

SECTEUR
— ACCÈS À L'EMPLOI

CAP ENTREPRISE



 DÉPARTEMENT
DES ALPES-MARITIMES



Cette action est cofinancée par le
Fonds social européen dans le cadre
du programme opérationnel national
«Emploi et Inclusion» 2014-2020.



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020

1, rue Pierre-Mellarède
06100 Nice
Tél. 04 92 07 03 30
cap.entreprise@fondationdenice.org


FONDATION DE NICE
Patronage Saint-Pierre Actes
RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE

REFUSER LA FATALITÉ DE L'EXCLUSION



En 2020, la Fondation de Nice Patronage Saint-Pierre Actes poursuit son action en faveur des plus démunis, en apportant des réponses 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 chaque personne accompagnée, la lutte contre les discriminations.

Nos engagements ont pour but de changer les représentations sur la pauvreté, d'expérimenter des pratiques et des actions sociales innovantes, de mettre la personne en situation de choisir librement son chemin de vie. Il s'agit de développer le pouvoir d'action et de décision des personnes accompagnées.

Grâce à l'action de nos 382 collaborateur·rice·s répartis sur 26 sites sur tout le département des Alpes-Maritimes, à un budget de fonctionnement de 23,7 millions d'euros, la Fondation a accompagné 10717 personnes en 2020 et gère 387 logements dans lesquels sont hébergés les publics.

Nos interventions se déclinent dans trois secteurs d'activités

Le secteur Accompagnement social et médico-social se consacre aux publics les plus vulnérables et à la lutte contre la grande pauvreté.

SECTEUR 1

Accompagnement social et médico-social

Ses actions s'articulent autour des missions suivantes :

- Héberger et mettre à l'abri (Chrs, halte de nuit Bruno Dubouloz, Act)
- Orienter et/ou maintenir dans le logement (Asll, équipe mobile prévention des expulsions)
- Héberger et accompagner les personnes en demande d'asile (Cada, Huda)
- Aider à l'insertion les personnes bénéficiaires de la protection internationale
- Proposer un soutien individualisé aux personnes vivant avec des addictions (Caarud, Csapa)

En 2020, il s'est structuré autour de trois domaines d'activités stratégiques :

- Santé/addictions • Hébergement/logement • Asile/insertion

Le secteur Accès à l'emploi repose sur le principe de "l'emploi d'abord", selon lequel toute personne a en elle les ressources pour travailler, la reprise d'une activité représentant le meilleur moyen d'accéder à l'autonomie.

SECTEUR 2

Accès à l'emploi

Ses actions s'articulent autour des missions suivantes :

- Mettre en situation de travail (atelier d'adaptation à la vie active, ressourcerie Actes Ressources, chantier d'insertion dans la vente, entreprise d'insertion dans le second œuvre du bâtiment)
- Lutter contre la précarité énergétique (éco-énergie)
- Accompagner vers l'emploi particulièrement les allocataires du Rsa (Flash emploi, Appui intensif emploi, Dynamique emploi séniors, Plateforme emploi)
- Créer un réseau d'entreprises dans le but de mettre en relation offres et demandes d'emploi (Cap entreprise, service Entreprise +)
- Définir un projet professionnel pour des personnes en situation de handicap (Centre de pré-orientation)
- Favoriser la mobilité grâce à notre auto-école sociale et la mise à disposition de véhicules

En 2021, il s'est structuré autour de trois domaines d'activités stratégiques :

- La relation entreprises • La mise en situation de travail • L'accompagnement vers l'emploi



Le secteur Enfance-Jeunesse-Familles rassemble divers établissements de la protection de l'enfance et de la jeunesse. Il apporte un soutien matériel, éducatif et psychologique aux enfants, adolescent·e·s, jeunes majeur·e·s confié·e·s notamment par l'aide sociale à l'enfance ainsi qu'aux familles.

SECTEUR 3 Enfance-Jeunesse- Familles

Ses actions s'articulent autour des missions suivantes :

- Héberger, accompagner des enfants, des adolescents et des jeunes majeurs et les guider vers l'autonomie (maison d'enfants à caractère social)
- Assurer la mise à l'abri et l'insertion sociale et professionnelle de jeunes (16 à 25 ans), en grande précarité (plateforme de services aux jeunes)
- Apporter un soutien matériel et éducatif aux enfants et leurs familles (Aed, Pad)
- Représenter et accompagner les mineurs victimes en justice (service Actes-Pélican)
- Maintenir les liens familiaux malgré l'incarcération

En 2021, il s'est structuré autour de deux domaines d'activités stratégiques :

- L'enfance • La jeunesse afin de rendre plus lisible une logique de parcours.

