



Projet d'Établissement 2023-2028

ESRP Paul et Liliane Guinot

Version intégrale - 17/07/2023

Vue d'ensemble

Le présent document constitue le Projet d'Établissement 2023-2028 de l'ESRP Paul et Liliane Guinot, dont l'entité gestionnaire est l'association Paul Guinot.

Objectifs

1. Faire un état des lieux des services et des activités de l'ESRP Paul et Liliane Guinot
2. Définir des actions à mener afin d'améliorer le fonctionnement global de l'ESRP

Caractéristiques

Le Projet d'Établissement se décline en 7 grandes thématiques, qui englobent l'ensemble des éléments constituant l'ESRP, que ce soit au niveau pédagogique, organisationnel ou philosophique.

Grandes thématiques

- I. Présentation de l'association Paul Guinot**
- II. La mission de l'ESRP Paul et Liliane Guinot**
- III. Les stagiaires de l'ESRP**
- IV. L'offre de formation**
- V. Les principes d'intervention**
- VI. Les professionnels et les compétences mobilisées**
- VII. Les fiches actions**

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
1. L'ASSOCIATION PAUL Guinot	8
1.1. Origine de l'association Paul Guinot	8
1.2. Statut et forme de gestion	9
1.3. Valeurs et missions	9
1.4. L'ambition du projet de l'association	12
2. MISSIONS DE L'ESRP PAUL ET LILIANE Guinot	14
2.1. Origine de l'ESRP Paul et Liliane Guinot	14
2.1.1. Historique sur la réadaptation professionnelle.....	14
2.1.2. Repères chronologiques de la création de la Fagerh.....	15
2.1.3. Définition de la mission de l'ESRP	15
2.2. Les formations professionnelles qualifiantes.....	16
2.3. Les services d'accompagnement.....	17
3. LE PUBLIC ACCUEILLI	21
3.1. Stagiaires du pôle tertiaire	21
3.2. Stagiaires étudiants de l'IFMK	22
3.3. Modalités d'expression et modes de représentations légaux des stagiaires.....	24
3.3.1. Modalités d'expression collectives	24
3.3.2. Modalité d'expression individuelle.....	26
3.3.3. Modalité d'expression anonyme	26
3.4. Le suivi pédagogique dans le cadre des adaptations de postes	26
3.4.1. Les stagiaires de la formation tertiaire.....	27
3.4.2. Les stagiaires de l'IFMK	28
4. L'OFFRE DE FORMATION	29

4.1. Processus de préadmission.....	30
4.2. Les formations proposées par le pôle tertiaire	30
4.2.1. Les classes préparatoires CRCD et DWWM	31
4.2.2. La formation CRCD.....	32
4.2.3. La formation DWWM.....	33
4.3. La formation proposée par l'IFMK.....	34
4.3.1. La classe préparatoire à l'entrée à l'IFMK (PMK)	35
4.3.2. La formation à l'IFMK	35
5. LES PRINCIPES D'INTERVENTION.....	0
5.1. L'utilisateur en tant qu'individu.....	0
5.2. L'utilisateur en tant qu'acteur au cœur de l'accompagnement	1
5.3. L'utilisateur au cœur d'une société plus inclusive	1
5.3. L'excellence et l'innovation	2
5.4. La coopération et l'ouverture vers l'extérieur	3
5.5. Outils et indicateurs assurant le respect des principes d'intervention des professionnels ...	4
6. LES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES MOBILISÉES	2
6.1. Etat des lieux des professionnels de l'ESRP	2
6.1.1. Pôle Formation.....	2
6.1.2. Pôle Accompagnement	4
6.1.3. Pôle administratif et fonctions support	5
6.2. La dynamique du travail d'équipe et l'organisation de l'interdisciplinarité.....	8
6.3. Analyse et évolution des pratiques - Professionnels/Usagers.....	10
6.4. Développement des compétences	12
7. LES FICHES ACTIONS	14
7.1. Faire face à l'obsolescence des formations.....	15

7.2. Innover nos pratiques pour favoriser l’insertion professionnelle	20
7.3. Développer nos services pour améliorer le bien-être des stagiaires	24
7.4. Accroître les pratiques inclusives et l’accessibilité de l’ESRP	29
CONCLUSION.....	35
ANNEXE 1 : document de référence du PAP	36

INTRODUCTION

L'article L.311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles stipule que « pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un Projet d'Établissement ou de service qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. [...] Ce projet est établi pour une durée maximale de 5 ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation ».

Nous sommes heureux de vous présenter le Projet d'Établissement 2023-2028 de l'ESRP Paul et Liliane Guinot, qui incarne notre engagement continu envers l'excellence dans la formation et l'accompagnement des stagiaires en situation de handicap visuel (malvoyants et non-voyants) au sein de notre structure. La création de ce projet a été rendue possible grâce à une méthodologie de travail rigoureuse, caractérisée par une approche collaborative et participative.

Pour élaborer ce projet, nous avons commencé par analyser des documents internes tels que le rapport de l'évaluation interne 2021. Par la suite, nous avons constitué sept groupes de travail regroupant l'ensemble de nos salariés, afin de bénéficier de leur expertise et de leur expérience. Chaque groupe de travail était dirigé par un référent, membre du Comité de Pilotage (COPIL) du projet, assurant ainsi une coordination efficace.

Le COPIL s'est réuni une fois par mois, de janvier à mai 2023, pour superviser et orienter le processus d'élaboration du projet. Il était composé de onze professionnels engagés, parmi lesquels figurait un stagiaire représentant le Conseil de la Vie Sociale (CVS) et un partenaire externe, en l'occurrence un référent handicap de l'Université Paris Saclay. La présence du stagiaire et du partenaire externe au sein du COPIL reflète notre volonté de favoriser une vision ouverte et d'intégrer des perspectives diverses dans notre réflexion.

Cette méthodologie collaborative et participative a permis d'impliquer l'ensemble de notre communauté de travail dans la construction du Projet d'Établissement. Les différents groupes de

travail ont eu pour mission d'analyser les enjeux, d'identifier les besoins, de formuler des propositions et de définir des actions concrètes pour chaque thématique du projet.

Ainsi, grâce à la contribution de tous nos salariés, issus de diverses spécialités et disciplines, nous avons pu élaborer des fiches actions détaillées, qui constituent un plan d'action clair et ambitieux pour les cinq prochaines années. Ces fiches actions visent à améliorer la qualité de nos formations et de nos services, renforcer notre partenariat avec les acteurs du secteur, favoriser l'insertion professionnelle des stagiaires et leur bien-être au sein du centre.

Les sept groupes de travail ont participé à la construction des sept grandes thématiques constituant ce Projet d'Établissement :

I. Présentation de l'association Paul Guinot :

Dans cette première thématique, nous vous présenterons l'association Paul Guinot, qui est à l'origine de l'ESRP. Nous mettrons en lumière sa mission, ses valeurs et son engagement envers la formation professionnelle pour les personnes déficientes visuelles.

II. La mission de l'ESRP Paul et Liliane Guinot :

Dans cette section, nous décrirons la mission de l'ESRP, qui consiste à offrir des programmes de formation de haute qualité, adaptés aux besoins du marché du travail et favorisant l'épanouissement personnel et professionnel des stagiaires.

III. Les stagiaires de l'ESRP :

Nous accorderons une attention particulière aux stagiaires de l'ESRP, en décrivant leur profil, leurs attentes et leurs besoins. Nous mettrons en évidence notre engagement à les accompagner tout au long de leur parcours de formation et à favoriser leur réussite.

IV. L'offre de formation :

Cette section présentera en détail notre offre de formation, en mettant l'accent sur les domaines d'expertise de l'ESRP. Nous décrirons les programmes proposés et les compétences développées.

V. Les principes d'intervention :

Nous expliquerons les principes qui guident notre approche pédagogique et d'accompagnement. Ces principes sont basés sur une vision inclusive, la valorisation des compétences individuelles et la promotion de l'innovation et de l'ouverture vers le monde ordinaire.

VI. Les professionnels et les compétences mobilisées :

Nous mettrons en avant les professionnels qui contribuent à la réussite de l'ESRP. Nous décrirons leurs compétences, leurs qualifications et leur engagement envers l'excellence dans l'enseignement et l'encadrement des stagiaires.

VII. Les fiches actions :

Enfin, nous présenterons les fiches actions qui détaillent les initiatives concrètes que nous prévoyons de mettre en œuvre dans le cadre de ce projet.

Nous exprimons notre gratitude à tous les participants qui ont contribué à l'élaboration de ce projet, en partageant leurs connaissances, leurs idées et leur expérience. Nous sommes convaincus que la mise en œuvre de ce Projet d'Établissement renforcera notre position en tant qu'institution d'excellence dans le domaine de la formation professionnelle.

Nous sommes impatients de collaborer avec l'ensemble de notre communauté de travail pour réaliser les objectifs ambitieux définis dans ce projet et continuer à offrir des opportunités de formation de qualité, tout en accompagnant nos stagiaires vers la réussite professionnelle.

1. L'ASSOCIATION PAUL Guinot

1.1. Origine de l'association Paul Guinot

Les origines de l'association qui porte le nom de son fondateur, Paul Guinot, se situent en mars 1915 où, déjà, la grande guerre avait fait ses premiers « grands martyrs » : les blessés aux yeux. A partir de 1916, Paul Guinot, devenu aveugle à l'âge de 25 ans des suites d'un accident, est conscient des limites de la législation de l'époque concernant les personnes handicapées. C'est pourquoi, il redouble d'initiatives dans le domaine associatif et concentre son action autour de deux objectifs :

- Obtenir une amélioration des textes en vigueur par voie législative ou réglementaire,
- Défendre le principe selon lequel la réinsertion par le travail doit être préférée aux mécanismes d'assistance quel que soit le niveau financier atteint par celle-ci.

Aussi, Paul Guinot va-t-il participer pendant une première décennie, de 1917 à 1928, à la mise en place du réseau associatif autour duquel s'articule la défense des intérêts des déficients visuels. Il contribue à faire naître plusieurs institutions-pilotes, œuvrant au reclassement moral, économique et social des aveugles : « La Maison des Aveugles », le Centre des Aveugles de Guerre, la section de massothérapie, jusqu'à l'Etablissement Professionnel et Climatique d'Aveugles (E.P.C.A.) qui est consacré par une reconnaissance d'utilité publique en 1928. Ainsi, les principes anciens de la bienfaisante charité feront place à la fraternité sociale. Dès lors, la vocation nationale de l'institution s'affirmera dans une action générale appelée la « Grande Mission ». Paul Guinot a donc contribué à la création, au plan national, de la Fédération des Aveugles de France, de la Confédération Française pour la Promotion Sociale des Aveugles et des Amblyopes (CFPSAA) et, au plan international, de l'Organisation Mondiale des Aveugles.

De 1942 à 1968, Paul Guinot devient Directeur de l'Ecole de Massage des E.P.C.A, rue Amélie à Paris. En 1946, le premier diplôme de Masseur Kinésithérapeute est délivré. Au début des années

1960, il crée le Centre de Formation Professionnelle pour Aveugles et Malvoyants de Villejuif, destiné à prendre le relais des locaux parisiens inadaptés aux nouveaux besoins apparus. L'installation à Villejuif est effective depuis 1984.

L'héritier direct de cette époque pionnière est l'Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle (ESRP) Paul et Liliane Guinot. Il est l'un des seuls centres en France à offrir à des personnes adultes, reconnues travailleurs handicapés au motif d'une déficience visuelle, des formations professionnelles adaptées à leur handicap et leur permettre d'exercer une profession dans le milieu de travail dit « ordinaire ».

1.2. Statut et forme de gestion

L'Association Paul Guinot est une association privée à but non lucratif. Elle est dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle est administrée par un Conseil d'Administration qui définit la politique générale et délibère dans les domaines prévus par la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Elle est gestionnaire de l'ESRP Paul et Liliane Guinot.

L'ESRP est une institution médico-sociale de formation professionnelle pour des travailleurs handicapés, financée par la sécurité sociale en fonction d'un prix de journée. A ce titre, le centre remplit une mission d'intérêt général qui lui est confiée par les pouvoirs publics. En tant qu'ESRP, son activité et son fonctionnement sont régis par la loi d'orientation 2002-2 du 2 janvier 2002. L'ESRP Paul et Liliane Guinot agit sous le contrôle du Ministère de la Santé et de la Prévention via l'ARS du Val de Marne, pour le financement du fonctionnement, par les organismes de Sécurité Sociale, pour la facturation des prix de journées réalisées. Il dépend du Ministère de de la Santé et de celui du Travail pour les aspects pédagogiques au titre des agréments et du Conseil régional d'Île de France pour la rémunération des stagiaires.

1.3. Valeurs et missions

Née d'une aspiration à la citoyenneté, l'association Guinot est ancrée, depuis son origine, sur un socle de valeurs fondamentales auxquelles elle n'a jamais dérogé :

- **Indépendance** : vis à vis des pouvoirs politiques ou religieux ;
- **Egalité** : l'égalité de chaque citoyen et la conviction profonde que cette valeur nécessite de mettre en œuvre des moyens différents, pour chacun, selon ses besoins et/ou son handicap ;
- **Responsabilité** : La responsabilité de tous, parce qu'on ne peut pas décliner des catalogues de droits sans s'inscrire au regard de chacun d'entre eux des devoirs. Sans devoirs et sans responsabilités, les droits ne sont que l'expression revisitée de la compassion ;
- **Non-discrimination** : la non-discrimination doit être la règle à compétence égale ;
- **Solidarité** : la solidarité parce qu'elle est au cœur de l'engagement associatif et qu'elle garantit, indépendamment des modes et des mutations, le maintien du lien social, essentiel à la définition d'une communauté de valeurs.

« *La réinsertion par le travail doit être préférée aux mécanismes d'assistance* ». En reprenant à leur compte cette affirmation très volontariste de Paul Guinot, les administrateurs de l'association Paul Guinot veulent voir dans l'engagement au travail une valeur de refus de l'assistanat. Les administrateurs de l'association Paul Guinot relèvent que, de tous temps, les aveugles ont été abandonnés et cantonnés à la mendicité et aux asiles, les privant ainsi d'une possibilité d'accès véritable à la culture. Il a fallu Louis Braille pour développer la capacité à la lecture et à l'écriture. Dans son sillage, Paul Guinot comme aveugle civil, n'a pas apprécié les jérémiades, mais a affirmé sa détermination à sortir de la plainte par la voie de la reconnaissance du droit au travail. Il a promu des métiers (massage, standardiste ...), la canne blanche ayant permis de solvabiliser une logique de compensation. Le financement de la formation des Kinésithérapeutes a constitué une réelle avancée en matière d'équité d'accès à la qualification.

La politique de l'association Paul Guinot a été dès le départ d'équiper dès que possible la personne pour qu'elle puisse gérer sa vie quotidienne. L'accent est mis sur l'appropriation par les étudiants

des outils leur permettant de se déplacer efficacement, de comprendre le contexte administratif et de s'orienter vers les bons référents. Il s'agit en dernier ressort de considérer comme un pré requis d'intégration professionnelle, le savoir être avec les autres et l'appropriation des codes sociaux dans un contexte de travail.

Les administrateurs considèrent qu'un préjugé favorable doit être revendiqué, car s'il s'agit bien évidemment de donner sa chance, de manifester une forme de bienveillance pour stimuler l'énergie de faire soi-même. L'association fait le pari que la personne en situation de déficience est dépositaire d'une force, d'une énergie, d'une capacité et que celle-ci peut être mobilisée sur la base de ce préjugé favorable dans un contexte de travail.

