

2019

RAPPORT D'ACTIVITE

PLATEFORME EMPLOI

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 (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-Orientat

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 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'accrocheront 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.

LA PLATEFORME EMPLOI

La plateforme emploi, service de la fondation de Nice, a vu le jour en mai 2018 et est rattachée au secteur d'accès à l'emploi. Elle a été mise en place pour permettre d'accompagner vers l'emploi :

- Tout entrant au CHRS (Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale)
- Les travailleurs de l'AAVA (Atelier d'Adaptation à la vie Active de la Ressourcerie).
- Les salariés de l'ACI (Chantier d'Insertion de la Ressourcerie).

Au cours de l'année 2019 cet accompagnement s'est étendu à de nouveaux salariés :

- 4 personnes en chantier d'insertion, rattachées à la ressourcerie route de Turin, occupent aujourd'hui des postes de collecteur de tri, valoriste.
- 4 ouvriers du bâtiment travaillent pour l'entreprise d'insertion de la fondation de Nice qui date d'avril 2019.

Pour pallier le flux de public important accueilli par la plateforme emploi, une deuxième conseillère en insertion professionnelle a été recrutée en septembre 2019.

Objectifs et actions

La plateforme emploi a pour objectif de concrétiser les projets d'emploi et de formation auprès de toute personne désireuse d'occuper une activité professionnelle.

L'emploi dit classique est privilégié. Si, toutefois, le public ne se sent pas prêt, un démarrage par le biais de l'IAE est possible.

Des orientations vers l'AAVA se font également lorsque des personnes fragilisées ont besoin, dans un premier temps, d'avoir des repères, de retrouver un rythme de travail tout en ayant une vie sociale et en acquérant des compétences.

Pour rendre l'emploi possible, les chargées de mission/CIP développent divers types d'actions visant à :

- Définir un projet
- Cibler des entreprises afin de candidater
- Utiliser l'outil informatique
- Prendre des rendez-vous avec des entreprises et des organismes de formation
- Accompagner sur des forums
- Intervenir en entreprise pour des recrutements ou la mise en place de PMSMP
- Organiser des temps de prospection téléphonique et sur le terrain avec les bénéficiaires
- Assurer des suivis téléphoniques ou physiques

La plateforme emploi, outil du CHRS, est une action transversale rattachée au secteur 2 de la fondation de Nice.

Afin de mobiliser toutes les ressources possibles autour du public, la plateforme emploi, entretient des liens avec les différents secteurs et services de la fondation de Nice.

Elle collabore avec une grande partie des services du « Accès à l'emploi » :

- Cap entreprise est sollicité pour permettre un accès direct et rapide à des offres d'emploi.
- Les actions de flash emploi sont proposées pour impliquer les bénéficiaires dans leur parcours d'accès à l'emploi (Ateliers informatiques, préparation aux entretiens d'embauche...).
- La développeuse entreprise nous informe des forums thématiques à destination du public.
- Des rendez-vous sont pris avec le centre de préorientation pour permettre à certaines personnes ayant une reconnaissance RQTH de confirmer leur intérêt pour ce service.
- Des échanges avec Flash emploi et le service migrants ont eu lieu pour obtenir des informations sur les cours d'alphabétisation dispensés au sein de la fondation.
- Des personnes ont été orientées à l'épicerie solidaire pour des heures de bénévolat.

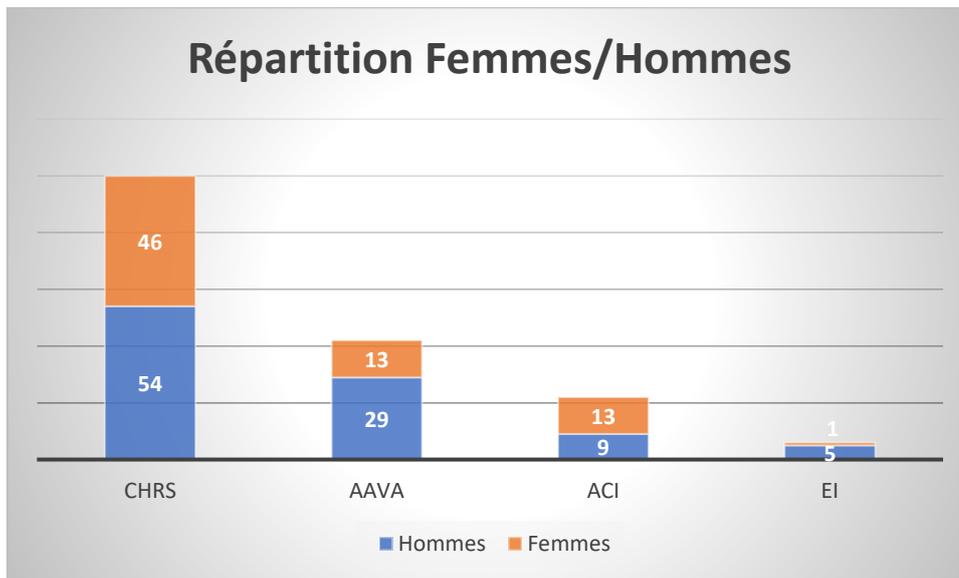
Ponctuellement, d'autres services peuvent être appelés pour avoir accès à des informations d'ordre administratif et échanger sur des personnes qui auraient été suivies par leurs équipes.