Le siège social

Le siège social complète les interventions de ces directions opérationnelles par des fonctions support :

- La direction des ressources humaines
- La direction administrative et financière
- La direction immobilière

qui apportent un soutien technique et garantissent le respect des réglementations liées notamment à l'emploi de fonds publics.

Cette dynamique d'ensemble s'inscrit en cohérence des deux 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·e 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 salarié·e·s 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

Les grandes réalisations 2020

Le fait marquant de l'année 2020 fut la gestion d'une crise inédite engendrée par l'épidémie du Covid-19 qui a été révélateur de cohésion et facteur de créativité.

Passé l'effet de sidération, nous avons organisé la poursuite de l'activité grâce à des équipements de protection en stock, la cohésion des équipes de cadres et l'engagement de tous nos professionnels. L'activité des services fut dégradée, adaptée mais continue pour permettre aux publics accompagnés de continuer à trouver des lieux de mise à l'abri, d'écoute et de soutien.

Au niveau de l'organisation, dès le mois de juin, nous avons engagé la transformation de la direction de l'immobilier qui a intégré la direction technique pour nous doter d'une expertise accrue en matière de captation de logements, de gestion locative et de suivi de travaux.

Les secteurs ont également poursuivi leurs réorganisations pour donner plus de lisibilité à nos interventions autour de domaines d'activités stratégiques.

De nouvelles actions et expérimentations ont vu le jour malgré le contexte et nous avons été retenus par nos partenaires financeurs sur l'accompagnement global des réfugiés (plan national d'investissement dans les compétences), un accès direct de la rue au logement pour des Sdf (financement Ddcs), des ambassadeurs écogestes pour lutter contre la précarité énergétique (Département), l'accompagnement des 16-18 ans par la plateforme de services aux jeunes, l'équipe mobile emploi (crédits du plan pauvreté)...

La catastrophe climatique de l'automne a également frappé nos familles de migrants installées dans la vallée de la Roya et a nécessité des interventions urgentes et croisées de notre service Migrants et de la direction de l'immobilier pour sécuriser les relogements.

Cette dynamique et ce développement continu, malgré une année sombre à bien des égards, sont un signe fort de la vitalité de notre Fondation grâce à l'engagement et l'inventivité de chacun et chacune de ses salariés.

Les perspectives 2021

- La création d'un poste de responsable de communication et levée de fonds doit permettre le développement d'une nouvelle stratégie pour accroître la notoriété de la Fondation et lui permettre de financer de nouveaux projets avec des fonds privés, du mécénat.
- Nous poursuivons nos travaux liés à la réorganisation hiérarchique avec la création de domaines d'activités stratégiques induisant de mieux préciser les missions à chaque étage de la ligne managériale, en poursuivant la logique de fonctionnement en intelligence collective.
- 2021 sera l'année de diffusion et d'appropriation de notre charte du développement du pouvoir d'agir coconstruite sur un mode participatif. Dans cette logique, un guide de pratiques à l'usage d'habiter a été réalisé par un groupe de salariés représentatif.
- Nous engagerons également une réflexion pour renforcer l'attractivité de nos métiers et diversifier nos profils face à l'arrivée de nouvelles générations avec de nouvelles attentes, l'intégration de nouveaux métiers comme les travailleurs pairs que nous souhaitons promouvoir dans tous les secteurs.
- L'évolution de nos pratiques professionnelles avec le numérique, l'aller-vers s'enrichira de nouvelles méthodes d'intervention comme la multiréférence, le rétablissement, l'accompagnement individualisé à l'emploi (*Individual Placement and Support*), qui placent le rêve comme point de départ d'un projet de vie.

Quoi de plus motivant que redonner espoir dans cette période d'incertitude ?
Ce sera notre projet commun pour 2021.

LE ROLE, LES MISSIONS DE CAP ENTREPRISE

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

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

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

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

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

Objectifs 2020 de Cap Entreprise

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

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

2020 UNE ANNEE PARTICULIERE

La pandémie mondiale de COVID 19, n'a pas épargné les entreprises des Alpes-Maritimes et par voie de conséquences Cap Entreprise.