La force de l'association Paul Guinot est l'ouverture au monde, en recherchant le soutien des pouvoirs publics, la reconnaissance du handicap va être un point d'appui positif pour valoriser les compétences. Les missions de l'association dans la gestion de l'ESRP sont les suivantes :

- **Considérer les personnes aidées dans leur globalité :**

Au-delà du handicap de chacun, l'affirmation d'une prise en considération des aspects affectifs (estime de soi, vécu du handicap et regard des autres...), sociaux (famille, logement, ressources...) et des attentes de la personne accueillie.

- **Respecter les choix des personnes :**

L'accompagnement de la personne aidée respecte son rythme et veille à préserver sa capacité à être acteur de son devenir quelles que soient ses capacités, même réduites.

- **Un dialogue basé sur le respect mutuel :**

Entre les membres de l'Association, du Conseil d'Administration, les équipes salariées et les personnes accueillies.

- **Encourager et orienter la formation continue des équipes salariées :**

Pour améliorer dans un processus continu la qualité des prestations.

- **Préserver une capacité d'interpellation et une collaboration fructueuse avec les pouvoirs publics :**

Porter l'évolution sociale et professionnelle et la défense de la situation des personnes déficientes visuelles auprès des institutions publiques et des entreprises implantées sur son territoire.

1.4. L'ambition du projet de l'association

L'association Paul Guinot a engagé une dynamique de travail institutionnel visant à élaborer son projet d'établissement. Il prend appui sur les aspects fondamentaux de la loi du 2 janvier 2002, de la loi du 11 février 2005 et la Convention relative aux droits des personnes en situation de handicap de l'ONU. Le présent projet tient compte des recommandations de bonnes pratiques professionnelles délivrées par l'ANESM. Il intègre les principes déclinés dans les orientations actuelles des politiques publiques en matière de droit des usagers, de développement de leur autonomie. En même temps qu'il s'emploie à garantir la promotion sociale et professionnelle de ses bénéficiaires, il veille à susciter l'exercice de leur citoyenneté ainsi que la prévention de la maltraitance.

Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans. Son élaboration a été rendue possible grâce à la participation active des administrateurs, des salariés et des représentants des usagers. Ce document se veut être une référence pour conduire et analyser la pratique au quotidien. Il doit favoriser le sens et la lisibilité des actions qui y sont conduites et affirmer sa plus-value au regard des autres établissements du territoire dans le parcours des personnes en situations de handicap. Le projet d'établissement exprime une triple ambition :

- Construire une référence et un support à la communication aussi bien interne (au sein de l'association et entre les diverses prestations), qu'externe (vis-à-vis des partenaires et des organismes de tutelles) ;
- Définir les différents niveaux d'intervention et les situer dans une complémentarité propice à la facilitation du parcours des stagiaires :

- Se projeter vers l'avenir à partir des axes d'amélioration de la qualité des prestations, afin d'être en adéquation permanente avec les besoins des personnes accueillies et des attendus des pouvoirs publics.

2. MISSIONS DE L'ESRP PAUL ET LILIANE Guinot

L'ESRP Paul et Liliane Guinot est un établissement de réadaptation professionnelle à destination de personnes aveugles et malvoyantes, dont les missions se structurent autour de la formation qualifiante et de l'accompagnement en relation au projet professionnel des stagiaires accueillis.

2.1. Origine de l'ESRP Paul et Liliane Guinot

Paul Guinot, avec son épouse, Liliane, initiera dès 1964 le projet de construction du bâtiment de Villejuif dans lequel se trouve toujours l'ESRP depuis 1984. Actuellement, l'établissement a une capacité d'accueil de 125 places dont 69 en internat (une soixantaine dans le bâtiment même, les autres en appartements partagés proches de l'ESRP), pour les stagiaires et les étudiants venant de loin

2.1.1. Historique sur la réadaptation professionnelle

L'Etablissement et Services de Réadaptation (ESRP) Paul et Liliane Guinot fait maintenant partie du dispositif de réadaptation professionnelle née après la seconde mondiale à l'initiative d'une fédération d'association de personnes en situation de handicap, la FAGERH , qui fédère jusqu'à aujourd'hui 98% des établissements de réadaptation professionnelle en France. Leurs vocations : orienter, former, accompagner des travailleurs handicapés vers l'emploi en milieu ordinaire. La création de la sécurité sociale en 1945 permet de financer, en réponse à des besoins manifestes, le développement de nombreux établissements médico-sociaux, dans un cadre public ou associatif.

Depuis des dizaines d'années, les établissements de reconversion, comme l'ESRP Paul et Liliane Guinot, ont fait la preuve de leur efficacité et de leur plus-value sociale et économique. Selon une étude réalisée par KPMG pour l'Ugecam, les établissements de reconversion sont les plus efficaces

pour favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (66% d'insertion professionnelle). Leur performance est telle que, malgré les durées de formations plus longues et un accompagnement soutenu, ces structures sont les plus économiques pour la collectivité. En moyenne, un stagiaire ayant retrouvé un travail aura amorti le coût de sa formation après seulement 26 mois d'activité salariée contre 53 mois pour les stagiaires formés par ailleurs. Même (et surtout !) en période de crise et de restructuration budgétaire, les établissements de reconversion représentent des dispositifs d'avenir.

2.1.2. Repères chronologiques de la création de la Fagerh

- 1918 : la première guerre mondiale laisse de nombreux invalides. Pour permettre aux mutilés de guerre d'apprendre un métier compatible avec leur handicap et accéder à un travail, des centres de reconversion sont créés dans toute la France. Progressivement, ces établissements s'ouvriront à d'autres publics : accidentés du travail, femmes...
- 18 décembre 1944 : création de la Fagerh. La première présidente fut Suzanne Fouché, la fondatrice de LADAPT.
- Octobre 1945 : création de la sécurité sociale. Ce changement social majeur marquant le passage de la charité à la solidarité donnera les moyens de développer et financer les établissements médico-sociaux de rééducation professionnelle.
- Octobre 2020 : un décret précise les missions des établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle qui se dénomment désormais ESPO et ESRP. Il donne un cadre pour favoriser des parcours cohérents et sans rupture.

2.1.3. Définition de la mission de l'ESRP

Sur décision de la CDAPH¹, l'ESRP Paul et Liliane Guinot accompagne les personnes en situation de handicap visuel en vue de la validation de leur projet professionnel (articles D.312-161-31 –I-9-a relative au décret n°2020-1216). Il assure des formations permettant aux intéressés

¹ Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

l'acquisition de tout ou partie d'une qualification professionnelle, d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle.

L'ESRP dispose :

- D'un agrément délivré par la DRIETS (Direction Régionale Interdépartementale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), anciennement appelée DIRECCTE, pour ses formations tertiaires conduisant aux titres professionnels délivrés par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.
- Et d'une autorisation du Ministère de la Santé pour les diplômes de la formation Masso-Kinésithérapie.

2.2. Les formations professionnelles qualifiantes

Afin de remplir sa mission, notre structure propose trois formations professionnelles qualifiantes à destination des personnes en situation de handicap visuel.

2.2.1. Les formations tertiaires

1- Développeur web et web mobile

Le pôle tertiaire prépare au titre professionnel Développeur web et web mobile (DWWM) ; titre professionnel de Niveau 5 (ancien niveau III), homologué par le Ministère du Travail, au bout de deux années de formation sans la préparatoire. La durée de la formation est de deux années avec un niveau requis fixé au BAC.

2- Conseiller relation client à distance

Le pôle tertiaire prépare également au titre professionnel conseiller relation client à distance (CRCR) de niveau 4 (ancien niveau IV), homologué par le Ministère du Travail. La durée de la formation est limitée à 11 mois et un prérequis fixé à la terminale.

Les stagiaires qui ne disposent pas du niveau requis ont la possibilité de faire une remise à niveau en suivant la formation « préparatoire aux différents métiers ». La durée de formation est de 11 mois contenant une remise à niveau en français, anglais et une consolidation de la maîtrise des outils adaptés nécessaires selon les besoins (bureautique et dactylographie).

2.2.2. La formation masso-kinésithérapie

Sur autorisation du Ministère de la santé, l'IFMK forme les candidats intéressés à la formation masso-kinésithérapie sur une durée de 5 ans, soit un an en ASMK (Année spécifique aux études masso-kinésithérapie) et 4 ans de formation masso-kinésithérapie. Le niveau requis est l'ancien BAC-S. Elle offre une possibilité de préparer une année dite PMK (préparatoire à la masso-kinésithérapie), réservée aux candidats non détenteurs du BAC-S, dont le but est d'obtenir le DAEU-B qui est l'équivalent du BAC scientifique.

2.3. Les services d'accompagnement

Au-delà des formations qualifiantes, l'ESRP a pour missions complémentaires de mettre en œuvre des accompagnements pédagogiques et médico psycho-sociaux adaptés aux besoins de chaque personne ; les accompagner vers et dans l'emploi par un soutien adapté de nature à favoriser l'accès et le maintien en emploi, y compris, le cas échéant, en emploi accompagné (Article D.312-161-31 –I-9) du décret n°2020-1216.

Regroupé dans une même plateforme, PAP (Projet d'accompagnement Personnalisé), ces prestations ont également pour objectif de répondre aux besoins centrés sur l'autonomie des usagers. Le document de référence du PAP est disponible en annexe (annexe 1). L'équipe est composée d'un médecin, d'un psychologue du travail, d'un orthoptiste (en cours de recrutement), d'un instructeur en locomotion, d'une technicienne en économie sociale et familiale, et d'une conseillère en insertion professionnelle.

2.3.1. Accompagnements pédagogiques et médico psycho sociaux

Leur rôle est d'accompagner quotidiennement les stagiaires de l'établissement dans différents aspects afin qu'ils réussissent leur formation et leur insertion en milieu professionnel. Toute prestation doit être directement liée à cet objectif global et répondre à des besoins centrés sur l'autonomie et la participation sociale. Elle doit également faire l'objet d'une demande venant de la part du stagiaire.

Les actions proposées par l'équipe doivent garantir un suivi complet et personnalisé :

- Favoriser le développement de l'autonomie des stagiaires dans leurs déplacements, internes et externes à l'ESRP ;
- Répondre à des problématiques telles que les départs en stage, la prise des transports en commun, les postures professionnelles...
- Répondre aux besoins d'apprentissage et aider à l'acquisition de stratégies de compensation à la déficience visuelle ;
- Répondre aux besoins d'accompagnement dans la gestion des démarches administratives et sociales.

2.3.2. Insertion professionnelle

Le service insertion professionnelle a pour mission de mobiliser et de développer l'ensemble des moyens, des ressources et des relations nécessaires à l'accueil, l'information et l'accompagnement des stagiaires dans leurs recherches de stage et d'emploi. L'objectif est de préparer les stagiaires de la formation professionnelle à être employable. Afin de faire face aux difficultés liées à toute insertion professionnelle, le service a mis en place une politique volontariste en matière de recherche de stages et d'emplois. Les stagiaires doivent avant tout être acteurs de leur démarche. A cet effet, un appui est proposé pour accompagner et faciliter l'aboutissement du projet professionnel.

L'accompagnement vers l'insertion est proposé tout au long de l'année mais également durant la présence du stagiaire au sein de l'ESRP. L'objectif est d'assurer la réinsertion valorisante et durable dans la vie active.

L'accompagnement doit être centré sur divers domaines tels que :

- Apprentissage des techniques de recherches d'emploi (appropriation des outils multimédias, rédaction de C.V.) ;
- Ateliers collectif et rendez-vous individuels ;
- Aide à la recherche d'entreprises pour les stages à effectuer obligatoirement dans le cadre de la formation ;
- Mettre à la disposition des stagiaires, les ressources nécessaires à la réussite de leur parcours, prévenir et accompagner les ruptures de parcours, requalifier les projets professionnels ;
- Animation des sessions collectives de technique de recherche d'emploi tout au long de l'année ;
- Transmission des offres d'emploi et le suivi des usagers au cours des années postérieures à la formation.

Un démarchage des entreprises permet de sensibiliser les entreprises sur la Région de l'Ile de France, afin d'améliorer la connaissance de la déficience visuelle et de mieux approcher les partenaires qu'ils soient libéraux ou privés. Une base de données doit être capitalisée pour faciliter le placement des stagiaires au sein d'un réseau stable.

Les pôles documentation et accessibilité et informatiques viennent compléter ces prestations dans leurs actions.

2.3.3. Pôle documentation et accessibilité/transcription

- Documentation : Le centre de documentation gère le fonds documentaire sous différents supports et met à la disposition des stagiaires en différents types de documents (manuels – certains sous format numérique-, littérature en braille, en gros caractères ou audio, revues papier ou numérique, dossiers thématiques...). Les stagiaires/étudiants peuvent emprunter

ou consulter sur place les documents. Il est équipé de vidéo-agrandisseurs, d'ordinateurs multimédia connectés à Internet, avec logiciel d'agrandissement de caractères, terminal braille avec lecteur d'écran, d'un scanner avec logiciel de reconnaissance de caractères, de loupes électroniques.

- Accessibilité/Transcription : Le service transcription a pour mission de rendre accessible les documents pédagogiques, l'adaptation des supports de cours en braille, gros caractères et format numérique aux différents types de handicap visuel des stagiaires. Le service dispose de différents outils : ordinateurs, scanner et des logiciels de reconnaissance de caractères, d'une imprimante classique et d'une imprimante braille, de différents logiciels de conversion de fichiers et de transcription braille ou dessin en relief et d'un four pour production de dessin en relief à chaud.

2.3.4. Pôle informatique

L'établissement dispose d'un réseau informatique auquel sont connectées les salles de cours. Le service informatique, en charge du parc informatique, assure l'installation, la maintenance et la veille technologique de l'ESRP.

Ses missions :

- Gérer l'ensemble des équipements de l'établissement ;
- Installer les postes pour les stagiaires/étudiants en début d'année ;
- Réaliser la maintenance (exception faite des plages braille) ;
- Proposer des évolutions et mettre en place les nouveaux produits ;
- Administrer le réseau informatique ;
- Préparer les postes pour les stages dans les différentes entreprises partenaires.

3. LE PUBLIC ACCUEILLI

Cette troisième thématique présente les caractéristiques du public accueilli par l'ESRP Paul et Liliane Guinot, comprenant les stagiaires du pôle tertiaire et ceux de l'IFMK.

3.1. Stagiaires du pôle tertiaire

Caractéristiques des 38 stagiaires en 2021-2022 répartis en quatre promotions :

- Classes préparatoires à l'entrée en formation qualifiante Conseil Relation Clients à Distance (CRCD) et Développement web et web mobile (DWWM) ;
- Conseil Relation Clients à Distance ;
- Développement web et web mobile 1^{ère} année ;
- Développement web et web mobile 2^e année.

Caractéristiques et répartition des stagiaires du pôle tertiaire pour l'année scolaire 2021-2022 :

	PREPA	CRCD	DWWM1	DWWM2	Total
Hommes	13	3	7	9	32
Femmes	4	2	0	0	6
Age moyen	31	30	28	41	32,5
Non-voyants	4	1	0	4	9
Malvoyants	13	4	7	5	29
Internes	6	3	3	6	18
Externes	11	2	4	3	20
Primo-formation	9	1	3	4	17
Reclassement	8	4	4	5	21
Niveau > = BAC	8	3	3	5	19
Niveau < BAC	9	2	4	4	19
Franciliens	11	4	3	4	22
Non-franciliens	6	1	4	5	16
TOTAUX	17	5	7	9	38

3.2. Stagiaires étudiants de l'IFMK

Caractéristiques des 81 stagiaires étudiants en 2021-2022 répartis sur le 6 années de formation :

- PMK classe préparatoire (DAEU B),
- Première année K1
- Deuxième année K2
- Troisième année K3
- Quatrième année K4
- Cinquième année K5

Les stagiaires du pôle kiné sont également appelés étudiants à partir de la 2^{ème} année de formation car ils sont inscrits à l'université Paris Saclay, où ils suivent une partie des enseignements.