LA PLATEFORME EMPLOI EN 2019

Au 31 décembre 2018, 37 personnes étaient accompagnées par la plateforme. 133 personnes ont intégré le service en 2019 au gré de leur arrivé au CHRS, l'AAVA, le chantier d'insertion ou l'entreprise d'insertion.

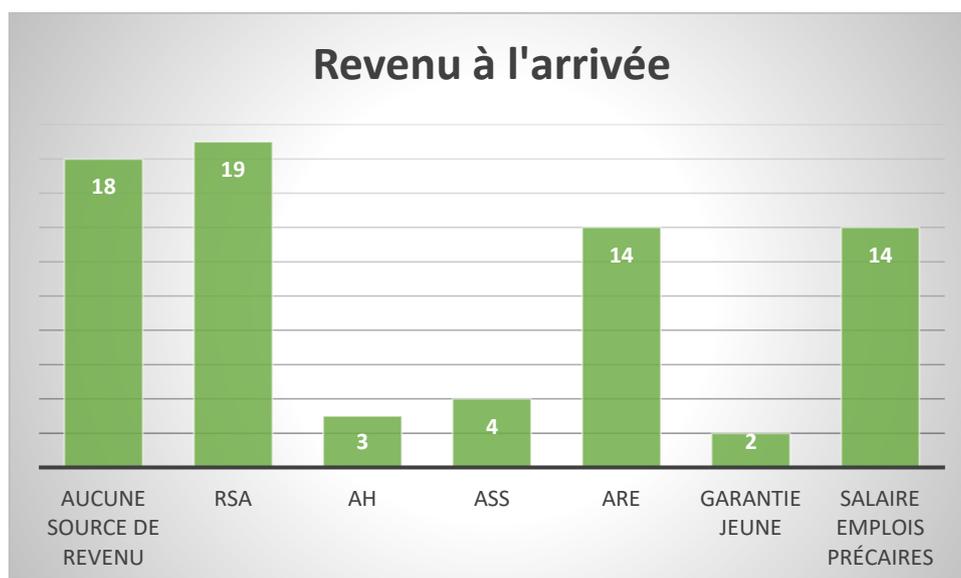
La plateforme emploi a ainsi accompagné 170 personnes en 2019 :

- CHRS : 100 personnes
- Entreprise insertion : 6 personnes
- Chantier insertion : 22 personnes
- Atelier d'Adaptation à la Vie Active : 42 personnes

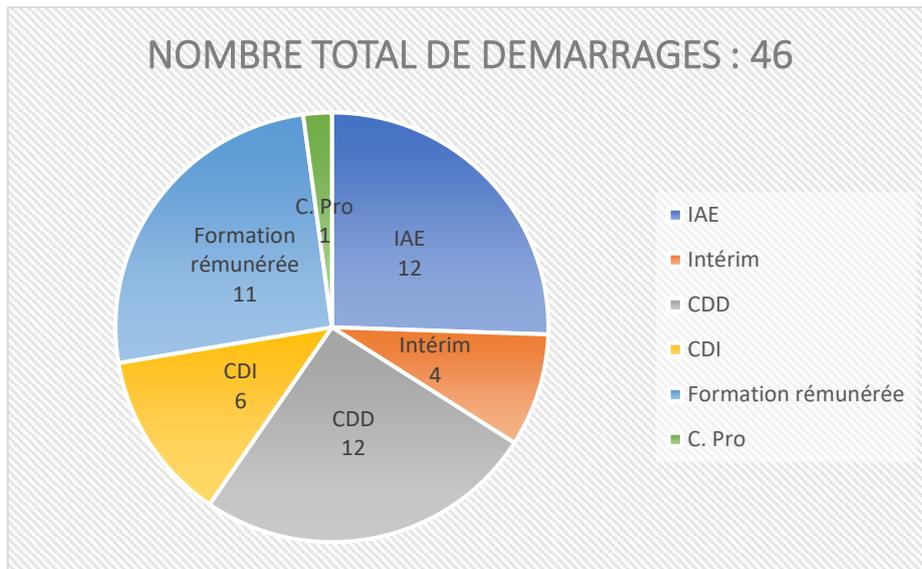


Revenu des personnes orientées par le CHRS ayant intégré la plateforme emploi en 2019 :

