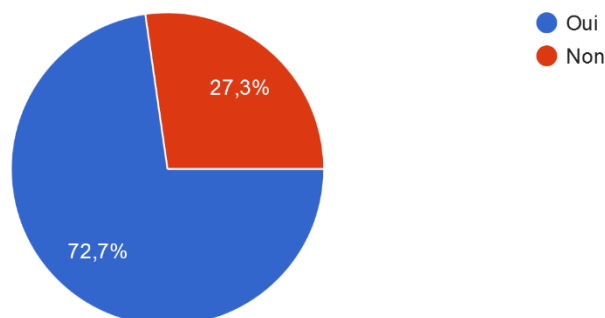
Oui malgré rythme soutenu mais bien encadré et aidé

#### **Durée**

Un peu trop court

## Les temps de pause, sont-ils suffisants ?

22 réponses



---

### Réponse qualitative

#### **Temps suffisant**

45 minutes sont largement suffisantes pour manger

OK

### Temps trop court

Pause repas de 3/4 d'heure un peu courte

Une heure pour la pause de midi serait mieux

La pause du repas est trop courte 15 minutes de plus serait agréable

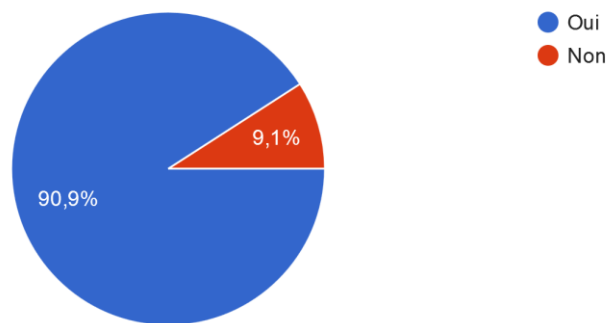
45 min pour manger c'est un peu court

La pause du midi paraît très courte, à peine le temps de manger

## Le contenu de votre Stage de préorientation

Vous êtes-vous senti suffisamment pris en compte dans votre dimension personnelle et individuelle (votre perso...appréhensions, votre situation ..etc....)

22 réponses



---

### Réponse qualitative

Mais je pense qu'il serait intéressant après les évaluations de proposer des métiers possibles et variés au lieu de nous faire chercher. On va forcément tourner autour de ce qu'on connaît.

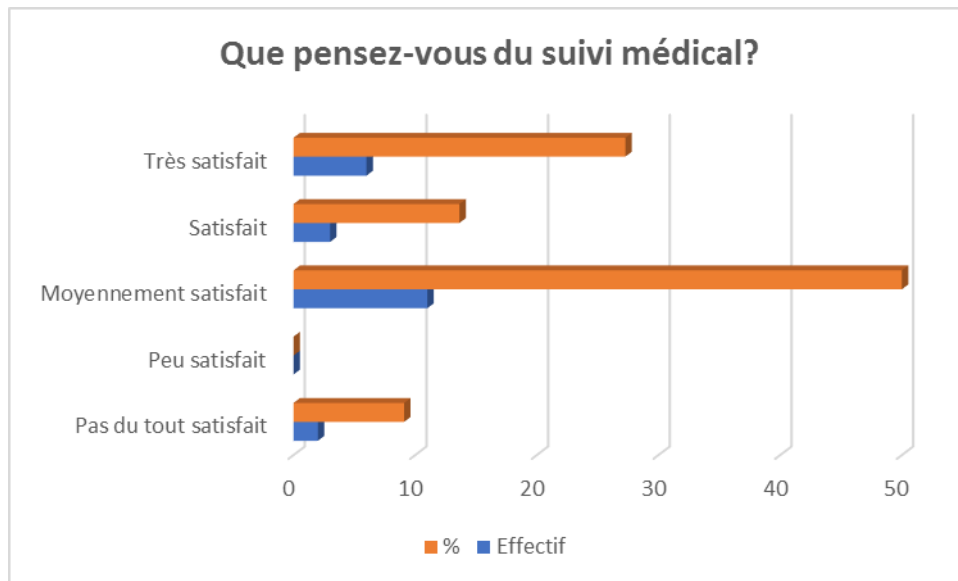
Pour une nouvelle activité, il y a plein de métiers dont on n'imagine même pas l'existence. Mon projet final est à mille lieux de mes souhaits de reconversion, adaptation par défaut

Oui et non parce qu'avec la psychologue du travail il est très compliqué d'être rassuré et d'être pris bien en compte intégralement