Caractéristiques et répartition des stagiaires de l'IFMK pour l'année scolaire 2021-2022 :

	PREPA	K1	K2	K3	K4	K5	Total
Hommes	10	5	6	6	6	12	45
Femmes	2	5	8	12	6	4	37
Age moyen	29	25	26	28	25	31	27
Non-voyants	3	0	2	3	0	1	9
Malvoyants	9	10	12	15	12	15	73
Internes	6	5	11	11	6	9	48
Externes	6	5	3	7	6	7	34
Primo-formation	9	7	12	13	11	10	62
Reclassement	3	3	2	5	1	6	20
Niveau > = BAC	11	10	14	18	12	16	81
Niveau < BAC	1	0	0	0	0	0	1
Franciliens	3	4	4	8	5	8	32
Non-franciliens	9	6	10	10	7	8	50
TOTAUX	12	10	14	18	12	16	82

Globalement, les stagiaires du pôle tertiaire entrent à l'ESRP avec des niveaux scolaires plus faibles que les stagiaires étudiants en IFMK. Cela s'explique, entre autres, par le niveau que requiert l'entrée en formation de masso-kinésithérapie. Les stagiaires du tertiaire et de l'IFMK entrent en formation à un âge moins avancé que la moyenne nationale des ESRP, d'après la FAGERH celle-ci est de 43 ans contre 27 ans pour les étudiants de l'IFMK et 32,5 ans pour les stagiaires du tertiaire.

Par ailleurs, le taux d'obtention du diplôme au niveau du tertiaire et de l'IFMK est de 100%, soit bien au-dessus pour la même année que la moyenne nationale des ESRP, celle-ci étant à 72% d'après la FAGERH.

Enfin, d'après la FAGERH, 56% des stagiaires en ESRP trouvent un emploi dans l'année suivant la formation. Nous ne disposons pas de chiffres homogènes sur le taux d'insertion de nos stagiaires, ce qui révèle un manque dans nos pratiques actuelles. Il s'agirait de formaliser une enquête annuelle pour évaluer de manière fiable l'insertion professionnelle de nos stagiaires à 6 mois, 1 an et 2 ans.

3.3. Modalités d'expression et modes de représentations légaux des stagiaires

Au sein de l'ESRP Paul et Liliane Guinot, les stagiaires disposent de plusieurs modalités d'expression, qu'elles soient collectives, individuelles ou anonymes. Nous les présentons ci-après.

3.3.1. Modalités d'expression collectives

- **Le CVS :**

Le CVS (conseil de la vie sociale) est une instance qui vise à associer les usagers au fonctionnement des établissements et services.

Le rôle du CVS est d'améliorer le quotidien dans l'établissement. Le CVS donne son avis sur tout ce qui concerne la vie de l'établissement. Il peut faire des propositions dans le but d'améliorer le quotidien des stagiaires et des salariés. Il se réunit une fois par mois et ses membres peuvent y participer en présentiel ou en distanciel.

Le CVS est un moyen de dialogue et d'échange indispensable pour le bon déroulement et l'amélioration de la vie des usagers de l'ESRP, aussi bien au niveau pédagogique que pour tout ce qui s'inscrit dans l'hébergement et l'accompagnement résidentiel de ceux-ci.

Les personnes amenées à y participer (jusqu'à présent) peuvent être désignées comme suit :

- Représentants des stagiaires ainsi que le/la président(e) du CVS, également stagiaire ;
- Membres du conseil d'administration, quand cela est possible ;
- Directeur de l'établissement ainsi qu'un représentant des salariés.

Au vu des échanges qui s'y tiennent, le CVS remplit aujourd'hui complètement son rôle d'instance visant à diagnostiquer, améliorer et trouver des solutions aux problèmes et demandes exprimés par les usagers de l'ESRP. Il pourrait cependant se voir améliorer dans sa représentativité en proposant d'y faire participer davantage de salariés, notamment quand l'intervention de ces derniers peut s'avérer intéressante pour enrichir le débat dans l'éventualité où celui-ci porterait sur des points bien précis (par exemple : participation de l'informaticien pour les questions qui ont trait à son champ de compétences).

Par ailleurs, il apparaît aujourd'hui que les activités organisées autour de l'établissement et à destination des stagiaires sont insuffisantes. Par conséquent, il serait intéressant que le CVS puisse servir de force de proposition afin d'amener à de nouvelles actions qui viseraient à redonner un peu de vie à l'activité de l'établissement en dehors du simple cadre pédagogique ou en accompagnement de celui-ci, comme des sorties culturelles, théâtre ou cinéma, organisation d'un club cinémathèque avec tenue bimensuelle de diffusion de films ou séries en salle polyvalente etc. Ce dernier point est crucial à l'heure actuelle, beaucoup de stagiaires le réclamant.

- Le BDSE : bureau des stagiaires et des étudiants

Le BDSE est une association composée des stagiaires et des anciens stagiaires de l'ESRP Paul et Liliane Guinot. Il a pour missions les points suivants : améliorer la vie matérielle et morale des stagiaires de l'ESRP ; aider les stagiaires en organisant des possibilités de travail, de détente et de loisirs ; contribuer à générer l'esprit de cohésion entre tous les stagiaires ; participer à défendre les intérêts des stagiaires. Il peut également servir de relais pour les stagiaires souhaitant faire passer une idée sans devoir s'adresser directement à l'administration de l'ESRP.

- Groupes de parole participatifs

Sur demande des stagiaires ou de l'équipe pédagogique, la psychologue de l'établissement peut organiser des groupes de parole participatifs. Ces groupes se forment sur la base du volontariat, ils ne peuvent pas être rendus obligatoires. La psychologue n'impose pas de thème, elle est là pour répartir la parole de manière équitable et s'assurer que les échanges se font dans la bienveillance.

3.3.2. Modalité d'expression individuelle

- Le projet d'accompagnement personnalisé (PAP) :

L'élaboration du projet d'accompagnement personnalisé est une obligation de la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Il est notamment prévu par l'article D. 312-3, alinéa 1°, b, du Code de l'action sociale et des familles (décret n° 2005-1135 du 7 septembre 2005, article 3, JORF 10 septembre 2005).

Le PAP engage la participation du stagiaire par le dialogue pour construire conjointement le projet personnalisé avec l'équipe pédagogique de l'ESRP. Chaque stagiaire accompagné a des attentes et des besoins singuliers, que les professionnels s'emploient à intégrer dans le projet personnalisé. C'est une co-construction dynamique entre le stagiaire et les professionnels de l'ESRP. Cette démarche est un facteur-clé pour la réussite de l'élaboration du projet d'accompagnement et constitue la meilleure réponse que peuvent apporter les professionnels face au risque d'une approche standardisée, qui s'opposerait à l'objectif de personnalisation.

3.3.3. Modalité d'expression anonyme

Avant la connexion sur l'intranet de l'ESRP, un encart apparaît « Libre expression, plaintes et réclamations ». Les stagiaires ont la possibilité d'y exprimer ce qu'ils souhaitent de manière totalement anonyme. Les messages envoyés sont transmis à la responsable du pôle accompagnement ainsi qu'au directeur de l'établissement.

3.4. Le suivi pédagogique dans le cadre des adaptations de postes

L'adaptation de postes informatiques à l'usage individuel et collectif est un moyen essentiel qui permet aux stagiaires de bien s'insérer au sein de notre institution, mais également sur les lieux de stage destinés à les accueillir dans le cadre de leur formation.

Sur ce point, il faut distinguer les modalités particulières d'adaptation s'adressant d'une part aux stagiaires des formations tertiaires, et d'autre part à ceux qui suivent la filière masso-kinésithérapie.

3.4.1. Les stagiaires de la formation tertiaire

Ils disposent en salles de cours de postes informatiques individuels fixes, mis à disposition par l'établissement et adaptés à leurs utilisations respectives par les équipes de l'ESRP (service informatique, formateurs). Ces postes bénéficient des dernières évolutions disponibles en matière d'aides techniques (revues d'écran, plages braille) et font partie des évolutions matérielles prioritaires que l'établissement vise à prendre en considération d'année en année, financées principalement par l'entremise de la taxe d'apprentissage.

Les étudiants en immersion sur leur terrain de stage peuvent bénéficier d'un prêt de matériel (ordinateur portable, aides techniques, plages braille dans la limite des stocks disponibles) ainsi que d'une étude de faisabilité d'adaptation de leur poste en entreprise par le service informatique et/ou le formateur en aides techniques. Ce dernier point est probablement aujourd'hui celui qu'il nous faut améliorer, certains stages donnant lieu à des difficultés d'accessibilité à l'environnement numérique de l'entreprise pour nos stagiaires. Dans ce cadre, des recours peuvent se faire par le biais de sociétés spécialisées dans les domaines des aides techniques (ex : Accessolutions, Ceciaa) qui peuvent, à notre demande, être amenées à développer des scripts pour JAWS² ou NVDA³ (moyennant finance, coût minimum requis en général 1000€) mais ces solutions se font toujours dans l'urgence et ne sont pas toujours à même d'apporter des solutions viables.

² JAWS : Logiciel d'adaptation sous licence permettant de retranscrire les informations données à l'écran de manière vocale et/ou braille.

³ NVDA : Solution concurrente de JAWS, Open Source et donc totalement gratuite.

Il est par conséquent important que dans les années à venir, et pour répondre à ces problèmes qui peuvent mettre en échec le bon déroulé de certains stages et/ou l'insertion professionnelle future de nos étudiants, l'ESRP engage une réflexion sur les manières d'anticiper, d'améliorer et de prévenir ces situations. Cela pourrait se faire en développant des partenariats ESRP/entreprises et en engageant auprès des partenaires financeurs de l'établissement (ARS) des demandes de moyens supplémentaires qui nous permettraient de créer en interne une cellule ayant pour vocation de mettre en place ces partenariats. Il serait pertinent de l'envisager comme une « task force » réunissant un certain nombre de compétences tels qu'un chargé de relations aux entreprises, qu'un chargé de communication ainsi qu'une ou des personnes chargées par exemple d'accompagner les entreprises dans la mise en conformité de leurs outils numériques au regard de leur accès aux personnes en situation de handicap visuel, de la prise en compte de la conception numérique universelle au développement éventuel de scripts pour aides techniques quand cela s'avère nécessaire.

3.4.2. Les stagiaires de l'IFMK

Ils suivent les cours dispensés au sein de notre établissement ou dans le cadre de l'université à l'aide d'un matériel informatique personnel, Mac ou PC, tablettes et ordinateurs portables. Ils peuvent par ailleurs solliciter le service informatique de l'établissement pour un prêt de matériel quand ils ne sont pas ou incorrectement équipés. Ces prêts se font dans le cadre d'une convention de prêt, avec versement d'une caution de 150€ TTC encaissée + chèque non encaissé de la valeur restante du matériel (renouvelable tous les ans le temps que dure le prêt) et pour tout ce qui concerne les attributions de matériel dont la valeur à l'achat initial n'excède pas 1000€. Au-delà de cette somme la caution encaissée sera relevée à hauteur de 300€ + chèque non encaissé de la valeur restante du matériel. Les cautions sont bien évidemment rendues en intégralité aux stagiaires lors de la restitution du matériel au service informatique après inspection de leur bon état de fonctionnement.

Les stagiaires kinés disposent, en outre et par salle de cours, d'un poste informatique mutualisé et adapté leur permettant d'imprimer sur les périphériques d'impression collectifs mis à la disposition

de l'ensemble des usagers de l'établissement (valable également pour les stagiaires tertiaires depuis leurs postes fixes individuels).

Un accès WIFI dédié distribué et isolé du réseau de l'établissement est mis à disposition des stagiaires kinés au niveau des salles de cours et du centre de documentation. Enfin le service informatique se tient à la disposition de tous les usagers de l'établissement pour les accompagner, les conseiller et les dépanner pour tout ce qui concerne leur matériel informatique personnel quand cela s'avère possible.

4. L'OFFRE DE FORMATION

Cette quatrième thématique explore l'offre de formation proposée par l'ESRP Paul Guinot, ainsi que les procédures associées à cette offre.

4.1. Processus de préadmission

Les préadmissions sont réalisées, à partir du mois de mars au sein de l'ESRP, conjointement par les secrétariats pédagogiques, le pôle accompagnement et le pôle de formation concerné. Les secrétaires s'assurent que le dossier est complet (RQTH, OP, pièces administratives...) et informent les stagiaires de la suite du processus (notamment sur le délai de réception du résultat de la sélection).

L'échange avec le pôle accompagnement porte sur des questions d'ordre social et sur l'autonomie globale (internat, restauration, déplacements, activités de la vie quotidienne...). Les pôles de formation évaluent, au cours d'un entretien pédagogique, la motivation, les connaissances du métier et la cohérence du projet professionnel.

Les prérequis font l'objet de tests spécifiques à chaque pôle qui évaluent :

- Pour les formations tertiaires: les compétences en bureautique, en français et en mathématiques.
- Pour l'IFMK: les aptitudes physiques et la bureautique (prise de notes et traitement de l'information).

Toute information d'ordre médical est transmise sous enveloppe au médecin de l'ESRP.

Une commission d'admission se réunit dans un délai maximum de 15 jours à la suite de chaque session de préadmission afin de prendre position sur les candidats rencontrés. Les résultats sont alors transmis au candidat qui devra confirmer son souhait d'intégrer la formation visée.

4.2. Les formations proposées par le pôle tertiaire

L'ESRP propose 2 formations qualifiantes, Conseiller Relation Client à Distance (CRCD) et Développeur Web et Web Mobile (DWWM), par le biais du pôle tertiaire, auxquelles sont associées 2 classes préparatoires.

4.2.1. Les classes préparatoires CRCD et DWWM

La classe préparatoire consiste en une année de formation pluridisciplinaire dont l'objectif principal est l'acquisition des prérequis indispensables à l'intégration en formation qualifiante au sein de l'ESRP.

Cette classe préparatoire dure 10 mois, d'août à juillet, et permet une remise à niveau des stagiaires dans différentes matières ainsi qu'un apprentissage des outils adaptés. Les matières dispensées durant cette année sont les mathématiques, le français, la bureautique, l'anglais, les techniques de recherche d'emploi, le braille et la communication. L'ESRP s'efforce dans la mesure du possible d'adapter les plannings et le contenu des formations aux besoins des stagiaires, notamment concernant le braille et les éventuelles séances de soutien, tout en conservant majoritairement un tronc commun d'enseignement.

Il y a au sein du pôle tertiaire deux classes préparatoires pouvant accueillir chacune une dizaine de stagiaires :

- Une classe préparatoire de remise à niveau général, plus orientée vers la formation CRCD.
- Une classe préparatoire orientée vers la formation DWWM qui comprend un module spécifique en mathématiques et logique, et un module informatique (technologies du web, algorithmie, initiation à la programmation).

Le choix d'une année préparatoire correspond au projet initial d'un stagiaire mais le passage en formation qualifiante devra être validé en fin de parcours par l'équipe pédagogique au regard de ses résultats durant l'année et de l'évolution éventuelle de son projet.

Un stage d'observation d'une à deux semaines est prévu pour chaque stagiaire en année préparatoire vers le mois de mars. Ce stage a pour objectif de prendre connaissance en contexte professionnel du métier vers lequel ceux-ci se destinent. Il est à noter que ce stage, bien que

fortement conseillé, n'est pas obligatoire et n'est pas un critère indispensable pour l'intégration en formation qualifiante. Les stagiaires sont accompagnés par la chargée d'insertion dans leur recherche de stage.

Trois conseils pédagogiques sont organisés durant cette année afin de faire le point avec chaque stagiaire sur les compétences acquises dans chaque matière et celles restant à acquérir. Ces moments permettent plus globalement de faire le point sur le projet de chacun des stagiaires. A l'issue du dernier conseil pédagogique, il est décidé par l'ensemble des formateurs ainsi que par le responsable du pôle tertiaire si le stagiaire a acquis l'ensemble des compétences prérequis afin d'intégrer une formation qualifiante au sein de l'ESRP. A défaut, un redoublement ou une réorientation sont proposés.

