

<b>PORTAIT EN 3D</b> ..... P2
Elsa Guigo, responsable communication et levée de fonds
<b>ACTUALITÉS SOCIALES</b> ..... P2
Les cadres planchent sur le recrutement
<b>EN VERT ET POUR TOUS</b> ..... P3
Et si on négociait la mobilité ?

<b>SUCCESS STORY</b> ..... P3
Bilan d'étape de l'équipe mobile emploi
<b>TALENT D'ACTES</b> ..... P4
Karim, un Papa Furax
<b>ACTES EN PARTENARIAT</b> ..... P4
Partenariats créatifs au Lieu Ressources

<b>BON À SAVOIR</b> ..... P5
Les faits marquants du trimestre
<b>ACTES EN RÉSEAU</b> ..... P5
Le Job Coach
<b>QUELS ACTES POUR DEMAIN ?</b> ..... P6
Travailleurs handicapés : objectif emploi

<b>DIVERSITÉ</b> ..... P6
Mixité de genre et diversité des profils
<b>ILS NOUS SOUTIENNENT</b> ..... P6
<b>LE SAVIEZ-VOUS ?</b> ..... P6
Un accompagnement global pour favoriser l'insertion des réfugiés

# DES FAITS... DES ACTES

JOURNAL D'INFORMATION DE LA FONDATION DE NICE – RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE

Fondation de Nice  
Patronage Saint-Pierre Actes  
Siège social – Casa-Vecchia  
8, avenue Urbain-Bosio  
06300 Nice  
[www.fondationdenice.org](http://www.fondationdenice.org)

## N° 38

TRIMESTRIEL  
AVRIL 2021

**ÉDITO**

# Lutter contre la fatalité de l'exclusion avec résolution, virus ou pas !

La présentation par la Fondation Abbé-Pierre du bilan 2020 du mal logement en France est sombre. Elle nécessite des réponses nouvelles et notre mobilisation. C'est pourquoi notre domaine d'activités hébergement/logement s'enrichit de nouvelles actions.

### Mais de quoi s'agit-il ?

De s'adresser à des publics invisibles, de résoudre des situations complexes, d'expérimenter de nouveaux modes d'action en décloisonnant les approches, pour renforcer l'efficacité de nos accompagnements et accentuer la sortie vers un logement ou un emploi pérennes.

### Comment ?

Par l'action combinée et réactive de petites équipes aux profils complémentaires – travailleur social, conseiller en insertion professionnelle, travailleur pair – qui adoptent des modes d'intervention basés sur l'aller vers, la multiréférence, la méthode IPS – *Individual Placement and Support* – d'accès à l'emploi.

### Les objectifs ?

- Reloger, apurer les dettes, éviter l'expulsion, maintenir dans le logement, insérer dans l'emploi, comme

autant de solutions concrètes à des problématiques ancrées grâce à un accompagnement intensif, se déroulant dans le lieu de vie de la personne

pour développer son pouvoir d'agir

- Renforcement à Nice de l'action prévention des expulsions locatives et extension sur Antibes
- Augmentation des places de l'action de la rue au logement
- Démarrage d'un service d'accompagnement de ménages logés dans le parc social en grande difficulté en vue de favoriser leur maintien dans le logement
- Démarrage de l'action Coach avec recrutement d'un job coach pour accompagner trente familles hébergées en centre d'hébergement et de réinsertion sociale

Retenons l'énergie de nos professionnels et leur créativité pour mener à bien ces actions malgré les contraintes sanitaires, la confiance de nos financeurs et partenaires et surtout l'espoir que nous n'avons jamais cessé d'avoir pour (re)donner un avenir meilleur aux publics accompagnés. Crise sanitaire ou pas...

*Caroline Poggi-Maudet, directrice générale*

15

personnes sans domicile fixe logées

**De la rue au logement**

.....

15 personnes sans domicile fixe logées directement entre juillet 2020 et janvier 2021. Objectif 25 places.

32

relogements et maintien dans logement

**Prévention des expulsions locatives**

.....