Oui mais toujours la même réponse ; certains jours, selon les exercices, très intense Réapprendre à se découvrir

Oui mais problème de transmission de donné sur les stagiaires





### Réponse qualitative

Vu 1 fois

Je n'ai pas eu besoin de suivi (pas tenir compte de la note)

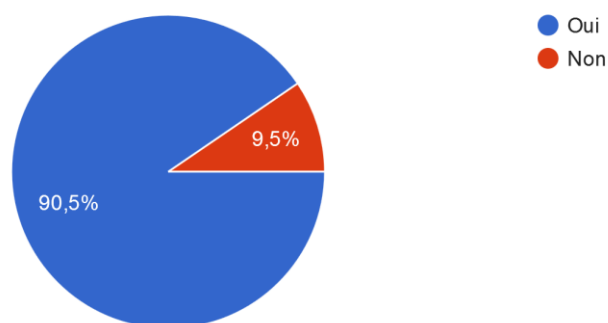
Inutile car il n'est jamais présent

Dans mon cas je n'ai pas ressenti le besoin d'un suivi particulier

Très peu présent mais avis constructif

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

21 réponses




---

### Réponse qualitative

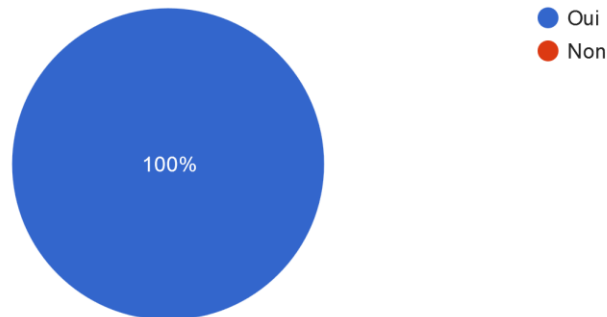
Équipe au top, on se souviendra longtemps de tube and co

Tester nos capacités

Oui en fonction de mon projet

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

21 réponses



---

### Réponse qualitative

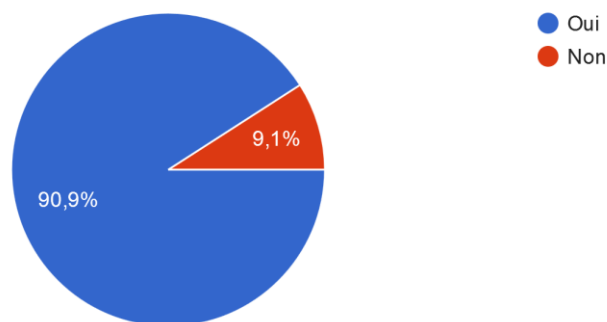
Toujours à l'écoute des stagiaires

Oui les moniteurs proposent de bon test

Le centre s'adapte à nos projets et trouve des exercices de mises en situation

Les objectifs des différents entretiens individuels (psychologue du travail, psychologue clinicien, médecin, cheffe ...-ils clairs et suffisamment expliqués ?

22 réponses



---

### Réponse qualitative

OK

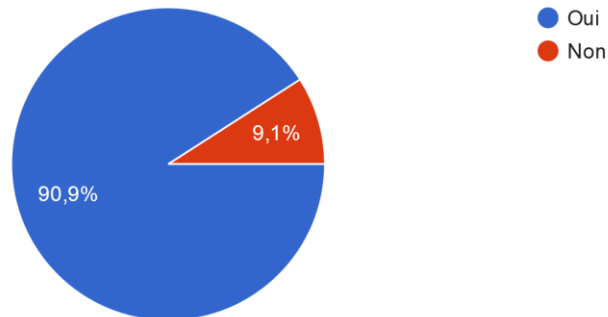
Le temps pour nous expliquer et comprendre est suffisant

Oui mais parfois pas de compréhension

Il manque le retour de l'entretien avec le psychologue clinicien

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

22 réponses



### Réponse qualitative

Plus de groupe car je suis sociable

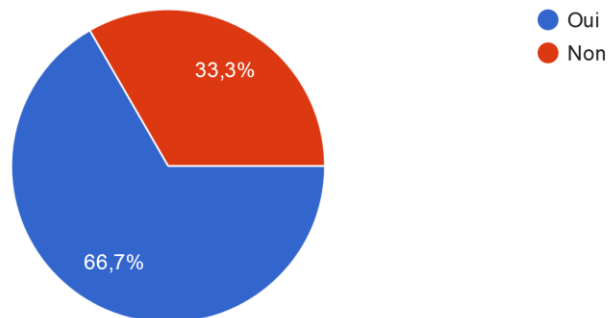
OK

Cela permet de créer une cohésion de groupe et de s'affirmer ou prendre confiance en soi