4.2.2. La formation CRCDD

Critères d'entrée

Pour intégrer la formation, le candidat doit avoir un niveau scolaire minimum de première, un bon niveau de français (écrit et oral) et maîtriser parfaitement les outils bureautiques ainsi que les outils de compensation.

Le titre CRCDD

La formation, reconnue par le Ministère du Travail, est de niveau 4 (niveau bac).

L'obtention du titre repose sur l'obtention de 2 CCP (Certificats de Compétences Professionnelles).

CCP 1	Elle regroupe les compétences essentielles pour assurer des prestations de services et de conseil : accueillir, renseigner, assurer une assistance, la gestion des situations difficiles, la gestion des données.
--------------	---

CCP 2	Elle regroupe les principales actions commerciales : la vente, la prospection, la fidélisation, le recouvrement de premier niveau.
--------------	--

La formation se déroule sur 10 mois et comprend un stage d'application en entreprise de 12 semaines au cours duquel les deux activités doivent être exercées.

Outils spécifiques

Chaque stagiaire est équipé d'un téléphone muni d'un casque sans fils et du logiciel Skype pour le chat.

4.2.3. La formation DWWM

Critères d'entrée

Pour intégrer la formation, le candidat doit avoir un niveau bac scientifique (mathématiques, logique) avec des connaissances de base en technologie du Web et une première expérience en programmation. La maîtrise des outils bureautiques, des outils de compensation et un niveau en français suffisant sont également nécessaires.

Le titre DWWM

Depuis 2018 (en remplacement du titre de Développeur d'Application), de niveau 3 (niveau CAP/BEP), il est axé sur 2 compétences : le développement frontend⁴ (HTML, CSS, javascript,

⁴ Frontend : partie visible et interactive d'une application web qui s'appuie sur les langages HTML, CSS et Javascript.

API) et le développement backend⁵ (base de données, programmation objet, Framework MVC / Symfony / JEE). Outre ces compétences, la formation au sein de l'ESRP permet de développer une expertise en accessibilité numérique. Le stagiaire apprendra notamment à développer ses propres outils informatiques pour répondre à ses besoins d'accessibilités personnels.

La formation au titre DWWM proposée à l'ESRP Guinot se déroule sur 2 ans et comprend 2 périodes de stage en entreprise : 8 semaines en 1^{ère} année et 16 semaines en 2^{ième} année.

Outils spécifiques

- Utilisation ou développement d'outils spécifiques adaptés : interface d'administration de base de données, générateur de schéma, mode console, etc.
- Formation actualisée avec les dernières versions des langages et des outils du marché.
- Pédagogie adaptée au profil individuel, au projet personnalisé, à la déficience visuelle : dessins en relief, transformation des schémas en un format textuel, mise en avant des raccourcis clavier, etc.

Partenariats

- Partenariat avec Orange pour un cours sur l'accessibilité numérique.
- Société Kraliss (startup du secteur bancaire) : accueil en stage et embauche des stagiaires depuis 2021.

4.3. La formation proposée par l'IFMK

L'ESRP propose une formation de masseur-kinésithérapeute par le biais de son IFMK, à laquelle est associée une classe préparatoire.

⁵ Backend : partie non visible d'une application web qui comprend la logique métier, la gestion des données et la sécurité, implémentée côté serveur dans des langages tels que Python, PHP, Java, C#.

4.3.1. La classe préparatoire à l'entrée à l'IFMK (PMK)

La classe préparatoire PMK permet l'accès aux études de masso-kinésithérapie aux stagiaires qui ne pourraient pas prétendre intégrer cette formation dans le cursus de droit commun (non-bacheliers ou bacheliers non français ou non scientifiques). Elle se déroule sur 10 mois au cours desquels 2 stages obligatoires d'une semaine sont réalisés (un stage en cabinet libéral et un stage en milieu hospitalier).

L'objectif principal est d'acquérir les prérequis scientifiques et une méthodologie de travail nécessaire à la poursuite du cursus. La PMK est réalisée en partenariat avec l'Université Paris Saclay et permet l'obtention du Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (DAEU B). Sa validation repose sur les enseignements en biologie, physique, mathématiques et en français. A l'ESRP, les stagiaires suivent en plus des cours en chimie, biochimie, bureautique, anglais et quelques modules introductifs à la masso-kinésithérapie.

Les enseignements scientifiques ainsi que les partiels (3 sessions par an et une de rattrapage) ont lieu à l'ESRP. Les stagiaires se rendent sur le campus d'Orsay pour les enseignements de français et pour les révisions préalables à chaque partiel.

La validation de cette année repose pour 60% sur les résultats du DEAU B et pour 40% sur les enseignements spécifiques à l'ESRP.

4.3.2. La formation à l'IFMK

Critères d'entrée

Pour intégrer la formation, le candidat doit avoir un bac scientifique avec des connaissances solides en biologie. La maîtrise des outils bureautiques et des outils de compensation sont également nécessaires.

Le diplôme d'État de Masseur-Kinésithérapeute

La formation, réalisée en partenariat avec l'Université Paris Saclay, a une durée de 5 ans (K1 à K5). Elle suit les référentiels du Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits (Bulletin officiel Santé-Protection sociale et Solidarité n°2015/8 du 15 sept 2015).

Le cursus est divisé en deux cycles :

Cycle 1 :

- Année spécifique K1L1⁶ : 8 UE : 60 ECTS
- MK1 : K2L2 : 60 ECTS
- MK2 : K3L3 : 60 ECTS

Cycle 2 :

- MK3 : K4M1⁷ : 60 ECTS
- MK4 : K5M2 : 60 ECTS

Une partie des enseignements théoriques et pratiques ont lieu à l'ESRP. Ils sont dispensés à la fois par des intervenants extérieurs (médecins, masseur-kinésithérapeutes, psychologues...) et par les formateurs/coordonateurs de Guinot. Les stagiaires suivent également des enseignements communs avec les étudiants en médecine et en masso-kinésithérapie de l'ENKRE (IFMK de droit commun à Saint-Maurice) à la faculté de Médecine du Kremlin-Bicêtre (Université Paris Saclay).

De la K1 à la K4, deux stages par an sont réalisés : un stage en milieu libéral et un stage en milieu hospitalier. Leur durée est de 2 semaines en K1, de 3 semaines en K2 et de 6 semaines en K3 et K4. Pour la K5, il y a un seul stage de 12 semaines. Chaque semaine de stage valide 1 ECTS.

Outils spécifiques à la déficience visuelle

Les outils spécifiques sont nombreux. Pour la grande majorité, ils permettent une approche tactile en 3 dimensions des différentes parties du corps humain. En voici quelques exemples : les hémi-

⁶ L1, L2, et L3 : Licence 1, 2 et 3

⁷ M1 et 2 : Master 1 et 2

squelettes, les “écorchés”, maquette du tronc en tranches topographiques, les os, différents organes internes, les tables de rééducation avec commandes adaptées, etc...

Partenariats

- IFMK Valentin Haüy dans la mutualisation de certains enseignements sur le 1^{er} cycle
- Hôpital Paul Guiraud et l’IFAS (séquences de massage bien-être, hygiène des mains, manutention des patients).

5. LES PRINCIPES D'INTERVENTION

Les professionnels de l'ESRP Paul et Liliane Guinot fondent leurs missions sur la base de différentes valeurs qui peuvent être regroupées autour de cinq axes principaux. Celles-ci se traduisent au quotidien à travers les actions concrètes mises en œuvre au sein de l'établissement et plusieurs outils veillent au respect de ces principes d'intervention.

5.1. L'utilisateur en tant qu'individu

Les professionnels de l'ESRP basent leurs missions sur le principe que chaque usager inscrit en formation est en premier lieu une personne à laquelle est rattachée un certain nombre de valeurs et de droits fondamentaux⁸ : respect de la personne, de sa liberté, de son intimité, respect de ses droits en tant qu'utilisateur⁹, respect de sa vie privée¹⁰ sont autant d'éléments que les professionnels s'engagent à respecter et à garantir à travers notamment les documents officiels remis à tous les usagers comme le contrat de séjour, le livret d'accueil, le dossier de l'utilisateur, le règlement de fonctionnement de l'établissement ou encore la convention internationale des droits des personnes en situation de handicap¹¹.

Les valeurs humaines sont au cœur de chaque action et fondent les relations, qu'il s'agisse des interactions avec les usagers ou entre professionnels de l'établissement. Accueillir et écouter avec bienveillance et empathie la parole de l'autre dans une posture adaptée fonde le principe d'un accompagnement singulier et efficient. Cette approche humaniste peut avoir lieu et s'exprimer

⁸ Préambule et article 66 de la Constitution du 4 octobre 1958, Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne du 1er décembre 2009.

⁹ Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

¹⁰ Article 9 du Code civil.

¹¹ Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées entrée en vigueur en France le 20 mars 2010.

dans différents cadres, notamment lors des moments d'échange périodiques individuels (suivis pédagogiques) ou collectifs (instances de fonctionnement), lors des temps de rencontre plus informels ou encore dans le cadre des temps de travail et de partage collectifs.

5.2. L'utilisateur en tant qu'acteur au cœur de l'accompagnement

Cette vision humaniste et singulière de l'accompagnement proposé par les professionnels implique de placer l'utilisateur au cœur de chaque situation le concernant. C'est en avançant à ses côtés et dans une optique de co-construction que les professionnels l'accompagnent pour atteindre ses objectifs professionnels prédéfinis. Un projet d'accompagnement personnalisé est établi de manière systématique, conjointement et sur la base du contexte singulier de chaque usager, ceci afin de permettre une individualisation du parcours garantissant un accompagnement adapté et optimal.

En plus d'en être l'élément central, l'utilisateur en devient progressivement l'acteur principal au cours de sa formation et ce rôle proactif fait partie intégrante des principes encadrant l'intervention des professionnels. Il est ainsi autonome, décideur et acteur de son parcours, saisissant sur son chemin les repères et l'accompagnement qui lui sont spécifiquement nécessaires et mis à disposition par les professionnels. Matériellement, ces éléments se traduisent par la construction progressive du parcours professionnel de l'utilisateur (élaboration personnelle du parcours de stage) et par l'acquisition de compétences en termes d'autonomie et d'empowerment (valorisation du travail personnel en autonomie et de l'approfondissement personnel des connaissances).

Cette forme d'approche collaborative place les professionnels et les usagers dans une situation de construction et d'ajustement permanents, permettant à chacun de s'enrichir de l'autre et ainsi de potentialiser les bénéfices de l'accompagnement apporté.

5.3. L'utilisateur au cœur d'une société plus inclusive

L'inclusion des personnes en situation de déficience visuelle au sein de la formation et du monde professionnel représente un autre pilier fondant les interventions des professionnels de l'ESRP.

Cette démarche s'inscrit de manière transversale au cœur des différentes missions de l'établissement et notamment au niveau :

- De la formation : la question de l'accessibilité physique et des contenus/supports de cours fait l'objet d'un questionnement permanent et d'une sensibilisation systématique des intervenants pédagogiques. La déficience et l'inclusion font également partie intégrante de certains contenus de formation, tant au niveau conceptuel que dans leur mise en œuvre sur le terrain ;
- Des outils pédagogiques : une attention particulière est portée aux méthodes et outils pédagogiques utilisés au quotidien (description verbale, recours à des maquettes en relief...) ;
- Des outils et des moyens d'accompagnement adaptés : l'accent est mis concrètement sur la maîtrise par l'utilisateur des outils de compensation adaptés à la déficience, de manière à posséder l'autonomie et la liberté nécessaires à l'apprentissage et à la vie professionnelle ;
- Des relations avec les partenaires institutionnels et professionnels : les équipes de l'ESRP consacrent une partie de leur mission à œuvrer en faveur de l'inclusion au sein des structures partenaires telles que l'université ou les terrains de stage quels qu'ils soient ;
- De la société civile : cette mission de sensibilisation de relais s'étend à la société au sens large, à travers notamment la participation à différentes actions locales ou nationales visant à promouvoir l'inclusion des personnes en situation de déficience visuelle.

5.3. L'excellence et l'innovation

Les professionnels de l'ESRP ont à cœur de proposer un accompagnement et une formation de qualité répondant aux attentes des usagers mais également aux exigences des tutelles et des référentiels de formation régissant les différentes formations¹². C'est en s'appuyant sur ces

¹² Notamment l'arrêté du 21 décembre 2012 relatif à l'année spécifique aux études en masso-kinésithérapie pour personnes en situation de handicap d'origine visuelle, l'arrêté du 2 septembre 2015 relatif au diplôme d'Etat de

différents textes et recommandations mais aussi sur les remontées du terrain que l'ESRP garantit un contenu et une adaptation des formations adaptés aux exigences actuelles des professions et donc une égalité des chances en termes d'accès au monde professionnel. Pour aller plus loin dans cette démarche, le souhait de l'ESRP est d'adapter plus globalement son offre de formations aux besoins du terrain, de manière à élargir la liste des métiers accessibles aux personnes déficientes visuelles en adéquation avec le milieu professionnel actuel et à venir. Nous nous sommes appuyés sur un doctorant pour avancer sur ce dossier important dans le cadre d'un emploi CIFRE¹³.

Au-delà des enjeux et des projets de chacun, cette recherche de l'excellence dans la formation participe *in fine* à une meilleure inclusion des usagers au sein du monde professionnel en leur permettant de jouir d'une formation solide et d'exploiter les qualités et les compétences acquises aux côtés de l'ensemble des professionnels du terrain.

La qualité des formations assurées au sein de l'ESRP repose entre autres sur la volonté d'innovation des professionnels. Celle-ci se reflète notamment dans la formation à travers le recours à des outils numériques innovants (espace numérique de travail, Moodle, plateformes collaboratives d'échange, examens en ligne). Un travail d'ingénierie pédagogique constant assure une mise à jour et un développement innovant des méthodes et des modalités d'apprentissage en accord avec les dernières avancées de la recherche dans le domaine de la pédagogie.

5.4. La coopération et l'ouverture vers l'extérieur

En développant les échanges, les liens et les partenariats au sein même de l'établissement et avec l'extérieur, les professionnels de l'ESRP souhaitent potentialiser et maximiser les ressources à leur disposition pour mener au mieux leurs missions d'accompagnement et de formation. Si les formations dispensées au sein des murs visent des objectifs et des compétences différentes, elles permettent néanmoins une certaine transversalité sur des thématiques institutionnelles communes

masseur-kinésithérapeute, la certification RNCP37674 - TP (Développeur web et web mobile), la certification RNCP12504 - TP - Conseiller(ère) relation client à distance.

¹³ CIFRE : Conventions industrielles de formation par la recherche

tels que l'inclusion ou les droits des personnes en situation de handicap, ouvrant ainsi la porte aux échanges inter-classes et entre formateurs au sein du même centre de formation.

De la même manière, les collaborations en place avec des partenaires extérieurs comme les lieux de stage, l'université, des centres de formation et leurs usagers ou encore des collaborateurs tels que les centres de rééducation fonctionnelles permettent un véritable travail interdisciplinaire. En développant les échanges et les partages avec ces différentes structures, les professionnels peuvent développer et améliorer leurs pratiques et l'accompagnement proposé au sein de l'établissement pour un parcours encore plus optimal de l'utilisateur.

La mobilité internationale récemment mise en place par l'intermédiaire du partenariat entre l'ESRP et l'université Paris Saclay ouvre la voie vers des échanges internationaux prometteurs offrant un nouveau rayonnement international à l'établissement.