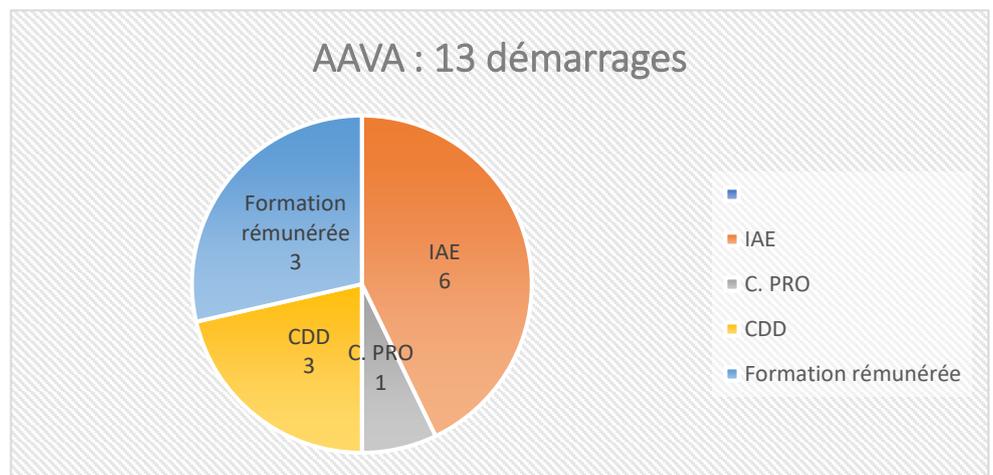
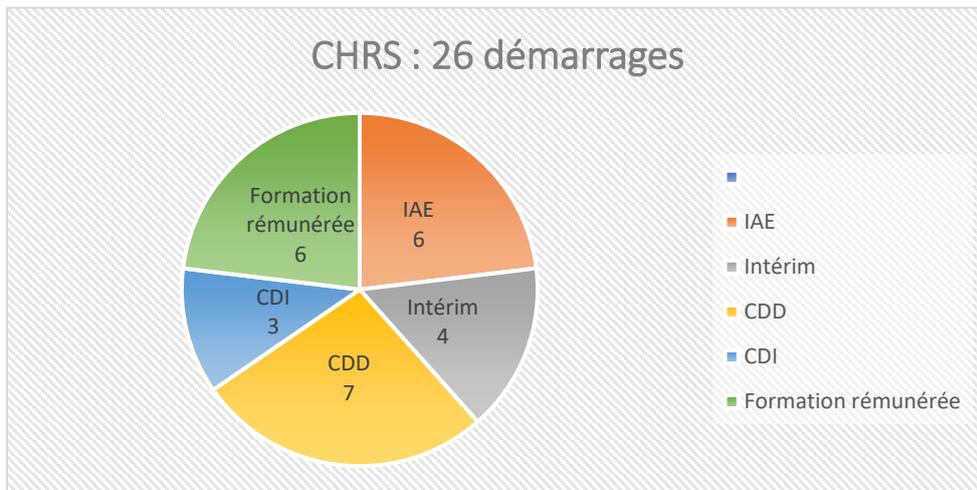
Les personnes déclarent :