En 2020, 76 ménages rencontrés, 32 relogements et maintien dans le logement avec plan d'apurement des dettes.

473

personnes hébergées ou accompagnées

**Le domaine d'activités hébergement/logement**

.....

Ce sont actuellement 473 personnes hébergées ou accompagnées. Avec les nouveaux projets ce serait 753 personnes.

# Elsa Guigo, responsable communication et levée de fonds

## Mon parcours en trois étapes

- **Ma formation** – Je suis diplômée de Sciences-Po Aix-en-Provence et de l'École du Louvre en histoire de l'art (Paris).
- **Mon expérience professionnelle** – Je travaille durant 20 ans dans le secteur de la culture, des cultures – musées, centres d'art et institutions internationales, Unesco et Institut français. Pour moi, **la culture, les cultures sont des biens essentiels pour tous les publics**. Pour exemple, « *lorsque l'on crée un évènement et bien les gens se parlent* ». Elles représentent mes valeurs et mon engagement professionnel. En 2013, après avoir travaillé à l'étranger (ambassade de France au Zimbabwe) et à Paris, je reviens à Nice dont je suis originaire. J'acquiers de nouvelles compétences professionnelles – **mécénat, action commerciale, enseignement** – et je m'engage dans le bénévolat en créant **Matériaux Mixtes**, une association qui soutient les jeunes artistes en 2017.
- **Le poste que j'occupe** – Les valeurs de la Fondation, les actions qu'elle mène et le poste proposé me sont apparus comme une évidence. Il s'agissait pour moi de pouvoir mettre mes compétences et mon engagement au service de tous nos publics.



## Trois idées à chaud

- Dans le contexte sanitaire actuel, les actions et les valeurs de la Fondation me semblent essentielles et prennent tout leur sens.
- Il s'agit pour moi d'agir à court terme pour accroître la notoriété de la Fondation et le développement du mécénat.

- La collaboration et l'implication des secteurs vont être primordiales et déterminantes.

## Trois impressions qui dominent

- Il nous faudra ensemble, arbitrer et prioriser les actions à mener, afin d'accroître notre visibilité et obtenir des financements.
- Je perçois un grand professionnalisme et beaucoup d'implication dans les équipes, j'ai reçu un accueil chaleureux et bienveillant dès mon arrivée.
- La Fondation ne semble pas se reposer sur les actions qu'elle mène, elle est toujours dans l'innovation, il y a beaucoup d'expérimentations au travers de la cellule projets notamment. Le développement du mécénat sera un atout pour les mettre en pratique.

Propos recueillis par **Alexandra Taieb**,  
éducatrice spécialisée à l'Action éducative à domicile

## ACTUALITÉS SOCIALES

# Les cadres planchent sur le recrutement...

À l'issue du séminaire des cadres hiérarchiques du 5 janvier 2021, un thème de travail s'est dégagé : **la gestion des ressources humaines envisagée sous l'angle du processus de recrutement pris dans son sens large**. Cette thématique de travail est apparue prioritaire non seulement parce que tous les cadres hiérarchiques de la Fondation (directeur-riche, responsable d'activité, chef-fe de service, coordinateur-riche) sont amenés à être partie prenante mais aussi compte tenu des enjeux liés au recrutement.



On entend par processus de recrutement, l'ensemble des étapes qui permettent d'aboutir à la validation et à l'intégration d'un nouveau collaborateur dans la Fondation : **définition du besoin, lancement de l'offre d'emploi, choix du candidat, intégration du nouveau collaborateur et suivi de la période d'essai**. Mettre en place un processus pertinent permet de bien cadrer le besoin en recrutement et de confirmer le candidat

ou la candidate idéal-e. Dans le cadre de ce travail collaboratif, il ne s'agit pas de remettre en cause tout ce

qui existe déjà au sein de la Fondation ni d'harmoniser obligatoirement les processus dans l'ensemble des services eu égard à la spécificité des actions.

**Il s'agit plutôt d'améliorer les dispositifs actuels, d'échanger sur les bonnes pratiques, de créer de nouveaux outils et chaînes décisionnelles.**

La nouvelle organisation hiérarchique mise en place au printemps 2020 oblige aussi à revoir le **"qui fait quoi"** en matière de recrutement.