5.5. Outils et indicateurs assurant le respect des principes d'intervention des professionnels

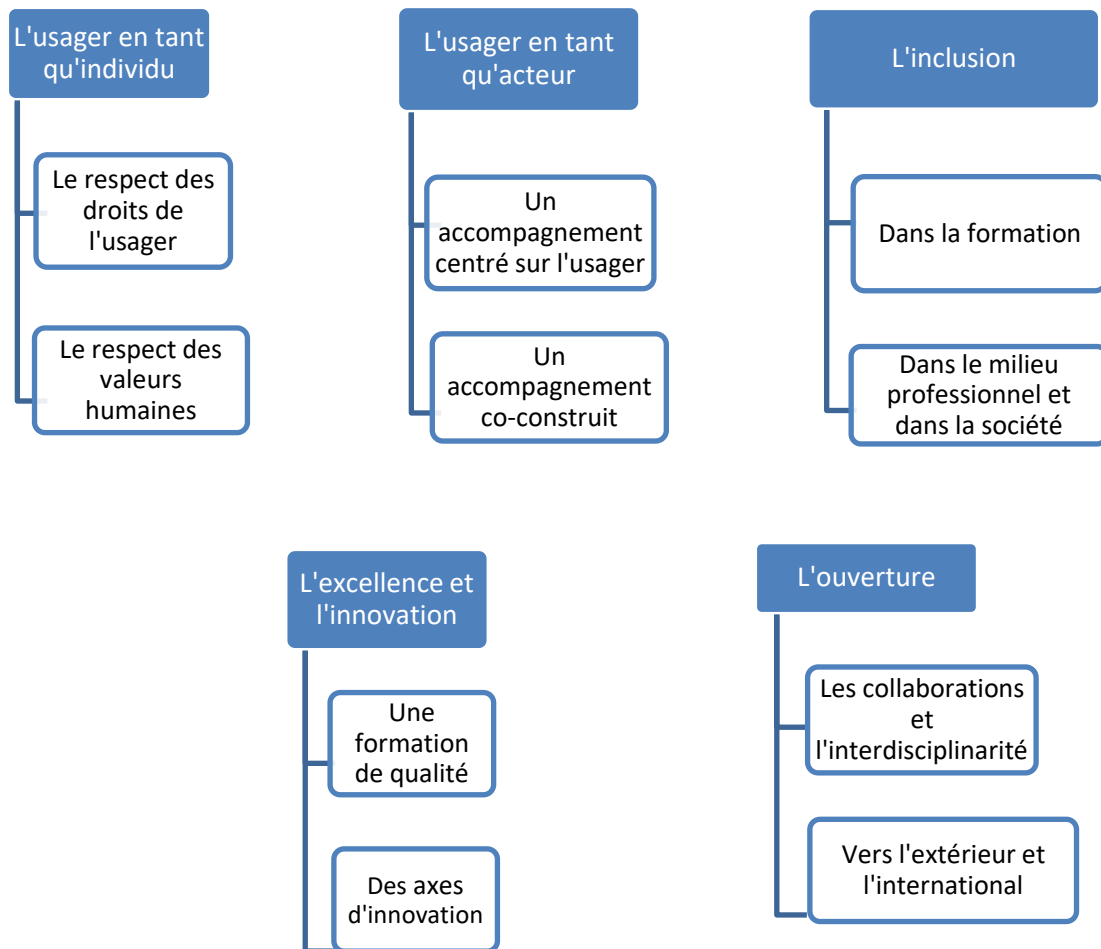
Il est important pour l'établissement de pouvoir garantir et réguler la mise en œuvre des différents principes d'intervention fondant les actions et l'accompagnement des professionnels, tant pour l'utilisateur en premier lieu que pour l'institution qui doit rendre compte de son action.

Les outils permettant de garantir ces principes se trouvent à plusieurs strates du fonctionnement de l'ESRP :

- La mission associative et ses grandes orientations posent le cadre de l'ensemble des actions des professionnels ;
- La cohérence, l'articulation et la déclinaison des orientations et des principes d'intervention à travers la mission associative, le Projet d'Établissement et les projets pédagogiques des pôles de formation garantissent la mise en œuvre concrète et l'application des valeurs guidant l'action des professionnels ;

- Les orientations et les choix stratégiques de la direction de l'ESRP, influencés et imprégnés par les principes piliers de ses missions ;
- Les différents outils formalisés au sein de l'établissement, qu'ils concernent les usagers ou les professionnels : livret d'accueil, contrat de séjour, charte des usagers, règlement de fonctionnement, procédures de fonctionnement... ;
- Les temps d'échange formels et standardisés : réunions hebdomadaires des membres de la direction, comité de direction mensuel, conseil de vie sociale, comités de pilotage associés aux projets en cours, réunions pluridisciplinaires (coordination d'équipe, réunions de travail) ;
- La traçabilité des échanges dans le dossier de l'utilisateur garantissant une continuité dans l'accompagnement et le respect des principes sous-jacents ;
- Les évaluations et retours des usagers, des professionnels et des partenaires à travers les questionnaires de satisfaction et d'amélioration des pratiques.

Les principes d'intervention de l'ESRP Paul et Liliane Guinot (diagramme) :



Les principes d'intervention de l'ESRP Paul et Liliane Guinot (texte) :

L'utilisateur en tant qu'individu :

- Le respect des droits de l'utilisateur
- Le respect des valeurs humaines

L'utilisateur en tant qu'acteur :

- Un accompagnement centré sur l'utilisateur
- Un accompagnement co-construit

L'inclusion :

- Dans la formation
- Dans le milieu professionnel et dans la société

L'excellence et l'innovation :

- Une formation de qualité
- Des axes d'innovation

L'ouverture :

- Les collaborations et l'interdisciplinarité
- Vers l'extérieur et l'international

6. LES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES MOBILISÉES

L'ESRP Paul et Liliane Guinot dispose de différents services et compétences pour réaliser ses missions et objectifs en lien avec la politique de l'Association Paul Guinot.

L'Association mobilise entre 35 et 40 collaborateurs et entre 40 à 50 intervenants ponctuels, qui assurent une fonction d'enseignant.

6.1. Etat des lieux des professionnels de l'ESRP

Le Directeur général est en charge de la gestion de l'ESRP et de la mise en œuvre de la politique et du respect des valeurs définies par le Conseil d'Administration. Les professionnels de l'ESRP sont actuellement regroupés en trois grandes catégories : les professionnels de la formation, les professionnels de l'accompagnement et les professionnels de l'administratif et des fonctions supports.

6.1.1. Pôle Formation

Les équipes des 2 pôles pédagogiques, l'Institut de Formation en **M**asso-**K**inésithérapie (**IFMK**) et le pôle qui dispense des formations du numérique et de conseil relation client à distance, sont composées d'un responsable, de formateurs et d'assistantes administratives et pédagogiques.

- **L'IFMK :**

Plus précisément, l'IFMK rassemble les fonctions suivantes :

- *Directeur IFMK*

Le Directeur de l'IFMK est garant de l'élaboration et du respect du projet pédagogique de l'institut fondé sur les référentiels de formation en vigueur. Il gère le fonctionnement général de l'Institut tout en assurant et développant les liens avec les différents partenaires universitaires, cliniques ou pédagogiques

- *Les Formateurs-Coordinateurs*

Les Formateurs-Coordinateurs participent à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet pédagogique. Ils assurent notamment la cohérence de la formation et font le lien entre l'équipe permanente et les intervenants extérieurs. Ils participent par ailleurs à la formation.

- *Les Formateurs-Enseignants*

Les Formateurs-Enseignants dispensent des cours tout au long de l'année avec des spécialités sur différents champs de compétence.

- *Les Assistantes*

Une assistante pédagogique de Direction IFMK gère l'ensemble des tâches relatives à la scolarité des étudiants et participe à l'organisation fonctionnelle de l'IFMK. Elle est impliquée dans la mise en œuvre du projet pédagogique et assure l'organisation et la tenue des différentes instances de l'institut. Une assistante administrative assure le secrétariat de l'IFMK.

● **Le pôle tertiaire :**

Pour les formations du numérique et conseiller relation client à distance, les fonctions suivantes y sont présentes.

- *Le Responsable pédagogique*

Le Responsable pédagogique a pour mission l'animation, l'encadrement et la coordination de l'équipe des formateurs. Il est garant de l'élaboration et du respect du projet pédagogique et des référentiels de formation en vigueur et de l'évolution de l'offre de formation. Il gère le

fonctionnement général en assurant et développant les liens avec les différents partenaires, notamment les entreprises.

- *Formateurs*

Les Formateurs préparent et assurent l'enseignement et le suivi pédagogique des stagiaires et participent à l'évolution de l'offre de formation en lien avec l'évolution du marché du travail.

- *Assistante administrative*

Une assistante administrative assure les tâches administratives du pôle.

6.1.2. Pôle Accompagnement

- **Accompagnement médico-psycho-social**

Le pôle accompagnement est composé d'une équipe pluridisciplinaire qui assure que la formation se déroule dans les meilleures conditions médico-psycho-sociales.

- *Psychologue*

La psychologue coordonne le pôle et le projet d'accompagnement personnalisé. En tant que psychologue, elle est interlocutrice pour les stagiaires qui rencontrent des difficultés médico-psycho-sociales dans leur parcours de formation. Elle développe les partenariats avec les établissements médico-psycho-sociaux extérieurs pour un accompagnement plus inclusif.

- *Chargée d'insertion*

La Chargée d'insertion garantit un accompagnement des stagiaires dans leurs démarches d'accès ou de retour à l'emploi / stage (développement des relations entreprises, suivi des stages, améliorer ses techniques de recherches d'emploi etc.).

- *Technicienne en Economie Sociale et Familiale (TESF)*

La TESF assure un accompagnement social et administratif et le développement de l'autonomie des usagers.

- *Médecin*

Le médecin a une fonction de conseil auprès des formateurs et des stagiaires pour faciliter l'accès aux soins. Il est impliqué dans le développement de partenariats avec des structures de soins.

- *Instructeur en mobilité et orientation*

L'Instructeur en mobilité et orientation aide les stagiaires à se déplacer en autonomie. Il intervient ponctuellement et à la demande.

- **Accompagnement documentaire et technique**

- *Documentaliste*

La documentaliste collecte, gère et met à la disposition les ouvrages et la documentation générale ou spécialisée. Elle gère et enrichit un stock et un flux d'informations et assure la veille documentaire. Elle est responsable de la cellule de transcription.

- *Transcriptrice*

La transcriptrice assure l'adaptation des supports pédagogiques et de communication et contribue ainsi à l'accessibilité de la formation.

- *Technicien informatique et administrateur réseau*

Le Technicien informatique et administrateur réseau assure la mise en œuvre, la surveillance et la maintenance des équipements informatiques et de télécommunication des stagiaires et des collaborateurs conformément aux normes et procédures en vigueur dans le respect notamment de la sécurité et de la qualité.

6.1.3. Pôle administratif et fonctions support

Le pôle administratif est composé d'un service comptable, RH et d'une assistante de Direction.

- *Cheffe comptable et aide comptable*

La Cheffe comptable est en charge de la tenue des comptes. Elle rassemble, coordonne et vérifie les données comptables avec l'assistantat de l'aide comptable.

- *Directrice des Ressources Humaines (DRH)*

La DRH élabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Elle assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la réglementation sociale.

- *Assistante de Direction*

L'Assistante de Direction est bras droit du directeur et de la DRH et assure la réalisation de tâches administratives et logistiques.

- *Chargé d'innovation*

Le Chargé d'innovation contribue à l'évolution de la qualité des missions de formation, d'accompagnement et d'insertion professionnelle de l'ESRP par la réalisation de travaux de recherche, de documentation, de veille, d'évaluation et de projets de mise en œuvre.

- *Agents d'accueil, de sécurité et de maintenance*

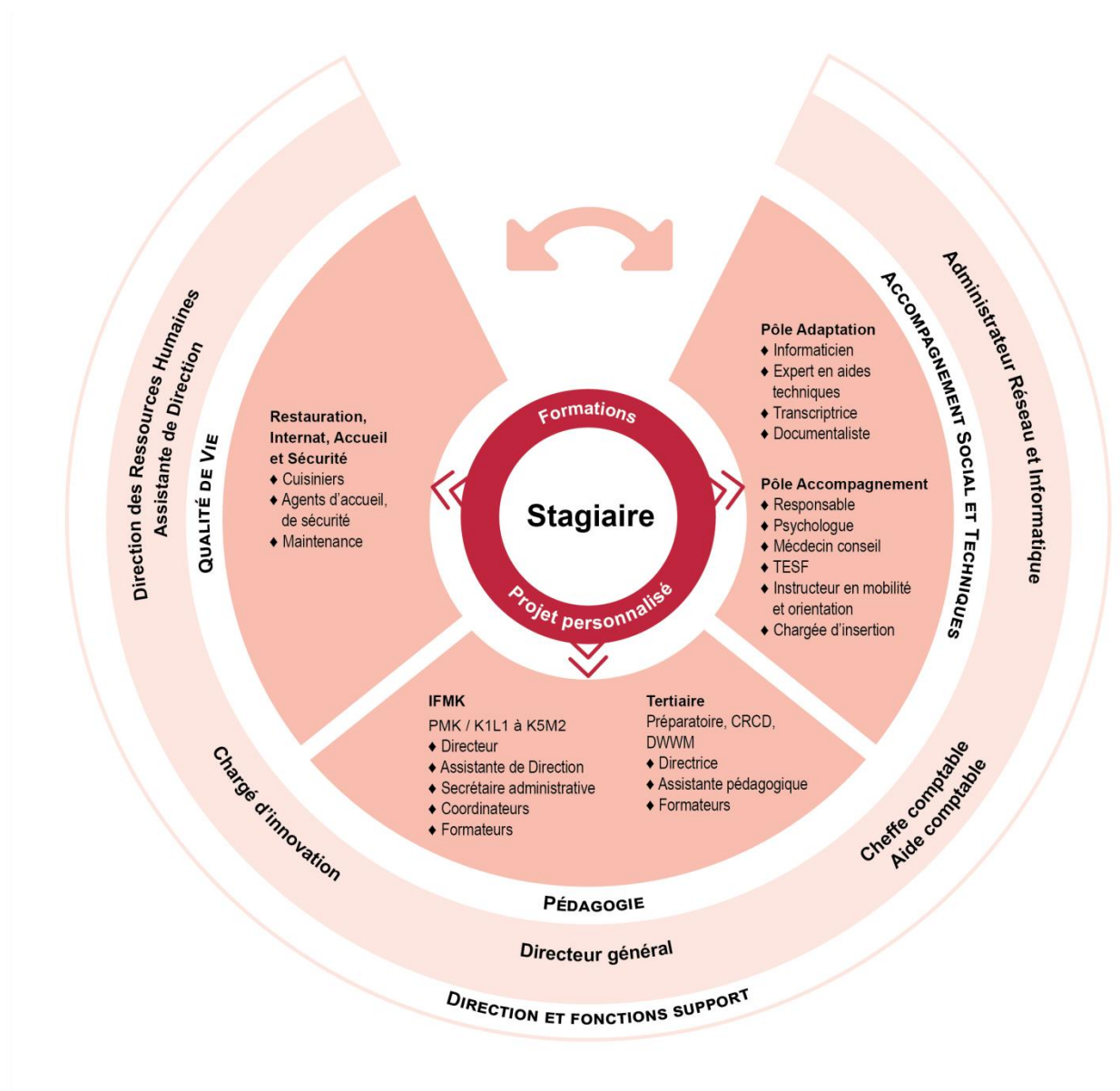
Les agents d'accueil et veilleurs de nuit assurent l'accueil physique et téléphonique ainsi que la sécurité jour et nuit. Une société de gardiennage assure les nuits. Un agent de maintenance et de sécurité est dédié aux petits travaux de maintenance du centre et des chambres de l'internat.

Le nettoyage des locaux est assuré par une société extérieure.

- *Restauration*

L'ESRP dispose d'une cantine avec un chef cuisinier et 2 agents de service, ouverte aux stagiaires et aux salariés.

