

2019

RAPPORT D'ACTIVITES

REDYNAMISATION SENIORS

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-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'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 maraîchère, 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 L'EXPERIMENTATION DE L'ACTION DE REDYNAMISATION SENIORS

L'action de « redynamisation séniors » est une action du Plan Départemental d'Insertion. Cette action existe depuis plusieurs années sur le secteur Est du Département. Elle est mise en place par l'association FORMA.

Pour la Fondation de Nice, 2019 est la seconde année de mise en œuvre après une expérimentation ayant permis d'évaluer l'intérêt de cette action sur le secteur Ouest du Département.

Cette seconde année devait nous permettre de vérifier l'efficacité de l'action telle que nous l'avions conçue.

Cette action s'adresse à des personnes allocataires du RSA âgées de 50 ans et plus dans l'objectif de leur permettre un retour sur le marché du travail.

Partant du postulat que les uns et les autres ont déjà eu une expérience, nous avons fait le choix de centrer notre action sur la mise en exergue de leurs compétences et de leurs connaissances du monde de l'entreprise.

Par ailleurs, notre objectif consiste à les mettre en situation de gérer leur accompagnement en fonction de leurs besoins. Nous ambitionnons de nous positionner comme une boîte à outils qu'ils peuvent utiliser au gré de leurs besoins.

Outre les entretiens individuels nous souhaitons mettre en œuvre des travaux de groupe favorisant l'échange d'expériences et de réseau. La dynamique de groupe doit également favoriser la reprise de confiance des uns et des autres quand cela s'avère nécessaire.

En 2019, nous avons nommé une nouvelle intervenante sur l'action et nous avons souhaité orienter nos interventions sur des actions de groupe s'appuyant sur les expériences professionnelles et les compétences des participants.

LES PERSONNES ACCOMPAGNEES

5 personnes accompagnées en 2019 avaient intégré l'action en 2018.

125 personnes ont été orientées sur l'action en 2019

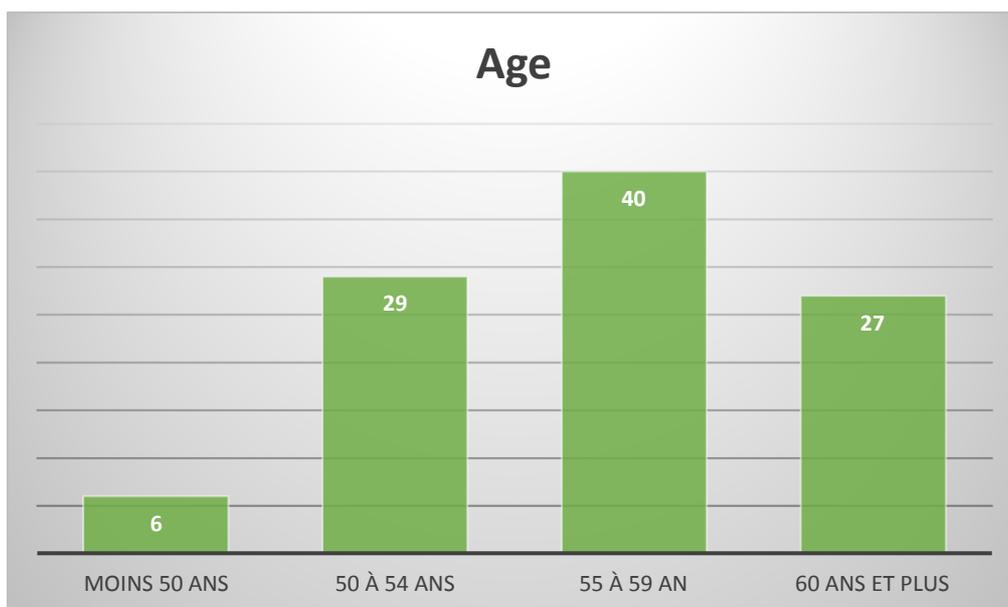
- 97 ont intégré l'action
- 13 n'ont pas intégré pour raison de santé, refus de notre accompagnement, difficulté de français, ne se sont pas présentés, ou n'étaient pas au RSA
- 15 seront accueillies en 2020

102 personnes ont été accompagnées.

