



Secteur Accès à l'Emploi

Direction :

1, rue Pierre Mellarède – Nice

Tél : 04 92 29 20 20

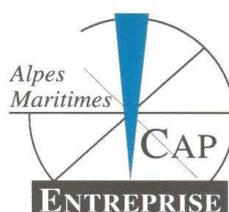
cap.entreprise@fondationdenice.org



2019

RAPPORT D'ACTIVITE

Alpes Maritimes Cap Entreprise



DÉPARTEMENT
DES ALPES-MARITIMES



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

En 2019, la Fondation de Nice Patronage Saint-Pierre Actes poursuit son action en faveur des plus démunis, dans la réponse aux situations de précarité et d'exclusion, selon des valeurs et des principes qui privilégient la dignité, le respect, la solidarité, les droits et les responsabilités de la personne accompagnée, du citoyen.

Elle accompagne en moyenne 10 707 personnes par an et organise ses interventions dans 3 secteurs d'activité :

- **Le Secteur Accompagnement Social et Médico-Social** se consacre aux publics les plus vulnérables et à la lutte contre la grande pauvreté. Il regroupe 3 établissements médico-sociaux du champ des addictions (complété par Reprises qui rémunère le travail à la journée pour des usagers de drogue) et de la précarité associée aux maladies invalidantes : ACT, CAARUD, CSAPA avec amorce d'une plateforme en addictologie. Concernant l'activité hébergement-logement, il rassemble le Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) pour personnes isolées et familles (262 places), la Halte de nuit ouverte d'octobre, à juin pour 40 hommes et 18 femmes sans-abri et depuis peu une expérimentation pour prévenir le retour à la rue de ménages menacés d'expulsion, complétée par l'ASLL. L'année 2019 a également vu la fin de l'action Sans Domicile Stable-RSA. Le Service Migrants accompagne la demande d'asile (172 places CADA, 100 places ATSA et 306 places HUDA-HUDAP) et renforce en 2019 ses moyens en faveur de l'insertion socio-professionnelle des réfugiés y compris dans le cadre d'un programme de réinstallation pour ceux en provenance du Proche-Orient. Ces interventions se déclinent principalement sur le moyen et haut pays. Ce service a été retenu en 2019 dans le cadre d'un appel à projets sur les cohabitations solidaires. Il bénéficie désormais d'un terrain d'application mis à disposition par les PEP 06 pour son jardin solidaire Lou pantai, support d'une épicerie solidaire itinérante.

275 logements dont 61 propriétés de la Fondation sont supports de ces activités de mise à l'abri, d'hébergement, d'accompagnement social global vers un logement autonome. Ce secteur compte environ 91 salariés et dispose d'un budget d'environ 10,3 millions d'euros pour l'accompagnement de 3600 personnes.

- **Le Secteur Accès à l'Emploi** repose sur le principe selon lequel « tout le monde peut travailler », la reprise d'une activité représentant le meilleur moyen d'accéder à l'autonomie. Il regroupe, un Atelier d'Adaptation à la Vie Active (AAVA), un Atelier Chantier d'Insertion (ACI) avec le support d'une ressourcerie, le dispositif Cap entreprise qui met en relation directe offres et demandes d'emploi à partir de la méthode IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande créée par l'association Transfer), Flash Emploi (réfèrent unique RSA) pour les nouveaux entrants dans le RSA, Appui Intensif Emploi pour les allocataires du RSA les plus anciens, une action d'accompagnement à l'emploi pour les seniors allocataires du RSA et une action de développement d'un réseau d'entreprises, ainsi que le Centre de Pré-Orientation qui accompagne des publics en situation de handicap à définir un nouveau projet professionnel. Une plateforme emploi, renforcée en 2019, soutient l'accès à l'emploi des personnes accueillies au CHRS qui a été renforcée en 2019. L'Auto-Ecole Sociale, un partenariat avec le PLIE du Pays de Lérins ainsi qu'une mise à disposition de scooters ou vélos électriques pour les personnes au RSA qui reprennent une activité, complètent ces interventions. En 2019, il faut noter la création d'une entreprise d'insertion dans le secteur de la rénovation du bâtiment pour 4 contrats d'insertion et le lancement d'une expérimentation avec une équipe mobile emploi qui se déplace dans les accueils d'urgence. Ce secteur intervient dans tout le département des Alpes-Maritimes de Grasse à Menton. Il compte **117 salariés**, dispose d'un budget d'environ 4,8 millions d'euros pour l'accompagnement de 5 966 personnes.

- **Le Secteur Enfance-Jeunesse-Familles**, rassemble divers établissements de la protection de l'enfance. Il apporte un soutien matériel, éducatif et psychologique aux enfants, adolescent.e.s, jeunes majeur.e.s confiés par l'Aide Sociale à l'Enfance : trois maisons d'enfants à caractère social, la Maison de l'enfance de la Trinité, un pôle adolescents La Villa Marie Ange - la Guitare accueillent des enfants âgés de 6 à 18 ans, 14 appartements dans le diffus permettent de développer l'autonomie des jeunes de 16 à 21 ans soit 137 enfants et jeunes placés.