Après un premier confinement de soutien distancié aux entreprises où les chargés de mission ont reçu le désarroi d'employeurs partenaires, pour qui les enjeux dépassaient largement la période de confinement. L'activité a repris en limitant les entretiens présentiels.

La reprise économique nous a conduit à accompagner les recrutements d'entreprises. Si nous avons des offres en nombre, beaucoup d'employeurs recevaient de nombreuses candidatures et il n'a pas toujours été aisé de limiter la sélectivité à l'embauche.

Au fil des semaines, et malgré un respect strict des gestes barrières, nous avons développé nos actions en présentielles en particulier auprès des entreprises. La force de Cap entreprise réside dans ses liens de proximité avec les entreprises. Il nous fallait affirmer notre présence malgré la situation sanitaire.

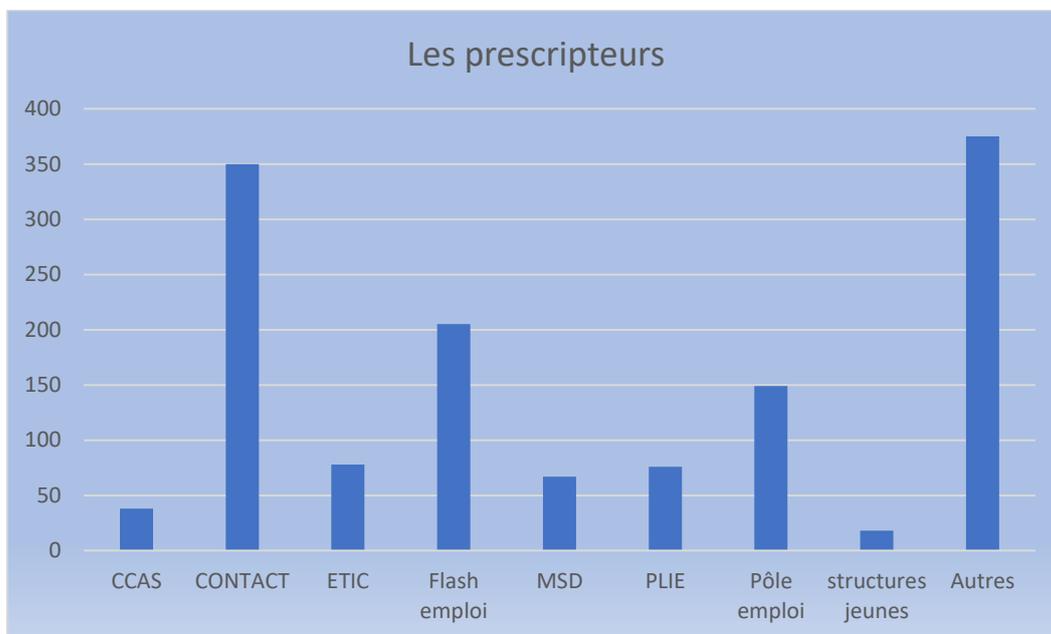
Le second confinement n'a pas eu d'impact sur notre organisation de travail. L'impact s'est fait sentir sur les prévisions d'embauche et le report des recrutements.

Le secteur de l'hôtellerie/restauration est historiquement très représenté dans les collaborations de Cap Entreprise. Très touché par la situation sanitaire et les mesures gouvernementales, l'arrêt d'activité de ce secteur a eu un impact important sur les capacités de Cap Entreprise à proposer des offres d'emploi.

LES PERSONNES ACCOMPAGNEES : LES PROFESSIONNELS

1 356 personnes ont été orientées sur Cap Entreprise.

Les partenaires prescripteurs :



Note : Dans de très nombreux cas, nous n'avons pas d'information sur le prescripteurs à l'orientation, c'est pour cette raison que la catégorie « autres » est la plus représentée.

Sur les 1 356 orientations :

- 71,5 % des personnes orientées se sont présentées au premier accueil (90 % en 2019) soit 963 ; 191 doivent être reçues en 2021.
- 70 % des personnes accueillies ont intégré l'action soit 683 personnes,
- 29 % des personnes accueillies n'ont pas intégré l'action, soit à leur demande, soit du fait du service, soit 280 personnes.

56 personnes ont intégré l'action en 2020 alors qu'elles avaient été orientées en 2019.