Oui cela correspond à mon projet

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

21 réponses



### Réponse qualitative

#### **Temps de préparation estimé trop court**

Temps trop court

Mais peu de temps pour le stage

J'ai trouvé (ainsi que d'autres collègues de la préo) que le temps de préparation fut un peu court

Pas assez de temps

#### **Non concerné**

Je n'ai pas fait d'enquête pour répondre à ça

Aucune idée

Dans mon cas je ne suis pas allée jusque là

**Temps correct**

Oui car c'est un reclassement pas une formation pro

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

**Durée**

Sur 3 mois serait préférable avec un peu moins d'heures

L'étaler plus sur les semaines

**Contenu**

Être dirigé plus rapidement sur des secteurs et métiers en prenant compte de nos handicaps.

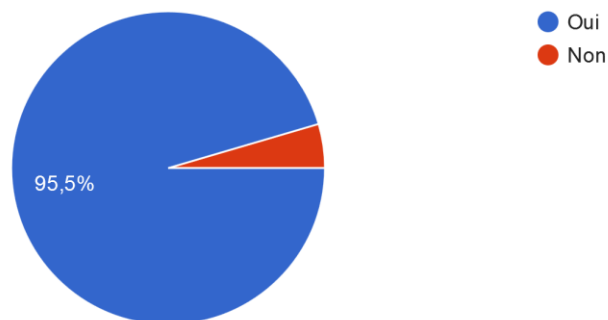
Peut-être en amont avoir un document de toutes les formations de longues durées

disponibles et possibles pour éviter des recherches inutiles ou des déceptions lors des

recherches de formations (style Fagerh)

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

22 réponses



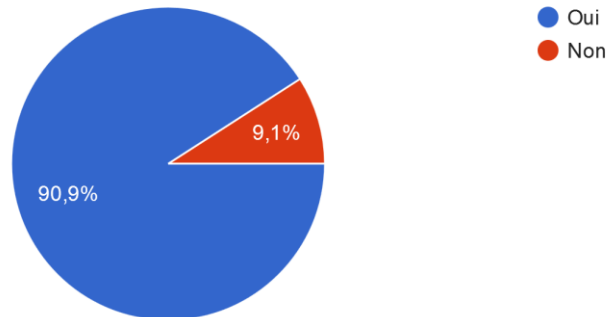
**Réponse qualitative**

Manque juste la suite ADOBE pour les graphistes

Oui on a plusieurs plateformes à notre disposition

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

22 réponses



### Réponse qualitative

OK

Car adapté à la personne

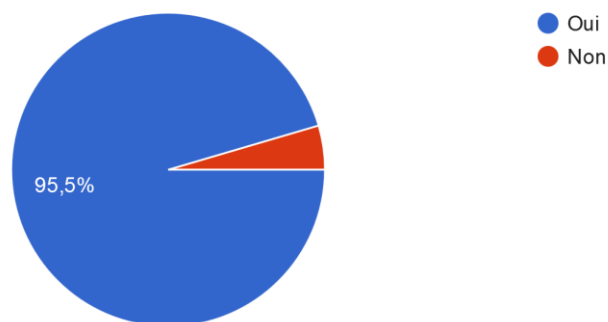
Tout s'enchaîne correctement

**À modifier**

Découverte 1 voire 2 semaines en moins afin de prendre plus son temps sur la validation du projet final.