Le milieu ouvert est constitué d'un service d'Action Educative à Domicile en collaboration avec les familles, une entité Pélican-SAP, service professionnalisé d'administrateurs ad hoc et des actions de soutien et d'accompagnement à la parentalité en maison d'arrêt. Le secteur a développé un service de placement à domicile, un lieu ressource pour enfants et adolescents déscolarisés, il continue d'étoffer en 2019 une plateforme jeunes pour un accompagnement sur mesure visant l'insertion sociale et professionnelle de 100 jeunes de 16 à 25 ans en augmentant la mise à l'abri avec 25 logements disponibles. Fin 2019, une nouvelle convention a été passée avec le département et la DDCS pour le renforcement de l'accompagnement socio professionnel de 30 jeunes de 16 à 18 ans sans hébergement. En 2019, la Fondation a été retenue sur un appel à projets par le Département pour accompagner et loger 48 Mineurs Non Accompagnés (MNA) en colocation dans 20 appartements.

59 logements dont 8 sont propriétés de la Fondation sont supports de ces activités d'hébergement et d'accompagnement social global vers un logement autonome. En outre, une expérimentation de cohabitation intergénérationnelle est lancée en lien avec Côte d'Azur habitat et Toit en Tandem pour 5 binômes.

Ce secteur compte 118 salariés, dispose d'un budget de 6,3 millions d'euros pour l'accompagnement de 1141 enfants, jeunes et familles au total.

- **Le Siège Social** complète les interventions de ces directions opérationnelles en apportant un soutien technique et en garantissant le respect des réglementations liées notamment à l'emploi de fonds publics (la direction générale, la direction administrative et financière, la direction des ressources humaines et les directions technique et immobilière). Il est constitué d'une trentaine de salariés et dispose d'un budget d'environ 1,3 millions d'euros. Depuis 2017, la Fondation développe également une nouvelle activité de soutien auprès des associations de bénévoles du département, à partir de la collecte de dons et legs, qu'elle compte intensifier.

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

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

Renforcer le pouvoir d'action et de décision des personnes accompagnées, mineures et majeures, en vue de les rendre davantage acteurs de leur parcours, autonomes et leur permettre d'influencer positivement le cours de leur vie.

Réinventer l'identité managériale de la Fondation en aménageant le système pyramidal actuel et mettre en œuvre l'évaluation à 360° c'est-à-dire travailler sur les compétences de chaque salarié-ée en faisant intervenir toutes les parties prenantes qui ont un lien, direct ou indirect, en amont ou en aval, avec lui.

Favoriser des comportements responsables (consom'acteurs, éco citoyens...) au niveau des salariés-ées et des personnes accompagnées.

2. L'innovation sociale afin de :

Poursuivre et intensifier la fonction recherche et développement de la cellule projets pour continuer à innover dans les pratiques sociales et dans les actions à mener au profit des publics les plus vulnérables.

Rechercher des financements privés, des coopérations, des montages favorisant l'expérimentation, l'initiative dans le but de réduire toute forme de précarité et d'exclusion.

Intégrer le numérique dans les pratiques professionnelles pour gagner en efficacité et en autonomie.

Attirer des bénévoles pour compléter et enrichir les interventions.

Les grandes réalisations 2019

Le fait marquant de l'année 2019 fut notre capacité à fonctionner en **intelligence collective** après avoir annoncé notre intention d'en faire le principe pilier de notre management.

La mutation de la relation professionnelle entre manager et collaborateur-trice engagée depuis plusieurs années à partir de l'établissement d'une charte de la relation au travail, a trouvé son point d'orgue dans l'évaluation à 360° des cadres, le co-développement, la formation sur le développement du pouvoir d'agir, la mise en place d'outils d'intelligence collective suite à une formation dédiée.

Il s'agit d'encourager l'écoute des salariés-ées et susciter le partage actif de la vision stratégique.

Autant de changements majeurs qui nécessitent des organisations plus souples, qui restaurent l'initiative comme principe d'intervention d'unités plus horizontales, au sein desquelles la décision se prend à l'issue d'un processus de consultation de l'équipe et non plus dans une logique descendante.

En 2019, nous avons également traduit en pratiques professionnelles permanentes et principales les grands changements à l'œuvre dans notre secteur : l'ouverture sur des **partenariats pluridisciplinaires et décloisonnés** entre le social et le sanitaire par exemple, le changement de notre modèle d'intervention sociale désormais basé sur le **hors les murs, l'aller-vers, les visites à domicile**.

C'est ainsi que nous avons été retenus en novembre 2019 avec l'Association Isatis et l'Hôpital psychiatrique Sainte Marie sur la création du **dispositif Un Chez Soi d'abord** à Nice pour 100 personnes, cumulant errance et maladie mentale. Une équipe pluridisciplinaire va œuvrer de concert avec les acteurs du territoire, pour loger et accompagner dans une logique d'aller-vers ces grands marginaux.

Cette expérience de coopération entre acteurs, unis dans un groupement pour agir au service d'objectifs communs ambitieux est un grand défi. Nice est le 12ème site Français Un Chez Soi d'Abord depuis sa création en 2011.

L'année aura également permis le **développement d'actions existantes** (extension de la plateforme de services jeunes et de la plateforme emploi pour le CHRS, renfort de la dimension insertion des réfugiés-ées, du chantier d'insertion...) mais aussi la **création de nouvelles actions et initiatives** (entreprise d'insertion dans le bâtiment, nouvelles modalités d'accompagnement de 48 Mineurs Non Accompagnés dans le diffus, création d'un jardin solidaire Lou Pantäï pour les migrants, d'une équipe mobile emploi, expérimentation d'une action pour éviter le retour à la rue de ménages frappés d'expulsions...) **sur tous les sujets vecteurs de solidarité** (cohabitation intergénérationnelle, collecte solidaire et inter associative au MIN pour l'épicerie solidaire, ...).

