

2019

RAPPORT D'ACTIVITES

Opération Flash Emploi 06



**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



FONDATION DE NICE PATRONAGE SAINT PIERRE ACTES
SIEGE SOCIAL : CASA-VECCHIA – 8 avenue Urbain Bosio – 06300 NICE



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 pantaï, 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 (référént 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-Orientatation 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 au 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 Pantai 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'accrocher 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 pourrons 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.

ROLE ET MISSION DE FLASH EMPLOI

Flash emploi est un référent professionnel dans le dispositif RSA des Alpes-Maritimes. Mis en place à l'initiative du Département, il accompagne sur l'ensemble du territoire des Alpes-Maritimes les nouveaux bénéficiaires du RSA ainsi que les personnes dont la demande de RSA est en cours de traitement.

Partant du constat que les possibilités de sorties du RSA diminuent avec le temps passé dans le dispositif, l'objectif du service est de permettre la sortie rapide du RSA via la reprise d'emploi.

Afin de diminuer le temps entre la demande de RSA et la rencontre avec un référent, le Département a mis en place une procédure de réception et d'orientation des demandeurs de l'allocation très rapide via le Centre d'Orientation RSA. Aujourd'hui le dispositif en place nous permet de recevoir une personne dans le mois qui suit sa demande d'allocation.

Flash Emploi propose un accompagnement de 3 mois non renouvelable au cours duquel les personnes sont reçues une fois par semaine en entretien individuel ou dans le cadre d'un atelier collectif, ou d'un recrutement avec un partenaire emploi tel qu'une ETTI par exemple.

Le premier ou second rendez-vous est consacré à la rédaction du Contrat d'Engagement Réciproque. Le contenu des suivants dépend de l'évolution de la recherche d'emploi : outils TRE à revoir tels que CV, lettre de motivation, mise à jour de l'espace Pôle emploi, inscription sur job boards tels indeed, linkedin, pacajob, des propositions d'offres de partenaires...ou bien des ateliers sur les thèmes simulation entretien embauche, savoir se présenter en 3 minutes, démarches en ligne avec les outils numériques.... Au terme de chaque entretien, le bénéficiaire repart avec des démarches concrètes à effectuer, en vue du prochain rendez-vous.

Notre accompagnement est orienté sur la recherche d'emploi. Des actions connexes peuvent être engagées, mais à chaque fois dans le but de rendre efficaces les démarches d'accès à l'emploi. Conseil, proposition d'actions, d'offres d'emploi ou de formations qualifiantes/diplômantes, retour sur expérience sont autant d'outils mobilisés par les référent(e)s. Il s'agit d'amener chez chacun une dynamique d'accès à l'emploi.

Ainsi quelle que soit la situation, les conseillers en insertion professionnelle, s'attachent à proposer des opportunités d'emploi ou des axes de travail en lien direct avec la recherche d'emploi.

FLASH EMPLOI EN 2019

L'ORGANISATION DU SERVICE

Depuis l'extension du service en 2018 et l'augmentation du nombre de référents, nous recherchons des locaux dans l'objectif de proposer :

- 2 sites à Nice,
- 1 ou 2 sites à Saint-Laurent,
- 1 site à Cannes.

Malgré nos recherches actives, nous n'avons pas pu concrétiser de bail de location en 2018. Ainsi les équipes ont été réparties en 3 sites :

- Une équipe de 16 CIP dont 2 coordinateurs et 1 assistante administrative à Nice au 60 rue Gioffredo
- Une équipe de 10 CIP dont 2 coordinatrices à Cannes au 68 Boulevard Carnot (6^{ème} et 5^{ème} étage).
- Une équipe de 8 CIP dont 1 coordinatrice à Saint-Laurent du Var au 564 avenue du Général De Gaulle.

Pour faciliter l'accès au service, ces 3 sites sont situés à proximité des gares SNCF. Nous assurons également des permanences à Menton et Grasse pour diminuer le temps de trajet des personnes très éloignées de nos sites. Dans ce même objectif, nous avons ouvert une permanence à Antibes en 2019.

En fin d'année 2019, nous avons trouvé des locaux :

- A Cannes au rez de chaussée du 68 Bd Carnot pour installer 5 référents,
- A Nice au 37 boulevard Carabacel pour installer 8 référents.

L'installation dans ces locaux est effective depuis le premier trimestre 2020.

Nous poursuivons les recherches pour un local situé à proximité de la gare de Nice Riquier.