Organigramme fonctionnel de l'ESRP Paul et Liliane Guinot :



6.2. La dynamique du travail d'équipe et l'organisation de l'interdisciplinarité

La dynamique du travail est assurée via divers processus de travail dans l'objectif de garantir le bon fonctionnement et l'évolution des pratiques professionnelles ainsi qu'une gestion et un accompagnement de qualité.

- **Intra-Service**

Des réunions intra-services sont organisées de manière régulière (hebdomadaire ou bimensuelle) pour transmettre les informations et organiser le suivi du service. Des projets, des problèmes rencontrés, l'actualité du moment donnent lieu à des rencontres ponctuelles avec l'équipe du service.

- **Transversalité / interdisciplinarité**

Le Directeur de l'ESRP et les responsables de service se réunissent une fois par mois dans le cadre d'un comité de Direction (CODIR). Cette réunion permet de mettre en place les projets de l'ESRP (organisation, déroulement et progression) et un échange entre les différents services.

Des réunions pédagogiques sont régulièrement organisées pour un meilleur accompagnement des stagiaires/étudiants et un soutien aux équipes enseignantes avec le pôle accompagnement. Elles devraient être instaurées pour chaque formation.

Une rencontre *informelle* a lieu tous les lundis matin avec un représentant de chaque service pour faciliter la communication courante (bilan de la semaine passée, actualités de la semaine à venir).

- **Institutionnelle**

L'ensemble des professionnels se réunit de manière ponctuelle à la demande de la Direction.

Des événements récurrents ou exceptionnels amènent les professionnels concernés à se réunir (organisation de la rentrée, mise en place des journées Portes Ouvertes...).

Ces différentes réunions donnent lieu, dans la mesure du possible, à un compte-rendu.

- **Communication dématérialisée**

La communication quotidienne circule directement via les réseaux numériques. Elle passe essentiellement par les mails.

L'Extranet (connecté à la messagerie) est l'outil principal de communication : les différents services ainsi que les instances représentatives des salariés et des stagiaires y publient des notifications à l'adresse des salariés et/ou stagiaires. Les notifications arrivent sur les messageries électroniques.

Les fichiers sont partagés sur Google drive et Windows 365 est actuellement testé.

Des équipes utilisent des outils de discussion instantanée (discord, teams, WhatsApp...).

Un calendrier partagé avec le planning des salariés (horaires de travail, télétravail, congés ...) via un logiciel SIRH est accessible sur le web.

L'application DocuSign accélère et simplifie la gestion et l'échange des documents à certifier et facilite l'accessibilité par rapport à des documents en format papier.

Différentes procédures sont établies dans les services respectifs et mises à disposition sur le réseau partagé.

6.3. Analyse et évolution des pratiques - Professionnels/Usagers

Les professionnels de l'ESRP sont engagés dans une démarche d'analyse et d'amélioration constante des pratiques professionnelles à l'ESRP afin d'accompagner les usagers dans les meilleures conditions et de répondre aux évolutions législatives et politiques.

A ce titre, il est important de rappeler la place centrale de l'utilisateur au sein de l'ESRP et dans la construction de son parcours de formation, et donc de rester à l'écoute de ce dernier. Les collaborateurs de l'ESRP sont sensibilisés et formés à l'analyse des pratiques via des formations spécifiques telles que la « *bientraitance des usagers* » et « *l'évolution des pratiques professionnelles dans les dimensions sociales, culturelles et politiques du handicap* ».

Cela les amène à analyser leurs pratiques, à renforcer leurs compétences transversales et à faire évoluer les pratiques professionnelles nécessaires aux changements à venir. Pour mettre en place cette démarche de recensement, il est essentiel de pouvoir recueillir les ressentis, remarques, propositions des stagiaires, afin d'identifier les éventuels dysfonctionnements au sein de l'ESRP et d'y remédier, mais aussi les points forts de l'offre de l'ESRP afin de les renforcer.

Cette analyse peut porter sur le fonctionnement général de l'ESRP et des formations. Mais elle peut également permettre aux différents acteurs de l'ESRP d'analyser, adapter, modifier et développer leurs pratiques professionnelles et leurs compétences, dans l'objectif d'amélioration constante. Plusieurs méthodes de recensement des avis des usagers ont été mises en place au sein de l'établissement et des pôles de formation :

- Sur l'extranet un formulaire de « Libre expression, plaintes et réclamations » a été mis en place. Il permet aux stagiaires et/ou aux salariés de faire remonter des dysfonctionnements de manière anonyme. L'information ainsi relayée est traitée par le Directeur de l'établissement et la responsable du pôle accompagnement. Cette information peut par la suite faire l'objet d'un retour auprès du/des salariés concernés.

- Plusieurs instances officielles ont lieu au sein de l'ESRP qui permettent également de faire remonter à la direction de l'établissement et aux collaborateurs les remarques et besoins des stagiaires. On compte ainsi :
 - pour l'ESRP la tenue 1 fois par mois du CVS (Conseil de la Vie Sociale : instance qui vise à associer les usagers au fonctionnement des établissements et services sociaux et médico-sociaux, il regroupe les représentants des stagiaires, le Directeur, un représentant de l'organisme gestionnaire et un représentant du personnel de l'ESRP)
 - pour l'IFMK : le CVE (Conseil de la vie étudiante : instance traitant des sujets relatifs à la vie étudiante, il réunit le Directeur de l'IFMK, les Elus Etudiants Kinés (EEK), et 3 représentants de l'équipe pédagogique et administrative de l'institut)
- Des entretiens réguliers avec les référents individuels de chaque stagiaire (au moins 2 fois par an et à la demande du stagiaire ou du référent en supplément)
- Des temps de coordination pédagogique sont également organisés régulièrement avec les coordinateurs/formateurs de chaque promotion à l'IFMK en début et fin de semestre
- Au sein de l'IFMK, des questionnaires de satisfaction sont adressés aux étudiants en fin de semestre et permettent d'évaluer la forme, l'organisation et le contenu des enseignements proposés par l'UE.
- Les temps d'échange informels sont également propices aux échanges d'informations

Tous ces moyens permettent de faire remonter les éventuels préoccupations et difficultés rencontrées par les usagers

6.4. Développement des compétences

In fine, ce recueil d'informations est traité afin de permettre une amélioration des pratiques professionnelles de chacun. Dans les faits cela peut se traduire de différentes façons :

- Développer des compétences nouvelles via des formations spécifiques afin de répondre aux besoins identifiés (Formation accessibilité des documents de la FAF, congrès FAGERH)
- Echange en interne : réunion de services, CODIR, afin d'harmoniser les pratiques de chacun

Au-delà des éléments évoqués, le soutien apporté aux professionnels consiste, entre autres, en des actions de formation dans l'objectif de développer leurs compétences et de les accompagner au mieux dans une dynamique de changement.

- **Définition de la stratégie annuelle de formation**

Un plan de développement des compétences recense chaque année les actions de formation. La direction définit en amont les grands axes stratégiques de développement des compétences en lien avec la politique de l'Association.

- **Identification des besoins individuels et communs pour renforcer les compétences métier et transversales**

Chaque année, les collaborateurs sont invités à effectuer une demande de formation, puis les entretiens professionnels permettent d'identifier les besoins de formation et d'évolution.

- Identification des besoins complémentaires

Au-delà des besoins obligatoires et individuels, l'ESRP organise des actions de formations collectives selon les besoins communs identifiés. Pour assurer un accompagnement personnalisé et de qualité prenant en compte les besoins d'adaptation individuelle de l'utilisateur dans son parcours de formation professionnelle, les collaborateurs doivent disposer des ressources et des outils nécessaires. L'ESRP mobilise des acteurs du secteur, notamment la Fédération des Aveugles de France et vision inclusive, pour élargir les compétences des collaborateurs dans l'adaptation / l'accessibilité.

Deux formations sur mesure sont organisées à cet égard qui s'adressent à deux publics de professionnels, qui sont régulièrement en contact avec les usagers :

- La première formation intitulée “Comment rendre des supports de cours accessibles” est à destination des enseignants pour renforcer la compétence d'une pédagogie adaptée au public déficient visuel.
- La deuxième formation “Comment rendre accessible les documents” est à destination des autres professionnels pour renforcer la compétence d'adapter sa communication à un public déficient visuel.

L'ESRP nommera des “Référénts accessibilité” par service, qui ont comme objectif de faire le suivi de l'accessibilité dans la dynamique de travail et de mettre en place une accessibilité “durable”.

- Mobilisation de compétences via des partenaires :

En complément, l'ESRP mobilise des compétences extérieures via des partenariats concernant notamment des actions de techniques de recherche d'emploi etc. Ces partenaires interviennent notamment pour apporter des connaissances de la pratique *sur le terrain* de l'insertion professionnelle (Api DV, Unicité ...).

7. LES FICHES ACTIONS

A partir des six thématiques développées par le Projet d'Établissement, nous avons formalisé une septième thématique composée de quatre fiches actions présentant les projets en cours ou à mettre en place dans une optique d'amélioration constante de nos services et de nos formations. Pour concrétiser cette vision, il est essentiel d'identifier des actions spécifiques, ciblées et réalisables qui nous permettront d'atteindre nos objectifs. Chaque fiche action représente une initiative clé qui contribuera à la mise en œuvre globale de notre Projet d'Établissement. Elles sont déclinées en actions spécifiques qui visent à aborder des défis précis, saisir des opportunités et répondre aux besoins de notre communauté professionnelle. Afin de garantir leur mise en œuvre efficace, nous mobiliserons des groupes de travail spécifiques qui seront responsables du développement et de la réalisation de chaque action.

Les fiches actions sont construites en trois colonnes. Premièrement, celles-ci se structurent autour d'un grand thème stratégique, qui est lui-même décliné en sous-thèmes présentant des actions spécifiques : il s'agit de la colonne "Quoi ?". Ensuite, la colonne "Qui ?" présente les parties prenantes de chaque sous-thème, constituant ainsi le groupe de travail chargé de réaliser les actions mentionnées. Enfin, la colonne "Quand ?" précise la temporalité estimée pour mettre en œuvre ces actions. Les quatre grands thèmes stratégiques constituant les fiches actions sont les suivants :

- 1) Actualisation de nos formations pour renforcer leur objectif professionnalisant**
- 2) Création d'un pôle innovation pédagogique et insertion professionnelle**
- 3) Amélioration de la gestion administrative et de l'offre de services**
- 4) Systématisation de l'accessibilité dans les pratiques professionnelles**

7.1. Faire face à l'obsolescence des formations

La première fiche action se construit autour de l'offre de formation, afin d'assurer l'amélioration constante des pratiques pédagogiques en lien avec l'insertion professionnelle du stagiaire. En effet, un des constats faits lors de l'état des lieux de l'offre de formation de l'établissement est l'évolution rapide des exigences du marché du travail et des pratiques professionnelles, notamment face à la transformation numérique. Afin de garantir un contenu de formation approprié, il convient alors de le mettre à jour fréquemment. Pour ce faire, il est nécessaire d'établir un dialogue avec le secteur professionnel pour s'assurer que nos enseignements correspondent au développement de compétences recherchées par les employeurs. Aussi, toutes les actions proposées dans cette fiche correspondent-elles à l'alimentation d'une synergie entre contenu des formations et évolution du monde du travail.

Fiche action 1 : Actualisation de nos formations pour renforcer leur objectif professionnalisant

Quoi ?	Qui ?	Quand ?
1.1. Développer une véritable autonomie professionnelle et des compétences répondant aux attentes des entreprises des différents secteurs : • Collaboration avec des partenaires institutionnels (Fagerh, ESRP DV et entreprises) pour actualiser annuellement les référentiels	Directeur du pôle tertiaire, directeur de l'IFMK, ensemble des formateurs, partenaires externes, DRH.	Début : septembre 2023 ; expansion sur 5 ans.

de compétences des formations ; • Mise en place de formations pour les formateurs et d’immersions en entreprises annuelles (Malakoff Humanis, Capgemini, Apside...) afin de lutter contre l’obsolescence du contenu de l’offre de formations ; • Proposer plus tôt en préparatoire des initiations aux compétences attendues en formation qualifiante (ex : gestion de projet, communication...) ; • Développement des séances de communication et de théâtre pour l’ensemble des stagiaires et étudiants afin de mettre l’accent sur les compétences sociales.		
1.2. Développer une spécialisation du numérique pour mieux positionner nos formations dans un secteur de l’emploi très compétitif : • Développement d’une formation Concepteur Développeur d’Application	Directeur du pôle tertiaire, formateurs qualifiants, partenaires, chargé d’innovation.	Début : septembre 2023 ; finalisation courant 2025 pour les actions nécessitant plus de temps (MOOC).

(CDA) en partenariat avec Cap Gemini – Sogeti ; • Valorisation des initiatives des mécénats de compétences existants (Orange, Idéance) ; • Réalisation d'un module de cours sur l'accessibilité numérique (universal digital design) pour la formation DWWM ; • Développement d'un MOOC avec un mécénat de compétences sur l'accessibilité numérique ; • Développement des volets connaissance/maîtrise des CRM, connaissance/maîtrise des outils de chats, mails et la vente pour la formation CRCDD.		
1.3. Explorer de nouvelles initiatives pour améliorer le format des formations qualifiantes : • Intervention de professionnels du métier visé par les formations lors de masterclass (par exemple un scrum manager pour la formation DWWM, un responsable de	Formateurs qualifiants, directeur du pôle tertiaire, directeur de l'IFMK ; chargé d'innovation.	Début septembre 2023 ; mise en place courant 2025.

centre d'appel pour la formation CRCD) ; • Evaluation de la pertinence de l'alternance pour nos formations (nécessité préalable de développer et de renforcer les partenariats avec Malakoff Humanis, ICF Habitat.) ; • Réalisation à chaque fin de trimestre des évaluations des enseignements par les stagiaires, dont les réponses sont synthétisées pour servir de pistes d'action à l'amélioration du format pédagogique ; • Développer un volet international via le programme ERASMUS pour les étudiants de l'IFMK. • Etablir des relations et des échanges de bonnes pratiques avec les équipes pédagogiques du réseau FAGERH mais aussi à l'international (Allemagne, GB, Italie, Espagne...).		
---	--	--

1.4. Repenser les modalités des stages pour améliorer le lien entre le contenu pédagogique et l'expérience en milieu professionnel : • Développer les enquêtes métiers et les stages d'observation en préparatoire et les rendre obligatoires ; • Faire des conventions de stage avec des engagements 4 acteurs (directeur/ formateur /stagiaire / entreprise) ; • Engagement de suivi du tuteur nommé parmi les formateurs (un appel toutes les semaines et un entretien physique en fin de stage avec le tuteur / le stagiaire / le maitre de stage) ; • Obligation d'observation pendant 1/2h sur le terrain du stagiaire par le tuteur pour s'informer des conditions de travail du stagiaire et du métier en général ; • Obligation pour les stagiaires de réaliser leur stage dans les locaux de l'entreprise et d'être	Directeur du pôle tertiaire, ensemble des formateurs qualifiants, chargé d'insertion.	Début : septembre 2023 ; mise en place courant 2024.
---	--	---

présent minimum 3 journées / semaine sur site ; • Proposition par le tuteur de la rédaction / élaboration d'un partenariat entre l'entreprise et l'ESRP ; • Modification de la durée et du planning des deux stages DWWM afin de mieux correspondre aux exigences calendaires des entreprises. • Explorer la possibilité de l'alternance		
---	--	--

7.2. Innover nos pratiques pour favoriser l'insertion professionnelle

La seconde fiche action propose la création d'un pôle innovation pédagogique et insertion professionnelle, composé en première instance du chargé d'innovation et de la chargée d'insertion, en complémentarité des objectifs de la première fiche action. Si l'ESRP a commencé à mettre en place des partenariats intéressants avec des partenaires externes pour innover pédagogiquement et faciliter l'insertion professionnelle, une continuité dans l'action est nécessaire pour aboutir à de réels résultats. Nous souhaitons ainsi développer cet axe en constituant un pôle dédié à temps plein à cet effet.

Les actions présentées ci-après se destinent à alimenter le dialogue avec les partenaires externes en ciblant spécifiquement l'insertion professionnelle des stagiaires, par le biais de prestations d'accompagnement à l'inclusion auprès des entreprises, mais également la collaboration avec d'autres structures pour faciliter la poursuite d'études et l'intégration de pratiques en interne

renforçant continuellement notre engagement pour l’insertion professionnelle des stagiaires. L’objectif est double : premièrement, favoriser l’insertion professionnelle en développant une relation d’échanges et de confiance avec les entreprises ; deuxièmement, développer une pédagogie basée sur la conception universelle avec des partenaires extérieurs (école, université...) pour améliorer les opportunités d’apprentissages des stagiaires.

Fiche action 2 : Développement d’un pôle innovation pédagogique et insertion professionnelle

Quoi ?	Qui ?	Quand ?
2.1. Accroître l’employabilité des stagiaires par le biais d’actions internes : • Création d’une procédure de veille sur les exigences du marché du travail par rapport au métier visé par les formations ; • Production d’études d’opportunités sur la modification des formations ou l’ouverture d’une nouvelle formation ; • Production d’études annuelles sur les stages réalisés et sur l’évolution des stagiaires après le diplôme (premier emploi, évolution de carrière, etc.) ; • Évolution du contenu des cours de TRE et du contenu des	Chargé d’innovation, chargée d’insertion, formateurs.	Veille et études d’opportunités dès le premier trimestre 2023, lancement des premières études annuelles au second trimestre 2024.

formations par rapport aux résultats des études déployées.		
2.2. Formaliser des partenariats avec des acteurs externes pour développer des outils pédagogiques inclusifs : • Création de groupes de travail avec les ESRP pour personnes DV autour des problématiques communes liées à la formation et à l’insertion en milieu professionnel ; • Partenariats avec des écoles ordinaires pour faciliter la suite de la formation grâce à l’appui des équipes de l’ESRP et l’ajout de modules communs ; • Renforcer le partenariat avec l’Université Paris Saclay autour de la diffusion de pratiques inclusives en milieu ordinaire de formation ; • Développer des prestations de coaching entre les stagiaires et des professionnels du métier visé sur la base du bénévolat.	Chargé d’innovation, chargée d’insertion, directeur du pôle IFMK, directeur du pôle tertiaire, pôle accompagnement.	Début : septembre 2023 ; mise en place courant 2026.
2.1. Développer des prestations de conseils aux entreprises pour favoriser l’inclusion des stagiaires :	Chargé d’innovation, chargée d’insertion.	Lancement de l’activité de conseils au dernier trimestre 2023 ;

• Création d'une procédure d'accompagnement des entreprises ; • Production des prestations de conseils autour des résultats de la thèse CIFRE ; • Collaboration avec des prestataires de l'aménagement en milieu professionnel (CECIAA, Access Solutions...) afin de favoriser une complémentarité dans l'action ; • Communication de nos prestations de conseils aux entreprises accueillant des stagiaires ; • Consolidation d'une base de données d'entreprises, à mobiliser pour la recherche de stages et du premier emploi ; • Exploration de nouvelles sources de financement pour développer à terme l'activité.		expansion et pérennisation sur 5 ans.
---	--	--

2.4. Développer une stratégie de communication au sein de l'ESRP : • Recrutement d'un chargé de communication grâce au mécénat de compétences ; • Définition d'une stratégie de communication externe (newsletter, flyers, événements réguliers...) en identifiant les acteurs-clefs (MDPH, Cap Emploi...) ; • Création et animation d'un réseau Alumni animé à long terme (newsletter, événements...).	DRH, chargé de communication, chargé d'innovation.	Début : septembre 2023 ; finalisation courant 2025.
---	---	--

7.3. Développer nos services pour améliorer le bien-être des stagiaires

La troisième fiche action développe plus amplement la gestion administrative des formations et les services de l'ESRP, comme les activités culturelles, sportives et d'hébergement. Il s'agit d'actions consolidant la colonne vertébrale de l'ESRP en améliorant l'offre de services déjà présente et en introduisant de nouveaux axes de développement. C'est à partir de la fluidification de la gestion administrative des formations, notamment au niveau des procédures de préadmission, que nous garantissons la réussite de nos stagiaires en faisant correspondre leur niveau de connaissances initial avec les prérequis de la formation visée. Par ailleurs, le bon suivi de la formation s'agrément d'une vie étudiante riche, tournée vers le monde ordinaire, grâce à la

pratique sportive et aux activités culturelles, qui facilitent l'objectif d'autonomisation des stagiaires.

Fiche action 3 : Amélioration de la gestion et de l'offre de services

Quoi ?	Qui ?	Quand ?
3.1. Fluidifier la gestion administrative : • Procéder à la signature d'un CPOM ; • Mise en place d'un logiciel de scolarité en ligne partagé par l'ensemble du centre (outil de gestion du dossier usager et planning) ; • Facilitation de la gestion des présences en enlevant l'accès actuel aux stagiaires pour le pointage et mandater quelqu'un pour vérifier que les stagiaires sont bien présents pendant les TP (ou passer via le nouveau logiciel ex : accès limité aux IP de la salle de cours...) ; • Embauche d'un binôme assistant(e) pédagogique supplémentaire pôle tertiaire.	Directeur du pôle tertiaire, directeur de l'IFMK, chargé d'innovation, ensemble des formateurs, DRH, chef-comptable, prestataire (éditeur de logiciel).	Début : septembre 2023 ; mise en place courant 2023-2025.

3.2. Revoir nos processus d'admission : • Mise en place progressive d'un canal d'admission en direct (sans passer par les MDPH) ; • Se concentrer sur les compétences prérequis lors de la candidature, de la fin de la prépa et des passages en classe supérieures ; • Veiller sur le niveau en anglais des stagiaires DWWM entrant et si nécessaire proposer des séances individualisées pour atteindre le niveau requis ; • Formaliser le suivi des stagiaires par des procédures de redoublement/réorientation pour les stagiaires y compris pour ceux ayant des compétences trop faibles.	Directeur du pôle tertiaire, directeur de l'IFMK, formateurs qualifiants, secrétaires pédagogiques.	Début : septembre 2023 ; finalisation courant 2027-2028.
---	--	---

3.3. Assurer la liberté de parole et la satisfaction des usagers : • Mise en place d'un canal de communication pour favoriser l'expression libre des stagiaires sur la vie à l'ESRP ; • Réalisation d'enquêtes de satisfaction anonyme sur les services de l'ESRP et ajustement à partir de ces retours ; • Rappels réguliers aux stagiaires de leurs droits fondamentaux à travers des sensibilisations juridiques (CIDPH...).	Pôle accompagnement, CVS.	Début : septembre 2023 ; réalisation des enquêtes et des rappels réguliers jusqu'en 2028.
---	----------------------------------	--

3.4. Encourager les activités culturelles et sportives au sein et à l'extérieur de l'ESRP : • Revoir les rôles, la fiche de poste des agent(s) d'accueil, afin de proposer des activités socio-éducatives et culturelles le week-end ; • Revoir l'embauche de professionnels/d'intervenants pour favoriser la vie extérieure des stagiaires (activités sportives, culturelles, cuisine, art, cinéma...) ; • Développer les partenariats associatifs (sport, culture) afin d'ouvrir l'accès aux équipements et salles de notre structure ; • Développer notre offre d'hébergement en se tournant vers des structures externes en milieu ordinaire (foyer de jeunes travailleurs, CIUP, CROUS...).	DRH, agents d'accueil, pôle accompagnement, CVS, partenaires extérieurs.	Début : septembre 2023 ; développement des partenariats jusqu'en 2028.
---	---	---

3.5. Renforcer les valeurs humanistes dans les pratiques des professionnels : • Mise en place d'une formation à l'accueil des personnes en situation de handicap basées sur les principes de la CIDPH ; • Proposer de la formation continue aux formateurs et au pôle accompagnement autour des techniques de mentorat et d'empowerment envers les stagiaires.	DRH.	Début : septembre 2023 ; mise en place jusqu'en décembre 2024.
---	------	--

7.4. Accroître les pratiques inclusives et l'accessibilité de l'ESRP

Enfin, la dernière fiche action vise le développement de bonnes pratiques afin de systématiser l'accessibilité au sein des formations et des services attenants de l'ESRP. Lors de notre enquête auprès des stagiaires pour réaliser le Projet d'Établissement, ceux-ci ont émis des témoignages mitigés quant à l'accessibilité en interne et à l'extérieur de l'ESRP :

“Pas toujours accessible. Cela dépend des professeurs et des contenus enseignés.”

“Pas toujours accessible. Dans les 3/4 du temps les supports de cours sont accessibles. Toujours une petite limitation par rapport à la fac (les cours ou tout est focalisé sur un professeur qui dessine au tableau).”

“La transcription des cours est bien mais l’éclairage des classes et des chambres de l’internat est une catastrophe.”

“L’accessibilité est super lorsque les cours se déroulent dans l’établissement. Néanmoins, les cours à la fac restent encore inaccessibles pour les déficients visuels. En effet, tous les cours sont projetés sur un écran et sans description des images.”

“Le matériel destiné à la formation est parfaitement adapté, le personnel à l’écoute. Les cours sont remis aux étudiants en temps et en heure, ils sont parfaitement adaptés. De plus en kiné, les enseignants prennent le temps de venir vers les étudiants pour répondre aux questions si besoin.”

“Au sein de l’ESRP l’accessibilité me semble dans l’ensemble appropriée en matière de pédagogie, même si certains intervenants pourraient faire mieux pour adapter et diffuser le contenu de leur cours.”

“Pour les tertiaires, l’accessibilité est présente dans tous les cours, concernant les CRCD de grosses difficultés sont rencontré par les stagiaires lors des stages dû à l’incompatibilité des logiciels spécifique et les lecteurs d’écrans.”

Face à ce constat, l’objectif est de renforcer la sensibilité des collaborateurs aux situations de handicap visuel en s’appuyant sur une compréhension pratique des barrières d’accès que peuvent rencontrer les stagiaires au cours de leur formation. Cette sensibilisation ne peut être épisodique si l’on veut que les professionnels l’intègrent au quotidien, ainsi devons-nous proposer des formations régulières à l’ensemble des collaborateurs. Plus spécifiquement, le pôle accompagnement participe à l’adoption d’une approche situationnelle du handicap dans les pratiques d’accompagnement des stagiaires. De manière plus globale, l’ESRP engage parallèlement des travaux pour rendre le centre accessible en suivant les principes de la conception universelle.

Fiche action 4 : Systématisation de l'accessibilité dans les pratiques professionnelles

Quoi ?	Qui ?	Quand ?
4.1. Comprendre les situations de handicap visuel en lien avec les pratiques professionnelles de l'ESRP : • Production ou captation de documents expliquant les situations de handicap visuel et les pratiques inclusives associées, à mettre à jour chaque année en fonction des retours des stagiaires ; • Diffusion des documents aux nouveaux salariés lors de leur prise de poste ; • Formation obligatoire annuelle des nouveaux et des anciens salariés sur la base des documents produits, qui peut prendre la forme d'un échange.	Pôle accompagnement, fonctions supports, formateurs.	Début : septembre 2023 ; mise en place septembre 2024.
4.2. Compléter les connaissances du personnel sur l'accessibilité par des formations continues : • Développement de formations sur l'accessibilité de courte durée proposées à l'ensemble du	DRH, référents accessibilité, partenaires externes.	Début : septembre 2023 ; développement sur 5 ans.

personnel tout au long de l'année, en partenariat avec la FAF (Fédération des Aveugles de France), la FISAF (Fédération nationale pour l'Inclusion des personnes en situation de handicap sensoriel et troubles DYS en France) ou d'autres acteurs pertinents ; • Proposition d'une formation longue pour les salariés le souhaitant ou le nécessitant afin de se perfectionner sur l'accessibilité via le diplôme universitaire d'Accompagnement Spécifique à la Scolarisation et aux Apprentissages : Déficience Visuelle de l'INSHEA ; • Désignation d'un référent accessibilité au sein de chaque pôle de l'ESRP qui a pour mission de garantir les pratiques inclusives au sein de son équipe ; • Création d'un groupe de travail constitué des référents accessibilité qui se réunit régulièrement pour améliorer les pratiques inclusives de l'ESRP.		
4.3. Renforcer les axes de travail du pôle accompagnement autour de	Pôle accompagnement, fonctions supports,	Début : septembre 2023 ;

l'accessibilité et des pratiques de travail des stagiaires : • Mise en place d'une formation obligatoire sur la recherche documentaire et la prise de notes pour les nouveaux stagiaires des formations qualifiantes ; • Intégration de modules de recherche documentaire et de prise de notes pour les stagiaires en année préparatoire ; • Adaptation des services d'accompagnement autour des difficultés des stagiaires en relation à l'utilisation des outils adaptés et du suivi des cours.	formateurs bureautiques.	finalisation courant 2025.
4.4. Transformer le bâti de l'ESRP vers l'accessibilité : • Identification des barrières d'accès architecturales du bâtiment de l'ESRP en lien avec les situations handicap de manière générale ; • Réalisation de travaux de mise en accessibilité du bâti en adoptant au maximum les principes de la conception universelle pour	Services généraux, partenaires externes (architectes).	Début : septembre 2023 ; finalisation courant 2027-2028.

garantir l’accessibilité sur la durée.		
--	--	--

Ce Projet d’Établissement repose sur la volonté de mettre en place des actions concrètes afin de promouvoir l'évolution et le développement de l’ESRP en relation aux transformations du monde du travail qui impactent l’employabilité de nos stagiaires. Chaque fiche action constitue une pierre angulaire de notre plan stratégique, dont la réalisation ne peut être accomplie qu'à travers la collaboration et l'engagement de tous les acteurs impliqués. Pour garantir la mise en œuvre efficace de ces actions, la direction jouera un rôle central en impulsant des groupes de travail dédiés à partir des acteurs identifiés par la colonne “Qui ?”. Ces derniers seront chargés de développer les actions associées et de les mettre en pratique. Un responsable de projet sera désigné au sein de chaque groupe, assurant ainsi une coordination optimale. Il est essentiel que ces groupes de travail déterminent une fréquence de réunion adaptée à l'urgence de chaque action, allant d'une réunion hebdomadaire pour les enjeux prioritaires à une réunion trimestrielle pour les actions de moindre urgence. Cette approche participative et collaborative permettra à notre établissement de progresser de manière cohérente et harmonieuse, en tirant pleinement parti des compétences et des ressources de chacun.

CONCLUSION

Le Projet d'Établissement 2023-2028 de l'ESRP Paul et Liliane Guinot marque une étape essentielle dans notre engagement continu envers l'inclusion des personnes aveugles et malvoyantes. Ce projet reflète notre détermination à répondre aux besoins du marché du travail, à favoriser l'épanouissement personnel et professionnel de nos stagiaires, et à renforcer notre position en tant qu'institution innovante.

Grâce à une méthodologie de travail rigoureuse et participative, nous avons pu mobiliser l'ensemble de notre communauté de travail. Les différentes thématiques, développées grâce à l'analyse de documents internes et à la collaboration de nos salariés au sein de sept groupes de travail, ont permis de formuler des actions concrètes et ambitieuses. Nous tenons à remercier chaleureusement tous les participants, y compris le stagiaire membre du CVS et le partenaire externe de l'université Paris Saclay, qui ont apporté leurs connaissances, leurs idées et leur expertise à la construction de ce projet.

Nous sommes convaincus que la mise en œuvre de ce Projet d'Établissement nous permettra de continuer à offrir des programmes de formation de haute qualité, adaptés aux besoins du marché, et de soutenir nos stagiaires dans leur parcours vers la réussite professionnelle. Les fiches actions détaillées constitueront notre feuille de route pour les cinq prochaines années, en nous guidant vers l'atteinte des objectifs fixés. Nous restons résolument engagés envers notre mission d'accompagner nos stagiaires dans leur développement professionnel, en mettant à leur disposition une offre de formation variée et en favorisant l'acquisition de compétences recherchées sur le marché du travail.

Enfin, nous tenons à exprimer notre reconnaissance envers tous nos salariés pour leur contribution, leur engagement et leur professionnalisme envers l'ESRP Paul et Liliane Guinot. Ensemble, nous continuerons à grandir, à innover et à renforcer notre position dans le domaine de la formation professionnelle. Leur implication et leur diversité de perspectives ont été des éléments clés pour garantir la qualité et la pertinence de ce Projet d'Établissement. Elles le seront d'autant plus pour mener à bien nos objectifs sur ces cinq prochaines années.

ANNEXE 1 : document de référence du PAP



ESRP Paul et Liliane Guinot

P.A.P.

(Projet d'Accompagnement Personnalisé)

2023-2024

I. Contexte législatif et documents de référence

- L'élaboration du projet d'accompagnement médico-psycho-social et professionnel est une obligation de la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Il est notamment prévu par l'article D. 312-3, alinéa 1°, b, du Code de l'action sociale et des familles (décret n° 2005-1135 du 7 septembre 2005, article 3, *JORF* 10 septembre 2005).
- Décret n° 2004-1274 du 26 novembre 2004 qui fait référence à un document annexe, rattaché au contrat de séjour ou au document individuel de prise en charge : un avenant doit, dans le délai maximum de six mois, faire état des objectifs, des prestations adaptées à la personne. Chaque année, cet avenant doit être réactualisé, donc les objectifs réévalués.
- GEPAP 2012-Guide d'élaboration du projet d'accompagnement personnalisé. Comité européen pour le développement de l'intégration sociale
- ANESM (*Agence Nationale d'Evaluation sociale et de la qualité des établissements sociaux et médico-sociaux*) : recommandations de bonnes pratiques professionnelles publiée en décembre 2008 : prise en compte des attentes et des projets de la personne dans l'élaboration et la mise en œuvre du « projet d'accueil et d'accompagnement ».

« Chaque personne accompagnée a des attentes et des besoins singuliers, que le professionnel s'emploie à intégrer dans le projet. Le processus à mobiliser pour cela – véritable apprentissage d'une co-construction patiente entre la personne et l'accompagnant – représente la meilleure réponse que peuvent apporter les professionnels face au risque d'une approche standardisée qui s'opposerait à l'objectif de personnalisation ». (Source : Anesm)

II. Définition et finalité du PAP :

Le stagiaire est sujet de droit. Il n'est ni objet de droit, ni objet de soins, mais une personne à *part entière*. Le PAP doit permettre au stagiaire d'exprimer - *au-delà de son accompagnement durant son parcours de formation* - ses attentes et ses besoins. Il s'agit de co-construire avec lui un projet d'accueil et d'accompagnement personnalisé et de qualité et de l'aider, s'il le souhaite, à développer pleinement son autonomie dans l'objectif d'une conception participative et universelle pour contribuer à son insertion professionnelle.

Le projet personnalisé est une démarche dynamique et se fait en co-construction, c'est-à-dire **en collaboration avec le stagiaire**.

Les principes d'intervention du PAP à l'ESRP sont :

- ✓ Le respect
- ✓ La non-discrimination
- ✓ La conception participative et universelle

Les objectifs de la mise en œuvre du PAP prévoient :

1. D'engager une **participation et implication du stagiaire à travers un dialogue** et de co-construire avec lui son projet professionnel et social personnalisé. A noter que la participation du stagiaire à un projet personnalisé est un droit et non pas une obligation. Les professionnels encouragent toutefois le stagiaire à y participer et facilitent son expression.
 2. De **recueillir les objectifs exprimés** par le stagiaire vis-à-vis de son parcours de formation et son projet professionnel.
 3. **D'identifier** conjointement avec le stagiaire ses **compétences professionnelles et sociales** et les moyens d'atteindre le projet souhaité / envisagé.
 4. D'Identifier conjointement avec lui ses objectifs et besoins concernant son projet professionnel, c'est-à-dire **l'écart entre le projet professionnel souhaité (attentes) et la situation présente (compétences professionnelles et sociales)**.
 5. De définir et valider les **objectifs répondants aux besoins et attentes / objectifs** identifiées de manière collaborative et SMART
 - S**pécifiques
 - M**esurables
 - A**tteignables
 - R**éalistes
 - T**emporels
 6. De définir conjointement les **actions et moyens** à mettre en œuvre, de les **évaluer** et **actualiser**.
 7. **D'anticiper** : Préparer avec le stagiaire « l'après formation », pour promouvoir son insertion professionnelle.
-

III. La mise en œuvre des PAP à l'ESRP Paul et Liliane Guinot

I. Avenant au contrat de séjour et rédaction du projet

L'existence du PAP est mentionnée dans le contrat de séjour. Ses modalités sont ensuite précisées dans un avenant au contrat de séjour.

L'avenant doit être établi le plus rapidement possible, au plus tard **dans un délai de 2 mois** suivant l'admission, après l'intégration du stagiaire.

Dans un premier temps, le stagiaire est invité à formaliser par écrit ses attentes et analyses, s'il le souhaite. Dans le cas contraire, les attentes et analyses seront recueillis par le professionnel (réfèrent) avec l'accord explicite du stagiaire.

Si le stagiaire ne souhaite pas que ses attentes et analyses soient écrites, ni qu'un projet personnalisé soit établi, ce souhait sera respecté et figurera dans l'avenant au contrat de séjour.¹⁴

L'avenant est lu et envoyé en format **accessible**¹⁵ au stagiaire afin qu'il puisse en prendre connaissance et ensuite co-signé par :

- Le stagiaire
- Son référent
- Le directeur de l'établissement

II. La commission PAP

Une commission PAP se réunit au minimum chaque semestre et s'assure de la mise en place, du suivi et, le cas échéant, des nécessité d'évolution du dispositif.

La commission est composée des professionnels suivants

- La direction de l'établissement
- Un membre de la direction pédagogique
- Un membre du pôle accompagnement

Ses missions :

¹⁴ Pour les stagiaires n'ayant pas formulé d'objectifs pour leur PAP auprès de leur référent (et considérant que l'offre de services de l'ESRP telle que définie dans le contrat de séjour, est suffisante).

- il n'y aura pas de réunion PAP
- ils signeront néanmoins un avenant

¹⁵ Document en format Word et adressé au stagiaire par mail.

- 1- Nomination des référents et attribution pour chaque stagiaire
- 2- Pilotage de la mise en œuvre et du suivi de la procédure tout au long de l'année
- 3- Evaluation de l'ensemble du dispositif

II. Charte du référent

Le ou la référent(e) du PAP

1. Veille à ce que le processus du PAP se déroule dans le respect des droits et des attentes du stagiaire en favorisant une réponse adaptée à ses attentes et besoins.
2. Est soumis au secret partagé.
3. Est l'interlocuteur privilégié du stagiaire, il encourage et maintient le dialogue, est à son écoute pour rechercher, susciter, et accompagner cette participation (volontaire) afin qu'elle soit optimale.
4. A accès aux coordonnées du stagiaire (mail, téléphone) ainsi qu'à son emploi du temps.
5. Établit un recueil des différents éléments concernant le stagiaire (attentes, besoins, compétences professionnelles et sociales, défis ou freins rencontrés, accompagnements déjà mis en place...) en échangeant avec lui et le cas échéant avec l'accord du stagiaire, en invitant d'autres professionnels.
6. Présente la proposition de projet lors de la réunion PAP en début de chaque année et lors de chaque réajustement nécessaire.
7. Organise la 1^{ère} rencontre avec le stagiaire en septembre/octobre de chaque année puis en début de 2^e semestre ainsi qu'à chaque demande de celui-ci ou d'un professionnel.
8. Assure un suivi et une co-évaluation du projet personnalisé en programmant des entretiens. Il invite le stagiaire à vérifier ensemble l'avancée des objectifs et la cohérence de l'accompagnement et des prestations proposées. Une évaluation de son PAP aura lieu au moins une fois par an.
9. Complète la proposition de contrat et la soumet au stagiaire et à la direction de l'établissement.

10. Etablit un bilan des actions réalisées et identifie leurs effets.
11. L'ensemble des professionnels de l'ESRP peuvent avoir une mission de référent (pour 1 à 5 stagiaires).

III. Déroulement d'un PAP

AVANT LA REUNION PAP PAR LE REFERENT :

1. Présentation du PAP au stagiaire et recueil de son consentement
2. Identification des attentes et analyse des besoins exprimés
Cf. support type ci-après « Document de travail préalable au PAP »
3. Ecriture du pré-projet avec échange éventuel en équipe pluridisciplinaire : définition des objectifs et identification d'actions pouvant être mises en œuvre
Cf. Avenant au Contrat de séjour ci-après

PENDANT LA REUNION EN EQUIPE PAP AVEC LE STAGIAIRE ET LE REFERENT

1. Actions à mettre en œuvre pour répondre aux objectifs
2. Moyens et ressources mis en œuvre par l'établissement
3. Moyens et ressources mis en œuvre par le stagiaire
4. Planification

A LA FIN ET APRES LA REUNION PAP

1. Validation de la proposition par la Direction Générale et signature
2. Validation par le stagiaire et signature
3. Signature par le référent
4. Adaptation du support écrit du PAP pour l'accessibilité
5. Mise en œuvre du PAP
6. Entretien d'évaluation intermédiaire en début de 2^e semestre
7. Evaluation du PAP à la rentrée de l'année suivante

IV. Document support au PAP

Stagiaire :

NOM :

Prénom :

Formation :

Référent :

NOM :

Prénom :

Fonction :

I. Premier rendez-vous, le :

Le Référent :

- *Informe le stagiaire de ses droits concernant le PAP*
- *Indique les objectifs du Projet Personnalisé d'Accompagnement et les possibilités d'accompagnement (cf. Page 3)*
- *Demande l'accord explicite du stagiaire concernant l'attribution du référent :*
 - *« Êtes-vous d'accord pour que je sois votre référent-e ? »*
 - *Avez-vous compris l'objectif du PAP et la démarche ? Est-ce que vous avez besoins d'informations complémentaires ? Avez-vous des questions ?*
 - *« Souhaitez-vous établir PAP ? »*

A. Situation souhaitée :

○ **Projet** **professionnel :**

○ **Connaissances, compétences (professionnelles et sociales) :**

.....
.....

○ **Objectifs** **autonomie** / **compensation** :

.....
.....
.....

B. Situation actuelle :

- Connaissances, compétences (professionnelles et sociales) :
.....
- Freins ou défis rencontrés (**écarts entre la situation actuelle et la situation souhaitée**) :

C. Priorisation des attentes et besoins :

- Priorité 1
- Priorité 2
-

D. Objectifs :

.....
.....

Date rendez-vous d'évaluation (au minimum 1/an) :

III. **Premier rendez-vous d'évaluation:**

Date :

Participants :

1. Constat exprimés par le stagiaire

2. Freins ou difficultés rencontrés (accessibilité et autres) pour atteindre les objectifs professionnelles et sociales ?

3. Retour du référent suite au constat :

4. Solutions proposées :

V. Avenants aux contrats de séjours

Voir les 2 documents ci-après :

- Avenant pour stagiaires ayant définis des objectifs à leur PAP (à l'issue ou non d'une réunion pluridisciplinaire)
- Avenant pour les stagiaires n'ayant pas d'objectifs au-delà de ceux définis dans le contrat de séjour.

Avenant au Contrat de séjour signé le (Projet d'Accompagnement Personnalisé)

*En référence au Décret n°2004-1274 du 26 novembre 2004 – article L311-4
Code de l'Action Sociale et des Familles*

Conformément au contrat de séjour, conclu entre :

D'une part,

NOM :

Prénom :

Formation professionnelle :

Ci-après dénommé(e) « le / la stagiaire »

Et,

Etablissement et Services de Réadaptation Professionnelle Paul et Liliane Guinot
24/26, boulevard Chastenet de Géry, 94 800 Villejuif

Représenté par Monsieur François VELAY, Directeur de l'établissement.

Ci-après dénommé(e) « l'ESRP »

Il est conclu un avenant au contrat de séjour concernant l'élaboration d'un Projet d'Accompagnement Personnalisé.

I. Contexte

Le stagiaire a été informé par le référent de ses droits concernant le Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP). Le stagiaire souhaite élaborer en co-construction un Projet d'Accompagnement Personnalisé.

II. Les objectifs et analyses exprimés par le stagiaire

III. Propositions des prestations face aux attentes et aux besoins exprimés :

1. Projet de formation :

➤ Objectif opérationnel 1 :

- Moyens, supports :
- Démarche :
- Intervenants :

➤ Objectif opérationnel 2 :

- Moyens, supports :
- Démarche :
- Intervenants :

.....

2. Projet d'accompagnement :

➤ Objectif opérationnel 1 :

- Moyens, supports :
- Démarche :
- Intervenants :

➤ Objectif opérationnel 2 :

3. Projet d'insertion professionnelle (stages et autres) :

- Evaluation des actions
- Critères
- Indicateurs
- Moyens
- Période

Il a été convenu, suite à :

- La rencontre duentre Mme/M.et son référent Mme /M.....
- La réunion PAP du en présence de :

- Mme / M....., stagiaire,
- Mme / M., référent,

D'une part, que l'ESRP mettra en place les prestations ci-dessous pour permettre au stagiaire d'atteindre les objectifs mentionnés dans son projet personnalisé d'accompagnement et rappelé ci-dessous, dans le but de réussir son parcours de formation et favoriser son accès/retour à l'emploi.

D'autre part le stagiaire s'engage à participer aux actions mises en œuvre dans le cadre de ces prestations.

Ce projet d'accompagnement personnalisé est établi sur la base d'informations limitées selon le souhait du stagiaire.

Le stagiaire déclare être en accord avec la présente disposition.

Le stagiaire reconnaît d'avoir eu la possibilité de prendre connaissance de ce document de manière accessible.

En deux exemplaires, dont un remis au stagiaire

Stagiaire (NOM, Prénom)

Référent

Directeur (ESRP)

Conformément au contrat de séjour, conclu entre :

D'une part,

NOM :

Prénom :

Formation :

Et,

Etablissement et Services de Réadaptation Professionnelle Paul et Liliane Guinot
24/26, boulevard Chastenot de Géry
94 800 Villejuif

Représenté par Monsieur François VELAY, Directeur de l'établissement.

L'élaboration conjointe d'un Projet d'Accompagnement Personnalisé a été proposée.

Lors de la rencontre du en présence de :

- Mme /M, stagiaire,
- Mme / M., référent-e

Monsieur / Madameconsidère que l'accompagnement proposé par le CRP Paul et Liliane Guinot est suffisante pour satisfaire à ses besoins.

Madame/Monsieur ne souhaite qu'aucun PAP ne soit signé ce jour.

Il a été convenu par ailleurs que :

Madame / Monsieur s'engage à apporter à son référent toute information utile à l'évaluation continue de son projet personnalisé d'accompagnement.

Dans le respect de la volonté du stagiaire, le CRP Paul et Liliane Guinot assurera le suivi des besoins pouvant être exprimés ultérieurement.

Madame / Monsieur.....déclare être en accord avec la présente disposition.

Une évaluation sera réalisée selon les modalités suivantes :.....
.....

Fait à Villejuif, le

M François VELAY
Directeur

Mme / M.....
Stagiaire

Mme / M
Référent-e