L'augmentation continue de notre parc de logements (plus 53 logements en 2019 soit 338) organisée sous l'égide de notre **direction de l'immobilier** nous a également permis d'offrir des garanties de professionnalisme aussi bien à nos tutelles qu'aux bailleurs.

Enfin, en 2019 la Fondation a également souhaité créer une fonction à mi-temps de **chargée de communication** pour accroître la visibilité de ses actions.

Ce développement continu et souhaité, vecteur d'innovations est un signe fort de la vitalité de notre Fondation.

Les perspectives 2020

Dans la continuité, nous poursuivons la **dynamique managériale en refondant notre organisation hiérarchique** : transformation des fonctions de chef de service en responsable de domaines d'activité regroupant plusieurs établissements afin d'initier un pilotage plus cohérent, développement des coordinateurs, cadres de proximité, facilitateurs du travail en équipe.

Issue d'une année de réflexion, organisée en groupes de travail associant tous les cadres, cette adaptation de notre organisation s'effectuera progressivement au gré de l'évolution des carrières actuelles mais le cap est clairement affiché et s'engagera dès avril 2020.

Les pratiques éducatives et sociales orientées vers **l'aller vers, le hors les murs**, faisant une place grandissante à la personne accompagnée considérée comme un partenaire, continueront leur expansion comme norme d'intervention. Pour cela un vaste travail de définition du pouvoir d'agir devra aboutir à l'élaboration d'un référentiel commun.

Le **travailleur pair** sera plus qu'un nouveau métier. Il devient une des composantes de beaucoup d'équipes pour apporter une vision différente et complémentaire de l'accompagnement social. Pour cela nous engagerons un vaste plan de formation pour nous aider à intégrer ces nouveaux collaborateurs dans les équipes.

Les interventions décloisonnées liant logement et emploi, sanitaire/médico-social et social, réfléchissant sur des tiers-lieux ou création artistique, développement durable et économie sociale et solidaire peuvent utilement s'imbriquer, s'accentueront pour rechercher dans la **synergie partenariale et l'expérimentation** des modèles inspirants. Il s'agit de favoriser l'épanouissement et l'autonomie des publics les plus démunis accompagnés.

Notre cellule projets continuera d'animer et susciter un bouillonnement d'idées autour de ces sujets. **L'alimentation, la production maraichère, le recyclage de nos déchets, la distribution alimentaire solidaire** sont des thèmes que nous aborderons comme fil rouge d'une dynamique transversale.

Le Département qui prévoit de confier à la Fondation **un développement ambitieux de Cap entreprise basé sur le concept « personne n'est inemployable »** sera également un des axes majeurs de la nouvelle croissance de notre Secteur Accès à l'Emploi.

Enfin 2020 est placé sous le signe des initiatives en matière de **culture** avec la création en début d'année d'un calendrier illustré par des œuvres artistiques réalisées par nos publics accompagnés et l'organisation d'un séminaire de la Fondation sur ce thème en juin.

Mais la crise sanitaire majeure et inédite du Covid-19 qui frappe la France depuis le 13 mars 2020 met à l'arrêt brutalement toutes nos actions et prévisions et laisse entrevoir une remise en question profonde et durable de notre système sociétal.

L'incertitude sur l'issue de la crise sanitaire et la récession économique sans précédent qui va en découler et dont nous ne pourrions mesurer les effets que sur les mois et les années à venir, doit nous engager à beaucoup de prudence, sans renoncer à l'espoir et l'envie de toujours tout recommencer au service des plus vulnérables qui risquent d'être encore plus durement impactés. Cette crise a été aussi révélatrice de notre capacité à inventer de nouvelles formes de coopérations et de solidarités au sein de notre organisation et qui nous permettront collectivement de vivre ces futurs changements.

LE ROLE, LES MISSIONS DE CAP ENTREPRISE

Alpes-Maritimes CAP Entreprise est une action mise en place par le Conseil Départemental des Alpes-Maritimes.

Sa mise en œuvre s'appuie sur la méthode IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande) développée par l'Association Transfer à Bordeaux.

Cette action a pour but de permettre à des allocataires du RSA peu ou pas qualifiés, d'accéder à un emploi durable et classique (contrat de droit commun dans le secteur marchand), en axant l'intervention sur la négociation avec les entreprises pour capter leurs offres et modifier leurs pratiques d'embauche et d'intégration, afin d'en diminuer la sélectivité.

Depuis 2014, l'action peut bénéficier à des jeunes de moins de 25 ans orientés par des structures d'accueil (internat dans le cadre de la protection de l'enfance par exemple).

En 2018, l'action a été re-conventionnée pour 3 ans du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2020 dans le cadre d'un cofinancement Département des Alpes-Maritimes/Fonds Social Européen.

ALPES-MARITIMES CAP ENTREPRISE EN 2019

Objectifs 2019 de Cap Entreprise

Objectifs annuels, 336 sorties en emploi réparties de la façon suivante :

- 220 sorties en emploi durable (minimum 6 mois) avec une durée hebdomadaire de travail d'au moins 20h,
- 116 reprises d'activité : CDI minimum 17h30 ou cumul d'un minimum de 4 mois de travail avec un minimum de 17h30 hebdomadaire.