LES CANAUX D'ORIENTATION

Les nouveaux entrants dans le dispositif RSA sont orientés sur le service par le Centre d'Orientation RSA. Un travail de proximité s'effectue avec les équipes du CORSA.

Comme en 2018, le niveau d'orientation des nouveaux entrants dans le dispositif RSA ne permettait un fonctionnement à plein du service. En lien avec le Département, nous avons ouvert Flash Emploi à des personnes installées dans le dispositif RSA. Ainsi, les responsables territoriales d'insertion ont pu nous orienter des personnes en vue notamment de reprendre une recherche active d'emploi.

LES PERSONNES ACOMPAGNEES

Objectifs 2019 : intégration de 4 000 personnes.

737 personnes intégrées en 2018 ont poursuivi l'action en 2019.

3970 personnes ont été orientées sur l'action. Au total, ce sont 4 240 personnes qui ont été convoquées en ajoutant les personnes orientées fin 2018.

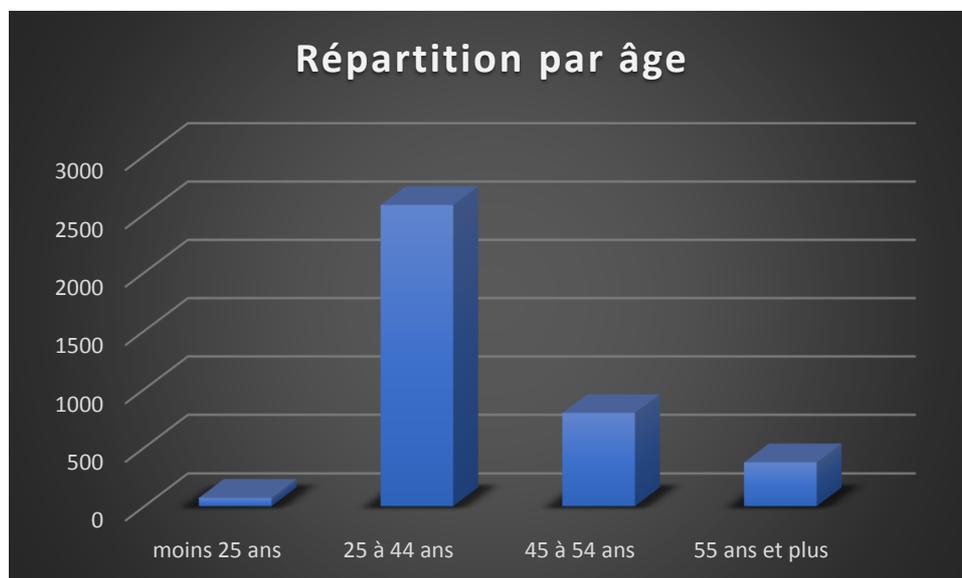
4 240 personnes convoquées :

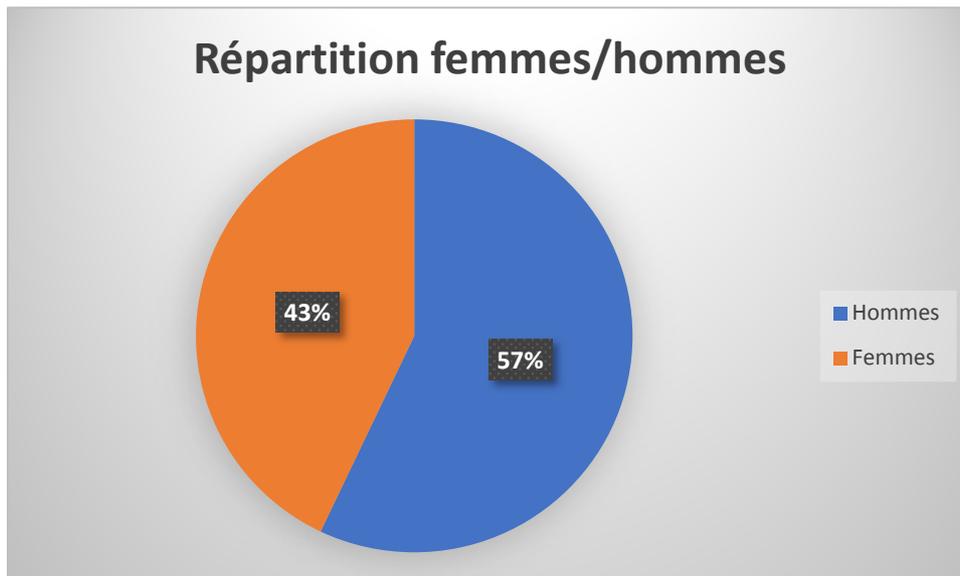
- **507** ne se sont pas présentées aux rendez-vous d'accueil proposé ,
- **280** n'ont pas intégré le dispositif après le rendez-vous d'accueil
- **3268** ont intégré l'action
- **185** personnes sont convoquées en 2020 pour une seconde convocation.