Les chiffres ci-dessus ne tiennent pas compte des 83 personnes qui ont intégré l'action en 2020 après avoir été accompagnées sur la période des 3 années précédentes.

822 personnes ont intégré l'action en 2020. Ajouté aux 347 personnes présentes le 31 décembre 2019, **au total 1169 personnes ont été accompagnées en 2020**, elles étaient 1395 en 2019.

Parmi ces 1169 personnes 19 sont des jeunes, orientés par la structure qui les accompagne (CEP La Nartassière, La Semeuse, Plateforme jeune, Villa Marie-Ange).

L'activité auprès des personnes accompagnées :

- 87 % des personnes ont eu au moins une proposition d'offre d'emploi,
- 60 % des personnes ont eu au moins une Mise en Relation avec une entreprise (Entretien Ressource ; Entretien de Mise en Relation et/ou Mise en Relation),
- 44 % des personnes ont eu au moins un démarrage de contrat.

Ces ratios sont en baisse par rapport à l'année 2019. La crise sanitaire, avec son lot de confinement, restriction et fermeture de tout un pan de l'activité maralpine, permet une première explication de cette baisse.

Au 31 décembre 2020, 391 personnes étaient en cours d'accompagnement.

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

La crise sanitaire nous a contraint à revoir les modalités d'intervention de Transfer, déplacement difficile voire impossible.

Leurs interventions ont donc été pour l'essentielle en Visio conférence :

- Mobilisation des entreprises au regard des mesures sanitaires à la suite du confinement de mars 2020,
- Formation des consultantes entreprises +

SERVICE ENTREPRISE +

Depuis plus de 20 ans Cap Entreprise assure une médiation active entre l'offre et la demande d'emploi. En lien avec le Département et le PLIE des pays de Lérins, un travail a été mené pour élaborer une action qui vienne étoffer l'offre de service aux entreprises du territoire.

L'objectif est de proposer un service susceptible d'apporter des réponses RH sans enjeu d'offre d'emploi immédiat, au travers la mise en place de Groupe de Travail Thématique, de diagnostic RH. Il s'agit également de faciliter l'ingénierie de mise en œuvre de contrat de professionnalisation, de l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail). Le service peut intervenir sur toutes les questions RH qui touchent les entreprises.

A travers ce service nous ambitionnons de jouer un rôle plus conséquent auprès des entreprises et ainsi se voir confier leur recrutement à venir et ainsi agir sur leur modalité de recrutement.

L'un des enjeux fort de ce service, outre sa capacité à mobiliser les entreprises du territoire, réside dans les liens qu'il devra construire avec les équipes de Cap Entreprise. Un travail en proximité avec les chargés de mission est nécessaire afin d'assurer un suivi optimal et au long cours du soutien aux entreprises.

Initialement nous envisagions un lancement à grande échelle de cette nouvelle action au second trimestre 2020. La crise sanitaire et ses conséquences pour les entreprises, est venue interroger l'intérêt d'un tel service en cette période. En lien avec le Département et le PLIE des pays de Lérins nous avons convenu de mener une expérimentation à petite échelle.

3 « consultantes entreprise + » ont été recrutées au mois d'août, chacune intervenant sur un territoire. Le PLIE a recruté une consultante au mois de septembre.

Dès le mois d'octobre, des groupes de travail thématique ont été proposés. Les entreprises ont répondu présentes, toutes ont fait part de l'intérêt de ce temps d'échange sur une thématique.

Si le confinement du mois de novembre n'a pas empêché le maintien de l'activité nous n'avons pas pu réaliser les Groupes de Travail prévus face à l'impossibilité de se rassembler. Afin de répondre aux demandes des entreprises nous avons maintenu des actions individuelles avec celles toujours en fonctionnement.

Ces quelques mois de fonctionnement ne suffisent pas pour évaluer l'intérêt d'un tel dispositif. Si les premiers effets sont encourageants, nous avons convenu de poursuivre l'expérimentation en 2021 pour avoir une évaluation plus conséquente des effets de cette nouvelle action.

3 questions aux consultantes :

Pouvez-vous nous présenter la fonction de consultante entreprise + ?

Accompagnement global de l'entreprise et service de proximité sur divers volets RH dans le but de créer des liens, de leur apporter des solutions et des ressources en se positionnant comme un collaborateur privilégié, d'ouvrir des perspectives pour CAP Entreprise

Quels besoins ou demandes sont remontés par les entreprises ?