LES PERSONNES ACCOMPAGNEES : LES PROFESSIONNELS

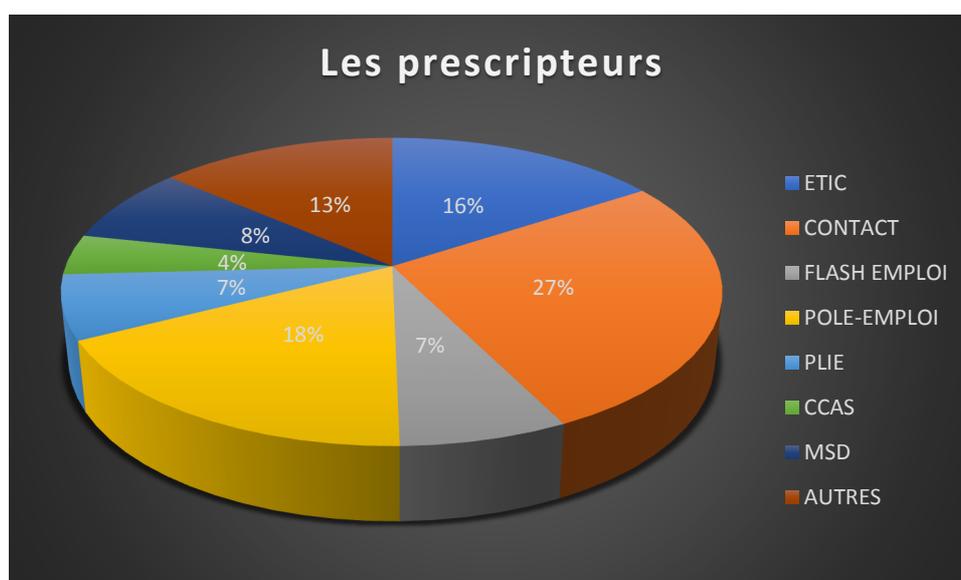
1 346 personnes ont été orientées sur CAP Entreprise.

Sur les 1 346 orientations :

- 90 % des personnes orientées se sont présentées au premier accueil soit 1 219 ; 65 doivent être reçues en 2020.
- 80 % des personnes accueillies ont intégré l'action soit 968 personnes,
- 20 % des personnes accueillies n'ont pas intégré l'action, soit à leur demande, soit du fait du service, soit 251 personnes.

Ajouté aux 380 personnes présentes au 31 décembre 2018, et aux 47 secondes intégrations, ce sont au total **1 395 personnes accompagnées par cap entreprise en 2019.**

Les partenaires prescripteurs :



Notes : « Autres » regroupe ACTES CHRS ; CEP Nartassière, ATE, La Semeuse, La Guitare (FdN).

En 2019, les référents du PDI (ETIC, CONTACT, Flash emploi, PLIE) représentent 57 % des orientations.

L'activité auprès des personnes accompagnées :

- 90 % des personnes ont eu au moins une proposition d'offre d'emploi,
- 71 % des personnes ont eu au moins une Mise en Relation avec une entreprise (Entretien Ressource ; Entretien de Mise en Relation et/ou Mise en Relation),
- 54 % des personnes ont eu au moins un démarrage de contrat.

Au 31 décembre 2019, 380 personnes étaient en cours d'accompagnement dont 83 en emploi.

L'INTERVENTION DE L'ASSOCIATION TRANSFER (DETENTEUR DE LA METHODE IOD)

Séminaires à Bordeaux :

- 7 chargés de mission ont bénéficié de la formation initiale à la méthode dans le cadre de « séminaire de lancement »,
- 13 chargés de mission ont bénéficié d'une formation sur les applications du progiciel IODKIP pour assurer un meilleur suivi de leur activité,
- 8 chargés de mission ont été formés pour sur la notion de mise en relation et des stratégies permettant de les développer.

La formation continue sur site :

Transfer est intervenu sur site pour l'équivalent de 13 journées, essentiellement sur la formation des nouveaux chargés de mission dans le cadre de formation action.

Séminaire national :

L'ensemble des équipes de cap entreprise a participé au séminaire national organisé par Transfer. Ce séminaire a réuni les acteurs du réseau IOD sur les sujets suivants :

- Expérimenter pour innover
- Pratiquer pour évaluer
- Contextualiser pour essaimer

Nous effectuons beaucoup de recrutement soit pour remplacer des absences temporaires, soit pour remplacer des départs définitifs. Toutes les nouvelles recrues ont été formées à la méthode, en contrepartie, nous avons disposé de moins de journée pour assurer la formation continue des chargés de mission en fonction. Nous avons convenu avec l'association Transfer qu'il nous faut réfléchir à de nouvelles modalités de formation des nouveaux chargés de mission, afin de pouvoir assurer la formation continue des chargés de mission expérimentés.

UN ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE

L'augmentation de la réglementation et des normes de toutes activités de travail depuis plusieurs années, a conduit les employeurs à plus d'exigence quant à la maîtrise du français, tant parlé qu'écrit. Si auparavant, les équipes de cap entreprise arrivaient à négocier la mise en place de stratégies avec les employeurs pour permettre à des personnes présentant des difficultés linguistiques d'accéder à un emploi ; aujourd'hui les exigences sur ce point ne sont quasiment plus négociables.

Face à ce constat, nous avons mis en œuvre une expérimentation visant à permettre à des personnes ne maîtrisant peu ou pas la lecture et l'écriture du français de retrouver un emploi.

Le but du projet était de mettre en relation ces professionnels, habituellement exclus du marché du travail, avec des entreprises sous forme de speed dating. Nous avons réussi à mobiliser quelques entreprises pour la participation au speed dating en les sensibilisant au volet RSE.

Pour mener ce projet, les chargés de mission ont réalisé au préalable des analyses de situation de travail : photos, descriptifs de chaque poste, lexiques professionnels, code couleur, plans...