Sur les **3268** personnes intégrées, **185** ne sont venues qu'une seule fois. Nous considérons donc que nous avons intégré **3083** personnes en 2019.

Ajouté aux **737** personnes déjà accompagnées en 2018, ce sont **3820** personnes qui ont été accompagnées par le service en 2019.

3 820 personnes accompagnées :





L'accompagnement de flash a permis à 40% des personnes accompagnées de reprendre une activité au cours des 3 mois d'accompagnement.

L'ACCOMPAGNEMENT FRANÇAIS SUR OBJECTIF SPECIFIQUE :

Face aux difficultés de certaines personnes accompagnées vis-à-vis de la langue française, nous avons mis en place un dispositif d'accompagnement spécifique : le Français sur Objectifs Spécifiques (FOS).

L'apparition du français sur objectif spécifique (FOS) ou encore du français professionnel (FP) dans le domaine du français langue étrangère (FLE) entraîne deux types de situations d'apprentissage.

Le français langue étrangère concerne les systèmes éducatifs dont la plupart des élèves de tous pays confondus apprennent une ou plusieurs langues vivantes. Parallèlement, il existe une seconde situation d'apprentissage.

Celle dont des personnes qui ont besoin d'une compétence en français de manière assez urgente et pour une raison très précise. C'est le cas d'adultes, de nationalité étrangère, pour lesquels, la langue française est une nécessité pour des raisons professionnelles. C'est ce que l'on appelle le FOS/FP.

Défini comme une formation de courte durée visant à développer des compétences de communication professionnelle, le FOS/FP a pour mission de se focaliser sur des contenus non maîtrisés par l'apprenant dans un domaine d'activité précis et ainsi, élaborer et didactiser des activités pédagogiques basées sur les spécificités de la profession. De plus la démarche FOS/FP vise la création d'un matériel pédagogique permettant d'évaluer une action, une compétence, à partir d'un objectif déterminé et en fonction d'un certain nombre de critères. Une approche répondant aux réels besoins du public en question et permettant l'acquisition de compétences langagières professionnelles spécifiques.

Le FOS suit une méthodologie en cinq étapes :

1. Identifier la demande :

Toute formation en F.O.S résulte d'une demande claire et précise formulée par un conseiller en insertion professionnelle, référent d'un bénéficiaire, ayant des difficultés dans la langue française que ce soit à l'écrit ou à l'oral. Le bénéficiaire prend le statut d'apprenant en acceptant de suivre les cours de F.O.S.

2. Analyser les besoins :

Étape primordiale dans la mise en place d'une formation en F.O.S. : l'analyse des besoins, consiste en un inventaire des situations communicatives dans lesquelles l'apprenant se trouvera au sein de son activité professionnelle. Pour ce faire, il est important de bien cibler en se posant les bonnes questions : « *A quelles utilisations du français l'apprenant sera-t-il confronté au moment de son activité professionnelle ou universitaire ? / Avec qui parlera-t-il ? / A quel(s) sujet(s) ? / De quelle manière ? / Que lira-t-il ? / Qu'aura-t-il à écrire ?* »

3. Collecter les données :

La collecte des données succède à l'analyse des besoins, elle est impérative car elle constitue « le centre de gravité de la démarche F.O.S » selon le linguiste J-M. Mangiante. Elle est réalisée par l'analyse des besoins professionnels des apprenants, selon les différentes situations que les apprenants rencontreront dans leur travail. Cette collecte fournit les informations et discours qui serviront de base pour la création d'un programme de formation linguistique professionnel adapté.

4. Didactiser :

Les différentes activités didactiques proposées aux apprenants F.O.S sont basées sur la méthodologie issue de l'approche communicative et peuvent être résumées comme suit :

- Maximiser les formes participatives de travail permettant un usage optimal de la langue.
- Inciter les interactions inter-apprenants offrant ainsi la possibilité d'avoir des échanges authentiques, en laissant libre cours à leur spontanéité lors des échanges d'informations et de concertation.
- Alternier le travail collectif avec des moments de travail individuel obligeant l'apprenant à être complètement acteur de son apprentissage à travers des activités de compréhension ou de production écrite ou orale. Cette phase motivante pour l'apprenant, l'amènera par la suite à s'épanouir et à se sentir plus libre dans ses pensées.

5. Évaluer

La fin des cours de F.O.S n'est pas sanctionné par une évaluation sommative ou certificative. La réussite manifeste de cet apprentissage se situe dans le résultat positif de l'amélioration des différentes situations de communication, notamment lors des différentes mises en situation. De plus, l'apprenant a capitalisé une somme importante d'informations, dont il pourra dans son avenir professionnel. Notons également, qu'il a gagné en assurance. Apprendre une langue n'est pas seulement acquérir du vocabulaire ou encore une syntaxe correcte. C'est également, se familiariser avec une culture et une découverte de soi.

Un premier bilan

Notre intervenante intervient sur l'ensemble des sites de flash emploi. Un premier bilan de cette expérimentation a été fait en janvier 2020 : 54 personnes en ont bénéficié.

- Cannes : 13
- Nice 28
- Saint-Laurent : 13

Les personnes reviennent et sont satisfaites

Les « alpha », qui ne savent ni lire ni écrire sont reçus individuellement.

Pour les apprenants en groupe :

- Écrit une semaine, oral l'autre semaine : ciblé sur l'emploi (atelier entretien embauche, création de CV),
- Intervention sur des termes spécifiques de secteur d'activité.

Quelle plus-value de cette action ?

- Renforce engagement et confiance de la personne.
- Permet d'aborder d'autres sujets que l'emploi
- Des personnes continuent même si elles travaillent.
- A permis de se présenter différemment car savait faire ce qu'elle ne pensait pas.

LE CO-EMPLOI DEPARTEMENTAL

Des co-emploi ont été proposés par l'ensemble des équipes. Cette action spécifique sur une ou deux semaines propose des ateliers par demi-journée ou des actions de recrutement par nos partenaires. La dimension de groupe y est privilégiée et les compétences des bénéficiaires sont sollicitées et valorisées. La participation active dans la coanimation ou animation favorise le pouvoir d'agir des bénéficiaires. Elle permet une dynamique nouvelle dans la recherche d'emploi mais également pour les équipes.

Les partenaires du territoire (emploi, formation, création d'entreprise) interagissent activement au sein des actions collectives de FLASH EMPLOI. Ce partenariat dynamique et collaboratif optimise et enrichi l'offre de service.

En 2019, le service a proposé le premier co-emploi départemental.

Lieu : Fort carré d'ANTIBES – Date : 27 juin 2019



Le co-emploi départemental avait pour but de casser les codes du monde professionnel et de recruter autrement. Les entreprises ont pu échanger autour de tables rondes avec nos demandeurs d'emploi, nos partenaires mais également d'autres entreprises tous secteurs d'activités confondus, sur différents thèmes autour de l'emploi. Pas de cv, seul des cartes de visites ont été échangées.

Il a été demandé à tout le monde, afin de rester dans le thème « casser les codes » et « être sur un même pied d'égalité », de venir en Jeans et T-shirt. Le concept et le dress code ont été appréciés par tous que ce soient les entreprises, les partenaires ou les BRSA.

Différents espaces ont été aménagés :

- Une partie échange avec 10 espaces et 10 personnes (dont des employeurs et partenaires) par table sur un thème prédéfini et animé par un CIP afin de permettre le débat et la parole (Un roulement avait été organisé tel un speed dating avec un gong pour prévenir la fin du temps d'échange)
- Une partie présentation des formations ou informations diverses.
- Une dernière partie en extérieur avec la possibilité pour les recruteurs venu à plusieurs de révéler leur identité en tenant un stand afin d'échanger des cartes de visites.

Malgré le temps caniculaire, il a été recensé 134 BRSA, 4 partenaires, 3 organismes de formations et 32 employeurs.

Les bénéficiaires et les entreprises ont apprécié le fait d'avoir été accueilli avec un petit déjeuner et en fin de matinée d'avoir accès à un repas gratuit, ils ont trouvé que cela était une belle attention.