Conseils et accompagnement sur :

- *Parcours formatif et ingénierie formation*
- *GPEC*
- *Recrutement et intégration de salariés*
- *Appui juridique sur certains volets RH*
- *Marque employeur RH*
- *Document Unique*
- *Diagnostic RH*
- *Animation réseau et relais partenaires*
- *Ateliers RH et tables rondes*

Quelles complémentarités avec les équipes de Cap Entreprises ?

- *Diversifier des secteurs d'activités*
- *En support aux interventions de CAP Entreprise*
- *Ouverture de Grands Compte à la demande des Equipes-ou réactiver une collaboration interrompue*
- *Maintenir du lien avec les entreprises hors période de recrutement*

3 questions à Cap entreprise :

Comment travaillez-vous avec la consultante rattaché à votre équipe ?

On sollicite la consultante, essentiellement, dans 3 situations :

- *Pour une intervention suite à une problématique rencontrée ou identifiée dans une entreprise (ex : turn over)*
- *Pour une intervention quand une collaboration n'aboutit pas (ex : rien après une présentation de service ou une prise d'offre)*
- *Pour une intervention suite à la présentation de Service entreprise + lors d'une visite à un employeur*

Des temps d'échanges sont prévus pour faire un retour sur les activités de chacune

Quelles complémentarités entre Cap Entreprise et Service Entreprise + ?

L'action Service Entreprise + nous permet d'avoir toujours un pied dans l'entreprise entre deux actions ce qui permet d'entretenir et animer le réseau actif, voir le réseau dormant

Service entreprise + est une autre clé d'entrée dans les entreprises, qui, en faisant des audit RH, présente l'action Cap Entreprise. De même les CM présentent l'action E+ comme un soutien supplémentaire aux entreprises, au niveau RH, proposant ainsi une offre globale.

Quelle plus-value vous apporte service entreprise + dans le cadre de vos missions ?

L'action Service entreprise + nous permet de renforcer la fidélisation des entreprises. Elle nous apporte des solutions et des ressources sur divers points RH.

La plus-value est la possibilité d'entrer dans des Entreprises auxquelles nous n'avons pas accès, qui préfèrent travailler avec des agences intérimaires et de ce fait, ne connaissent pas notre accompagnement et nous identifient souvent comme un énième acteur du recrutement sur le marché. De part son action service entreprise + facilite les collaborations avec ces entreprises.

UNE ACTION SPECIFIQUE : L'OPERATION EHPAD

Le Département a envoyé un questionnaire à l'ensemble des EHPAD des Alpes-Maritimes pour connaître leur besoin en personnel. Un grand nombre de répondants, ont fait état de besoins sur des fonction d'infirmières, d'aides-soignantes et dans une moindre mesure d'Agent de Service Hospitalier.

Le Département a eu la volonté de rapprocher l'offre et la demande d'emploi avec les allocataires du RSA en s'appuyant sur le dispositif d'emploi aidé mis en place dans le cadre du plan « Agir pour l'emploi ». Cette mission a été confiée à Cap Entreprises, après un premier travail avec les autorités de tutelles des EHPAD.

Deux chargés de mission ont été détachés de leur équipe et dédiés à « l'opération EHPAD ». Il s'agissait d'être le plus réactif possible. Dans cet objectif, nous avons mis en place un process spécifique à cette opération.

Nous avons dans un premier temps défini les compétences types qui pourraient être attendues pour les postes d'ASH et d'aide-soignant. Nous avons mis de côté les postes d'infirmières, considérant que tout allocataire du RSA ayant le diplôme d'infirmière sera présenté à un établissement.

Dans un second temps, tous les établissements ayant émis des besoins de personnel ont été contactés pour définir avec eux les compétences souhaitées sur les postes. L'enjeu tournait essentiellement sur les postes d'aides-soignants qui nécessite un diplôme. Le Département, dans ses échanges avec les autorités de tutelle avait obtenu le fait que ces postes soient occupés par des personnes non diplômés. S'il n'en a pas été ainsi pour l'ensemble des EHPAD, certains ont accepté de recevoir en entretien des personnes non diplômés.