En collaboration avec une intervenante bénévole, les chargés de mission ont mis en place un plan d'action sur une période de 2 mois auprès des professionnels orientés :

- Dans un premier temps, l'intervenante a enseigné, 2 fois par semaine, la lecture et l'écriture du vocabulaire professionnel à partir des analyses de situation de travail.
- Dans un second temps, les chargés de mission les ont préparés, à plusieurs reprises, aux rencontres avec les différentes entreprises. Ces échanges lui ont permis de reprendre confiance en lui, et de pratiquer la langue française.

Une chance pour tous :

Mr MK. nous a été orienté par l'ATE. Il était journaliste en Irak et a dû fuir son pays en raison des conflits meurtriers.

Arrivé en France sans sa famille et ne parlant que très peu le français, il s'est trouvé rapidement isolé et sans emploi.

Le speed dating lui a permis d'échanger avec trois employeurs de différents secteurs d'activité en présence d'un chargé de mission.

A la suite de ces rencontres, l'un des employeurs lui a proposé un contrat saisonnier de 3 mois à temps complet, en tant que préparateur auto à l'aéroport de Nice.

Mr MK très ému de cette opportunité de travailler pour une première fois en France n'en revenait pas. Son enthousiasme était très communicatif. Il a ému toute l'assemblée. Il a exprimé le fait que cet emploi lui permettrait une meilleure intégration.

Il a démarré la semaine suivante. Son intégration a été facilitée par sa volonté de travailler, la préparation à l'appropriation de la langue française et aussi à la sensibilisation des entreprises faite en amont.

Lors des différents suivis post-embauche, il est apparu plus confiant. Il a également pu rencontrer d'autres personnes dans le cadre de son travail.

LES ENTREPRISES

5 074 interventions en entreprises ont été réalisées (toutes actions confondues).
Au total, les équipes ont rencontré 1 426 entreprises.

384 entreprises ont été rencontrées dans le cadre d'une première visite. Pour 256 d'entre elles, cette rencontre a débouché sur une collaboration.

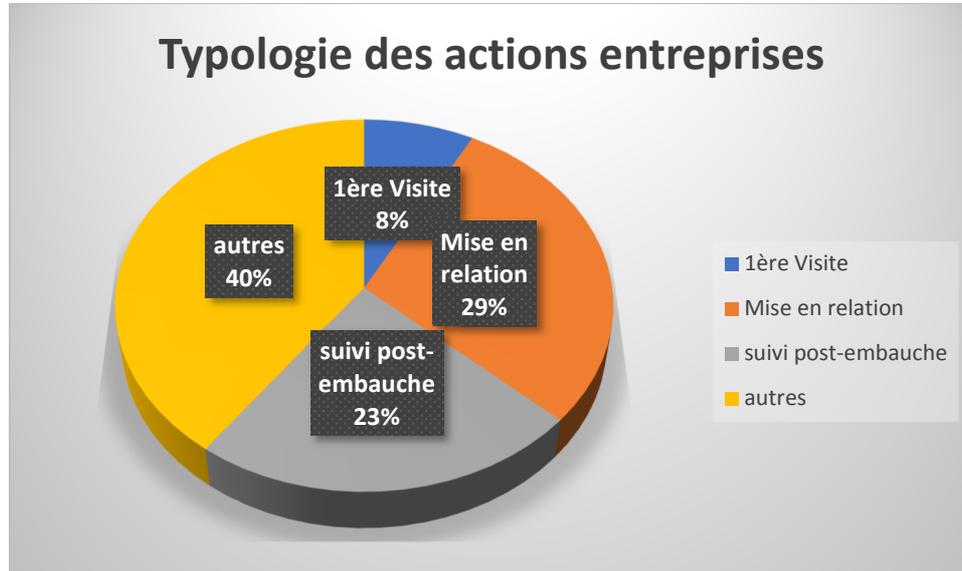
A noter que ces chiffres ne font pas apparaître l'activité en amont des rendez-vous avec les entreprises. Cette activité de prospection peut être téléphonique ou physique.

Cette activité auprès des entreprises du territoire a conduit à la captation de 1 211 offres d'emploi dont 32% sur le marché caché.

1 466 actions de mise en relation ont été réalisées. Elles ont permis de réaliser 806 EMR et 660 Entretiens Ressource (rencontre avec un employeur pour découvrir des postes sans enjeu d'offres d'emploi immédiates, en présence du chargé de mission).

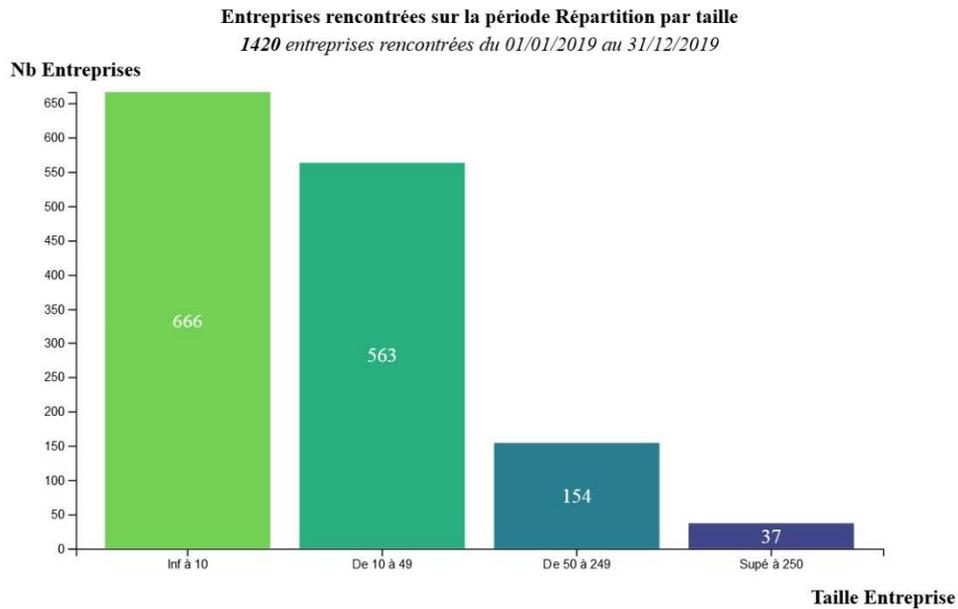
L'action totalise 710 démarrages de contrat de travail.