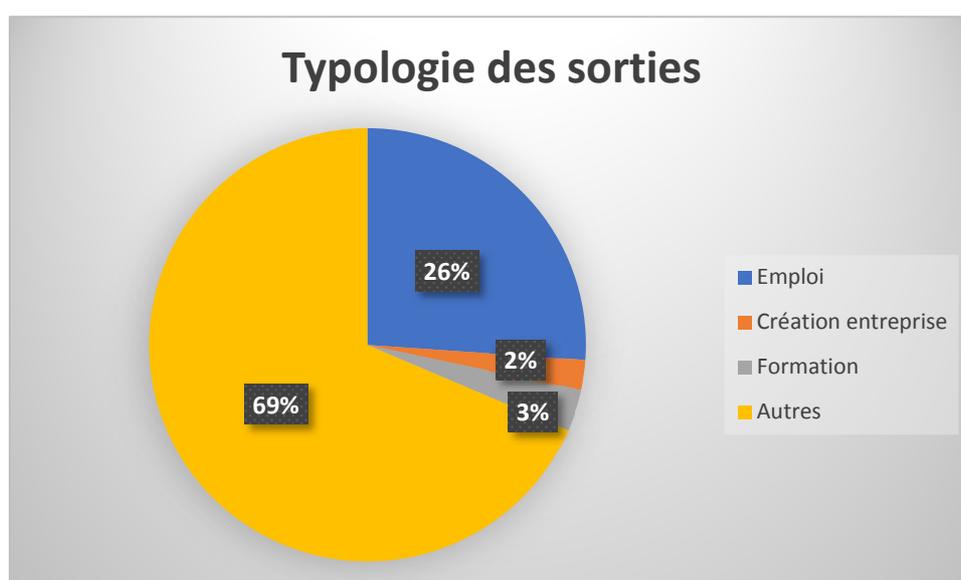
Il est a souligné aussi l'implication et la solidarité de tous les CIP ainsi que leur esprit d'équipe.

De l'avis de tous, un évènement original !

LES PERSONNES SORTIES DU DISPOSITIF :

3 064 personnes sont sorties du dispositif en 2019 :

- 800 en emploi
- 69 créations entreprise
- 95 formations
- 2 100 autres



Il s'agit de la typologie des sorties directement à la sortie de l'action. Certaines personnes ont pu reprendre une activité après leur sortie, elles sont mentionnées dans les sorties autres.

HISTOIRES DE FLASH

Monsieur est peintre en rénovation intérieure et pendant 3 ans a eu une entreprise individuelle dans la Peinture en rénovation qu'il a été obligé de fermer. Monsieur a beaucoup de compétences dans son domaine. Il va de petit contrat en petit contrat, il n'arrive pas à se stabiliser, il perd confiance en lui. En effet, le secteur de la Peinture en rénovation est très peu pourvoyeur d'emploi. Je lui propose la formation en contrat de professionnalisation de Coffreur Bancheur qui est un secteur différent du sien mais je lui explique que c'est un secteur porteur en emploi. Cette formation est assortie d'un CDD, elle est dispensée par les Compagnons du Devoir. Monsieur hésite beaucoup au début mais accepte de tenter l'aventure. Je le prépare au Cv et aux entretiens.

Voici son témoignage :

« Mme Fontaine Merci beaucoup ! Ma formation s'est très bien passée, j'ai réussi mes 2 entretiens (grâce à vous) qui ont eu lieu durant la formation. J'aime beaucoup le métier je me vois vraiment bien évoluer et ce vraiment grâce à vous car je ne connaissais pas ce métier. J'étais hésitant au début mais vous m'avez poussé à au moins essayer. Vous ne vous êtes pas trompée et juste pour cela je vous remercie énormément !!! J'ai signé mon Contrat de Professionnalisation à la fin de la formation. Ma vie a changé,

Mme F. 47 ans. Elle a obtenu un CAP dans la restauration en 1989. Parcours chaotique : elle a fait les saisons en restauration dans divers Départements (Isère, Corse, Drome...) et en tant que préparatrice de commande. Elle a une expérience d'auxiliaire de vie mais ne veut plus exercer dans ce secteur. Elle est hébergée à Nice par sa mère qui a 77 ans dans un très petit appartement et leurs rapports sont très conflictuels. Sans activité depuis 2016, Mme a perdu confiance en elle et elle a absolument besoin de travailler pour accéder à un logement autonome.

Nous faisons ensemble son CV et travaillons sur son parcours de compétences et la confiance en soi. Mme postule sur les offres restauration nourrie et logée en station et également sur Nice (plonge, commis, serveuse). Elle a des rendez-vous en station mais décide après réflexion de rester sur Nice.

Après 2 mois d'accompagnement et beaucoup de candidatures, Mme a un entretien dans un snack à Nice Ouest. Cet entretien est suivi d'une embauche en CDI à temps partiel pour commencer.