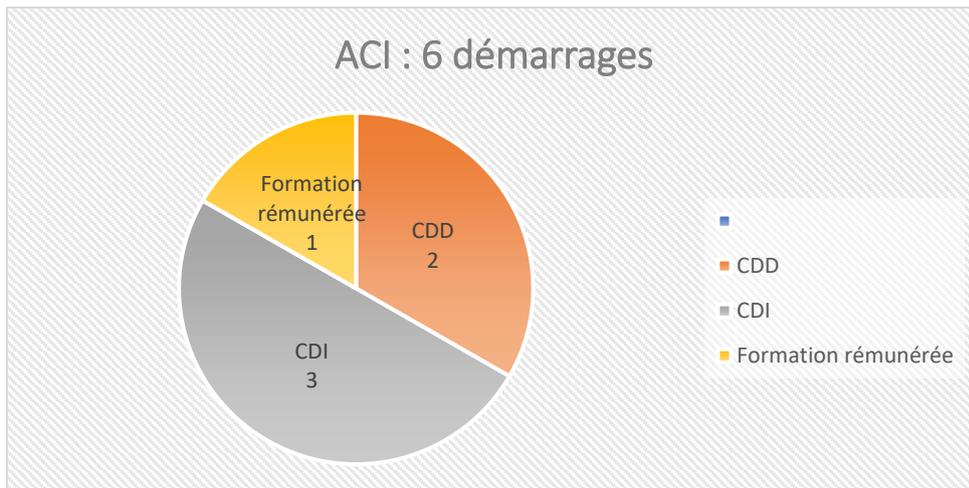


Démarrages en emploi ou formation rémunérée



Répartition par service des démarrages d'emploi ou formation rémunérée



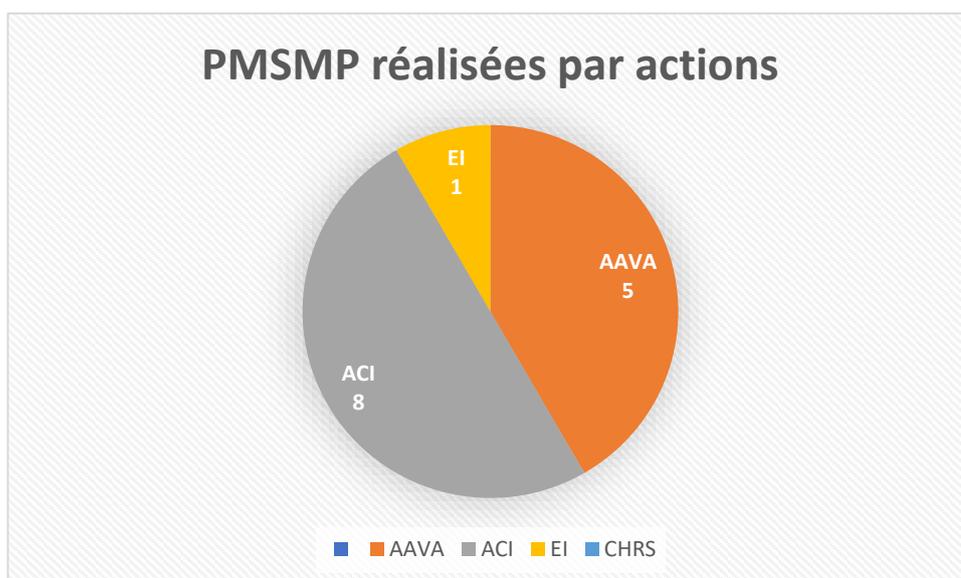


Un salarié de l'entreprise d'insertion a démarré une formation rémunérée.

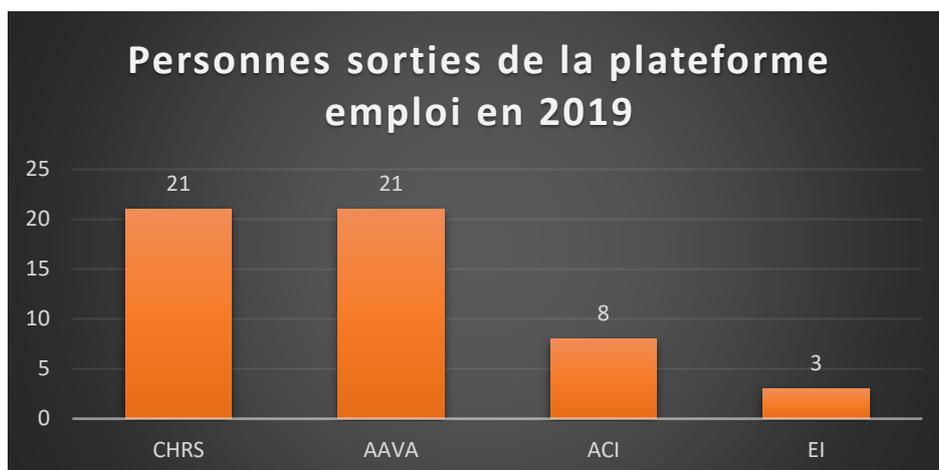
PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnelle

La PMSMP est un dispositif permettant au chercheur d'emploi d'effectuer un stage au sein d'une entreprise dans l'objectif de :

- Découvrir un métier ou un secteur d'activité
- Confirmer un projet professionnel
- Initier une démarche de recrutement



LES SORTIES



Les modalités de sortie de la plateforme emploi dépendent du service ou de l'établissement auquel sont rattachées les personnes.