1 183 suivis post embauche avec des entreprises ont été réalisés, soit avec l'employeur seul, soit avec l'employeur et le nouveau salarié.



Typologie des entreprises partenaires

Les équipes de cap entreprise ont travaillé avec 1 426 entreprises.



Les TPE restent la cible privilégiée de cap entreprise. Souvent dépourvues de service RH, elles trouvent aisément un intérêt à notre accompagnement. Toutefois, la dynamique entamée en 2018 auprès des entreprises de plus grosse taille se poursuit.

Secteur d'activité des entreprises partenaires :

Le commerce et l'hôtellerie/restauration sont les deux principaux secteurs d'activité des entreprises partenaires, dans une moindre mesure l'action sociale et la santé, puis l'industrie manufacturière et les services administratif.

RESULTATS ALPES-MARITIMES CAP ENTREPRISE :

- 215 EDV : minimum 6 mois et 20h par semaine,
- 67 reprises d'activité : minimum 4 mois cumulés et 17h30 par semaine, y compris les contrats aidés,
- 52 autres sorties en emploi : contrat non validé au titre de notre convention, par exemple CDI 10h/semaine, création d'entreprise, formation.

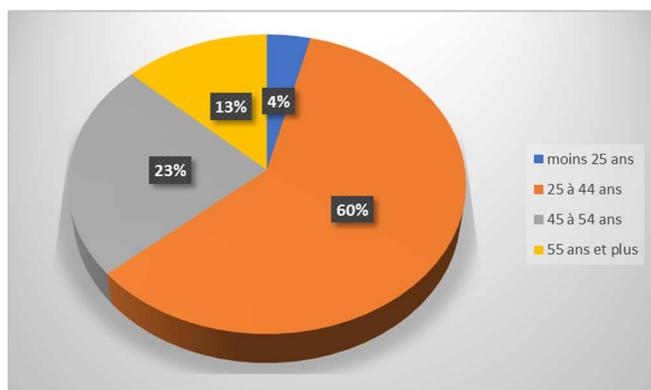
Comparatif professionnels accompagnés et sortis en emploi

1 395 personnes accompagnées :
 - 764 hommes (55%)
 - 631 femmes (45%)

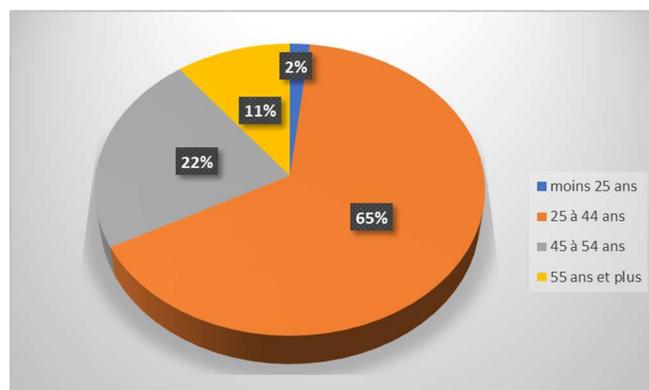
334 personnes sorties en emploi :
 - 183 hommes (55%)
 - 151 femmes (45%)

REPARTITION PAR TRANCHES D'AGE

Personnes accompagnées :

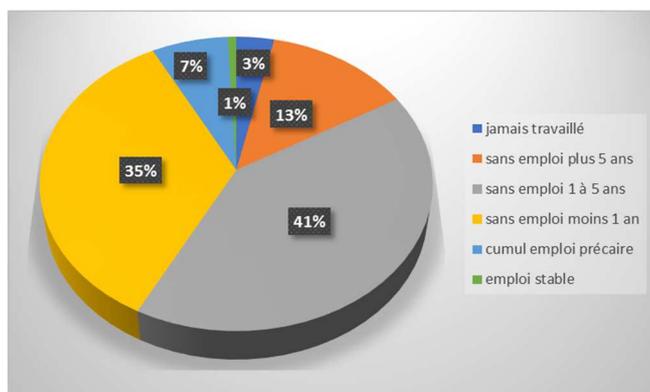


Personnes sorties en emploi :

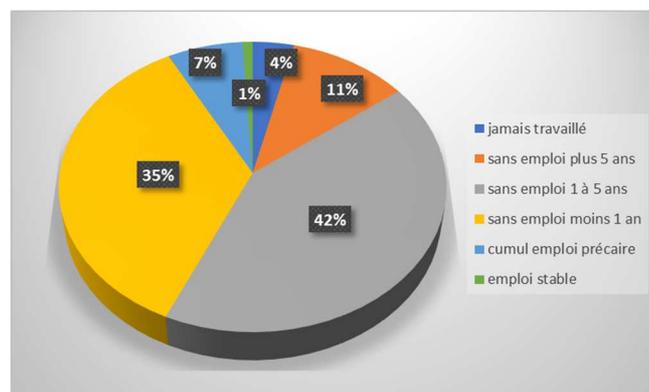


SITUATION PROFESSIONNELLE A L'ENTREE

Personnes accompagnées :