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

22 réponses



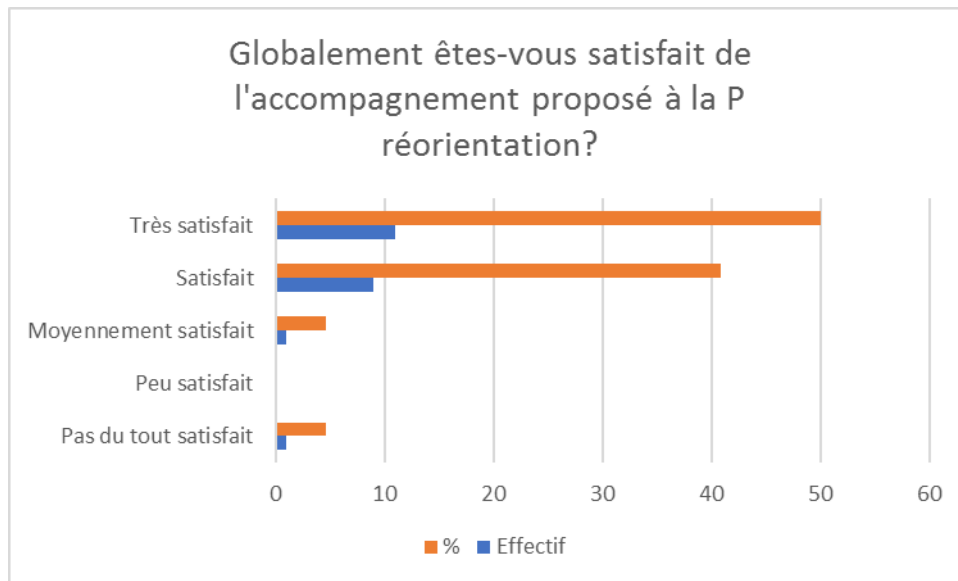
### Réponse qualitative

Formation privée

Elle l'était déjà

Recherche d'emploi

Formation



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

Créer des entretiens individuels au début et rencontrer d'anciens stagiaires pour dialoguer avec eux

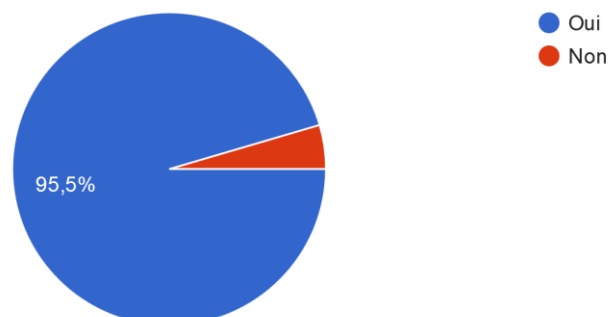
Plus de TRE (technique de recherche d'emploi)

Plus de temps

Un agent accueil même si les badges ont permis une entrée facilitée

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

22 réponses



### Réponse qualitative

Oui car ils m'ont soutenu du début et continuent de me soutenir comme j'ai besoin je suis content de ce soutien et j'espère que ça continuera sur cette lancée je suis content des

formateurs et de la chef de service qui a compris mes besoins et m'a aidé dans mes démarches et orienté dans la remobilisation c'est la meilleure chose que je puisse faire pour me reprendre en main physiquement et mentalement.  
Pas de soucis

## **ANNEXE 3 : Témoignages**

### **Roger (Session septembre 2018)**

"J'ai eu la chance d'être aiguillé vers ce système d'orientation au moment où la question devenait oppressante : qu'est-ce que je peux faire ? d'autant plus d'être accueilli par une équipe géniale, tant par son côté bienveillant que par son côté pédagogue." Le CPO permet à travers ses ateliers de pouvoir analyser ses compétences, ses capacités intellectuelles et savoir-être, de prendre conscience de la réalité de ses restrictions et de ses envies par rapport à son handicap. La difficulté réside dans le fait de comprendre la différence entre le champ des possibilités et la réalité. Atteindre l'objectif qui est, avec une certaine conviction, d'avoir trouvé un futur métier où l'on pourrait s'épanouir, grâce aux recherches, enquêtes et stages en entreprise.

De ce travail de réflexion personnel, j'ai pu choisir une voie dans le milieu de l'électronique avec la spécificité de dessinateur en schéma électroniques. J'ai pu trouver une formation d'électrotechnicien de niveau 3 à Paris. Mes formateurs sont confiants dans mes capacités et pensent que les "POPS-tests psychotechniques" de ce niveau que je dois effectuer bientôt, seront positifs. J'ai pu fortifier ce choix de projet avec toutes les enquêtes métiers que j'ai faites sur le terrain et le stage que j'ai effectué dans la société Sophia conseil. J'attends donc avec impatience ces tests POPS pour la validation de mon choix et l'acceptation de celui-ci par la MDPH.

Dans l'atelier d'ergo, j'ai pu faire une création de mosaïque représentant une salamandre, synonyme de chance. Cela m'a permis de voir que j'avais toujours ce côté artistique que j'avais abandonné il y a plusieurs années.