Typologie des personnes accompagnées

102 personnes accompagnées :

- 58 hommes
- 44 femmes



94 % des personnes accompagnées ont plus de 50 ans. Les 6 % de moins de 50 ans sont orientées par les partenaires sur des difficultés particulières et font l'objet d'un échange justifiant la pertinence de leur intégration à l'action notamment sur la reprise de confiance, la « resocialisation »... Ce sont toutes des personnes d'au moins 46 ans révolus n'ayant pas travaillé depuis plus de 3 ans et cumulant des difficultés d'accès à l'emploi.



Modalité d'accompagnement

Les premiers accueils sont systématiquement réalisés en collectifs. Un rendez-vous individuel est fixé à la suite afin de co-construire le projet de recherche d'emploi de la personne.

Nos modalités d'accompagnement s'appuient sur des actions individuelles et collectives, avec une charte de collaboration axée sur des propositions concrètes d'emploi et/ou de formation avec un coaching adapté aux situations et aux projets de reprise d'activité. Nous associons chacun à l'élaboration et à la mise en œuvre des moyens adaptés (training, groupes d'échanges professionnels, forums et prospections ciblées, réactualisation des outils numériques...)

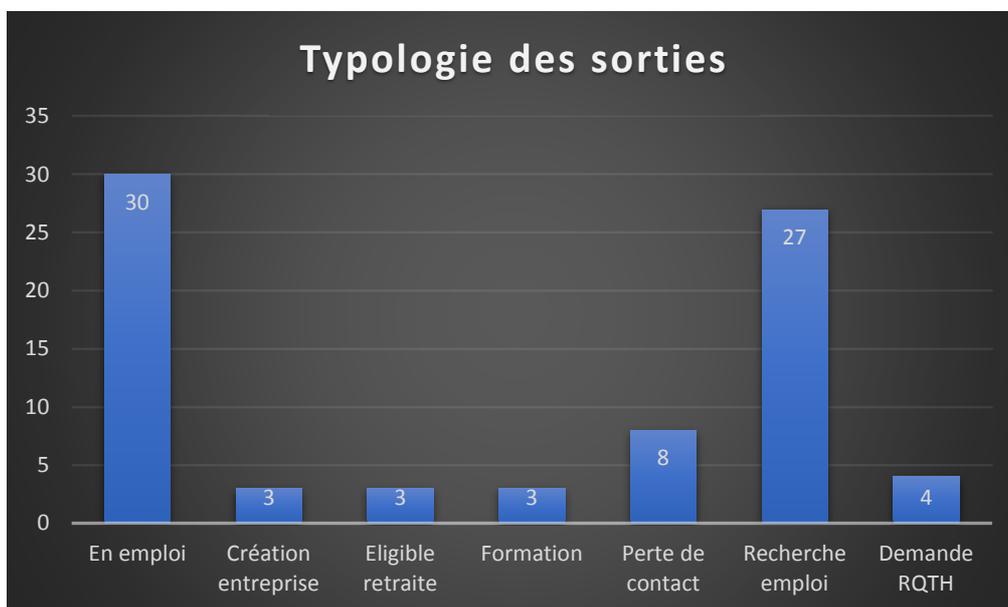
Ainsi les ateliers ont été coanimés par un participants chaque fois que possible. Comme par exemple :

- Image de soi avec Agathe (atelier maquillage et expression faciale)
- Reprise de conscience de ses capacités avec Betty (retrouver en confiance en soi)
- Les outils et les enjeux de la communication avec Isabelle (PNL, assertivité...)
- Se préparer aux entretiens d'embauche en se filmant avec Eric (debriefing vidéo)
- La posture du coach et du manager avec Marc (animer des équipes commerciales)
- Se réapproprier son réseau personnel pour son emploi avec Philippe (témoignage)

A noter que tous les co-animateurs d'ateliers ont retrouvé un emploi, un projet ou une formation.