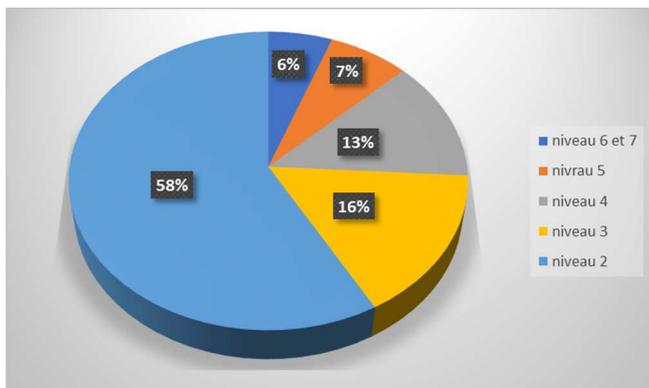


Personnes sorties en emploi :

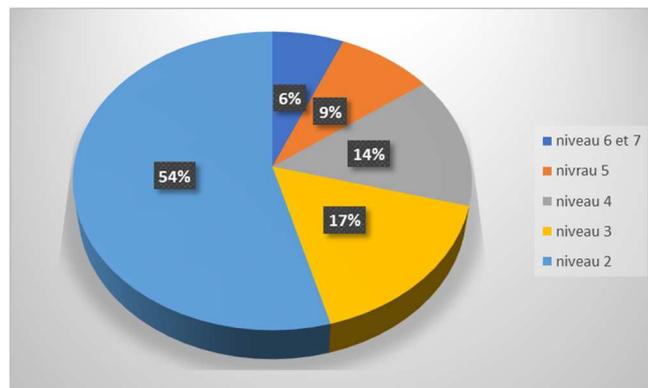


PAR NIVEAU D'INSTRUCTION

Personnes accompagnées :



Personnes sorties en emploi :



Il ressort du comparatif ci-dessus, que les typologies des personnes accompagnées et des personnes sorties en emploi sont quasiment identiques. De part leurs actions, les équipes de cap entreprise arrivent à neutraliser ce qui pourrait s'apparenter à des « freins à l'emploi » : l'âge, la durée d'inactivité ou le niveau d'instruction.

PERSPECTIVES 2020

La dynamique d'activité en 2019 a permis d'augmenter le nombre de sortie en emploi durable par rapport à l'année 2018. Cette dynamique s'est poursuivie début 2020.

Parallèlement à l'activité habituelle, un groupe projet à travailler au développement de cap entreprise via « service entreprise plus ». Cette nouvelle activité doit nous permettre d'étoffer le service aux entreprises en dehors des périodes de recrutement, par l'élaboration de « groupes de travail thématiques », réalisation de diagnostics RH (en cas de turnover important par exemple), la mise en place de l'AFEST pour des recrutements nécessitant des apports formatifs au nouveau salarié.

La crise sanitaire du COVID 19 a freiné la dynamique en cours. Elle est venue questionner nos pratiques basées sur la rencontre physique et une collaboration de proximité avec les entreprises.

Les équipes de cap entreprise doivent maintenant faire face à un double enjeu, maintenir un niveau de captation d'offres d'emploi malgré la crise économique qui s'annonce (démultiplier les diverses actions dans un contexte concurrentiel accru du marché du travail) et définir de nouvelles modalités d'intervention au regard des consignes sanitaires en constances évolutions.

HISTOIRES DE CAP

Un professionnel refuse d'intégrer l'action

Lors de son accueil à Cap Entreprise, M. nous expose son parcours professionnel. Il avait été dirigeant de son entreprise de maçonnerie pendant plusieurs années mais avait dû mettre fin à son activité pour raisons personnelles.

Compte tenu de son expérience professionnelle il refusait d'intégrer l'action et n'adhérait pas à notre méthode de travail. M. disait, qu'en qualité d'ancien chef d'entreprise et étant parfaitement autonome, il n'avait pas besoin qu'on « lui tienne la main » et qu'on l'accompagne aux entretiens pour trouver un emploi.

Nous avons pu lui expliquer le sens de nos actions qui n'est pas « d'assister » les personnes que nous accompagnons, ni « faire les actions ou parler à leur place » mais de construire ensemble et en partenariat une collaboration active dans ce projet de retour à l'emploi.

M. a revu sa position et a accepté d'intégrer le dispositif.

Nous avons proposé plusieurs offres à M. dont un poste d'agent d'entretien de copropriété en CDI 35h. Le poste intéressait M. même s'il n'avait aucune expérience dans le nettoyage car il y avait de la polyvalence et de l'autonomie.

Durant l'EMR, M. a présenté son parcours et ses compétences. La responsable s'est montrée très intéressée par le profil de M. et a accepté de le faire démarrer et de le former sur les différentes tâches. M. a validé sa période d'essai.

Une professionnelle veut un emploi à la carte

Mme a intégré l'action Cap Entreprise en juillet 2019. Mme avait le projet d'être auto-entrepreneur dans le secteur du nettoyage et souhaitait, en attendant, trouver un poste avec des horaires aménagés afin d'avoir du temps pour se consacrer à son objectif et à sa vie de famille.

Nous rencontrons des difficultés avec Mme car, lors de nos propositions d'offres, elle tentait systématiquement de négocier les horaires de travail. Mme avait du mal à entendre que sa demande n'était pas recevable car la plupart des secteurs d'activité avec lesquels nous travaillons impliquent de travailler le week-end ou en horaires décalés. Nous expliquons à Mme qu'effectivement nous avons toujours des marges de manœuvres pour négocier avec les entreprises mais que nous ne pouvons pas lui proposer un emploi à la carte. Mme a réalisé qu'elle devait revoir ses exigences si elle voulait retrouver un emploi rapidement.

Nous avons décidé d'une dernière action avec Mme qui souhaitait un poste dans le nettoyage. Nous lui avons proposé un poste en CDI 35h pour de l'entretien de copropriétés avec un véhicule de service. Mme était très intéressée mais elle devait s'organiser dans sa vie familiale afin de pouvoir se rendre disponible sur le poste à 5h du matin.

Mme souhaitait cet emploi car les conditions de travail l'intéressaient, elle pouvait travailler en autonomie et il y avait des possibilités d'évolution. Mme a pu trouver des solutions de garde très rapidement et a démarré sur le poste 3 jours après l'EMR. Mme a validé sa période d'essai.

Une professionnelle se met en échec lors des entretiens

Mme souhaitait trouver un poste dans le secteur du commerce. Mme exprimait que malgré ses nombreux entretiens d'embauche, sa candidature n'était pas retenue mais elle en ignorait la cause.

Nous avons un poste d'Equipière polyvalente de commerce en CDI 30h/s dans une grande surface. Mme était très intéressée par cette offre d'emploi. Nous avons préparé l'EMR et Mme a rencontré la responsable du magasin.

Nous avons constaté lors de l'entretien que Mme répondait à peine aux questions de la responsable et restait silencieuse malgré nos sollicitations pour la faire participer aux échanges. L'issue n'a pas été favorable. L'employeur a estimé que Mme, en raison de son attitude, n'était pas intéressée par le poste.

Suite à l'EMR, nous avons fait le point avec Mme sur sa posture lors de l'entrevue. Mme n'a pas eu la même perception de la situation et n'a pas compris le refus de l'employeur. Mme exprime que lorsque on lui pose une question un « non » ou un « oui » suffit et qu'il n'est pas nécessaire de développer une réponse.

Nous expliquons à Mme qu'il est important de s'exprimer dans un entretien car l'employeur ne connaît pas le candidat en face de lui.

Nous avons continué la collaboration avec Mme et quelques mois plus tard, nous avons eu à nouveau un poste d'Equipière polyvalente de commerce en CDI 30h/s dans la même grande surface où Mme avait passé son EMR. Malgré son premier échec, Mme était toujours intéressée par ce poste et ce magasin. Nous nous sommes concertés en équipe et avons décidé de retenter un EMR avec la responsable.

Nous avons appelé la responsable et avons négocié une nouvelle rencontre. Nous avons travaillé avec Mme pour qu'elle puisse réussir à présenter en entretien son parcours professionnel, ses compétences et verbaliser son intérêt pour le poste. L'EMR a été concluant et Mme a démarré sur son poste en février 2019. Mme a validé sa période d'essai.

Un professionnel dit ne pas être recruté en raison de son genre et de ses origines :

M. a été intégré en octobre 2019. M. avait obtenu un diplôme d'auxiliaire de vie mais ne trouvait pas d'emploi dans ce secteur d'activité. Lors des entretiens d'embauche, même si son profil intéressait les agences de service à la personne, on lui répondait que les bénéficiaires ne voulaient pas d'intervenants masculins. M. exprimait et ressentait également une discrimination en raison de ses origines même si cela n'a jamais été verbalisé par un recruteur.

Lors de son accueil à Cap Entreprise, nous lui avons fait une proposition d'offre d'Auxiliaire de vie en CDI 20h/s évolutif. M. a accepté et nous l'avons présenté le jour même à l'entreprise. M. a démarré sur le poste 3 jours après et a validé sa période d'essai.

L'emploi pour un hébergement

Nous avons accompagné Mr X suivi au XVème corps, près de 5 mois. M. vivait dans une tente dans l'arrière-pays niçois, loin des regards indiscrets...

Nous proposons deux offres d'emploi à M. en CDI 24h. M. est catégorique et refuse ces emplois car il ne souhaite que du temps complet. La priorité de M. est le logement et sans un 35h M. certifie qu'il est impossible de payer un loyer. Nous respectons le choix de M. mais souhaitons qu'il prenne tout de même en considération ces offres.

Lors d'un Gpro, M. s'emporte et instaure une mauvaise dynamique de groupe. M. nous expliquera son emportement ; il ne trouve pas d'emploi, il a des problèmes de santé qui l'on conduit à se faire hospitaliser et n'a toujours pas de logement.

Nous lui proposons un Tous pour un, afin de lui accorder un temps individualisé. Nous nous concentrons sur le secteur du nettoyage.

Nous obtenons une EMR dans une société de nettoyage. M. est embauché en contrat de professionnalisation 7 mois 25h semaine.

Grace à son contrat de travail, nous mettons M. en lien avec l'ADOMA. M. sera hébergé sur Cagnes sur mer et pourra aller travailler plus sereinement.

En acceptant un temps partiel, M. a pu « sortir la tête de l'eau » et vivre « une vie normale ».