Dans l'atelier technique, j'ai pu faire des créations en bois, de la construction mécanique, de la soudure, de l'électricité et du schéma électronique en CAO. Cela m'a permis de confirmer mes compétences techniques qui me plaisent toujours autant et que j'ai des facilités à apprendre dans de nouveaux logiciels. Dans l'atelier tertiaire, j'ai pu travailler sous Word et Excel avec des exercices mettant en valeur la compréhension, la logique, la méthodologie... Aussi la préparation des POPS a été réalisée avec ce formateur. Cela m'a permis d'apprécier les recherches et d'avoir les connaissances sur les fonctions logiques dans Excel. Dans l'atelier documentation, j'ai pu avoir les documents nécessaires sur les formations possibles avec des méthodes de recherche incluant les impositions des contre-indications médicales. Aussi des techniques de présentation dans les entreprises, la réalisation d'un CV, lettre de motivation et d'un entretien.

### **Claude (session Octobre 2018)**

J'avais déjà une idée de ce type de suivi proposé dans le médico-social. Je n'étais pas sûr de ce que je voulais faire après mon suivi à l'ueros. Malgré cela, le Centre de Pré-orientation a su mobiliser mon attention et me surprendre par son organisation interne et le



fonctionnement subdivisé en plusieurs ateliers. Nous avons une bonne ambiance dans le groupe. Le moniteur de l'atelier tertiaire a su m'intéresser à l'usage des logiciels grâce aux exercices et à sa personnalité. C'est un domaine que j'appréhendais un peu et que je n'aimais pas beaucoup. Les premières semaines sont ludiques et évaluatives. Ensuite j'ai été secoué pour avancer dans le suivi et choisir un projet. J'étais un peu dans la confusion et les hésitations. Plusieurs suggestions des professionnels m'ont permis de trouver des métiers en lien avec mes capacités de manière objective. J'étais venu chercher un accompagnement de qualité et leur suivi a amené une démarche positive d'introspection, de prospection.

J'ai été délégué de mon groupe et j'ai de temps en temps pris part à la vie de l'établissement. J'ai pu faire remonter quelques retours exprimés par mes collègues stagiaires. Entre nous les usagers, nous avons appris à nous connaître et à s'encourager mutuellement. Les activités de groupe nous ont permis de travailler sur quelques lacunes et de progresser vers des horizons meilleurs. Par exemple, accepter les avis des autres sur notre travail, gagner en estime de soi, s'adapter à du nouveau, raisonner, mémoriser etc. J'ai eu l'occasion de donner mon avis sur le choix de l'évaluateur externe et je ne pouvais pas imaginer pouvoir participer à ce genre d'outil de travail ou de fonctionnement d'un établissement médico-social. Merci à l'équipe de la pré-orientation qui m'a permis de prendre ainsi part à ce type d'activité de gestion d'une institution. A la fin de la prestation, j'ai exprimé quelques suggestions et notifié le manque de temps supplémentaire qui m'aurait permis de réaliser encore plus d'activités. On est si bien qu'on ne voudrait plus partir.

### **Sandrine (session d'Octobre 2018)**

À mon arrivée, je n'avais pas trop confiance en moi. J'étais dans l'incertitude par rapport à mes capacités. Le Centre de Pré-orientation m'a permis de reprendre confiance en moi et réaliser des activités surprenantes. Je ne m'y attendais pas. J'ai beaucoup apprécié l'ergo-entraînement, l'atelier technique. J'aime tout ce qui est technique depuis le collège. J'ai de très bons souvenirs et j'étais contente de retrouver cela ici. Je ne me sentais pas capable de faire de jolies choses et finalement avec l'atelier vannerie et la mosaïque, j'ai pu constater que le stress s'éloignait et que j'arrivais à produire des belles œuvres. L'atelier tertiaire, que je ne connaissais pas au début, a été une grande découverte. J'ai constaté que j'avais des capacités internes jusque-là inconnues notamment dans l'informatique.

Les activités dans mon groupe étaient bien dans l'ensemble. J'ai rencontré des personnes aimables pendant mes enquêtes de terrain auprès des professionnels externes, qui m'ont parlé de leur métier et cela m'a aidée à conforter mon choix de métier. Mon projet professionnel, celui de devenir Agent d'accueil administratif, a été validé. Pendant la phase enquête de stage en entreprise, j'ai pu voir comment les personnes qui travaillent déjà dans ce domaine se comportent dans leur poste de travail. Cela m'a permis de visualiser mon choix et le tester. J'ai beaucoup appris. Je repars avec un sentiment positif et avec la volonté de continuer dans le gain d'estime de soi et espère ne pas trop attendre avant de me former dans le centre identifié pour la continuité de mon parcours de vie.