Bien entendu, dans le cadre de ces travaux, le nouveau processus de recrutement devra répondre aux exigences du label diversité mais aussi aux différentes obligations inhérentes au droit du travail.

Enfin, ces travaux ambitionnent d'attirer de nouveaux profils et de renforcer l'attractivité de nos métiers.

Stéphanie Tavernier, directrice des ressources humaines

## Et si on négociait la mobilité ?

La loi d'orientation des mobilités publiée fin 2019 transforme en profondeur la politique des mobilités, avec un objectif simple : rendre les transports du quotidien à la fois plus faciles, moins coûteux et plus propres.

Parmi ses mesures phares, cette loi a mis les déplacements domicile-travail au cœur du dialogue social. La mobilité devient donc un thème obligatoire de négociation sociale pour s'assurer que les entreprises s'engagent notamment à faciliter les trajets de leurs salariés.

Cet accompagnement peut prendre la forme d'un titre-mobilité, sur le modèle ticket restaurant, d'un forfait mobilité durable (jusqu'à 400 €/an) pour aller au travail en covoiturage ou à vélo : les employeurs peuvent ainsi contribuer aux frais de déplacements de leurs salariés par ce forfait, exonéré d'impôts et de cotisations sociales.

La Fondation déjà fortement engagée sur l'écologie, le développement durable ainsi que l'environnement incarnés par sa cellule verte, s'inscrit pleinement dans cette nouvelle orientation politique et veut en faire un thème fort des négociations 2021.



Signer un accord encourageant les personnels à être plus éco-responsables dans leurs déplacements en prévoyant des aides à la mobilité et des mesures incitatives pourrait aussi rendre la Fondation de Nice plus attractive en particulier auprès des nouvelles générations de candidats à l'emploi en recherche de sens et d'une marque employeur correspondant à leurs convictions profondes.

Stéphanie Tavernier, directrice des ressources humaines

## SUCCESS STORY

### Bilan d'étape de l'équipe mobile emploi



C.C.A.S.

VILLE DE NICE

Le centre communal d'action sociale de Nice (Ccas) a lancé en 2018 une analyse des besoins sociaux pour imaginer dans le domaine de l'insertion professionnelle de nouvelles actions afin de faciliter l'accès à l'emploi des plus précaires. Le public ciblé ne fréquente plus les lieux institutionnels par méconnaissance, fracture numérique et linguistique, "phobie" et complexité administratives, ou parce qu'il "n'y croit" plus.

dans une logique d'"aller vers" les personnes dans les lieux de distribution alimentaire, d'accueil de nuit, accueil de jour du Ccas de Nice...

- De lutter contre le non-recours et les stéréotypes de l'employabilité en partant du postulat que tout le monde peut travailler

#### Le fonctionnement

- Des permanences de 4 à 8 heures hebdomadaires réalisées par un binôme doté d'outils numériques nomades
- Entretien individuel sans conditions, ni sélection, sans cadre formel, ni process d'orientation partant de la demande des personnes

#### Les constats et résultats

- 2019 – Lancement de l'expérimentation avec mobilisation de salariés volontaires du PLIE Nice Côte d'Azur et de la Fondation de Nice.



Arrêt en mars 2020 du fait de la crise sanitaire.

- Reprise en novembre 2020 en organisant des réunions avec Inter-secours Nice pour mobiliser plus d'associations de bénévoles : 30 personnes rencontrées
- 2021 – Plus de 60 personnes ont été rencontrées en janvier/février 2021

Une demande de subvention a été faite à la Métropole Nice Côte d'Azur sur les crédits issus de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté pour mieux structurer l'expérimentation au vu des bons résultats :

- Réponse efficace au non-recours
- Aides rapides et concrètes avec des mises en relation directe sur offres d'emploi, complémentarité d'intervention du binôme mixte : chargé de mission de Cap entreprise sur la connaissance du marché de l'emploi, conseiller en insertion professionnelle de Flash emploi sur la connaissance du Rsa
- Échanges de points de vue croisés avec des associations de bénévoles et renforcement des liens avec le Ccas de Nice

Le recrutement d'un travailleur pair, expert d'un vécu d'errance et qui s'est stabilisé sur un logement et un emploi, est envisagé pour compléter les actions de l'équipe mobile emploi.