Les sorties de l'AAVA, de l'ACI et de l'entreprise d'insertion se font à l'issu des contrats de travail et contrat de partition, ou à l'occasion d'une reprise d'activité ou encore par un arrêt de contrat qu'elle qu'en soit les causes.

Pour les personnes accompagnées par le CHRS, elles ne sortent de la plateforme qu'à leur sortie du CHRS. Ainsi, si une personne reprend un emploi, nous ne pouvons pas considérer qu'elle sort du dispositif plateforme emploi tant qu'elle est accompagnée par le CHRS.

Une même personne peut donc être suivie sur toute la durée de présence au CHRS avec une alternance de temps d'accompagnement et d'absence. Par exemple, une même personne peut venir pendant un temps travailler sa recherche d'emploi et l'interrompre car sa situation personnelle la rend indisponible.

La suspension du suivi peut être liée à des problèmes de santé importants, à une prise de poste qui se passe bien ou tout autre facteur lié à la vie de la personne.

L'interruption du suivi se fait toujours à l'initiative de la personne accompagnée.

COLLABORATION AVEC LE CHRS :

Une partie de l'activité de la plateforme emploi est consacrée à l'accompagnement professionnel des personnes hébergées par le CHRS.

Pour se faire, le public est accueilli et suivi sur toute la période de prise en charge du CHRS.

Les liens entretenus entre les chargées de mission de la plateforme emploi et les travailleurs sociaux du CHRS sont essentiels pour mener vers l'emploi des personnes fragilisées. L'absence de relation serait très certainement vectrice de déperdition et les suivis professionnels ne pourraient pas se faire sur la durée.

Concernant le public accompagné, les échanges avec les référents sociaux sont indispensables. Sans leur présence pour solutionner les difficultés connexes à l'emploi certains démarrages n'auraient pas lieu.

En effet, ils vont travailler en parallèle du suivi professionnel sur des problématiques diverses telles la garde d'enfant, les besoins financiers, les problèmes de déplacement, la santé ou la confiance en soi par exemple.

Cette collaboration entre chargées de mission et travailleurs sociaux s'est établie dans le temps par le biais d'échanges divers.

S'ils étaient, dans un premier temps, téléphoniques, ils se sont formalisés au cours de l'année 2019 par la systématisation de réunions mensuelles avec et dans les locaux des équipes du CHRS. Durant ces réunions des synthèses sont faites pour aborder certaines situations ou problématiques.

Notre collaboration repose donc en 2019 sur des échanges téléphoniques réguliers pour savoir comment avancer au mieux et en cohérence avec le public, sur l'utilisation d'un logiciel commun, par mail, en réunion et lors d'entretiens tripartites lorsqu'on estime qu'une concertation entre les différents intéressés est nécessaire. Ils peuvent regrouper un bénéficiaire, un travailleur social, une chargée de mission et parfois d'autres intervenants auprès de la personne suivi sur un plan professionnel (Acteurs du PLIE, de la mission locale ou encadrant travaillant sur l'AAVA, l'ACI et l'EI par exemple).

TEMOIGNAGES

Témoignages de salariés du CHRS :

Questions posées :

- Que pensez-vous de la collaboration avec la plateforme ?
- Quels sont les points positifs ?
- Quels sont les axes d'amélioration ?

« Je considère que notre collaboration est nécessaire. Il permet aux usagers d'avoir un accompagnement spécialisé et de proximité dans la recherche d'emploi.

Votre présence, nous permet d'être déchargés de ce volet. Ainsi nous pouvons nous centrer sur des difficultés d'un autre ordre (administratif, santé, etc.).

En amélioration... je ne vois pas dans l'immédiat ! ».

Marina

« La plateforme emploi a eu un effet très positif sur la prise en charge de mes suivis en CHRS :

- En effet, un avis expert sur l'insertion professionnelles de chacun des usagers orientés, sur son évolution, ses freins à l'emploi semble indispensable, cela permet de pouvoir poser des objectifs de suivis plus objectifs.*
- Les échanges avec les CIP sont réguliers, et ils se montrent très disponibles tant pour les travailleurs sociaux que les usagers.*
- Le fait d'avoir des travailleurs sociaux experts permet notamment de créer parfois un lien avec les entreprises dans lesquelles les usagers sont en emploi, sans intervenir en tant qu'assistant de service social (ce qui peut parfois être mal perçu par certaines entreprises)*
- L'expertise des CIP permet aussi d'avoir un point de vue juridique que ce soit pour un contrat, une fiche de paie incomprise.*

Les usagers ont également un retour très positif, cela leur permet de se sentir encadrés, préparés à des entretiens d'embauche et être aidés de façon experte pour la rédaction de CV ou lettres de candidature.

Les CIP proposent notamment des réunions tripartites entre partenaires, (avec des CIP du plie, de la mission locale par exemple si l'utilisateur était auparavant suivi par l'un d'entre eux), cela permet de rassembler et de croiser les informations, d'échanger les avis, entre les travailleurs sociaux qui s'occupent du quotidien des usagers et les CIP qui les accompagnent dans leur insertion professionnelle.

Ces échanges réguliers, réunions tripartites permettent aussi de pouvoir faire un retour objectif aux usagers sur leurs freins, leur évolution et leurs points d'amélioration. Cela a été très bénéfique et m'a beaucoup fait avancer sur 4 situations : Famille E., Mr D., Mme T. et Mr B. où nous avons pu recouper des informations, échanger sur les freins et ainsi avancer dans le parcours d'insertion de ses usagers de façon générale. Les CIP ont pu pointer selon les situations des freins comme :

La langue française, des problèmes de posture professionnelle, de relations conflictuelles, et enfin des problèmes de santé.

En résumé cette collaboration est très positive si ce n'est indispensable à notre travail de réinsertion générale des personnes accompagnées en CHRS. »

K. KLOPMAN

Assistante de service social

Témoignages de personnes accompagnées :

Questions posées :

- Est-ce que la plateforme vous a permis d'avancer dans vos démarches professionnelles ?
- Comment ?

Les réponses ont été communiquées par écrit.

Personne accompagnée par le CHRS :

« Effectivement la plateforme emploi m'a aidé notamment pour mieux comprendre le fonctionnement du site pôle emploi (mise en ligne du CV) mais aussi elle m'a permis d'y voir plus claire dans mes recherches qui au final ont portés ces fruits puisque aujourd'hui j'occupe le poste d'aide à domicile au CCAS de Saint André ». C. B.

« Oui la plateforme emploi m'a permis d'avancer dans mes démarches professionnelles. Depuis le début du confinement j'occupe le poste de commis de cuisine dans la structure Entr'mets (Les jardins de Cimiez) ». V. D.

Salarié ACI :

« Je voudrais d'abord vous remercier avec le grand effort que vous m'avez accompagné et réglé mon problème quand même du chômage et chercher du travail même dans le confinement donc je voulais justement vous remercier et vous dire que vous étiez très efficace à distance et beaucoup de présence merci à vous ». H. B.

« Sur mon ancien travail, J'ai rencontré des difficultés et ça ne s'est pas bien passé. Le fait d'avoir commencé sur la ressource m'a beaucoup apporté autant sur le point personnel que professionnel. Le contact avec les employés et encadrants s'est très bien passé, j'ai repris confiance en moi. L'accompagnement avec Fanny et Audrey s'est bien passé, avec le temps et plusieurs entretiens passé, j'ai réussi à décrocher un cdd depuis janvier en tant qu'agent d'exploitation de parking et je m'y sens très bien. Après ils me feront peut-être un CDI. » Y. A.

Travailleur AAVA :

« Je suis très contente très satisfaite de votre plateforme, Audrey ainsi que Fanny font un travail Magnifique ça m'a permis de pratiquer des stages et que à l'avenir je puisse encore en pratiquer ! ». R. B.

PERSPECTIVES 2020

Au cours de l'année 2019, des PMSMP ont été proposées et mises en place auprès des personnes accompagnées.

Ces périodes de stages se sont révélées positives puisqu'elles ont permis aux bénéficiaires de prendre confiance en eux, de découvrir un secteur d'activité, de confirmer ou d'infirmer un projet professionnel et d'être embauchés par l'entreprise pour deux d'entre eux.

Un des objectifs pour l'année 2020 serait donc de développer davantage les PMSMP et éventuellement de les systématiser auprès des personnes intégrant l'ACI et l'EI.

Une autre perspective est de se rapprocher plus largement des centres de formation pour se renseigner sur les possibilités existantes et permettre au public accompagné d'acquérir des compétences supplémentaires et/ou de se qualifier.