Mme L a été intégrée à Flash le 05/07/2019. Elle vit seule avec 3 enfants à charge en bas âge. Elle avait le projet de créer un Food Truck et avait démarré des démarches dans ce sens. Sa situation financière s'étant dégradée, elle a décidé de mettre de côté son projet de création d'entreprise et de se consacrer à une recherche d'emploi salariée. Mme a été mise en relation avec CAP ENTREPRISE Cannes le 12/09/2019. Elle débutera le 24/09/2019 un CDI temps partiel en tant qu'Aide à domicile. Ce qui lui laisse du temps pour s'occuper de ses 3 enfants.

Après un Bac +5 en management communication et marketing, Monsieur a été 14 ans vacataire de l'éducation nationale en tant que professeur d'espagnol.

Il a stoppé son activité pour s'occuper d'un parent devenu dépendant.

Nous avons d'abord cherché un poste équivalent à son expérience comme enseignant d'espagnol, puis nous avons exploré la piste touristique au vu de ses compétences linguistiques. Il s'est rendu à des forums emploi pour des postes saisonniers, jusqu'à une proposition via notre réseau de partenaire formation, d'un contrat pro agent d'escorte à l'aéroport de Nice.

Il a passé les tests d'entrée, a signé en mars 2019 un CDD de 8 mois avec une entreprise prestataire des compagnies aériennes présentes à Nice.

Monsieur a ainsi pu reprendre une activité professionnelle après 2 années sans emploi.

Chauffeur livreur depuis plusieurs années, monsieur n'avait pas de diplôme et souhaitait se reconverter dans un domaine dans lequel il pourrait faire carrière.

Il intègre flash emploi en juillet 2019 après 1 an sans travailler.

Après un début d'accompagnement difficile, monsieur n'étant pas motivé par les emplois qu'il déclarait « sans avenir », nous entamons un réel suivi en essayant d'y mettre du sens.

Nous avons repris son CV afin de le rendre plus attractif.

Il est ensuite positionné sur toutes les rencontres partenaires et rencontre des agences d'intérim.

En septembre, une agence lui propose une formation de chauffeur de bus.

Nous préparons ses entretiens. Il réussit les 3 entretiens pour entrer dans cette formation (agence intérim, Organisme de formation, Employeur). Il commence sa formation en octobre.

Aujourd'hui, il travaille en CDI intérim sur des postes de chauffeur de bus. Il déclare avoir repris confiance en lui et avoir pu accéder à un métier alors qu'il n'avait pas de qualification particulière.

PERSPECTIVES 2020

En fin d'année 2017, l'action a été renouvelée pour 3 ans de 2018 à 2020 par le Conseil Départemental dans le cadre d'un co-financement par le Fonds Social Européen.

Nous avons doublé nos effectifs en 2018. 2019 est la première année pleine depuis l'augmentation de nos capacités d'accompagnement. Au regard du niveau d'orientation sur le service, nous avons poursuivi, en lien avec le Département l'accompagnement de personnes ancrées dans le dispositif RSA depuis plusieurs années parfois.

L'enjeu important par rapport à ce « nouveau public » était de maintenir notre philosophie de l'accompagnement et nos modalités d'intervention. Aujourd'hui, malgré des ajustements nécessaires par moment, les équipes ont réussi à maintenir le cap de l'accompagnement de flash emploi.

Notre recherche de locaux a porté ses fruits en fin d'année. En 2020 nous pourrions accueillir les personnes dans de meilleures conditions et ainsi proposer un accompagnement plus en adéquation avec nos aspirations.

L'expérimentation d'accompagnement de personnes présentant des difficultés linguistiques a été concluante. Nous avons ainsi fait le choix de pérenniser cette action au sein du service. Notre intervenante se rend sur les 4 sites 1 fois par semaine et propose des ateliers de groupes ou des rencontres individuelles selon le besoin des personnes.

La crise sanitaire liée au COVID 19 est venue interrompre notre dynamique d'intervention. Nous avons maintenu un accompagnement à distance de l'ensemble des personnes accompagnées. Cette situation a été l'occasion d'élaborer de nouvelles modalités d'accompagnement que nous n'imaginions pas auparavant.

La reprise à la suite du déconfinement présente pour le service un challenge important pour faire face à la vague de nouveaux arrivants dans le dispositif RSA. Cette situation va conduire à l'augmentation des files actives des référents. A nouveau les équipes devront trouver des modalités d'intervention permettant de rester fidèle à notre philosophie de l'accompagnement dans une situation économique dégradée.