Les personnes sorties du dispositif

78 personnes sont sorties de l'action

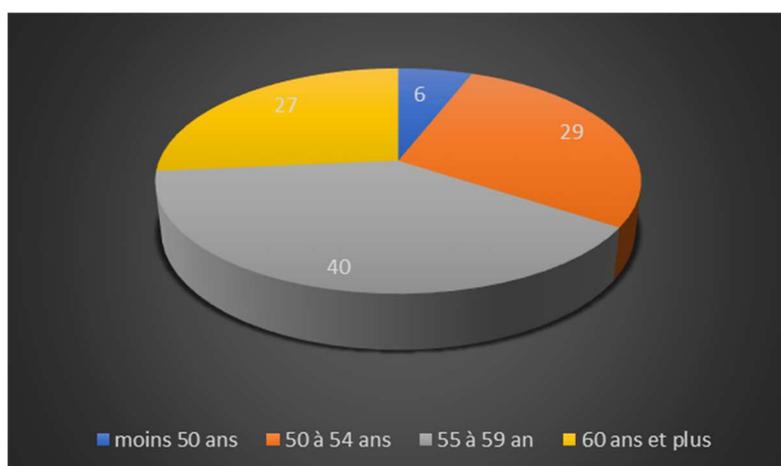


Le graphique ci-dessus fait état des situations directement à la sortie du dispositif. 33 personnes sont sorties en emploi, en formation ou en création d'entreprise soit plus de 42 % des personnes sorties.

Répartition des 30 sorties en emploi :

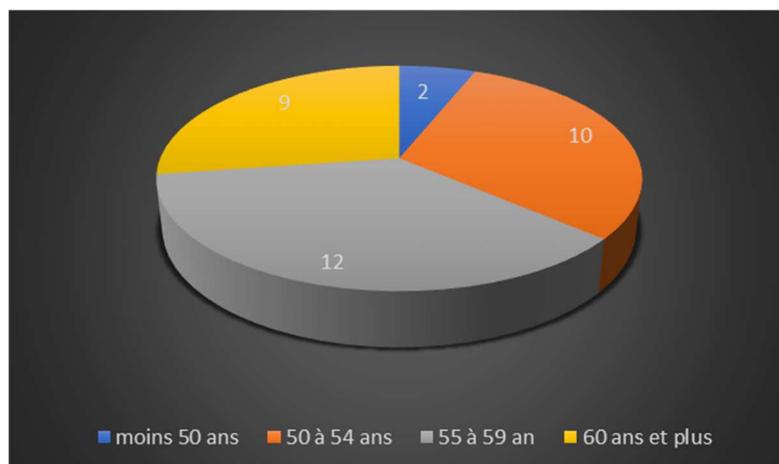
- 11 CDI
- 15 CDD
- 1 Contrat aidé
- 3 Intérim

Comparatif typologie des personnes accompagnées et des personnes sorties en emploi, en formation ou en création d'entreprise.



Répartition par âge des personnes accompagnées

Répartition par âge des personnes sorties en emploi, formation ou création d'entreprise



Il ressort des graphiques ci-dessus que l'âge n'a pas d'incidence sur les potentiels de sortie en emploi, formation ou création d'entreprise dans le cadre de notre action.

PERSPECTIVES 2020

2018 avait permis de démontrer l'intérêt d'une action à destination des séniors sur le territoire. 2019 a démontré la pertinence de notre projet d'accompagnement au regard des résultats obtenus.

En 2020 il s'agira de maintenir la dynamique mise en place en 2019 par notre intervenante et développer à chaque fois que possible des situations de groupe en coanimation avec un participant.

La situation sanitaire liée au COVID 19 est venue mettre un coup d'arrêt à la dynamique entreprise en 2019. Elle nous demande de réinventer notre pratique. Nous ambitionnons aujourd'hui de créer des dynamiques à distance par l'utilisation de l'interface numérique.

TRAJECTOIRES EMPLOI

Eric est passé par plusieurs structures et plusieurs années au RSA avec des problèmes de santé récurrents et sans réseau personnel sur la région. Passionné de vidéo et d'images, il pose d'emblée un désir d'autonomie et de sens dans son travail à venir, pour pouvoir se projeter un peu plus. Il déclare ne plus avoir de projet. Hébergé à Antibes, il souhaite rester sur ce secteur car n'a pas de moyen de locomotion tout en revendiquant tous ses points sur le permis B.

Il accepte de coanimer un atelier vidéo sur le recrutement en situation réelle de 5 autres participants avec un directeur d'agence intérim. Chaque vidéo est ensuite débriefée au sein du groupe sans jugement mais avec son regard de cinéaste sur les attitudes, le regard, la voix. Une vraie prise de conscience pour chacun de sa posture en entretien et des progrès à réaliser.