En parallèle, de ce travail auprès des entreprises, les référents Flash emploi, CONTACT, PLIE mais également Cap Entreprise, ont orienté des personnes intéressées pour travailler en EHPAD. L'association REFLETS a mis en place un dispositif permettant de vérifier les capacités des personnes à tenir ces postes en particulier sur le plan émotionnel.

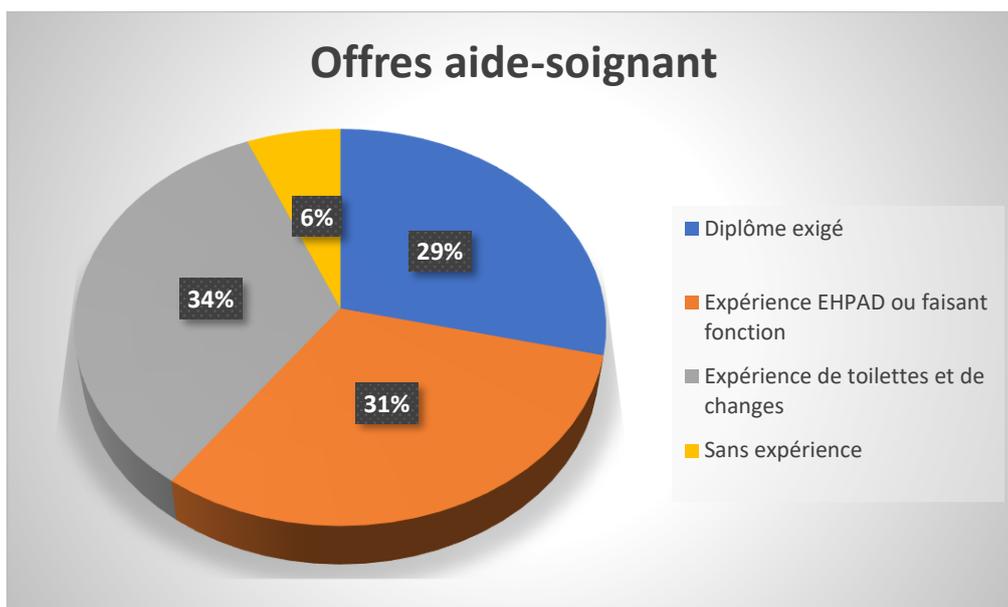
L'ensemble des personnes orientées a été contacté en vue de vérifier, au regard des précisions données par les EHPAD, leur volonté de travailler dans ce secteur d'activité. Certains par exemple n'ont pas donné suite car ils ne souhaitaient pas « faire des changes ou des toilettes », pour d'autres, les horaires de travail étaient incompatibles avec leurs contraintes familiales.

Les mises en relation allocataire du RSA et EHPAD ont été assurées par les équipes de Cap Entreprise.

71 EHPAD contactés pour 110 offres disponibles :



Déclinaison des postes d'aide-soignant :



173 personnes orientées :

- 147 ont répondu à nos contacts,
- 82 n'ont pas donné suite après présentation des attentes des EHPAD.

31 mises en relation ont été effectuées pour un total de 14 démarrages de contrat dont 9 contrats aidés.

Les contacts avec les EHPAD ont mis en évidence pour beaucoup d'entre eux la nécessité de posséder le diplôme d'aide-soignant ou à minima d'avoir pu suivre une formation préqualifiante. Malgré la volonté du Département de répondre à ce besoin et des pistes de réflexion esquissées, nous n'avons pas pu répondre favorablement à ces besoins en formation.

Face à ce constat, le Département a mandaté une ETTI, ISA Intérim, en 2021 pour prendre la suite de cette opération. Le statut d'ETTI, leur permet de mettre en place et de financer des formations pour les personnels qui seront mis à disposition des EHPAD.

Nous avons rencontré les intervenants d'ISA Intérim pour leur faire part du travail déjà réalisé et qu'ils prennent la suite de nos interventions pour répondre aux besoins des EHPAD.

Cette opération a permis une réponse rapide aux EHPAD exprimant des besoins forts en personnel sans exigence de diplôme. Elle a également mis en évidence toute l'importance d'une proximité dans l'accompagnement des recrutements des entreprises. Par exemple certains cadres d'EHPAD, n'affichaient pas l'impératif de diplôme mais celui-ci était demandé lors de l'entretien de recrutement effectué par un autre cadre de l'établissement.

LES ENTREPRISES

4 892 interventions en entreprises ont été réalisées (toutes actions confondues). Au total, les équipes ont rencontré 1 704 entreprises. 85 % d'entre elles ont moins de 50 salariés.