Pascale Pioget-Cassibba,

conseillère en insertion professionnelle, Flash Emploi



La Fondation propose d'expérimenter une équipe mobile emploi afin :

- De favoriser la reprise d'emploi directe ou d'un parcours d'insertion pour des publics en situation de grande précarité,

## Karim, un Papa Furax

C'est à l'âge de 16 ans que Karim Ben-Salem, travailleur socio-juridique au service Migrants, a découvert sa passion pour la musique. Il a commencé par jouer de la batterie, cadeau de ses parents.

Au bout d'une dizaine d'années, il est passé à la basse, instrument moins encombrant et surtout plus facile à transporter. Il a fait partie de divers groupes au niveau local dans lesquels il jouait essentiellement des reprises de variété française ou internationale.

Puis le temps a passé et les choses sont devenues plus sérieuses. Avec quatre autres musiciens, il a formé un groupe nommé Papa Furax. "Papa" parce qu'ils sont devenus parents et "Furax" à cause de leur « *furieuse envie d'en découdre* ».



Cinq quadras musiciens qui s'assument totalement. Une musique aux influences rap, punk, métal avec des touches de jazz-fusion et de blues. Des textes en français servis avec humour et vindicte, reflets du regard posé par Papa Furax sur notre société.

Des chansons pour raconter des histoires sans se prendre au sérieux. Ils ont auto-produit deux mini-albums qu'ils ont distribués gratuitement.

Leur objectif est d'en sortir un chaque année.

À force de persévérance et après avoir écumé les scènes locales et en particulier celles du Vieux-Nice, le groupe a fini par se produire en 2019 à la Fête du Château devant un public de 1000 personnes.

Le goût de la scène était né et le groupe lancé ! S'en est suivie la proposition de jouer en première partie d'un artiste au Théâtre de Verdure en mai 2020. Malheureusement, le confinement a mis fin à ce beau projet. Qu'à cela ne tienne, le groupe a trouvé une alternative



en se produisant en live sur diverses plateformes numériques, Facebook, YouTube, Bandcamp, Spotify, Twitch... Ce nouveau mode de représentation, bien que numérique, permet toutefois une interaction avec le public. N'hésitez pas à vous y rendre pour le découvrir et le soutenir.

Patricia Aicardi, comptable

## ACTES EN PARTENARIAT

### Partenariats créatifs au Lieu Ressources

Le Lieu Ressources, en lien avec l'épicerie Solid'Actes, s'inscrit dans divers projets pour varier les modalités d'accompagnement des jeunes accueillis, confiés au titre de la protection de l'enfance et souvent déscolarisés. Cela fait un moment qu'un petit groupe se rend à l'épicerie Solid'Actes tous les jeudis, pour donner un coup de main ; depuis

peu est venue l'idée de faire le lien avec le jardin Lou Pantai, à Vence.

Le cadre est plaisant, et le feeling avec Jean-Marc Maudet, chargé de projet Lou Pantai passe bien ; il

explique aux jeunes quand et comment planter, récolter... Ils cuisinent leurs légumes et mangent sur place. Ils ont aussi inventé un jeu de société pour tester leurs connaissances sur le potager, un poulailler est en cours de création et ils ont participé à la peinture d'une fresque, pour pouvoir y dessiner à la craie...

Ensuite, il y a le projet "web reporter" en partenariat avec Le Hublot, centre de création art numérique et spectacle vivant au sein de l'Entre-Pont, au 109 (pôle de cultures contemporaines), auquel trois jeunes ont participé. Pour faire leur reportage sur les controverses numériques



(sujet du mois de février) ils ont interviewé des passants dans la rue. Puis ils ont présenté le résultat de leurs investigations lors d'un débat ouvert au public en ligne. Pour diversifier les activités du mercredi, l'idée serait de constituer un ou deux groupes sur l'année, car il est aussi possible de participer à des ateliers de marionnettes, d'art-thérapie...

Enfin, le projet "Soft Skills" (compétences douces) issu de la cellule Projets de la Fondation. Il s'agit de préparer les adolescents en âge de faire des stages ou de travailler, aux attendus du monde professionnel, en repérant avec leur référent éducatif, leurs compétences et leurs

difficultés (impatience, impulsivité...) pour en faire des atouts en complément des diplômes. Ce projet associe le Lieu Ressources, la Plateforme de services aux jeunes, l'épicerie solidaire Solid'Actes et Lou Pantai qui constituent les deux lieux d'expérimentation de ce dispositif. Un petit contrat comportant la durée du stage et ses objectifs est signé.

L'objectif est double : valoriser le savoir-être, davantage que les savoir-faire, amener les jeunes à mieux se connaître

et à gérer leurs émotions, et ainsi viser l'amélioration des points de blocage, avec un bilan en milieu et fin de stage. La création d'icônes permettra d'illustrer chaque compétence à afficher sur les CV, et ainsi valoriser cette expérience auprès de futurs employeurs.

Nul doute que d'autres beaux projets fleuriront au fil du temps, en dépit des circonstances.

Fanny Sananes, monitrice-éducatrice, Villa Marie-Ange



## Les faits marquants du trimestre

Moufida Bouzazi, assistante de direction,  
déléguée à la protection des données

### – Partenariat

La Fondation de Nice et Université Côte d'Azur sont partenaires d'une étude relative aux conséquences de la dématérialisation des services publics sur l'accès aux droits des publics que nous accueillons.

Une conférence sur le thème "digitalisation du service public, pour une éthique numérique inclusive" en partenariat avec l'Observatoire de l'éthique publique se tiendra le 26 mai 2021 pour présenter les premiers constats et projets.



### – Webconférence

Participation de la Fondation le 25 mars à une webconférence sur la plateforme Idealco pour soutenir l'insertion et à l'accompagnement à l'emploi. Suite à une étude sur la pauvreté, le Ccas de Nice a proposé d'organiser un groupe de réflexion associant institutions, associations, public accueilli, pour réfléchir à l'amélioration de l'accès à l'emploi des personnes en situation de précarité. Ces échanges conduisent à interroger la place de l'accompagnement social, le décloisonnement des acteurs. Caroline Poggi-Maudet, intervenante, a présenté nos expérimentations sur l'Emploi d'abord avec Équipe mobile emploi et l'action Coach emploi.



Caroline Poggi-Maudet  
Directrice générale  
Fondation de Nice

### – Usage d'habiter et visites à domicile

Élaboration d'un guide des bonnes pratiques sur l'usage d'habiter et la visite à domicile présentant les bonnes pratiques à observer par les professionnels dans le cadre de leurs interventions.

Conçu par un groupe de travail de treize salariés de la Fondation qui se sont réunis de juillet à décembre 2020, cet outil vise à doter les travailleurs sociaux et la direction de l'immobilier d'un cadre de référence commun.



### – Séminaire

Les 1<sup>er</sup> et 2 février s'est tenu le séminaire de cohésion et d'intelligence collective de l'équipe de direction du secteur Accès à l'emploi et les 4 et 5 février celui du secteur Accompagnement social et médico-social avec l'organisme de formation Innovons à 360°.



### – L'emploi des jeunes

Afin de soutenir et faciliter l'emploi des jeunes, la Fondation a recruté depuis le début de l'année, huit apprenti·e·s dans les secteurs Accompagnement social et médico-social, Accès à l'emploi et Enfance-Jeunesse-Familles.



## Le Job Coach\*

En 2018, les secteurs 1 et 2 (Accompagnement social et médico-social – Accès à l'emploi) de la Fondation ont été retenus afin de participer à un projet lancé par l'Ansa (Agence nouvelle des solidarités actives) en faveur des structures désireuses d'allier la thématique "emploi" à celle de l'"hébergement".



C'est ainsi que la Plateforme emploi de la Fondation de Nice positionnée au secteur Accès à l'emploi, a vu le jour avec le recrutement de conseillers en insertion professionnelle dédiés, en particulier, aux personnes hébergées et accompagnées au Chrs.



Depuis la Dihal (Délegation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement) a souhaité que cette double logique emploi/logement puisse se mettre en place de façon simultanée.

En 2020, ce sont six territoires de mise en œuvre accélérée de la politique du "Logement d'abord" – dont la Métropole Nice Côte d'Azur – qui ont été choisis en France pour mener à bien le projet Job Coach.

Ce projet financé par la Dihal, nous amène à engager dans le même temps l'aspect accompagnement emploi et accompagnement logement, et donc à décloisonner deux secteurs jusque-là "étanches". La convention établie avec la Ddcs (Direction départementale de la cohésion sociale) désigne trois structures de type Chrs (Centre d'hébergement et de réinsertion sociale) qui vont expérimenter le dispositif dans le département des Alpes-Maritimes, avec la nécessité d'utiliser la méthode Individual Placement and Support (IPS) ou soutien à l'emploi au bénéfice des personnes suivies.



La Job Coach – Zoé Boukesra – (travailleur pair) recrutée par la Fondation, cheffe de file du projet dans le département des Alpes-Maritimes, doit ainsi accompagner trente personnes par an, issues respectivement des Chrs de la Fondation de Nice (15), du Chrs Mont-Gros (5) et du Chrs Sainte-Camille à Théoule-sur-Mer (10).

L'IPS est une méthodologie, qui à l'instar de la méthode d'intervention sur les offres et les demandes (IOD) pratiquée par Cap entreprise, ne tient compte d'aucune prédictibilité quant à la capacité – ou pas – d'exercer une activité professionnelle. On travaille également avec la sphère économique et le cahier des charges prévoit de nombreuses interventions en entreprise.

La spécificité de cette méthode repose sur le souhait de la personne de faire telle ou telle chose, son rêve en quelque sorte. Plutôt que de lui signifier son impossibilité à exercer cette activité, le Job Coach va emmener la personne sur le terrain, en entreprise, et ce sera le réel qui la conduira à d'inévitables compromis certes, mais peut-être aussi à se rapprocher davantage de ce qu'elle désire vraiment...

L'objectif visé est bien entendu la pérennisation de l'emploi, compte tenu de son attractivité pour le bénéficiaire.

Cette expérimentation qui a débuté en octobre 2020 pour se terminer en décembre 2022, aboutira à une évaluation sur le plan national, en vue d'un essai le cas échéant.

Dominique Costa, psychologue, CHRS

\*Coach – Co-construire un accompagnement complet pour les personnes hébergées vers l'emploi et le logement.

## QUELS ACTES POUR DEMAIN ?

### Travailleurs handicapés : objectif emploi

Une action expérimentale au bénéfice de personnes reconnues "travailleurs handicapés" et bénéficiaires du RSA a démarré le 4 janvier dernier.



Financé par le Conseil départemental des Alpes-Maritimes, ce dispositif doit permettre d'accompagner pour une durée de six mois renouvelable une fois trois mois, deux cents personnes sur l'année. Deux ergonomes – nouvelle fonction dans la Fondation – ont ainsi été recrutées et l'accueil du public se fait chaque jeudi dans les locaux de Paul-Montel. Inspirée de la méthode d'intervention sur les offres et les demandes (Iod) mise en œuvre par Cap entreprise (mise en emploi directe et durable) et créée par l'association Transfer, la mission s'appuie également sur le réseau entreprises développé depuis de nombreuses années.

Cette action THOE – travailleurs handicapés : objectif emploi – vient répondre à une obligation légale de l'employeur de compter parmi ses effectifs 6% de travailleurs handicapés, faute



de quoi il s'expose à des pénalités financières. C'est donc sur cet argument que vont s'appuyer les intervenants pour favoriser les recrutements.

Il s'agira également de mobiliser tout le réseau agissant en faveur du handicap au bénéfice des salariés et employeurs potentiels

– Maison départementale des personnes handicapées (MdpH), Agefiph\*... – pour garantir par exemple les aménagements de poste ou tout type d'ajustement nécessaire et pérenniser l'emploi.



Au besoin, avant l'accès à l'emploi, les bénéficiaires pourront participer à des ateliers au sein du centre de pré-orientation de la Fondation pour évaluer leurs compétences.

La Fondation travaille actuellement à consolider son partenariat avec la MdpH pour mieux définir les besoins des personnes accompagnées sur ce nouveau dispositif, et ainsi permettre les meilleurs ajustements possibles en vue de l'emploi durable des bénéficiaires.

Dominique Costa, psychologue, CHRS

\*Agefiph – Association de gestion de fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Elle collecte et gère les cotisations des employeurs soumis à l'obligation légale d'emploi de personnes handicapées et propose des interventions type conseils, accompagnements, aides financières.

## DIVERSITÉ

## Mixité de genre et diversité des profils



Les derniers chiffres sont tombés : en France, 4/5 des personnes travaillant dans le domaine du travail social sont des femmes.

Face à cette réalité, la **direction des ressources humaines** et la **cellule écoute diversité** de la Fondation sont mobilisées afin de lutter contre les stéréotypes.

Un **premier axe** est à l'étude pour développer des partenariats avec des collèges afin d'accueillir des stagiaires de 3<sup>e</sup>, en priorité des garçons pour leur faire découvrir le travail social.

Depuis le succès des journées **girl's day/boy's day** en 2019 et 2020,

la Fondation a décidé de renouveler cette expérience : elle a pour but de présenter par des travailleurs sociaux hommes des métiers fortement féminisés à des lycéens. Cette manifestation est organisée par **Alter Égaux** au titre du club égalité.

Il est également prévu l'intervention des assistants sociaux et des éducateurs spécialisés masculins de la Fondation lors des journées portes ouvertes de l'**Institut d'enseignement supérieur du travail social** (Iests), mais également auprès d'autres écoles.



De manière assez évidente, le concept du genre a abouti à une réflexion plus large pour l'attractivité des métiers du social comme **second axe** d'intervention.

Ainsi les offres d'emploi seront rédigées de manière à attirer des profils plus diversifiés. Elles mettront plus en valeur le sens de nos missions, le management horizontal, le développement du pouvoir d'agir, les diverses commissions existantes, le nombre de jours de congés...

Elles seront aussi diffusées auprès de **Université Nice Côte d'Azur** notamment, ce qui permettra d'utiliser de nouveaux canaux de communication.

L'objectif étant d'attirer des candidat.e.s ayant des parcours différents mais tout aussi riches que les étudiants formés par des écoles spécialisées dans le travail social.

En conclusion, l'ensemble de ces actions ambitionne d'améliorer l'attractivité des métiers et la diversité de genre afin d'attirer plus de candidats masculins et de nouveaux profils dans la Fondation. Elles seront mises en place courant d'année 2021.

Pierre-Yves Eslan, conseiller en insertion professionnelle, service Mna

Contact Cellule écoute diversité : [diversite@fondationdenice.org](mailto:diversite@fondationdenice.org)

## ILS NOUS SOUTIENNENT



2100 €



La fondation d'entreprise Georges Truffaut apporte un soutien financier de 2100 € aux jardins potagers de la Fondation de Nice.



10 000 €



La Fondation d'entreprise Crédit Agricole Provence Côte d'Azur apporte un soutien financier à l'**auto-école sociale** de la Fondation de Nice à hauteur de 10 000 €, en contribuant à l'accompagnement de 10 jeunes dans l'obtention de leur permis de conduire.



20 ordinateurs...

Sur proposition de la direction de l'Aide sociale à l'Enfance du Département des Alpes-Maritimes, la Fondation de Nice a été retenue pour **RéussiteConnectée** programme national de lutte contre le décrochage scolaire des jeunes défavorisés.

20 jeunes – 10 adolescentes et 10 adolescents – scolarisés des Mecs La Guitare et Villa Marie-Ange bénéficient d'un **équipement informatique** (un ordinateur et une connexion Internet pour une durée de un an) de même qu'un **mentorat**, programme d'accompagnement individuel d'un an pour s'approprier l'outil numérique et ses usages éducatifs.

Ce programme national de lutte contre le décrochage scolaire des jeunes défavorisés est porté par **Break Poverty Foundation**, en partenariat avec l'**Afev France**, **Bouygues Telecom Entreprise** et soutenu en région Provence-Alpes-Côte d'Azur par l'**Amade** – Association mondiale des Amis de l'Enfance.

La remise officielle des équipements s'est déroulée le **lundi 22 février** dans le jardin de la Mecs La Guitare en présence des 20 jeunes, de l'ensemble des partenaires et des représentants du Conseil départemental des Alpes-Maritimes.



## LE SAVIEZ-VOUS ?

## Un accompagnement global pour favoriser l'insertion des réfugiés



Direction départementale de la cohésion sociale

Dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (Pic), l'État a lancé, en octobre 2018, un appel à projets destiné à

l'**intégration professionnelle des réfugiés**. Le projet du service Migrants de la Fondation a été retenu avec neuf autres structures au niveau national et l'action a démarré le 1<sup>er</sup> octobre 2020. Pendant trois ans, ce dispositif cofinancé par la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et la Ddcs (Direction départementale de la cohésion sociale) permettra d'accompagner **rente réfugiés par an**.

Sa spécificité est qu'il s'adresse à des personnes bénéficiaires de la protection internationale (Bpi) depuis moins de deux ans, et en particulier des parents isolés ; ce public a été choisi parce qu'il n'est généralement pas ciblé par les dispositifs d'insertion. Les personnes sont orientées par les partenaires extérieurs : Ofii (Office français de l'immigration et de l'intégration), Forum réfugiés ou par le service Migrants lui-même.

L'objectif est d'accompagner par et vers l'**emploi** : c'est la **plateforme emploi** de la Fondation qui évalue les compétences de la personne et l'oriente ensuite vers les différents services d'aide à l'insertion professionnelle de la Fondation (ressourcerie Actes ressources, Cap entreprise, Flash emploi...).

Actes ressources permet une mise en activité génératrice de revenus, associée à des cours de français in situ, qui sont

familiariser avec le français sur leur lieu de travail (vocabulaire du quotidien et spécifique).

Pour permettre le développement du projet, deux postes de chargés de mission insertion ont été créés au service Migrants, un poste d'encadrant technique à la ressource et un mi-temps de conseiller en insertion professionnelle à la plateforme emploi.

Le logement n'est pas fourni durant l'accompagnement : les personnes peuvent donc être hébergées par un tiers. Mais l'accès à un logement fait partie des objectifs du dispositif. Dans cette action, il est primordial de prendre en compte la situation des bénéficiaires de façon globale. C'est ainsi qu'ils peuvent faire garder leurs enfants de moins de trois ans à la crèche **La Maison Bleue**, l'un des partenaires du service Migrants, pour favoriser la recherche ou reprise d'emploi.



Il s'agit donc d'un projet multi-partenarial qui permet d'intervenir sur tous les plans, afin de garantir les meilleures conditions d'accès à l'emploi. L'accompagnement est prévu pour six mois, renouvelable une fois ou plus, en fonction de l'évolution de la situation de la personne ; l'objectif à la sortie étant l'obtention d'un emploi pérenne et d'un logement stable.

## Bilan encourageant après 6 mois d'activité

- 18 bénéficiaires de la protection internationale (soit 14 familles) accompagnés : inscription à Pôle emploi, orientation vers notre Plateforme emploi, apprentissage du français
- 1 recrutement au chantier d'insertion
- 4 stagiaires de l'Aava (adaptation à la vie active)
- 1 sortie vers un centre provisoire d'hébergement

Fanny Sananes, monitrice-éducatrice, Villa Marie-Ange



délivrés par un membre du centre social **La Passerelle de Carros**. Ces cours permettent aux bénéficiaires de se