Suite à plusieurs propositions d'emploi, Eric choisit de transporter des collégiens à mobilité réduite à leur établissement en CDD 3 mois renouvelable, pour le compte d'une société de transport de personnes. Ses horaires de travail lui laissent tout le milieu de journée pour s'adonner à la culture et préparer un scénario.

Nous validons ensemble son intégration dans la structure et son mieux vivre social.

Serge ne croit plus en rien après une carrière d'auto-entrepreneur en espaces verts et de solides années de travail. Il se retrouve RQTH sans pouvoir reprendre un métier trop physique et trop stressant, et pourtant il ne veut qu'une chose retravailler. Peu importe l'activité mais de préférence en lien avec une équipe car il souffre de ce déclassement et souhaite retrouver un statut et sortir de la précarité. Ses connaissances en cuisine, plus personnelles que professionnelles, lui permettent de postuler au sein d'une maison de retraite puis dans un restaurant grâce au partenariat établi avec Emplois et Services 06 qui nous ouvre les portes de cet établissement.

Sa force : réagir très vite et se présenter à l'employeur trois heures après la proposition d'emploi en démarrant au pied levé sur la préparation en cuisine du service du soir.

Malgré ses soucis de santé il signe un CDD 35h car il se révèle utile à la plonge, aux pizzas et aux salades. Son adaptabilité et son sens du service ont engagé l'employeur à lui donner sa chance.

Gilles déclare se retrouver à la case départ après une carrière à l'étranger dans l'immobilier. Il habite chez ses parents, s'occupe de son père gravement malade et se demande comment rebondir pour redémarrer un projet sur la région, avec des prix de l'immobilier très élevés et un coût de la vie qu'il ne mesurait pas.

Il a bien finalisé une formation d'agent de sûreté mais n'a pas sa carte professionnelle et sait que cela peut prendre du temps. Sans attendre sa carte mais en finalisant le dossier auprès de la commission de Marseille, nous prospectons sur les entreprises locales pour devancer l'obtention de la carte en argumentant sur les compétences déjà acquises et le potentiel de superviseur qu'il exprime avec talent. Après deux rendez-vous en entreprise de sécurité il obtient la promesse d'être embauché sur de la vidéo surveillance à Mandelieu dès l'obtention de sa carte, et grâce au réseau de Cap Entreprise sur Carrefour comme chef arrière-caisse.

Enfin, il optera pour la société de Mandelieu plus prometteuse en termes de rémunération et d'évolution de poste. Nous relançons à trois reprises la commission fort de cette promesse d'embauche pour la délivrance de sa carte professionnelle. Dans le délai de deux mois suivant son intégration il démarre son poste en CDI 35h. Son père décède pendant la période d'essai, mais l'employeur l'encourage et lui permet de prendre le temps de revenir à son poste.

Gilles est réintégré et s'investit sur son poste avec des perspectives réelles à court terme d'occuper un poste d'encadrement.

Martine a toujours été à son compte mais n'a plus autant de clients depuis sa séparation car elle n'a plus de permis de conduire et donc doit restreindre ses interventions d'artisan peintre décoratrice. Elle adore son métier mais après un délai de 2 mois nous faisons un point avec son référent de Contact Ouest, Martine ne peut plus rester sans revenu suffisant et doit retrouver un travail complémentaire régulier, repasser son permis et envisager par la suite une reprise de son métier de peintre avec un véhicule et de nouveaux clients.

Après hésitation, Martine accepte toute proposition d'aide à domicile en CDI 20h pour garder du temps et repasser son permis B. Via Cap Entreprise une offre lui est proposée et une semaine après Martine démarre un contrat durable sur son secteur géographique comme assistante de vie chez les particuliers. Son autonomie et son sens de l'initiative font merveille, la responsable de l'agence la valorise et lui promet des petits travaux de peinture à domicile. Martine peut avoir de nouveau des revenus réguliers et rebâtir son projet sur de nouvelles bases.

Ces trajectoires nous éclairent sur les trois points clefs de la réussite de ces parcours :

- La prise en compte de la demande des participants et de leur situation personnelle.
- La qualité du partenariat local pour lever les obstacles et ouvrir les portes de l'entreprise : offres, accompagnement à l'entretien d'embauche, relance...
- La participation active aux rendez-vous et Ateliers, mobilise les personnes à dépasser leurs croyances limitantes et ouvrir leur demande et leur posture de base.