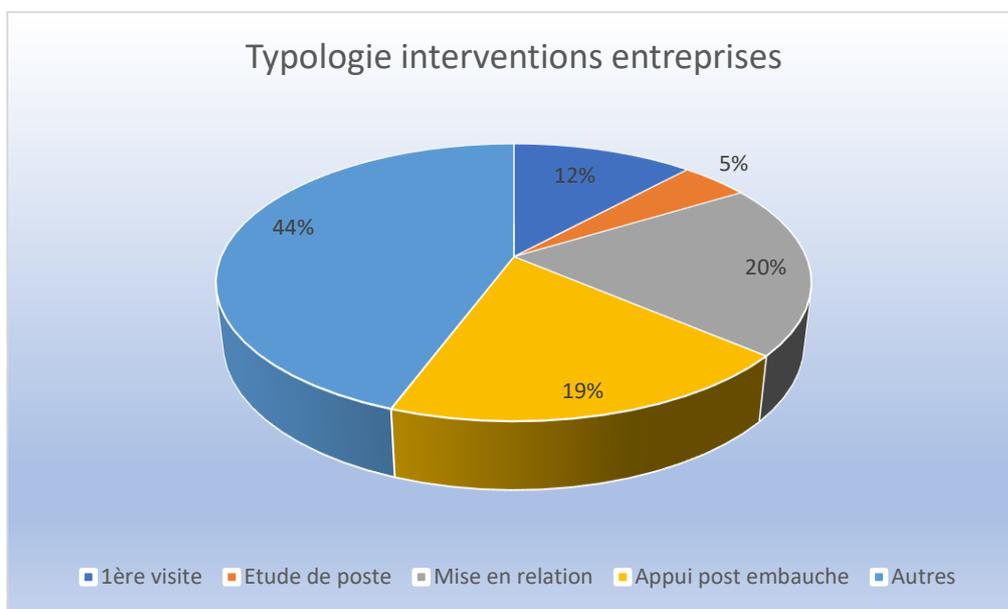
503 entreprises ont été rencontrées dans le cadre d'une première visite. Pour 303 d'entre elles, cette rencontre a débouché sur une collaboration.

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

L'activité auprès des entreprises du territoire a conduit à la captation de 1 035 offres auprès de 414 entreprises.

1 032 actions de mise en relation ont été réalisées dont 552 EMR.

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



RESULTATS ALPES-MARITIMES CAP ENTREPRISE :

778 personnes sont sorties de l'action en 2020 dont 31 % en activité :

- 176 EDV : minimum 6 mois et 20h par semaine,
- 52 autres sorties en emploi,
- 12 sorties en formation ou création d'entreprise.

Sur un total de 228 sorties en emploi :

- 152 sont des CDI soit 66 %,
- 195 sont des contrats de plus de 6 mois (CDI inclus) hors contrat aidés soit 85,5 %.

Notre accompagnement conduit à mettre en relation des « professionnels » et des entreprises. A plusieurs reprises, des professionnels sortis de l'action sans emploi nous ont informés de leur reprise d'activité au sein d'entreprises rencontrées par notre intermédiaire. Ils ne sont pas comptabilisés dans les sorties en emploi ci-dessus.

Comparatif professionnels accompagnés et sortis en emploi

1 169 personnes accompagnées :

- 641 hommes (55%)
- 528 femmes (45%)

240 personnes sorties en activité :

- 110 hommes (46%)
- 130 femmes (54%)

Contrairement aux années précédentes où les ratios femmes/hommes étaient quasiment identiques entre les personnes accompagnées et les personnes sorties en emploi, cette année, ils sont inversés.

HISTOIRES DE CAP

Nous avons reçu une dame en 2019 qui a eu 8 propositions en deux mois) de collaboration. Madame avait mis fin à la collaboration pour raison de santé. Nouvelle orientation fin décembre 19

En deux mois de collaboration, madame a eu 7 propositions diversifiées sur lesquelles elle ne s'était pas positionnée essentiellement pour raison de santé ou pour problème de mobilité. Lors du confinement, nous lui avons proposé des offres sur lesquelles elle ne s'était pas positionnée toujours à cause de son problème de mobilité.

En juin, nous lui avons proposé un poste dans le secteur de l'aide à domicile en CDI 130h. La candidature de madame a été retenue pour un démarrage début juillet mais l'employeur a dû le décaler à fin. Madame a souhaité attendre.

Depuis madame a validé sa période d'essai et elle est toujours en poste en faisant régulièrement des heures supplémentaires allant jusqu'à 160h pour ce mois-ci. Le tout sans moyen de locomotion.

« quand on me propose une offre d'emploi, on parle vraiment de l'entreprise, des tâches, de nos compétences, de ce qu'on sait faire ou de nos craintes, on est écouté. L'accompagnement est adapté à chaque personne »

Mme avait des contraintes familiales importantes qui restreignaient fortement sa disponibilité, de plus, elle n'était pas mobile et dépendait des transports en commun pour se déplacer. Par conséquent, elle ne se positionnait pas sur nos offres d'emploi car les horaires de travail ne correspondaient pas à sa disponibilité.

Nous avons effectué une recherche ciblée pour Mme et lui avons trouvé un emploi en CDD 28h/s d'agent d'entretien de copropriétés accessible en termes d'horaires et de distance. A ce jour, Mme est toujours en poste dans l'entreprise et a validé un CDI.

Mr habite avec son épouse dans une camionnette stationnée sur un parking.

Proposition CDI 20h factotum que Mr refuse car recherche un temps complet

Durant le confinement Mr rencontre des difficultés pour se nourrir et se déplacer, nous l'orientons sur l'épicerie solidaire et lui finançons un plein d'essence afin qu'il se rende à un EMR pour un poste d'agent de copropriété en CDI 35h, l'employeur prend le temps de la réflexion.

Proposition CDI ELS 25H rayon fruits et légumes : Mr refuse car pas assez compétent

Proposition CDI 12h évolutif sur un poste d'agent de copropriété : Mr démarre sur ce poste qu'il quitte quelques jours plus tard après avoir été recontacté par l'entreprise de nettoyage rencontrée en EMR durant le confinement.

Sortie en CDI 35h agent de copropriété

M. est entré dans l'action Cap Entreprise, avec la ferme intention de donner la priorité à son auto-entreprise malgré le peu d'activité de cette dernière. Il s'est montré méfiant vis-à-vis de notre offre de service et a refusé beaucoup d'offres, car il ne souhaitait pas retourner dans le fonctionnement salarial, et encore moins travailler au contact des autres.

Au fil des temps collectifs, et justement au contact « des autres », M. s'est ouvert à différentes propositions et a choisi de rencontrer une entreprise de nettoyage. M. a démarré au poste d'agent d'entretien dans une équipe essentiellement féminine, où, après de nombreux suivis et négociations, M. est, à ce jour, non seulement bien intégré, mais il est aussi devenu la mascotte de l'entreprise !

PERSPECTIVES 2021

La crise sanitaire a mis un coup d'arrêt à une belle dynamique d'emploi sur les Alpes-Maritimes. L'année 2021 nous impose de composer avec les mesures sanitaires liées au COVID.

Chaque mesure gouvernementale a des impacts sur la sphère économique : couvre-feu, fermeture des centres commerciaux, confinement...

L'incertitude des mesures à venir pèse énormément sur les projections d'embauches des entreprises et donc sur l'activité des équipes de Cap Entreprises.

C'est dans ce contexte qu'il est de plus en plus nécessaire pour Cap Entreprise de maintenir le lien avec les entreprises partenaires et de développer son réseau. L'action de service entreprise + sera ici très importante.

Il s'agira également pour les chargés de mission de travailler de concert avec les intervenants de l'action médiation emploi de l'association REFLET. Si les modalités d'intervention diffèrent, nos objectifs sont identiques et il serait préjudiciable, en premier lieu pour les allocataires du RSA, que nos deux interventions se superposent auprès des entreprises.

REFUSER LA FATALITÉ DE L'EXCLUSION



FONDATION DE NICE

Patronage Saint-Pierre Actes

RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE



PRÉSIDENCE

60, rue Gioffredo • 06000 Nice

Tél. 04 93 13 90 67 • presidence@fondationdenice.org



SIÈGE SOCIAL

Casa-Vecchia • 8, avenue Urbain-Bosio • 06300 Nice

Tél. 04 97 08 82 30 • siege@fondationdenice.org

www.fondationdenice.org



EN PARTENARIAT ACTIF
POUR LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES

