

# FLASH EMPLOI

SECTEUR  
ACCES A L'EMPLOI

## RAPPORT D'ACTIVITE 2021



DÉPARTEMENT  
DES ALPES-MARITIMES



1 rue Pierre Mellarède  
06100 Nice  
Tél. 04 92 29 20 20  
[cap.entreprise@fondationdenice.org](mailto:cap.entreprise@fondationdenice.org)





# REFUSER LA FATALITE DE L'EXCLUSION

En 2021,

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 400 collaborateurs-trices réparti.e.s sur 24 sites sur tout le département des Alpes-Maritimes, à un budget de fonctionnement de 25 millions d'euros, la Fondation accompagne plus de 10 000 personnes chaque année et gère 460 logements dans lesquels sont hébergés les publics.

EN PARTENARIAT ACTIF  
POUR LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES

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

UNION EUROPÉENNE  
RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
RÉGION SUD  
DÉPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES  
MÉTROPOLE NICE CÔTE D'AZUR  
VILLE DE NICE

La Fondation de Nice Patronage Saint-Pierre Actes est reconnue d'utilité publique. Elle a reçu en 2020 le label "Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale" (ESUS)

Le label Diversité délivré par l'Afnor à la Fondation de Nice légitime la démarche de la Fondation en faveur de l'égalité des chances et l'équité de traitements dans toutes ses activités.

## Nos interventions se déclinent 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.

Ses actions sont structurées autour de trois domaines d'activité stratégique :

Santé / Addictions, Hébergement / Logement et Asile / Insertion qui mettent en œuvre les missions suivantes :

- Héberger et mettre à l'abri (Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale, Halte de nuit, Appartements de Coordination Thérapeutique)
- Orienter et/ou maintenir dans le logement (Accompagnement Social Lié au Logement, équipe mobile de prévention des expulsions, Agir pour les difficultés locatives)
- Héberger et accompagner les personnes en demande d'asile (Centre d'Accueil des Demandeurs d'Asile, Hébergement d'Urgence des Demandeurs d'Asile)
- Aider à l'insertion les personnes bénéficiaires de la protection internationale (plateformes réfugiés, accueil des réinstallés, cohabitations solidaires, Programme Investir dans les Compétences Intégration Professionnelle des Réfugiés)
- Proposer un soutien individualisé aux personnes vivant avec des addictions (Centre d'Accueil, d'Accompagnement à la Réduction des Risques pour les Usagers de Drogue, Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention des Addictions)
- Un jardin solidaire, une épicerie sociale et une épicerie solidaire itinérante viennent compléter les actions au sein du secteur, permettant de favoriser le bien être, le pouvoir d'agir et la mixité sociale.

Nous sommes également membres du groupement de coopération sociale et médico-sociale [Un Chez Soi d'Abord](#) créé en 2019 avec Isatis et l'association hospitalière Sainte-Marie, qui est dans sa 2ème année de montée en charge pour loger et accompagner 100 personnes ayant des troubles psychiques, en situation d'errance.

### 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'activité n'est pas ici vue comme un objectif final mais comme un moyen d'accès à l'autonomie.

Ses actions sont structurées autour de trois domaines d'activité stratégique : la relation entreprises, la mise en situation de travail et l'accompagnement vers l'emploi qui mettent en œuvre les missions suivantes :

- Développer un réseau d'entreprises dans le but de mettre en relation offres et demandes d'emploi (Cap entreprise, Travailleurs Handicapés Objectif Emploi)
- Mettre en situation de travail au travers des activités de ressourcerie et de rénovation second œuvre (atelier d'adaptation à la vie active, chantier d'insertion, entreprise d'insertion,)

- Accompagner vers l'emploi les allocataires du RSA (Flash emploi, Appui Intensif Emploi, Dynamique emploi séniors, plateforme emploi)
- Accompagner à l'emploi des personnes accueillies en CHRS ou bénéficiaires de la protection internationale (plateforme emploi, projet coach emploi)
- Aller à la rencontre des personnes sans abri : équipe mobile emploi
- Définir un projet professionnel pour des personnes en situation de handicap (centre de pré-orientation)
- Intervenir en maison d'arrêt pour préparer la sortie (Auto-école sociale passage du code de la route, réalisation de bilan en lien avec l'emploi)
- Favoriser la mobilité grâce à notre auto-école sociale et la mise à disposition de véhicules
- Lutter contre la précarité énergétique (éco-énergie)

## Le Secteur Enfance-Jeunesse-Familles

réunit les établissements et services œuvrant au sein de la protection de l'enfance et dans le soutien aux jeunes adultes en situation de grande précarité. Il apporte un soutien matériel, éducatif et psychologique aux enfants, adolescent.e.s, jeunes majeur.e.s confié.e.s par l'Aide Sociale à l'Enfance ainsi qu'à leurs familles.

Ses actions sont structurées autour de deux domaines d'activité stratégiques : l'enfance et la jeunesse qui mettent en œuvre les missions suivantes :

- Héberger, accompagner des enfants, des adolescent.e.s et des jeunes majeur.e.s tout en favorisant l'accès à l'autonomie (maisons d'enfants à caractère social)
- Héberger, soutenir et faciliter l'intégration des mineurs non accompagnés
- Assurer la mise à l'abri ainsi que l'insertion sociale et professionnelle de jeunes (18 à 25 ans), en situation complexe sur le plan familial, social et souvent sans solution de logement (plateforme de services jeunes)
- Apporter un soutien matériel et éducatif aux enfants et à leurs familles (Action Educative à Domicile, Placement A Domicile)
- Représenter et accompagner les mineurs victimes en justice (service Pélican d'administrateurs ad hoc)
- Maintenir les liens familiaux malgré l'incarcération (Service d'Accompagnement à la Parentalité)

## Le Siège Social

complète les interventions de ces directions opérationnelles par des fonctions supports : la direction générale, RH, DAF, immobilier, et depuis 2021 communication et levée de fonds 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 2 orientations stratégiques de la Fondation

### 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, en associant plus l'équipe à la chaîne de décisions pour susciter des initiatives et des projets, en privilégiant l'expérimentation ainsi que la méthode essai-erreur, et en mettant en œuvre l'évaluation à 360° qui permet de travailler sur les compétences de chaque salarié-e en mettant à contribution l'ensemble de son entourage professionnel.
- Favoriser des comportements responsables (consom'acteurs, éco citoyens...) au niveau des salariés-ées et des personnes accompagnées.

### L'innovation sociale afin de :

- Poursuivre et intensifier la fonction recherche et développement 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 évolutions 2021

## Avènement de la réorganisation hiérarchique et renouvellement de la ligne managériale

La réorganisation de l'ensemble des secteurs de la Fondation en 8 domaines d'activité stratégique pour mieux piloter le fonctionnement opérationnel et être force de propositions, a abouti en 2021 comme la transformation progressive de la fonction de chef-ffe de service en coordinateur-trice, cadre fonctionnel(le) de proximité, facilitateur/trice, qui fait « avec son équipe.

L'évolution des modèles d'accompagnement dite « transformation de l'offre », des diplômes dans le travail social, la logique des appels à projets ont nécessité de repenser nos modèles d'organisation avec des cadres qui coconstruisent plus les projets en équipe, en inter-secteurs et s'appuient sur des équipes éducatives et sociales plus autonomes.

Des formations sur le co-développement des cadres, le développement du pouvoir d'agir et le rétablissement, l'appropriation d'outils d'intelligence collective dans la prise de décision se sont poursuivis pour accompagner la montée en autonomie et la participation des salarié-ées comme des publics accompagnés, susciter le partage actif de la vision stratégique entre les équipes de direction et leurs collaborateurs-trices.

Il s'agit pour la Fondation de réinventer son organisation, dans un contexte d'évolutions sociétale et réglementaire, en lien avec ses orientations stratégiques afin d'accroître son efficacité au service des personnes et dans le respect de sa nouvelle identité managériale et de ses valeurs.

## La communication et la levée de fonds

La Fondation a souhaité définir en 2021 une stratégie de communication et de levée de fonds afin d'accroître notre notoriété, de faire mieux connaître les actions que nous menons, d'informer de leurs impacts en matière de solidarité.

Une responsable de la communication et de la levée de fonds a ainsi été recrutée en février 2021.

Le chantier prioritaire a été de définir une ligne éditoriale commune en interne et en externe, car augmenter notre visibilité passe par des messages unifiés, le développement d'outils de communication adaptés aux actions (modernisation du site Internet, réalisation de vidéos ciblées, d'une plaquette de présentation de la Fondation...), organisation d'évènements avec couverture médiatique, ....

Il s'est agi aussi de démarcher des entreprises privées, des fondations, d'engager des partenariats (mentorat, mécénat de compétences.....) qui ont permis de collecter plus de 20 000 euros de fonds privés, d'obtenir des dons en nature diversifiés et d'entamer diverses coopérations pour 2022.

## Les perspectives 2022

Nous poursuivrons nos travaux liés à la réorganisation hiérarchique, pour accompagner les transformations engagées et aussi transmettre les valeurs et la philosophie de cette évolution majeure à une nouvelle ligne hiérarchique, profondément renouvelée dans 2 secteurs d'activité.

Nous devons continuer à promouvoir un modèle combinant exigence et bienveillance et favorisant l'intelligence collective, symbolisée par notre charte du développement du pouvoir d'agir, récemment aboutie.

Le renforcement de l'attractivité de nos métiers restera une priorité même dans un contexte d'annonces de revalorisation salariale avec la diversification de nos profils, 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 continuera de s'enrichir de nouvelles méthodes d'intervention comme la multiréférence, les valeurs du rétablissement dans l'accompagnement social, Individual Placement and Support en matière d'accès à l'emploi qui placent le rêve comme point de départ d'un projet de vie.

Il s'agira également en 2022 après la structuration nécessaire d'une politique de communication, d'axer les interventions sur la levée de fonds auprès d'entreprises privées, de fondations. Nous organiserons au printemps un évènement prestige en lien avec la ressource.

La définition d'une charte éthique prônant des achats plus responsables devra nous engager à adopter de nouveaux réflexes et procédures pour devenir un acteur plus respectueux de l'environnement dans la durée et sur tous les actes régissant nos fonctionnements.

Enfin, 2022 sera l'année de la renégociation du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens du secteur Enfance Famille au moment où le nouveau schéma départemental de l'aide sociale à l'enfance paraît, de la mise en œuvre opérationnelle de notre plateforme en addictologie sans oublier la poursuite d'expérimentation en matière d'accès à l'emploi des personnes ayant des troubles psychiques avec le nouveau métier du job coach.

## **L'identité du secteur d'accès à l'emploi de la fondation de Nice**

### **I/ Mission et activités de Flash emploi**

La mission de Flash emploi dès sa création s'est voulue rapide et dynamique avec un objectif : le retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA.

De 2016 à 2019, les bénéficiaires étaient accueillis par les conseillers en insertion professionnelle (CIP) toutes les semaines pendant 3 mois et chaque CIP suivait une trentaine de personnes.

En 2020, la crise sanitaire est venue bousculée toute cette dynamique et le principe même de l'accompagnement.

En 2021, pour reprendre un suivi plus régulier tout en tenant compte du nombre d'allocataires du RSA très important, les CIP ont mené un accompagnement de 3 mois renouvelable 1 fois. Les personnes étaient reçues toutes les 2 semaines. Et la file active devait être autour des 60 personnes.

Chaque CIP suit un nombre défini de personnes, appelé file active. Les rendez-vous peuvent être des entretiens individuels de suivis comme des ateliers thématiques en lien avec la recherche d'emploi ou encore de rencontres avec des partenaires.

### **II/ L'accompagnement du public**

#### **1/ La mission**

Après une année 2020 mouvementée et chahutée dans ses modalités d'accompagnement le service a souhaité repenser son rythme d'intervention pour 2021 tout en tenant compte de la commande du Département sur un nombre d'allocataires croissant.

C'est ainsi que le projet START a été proposé par un petit groupe de travail composé de conseillers en insertion professionnelle (CIP).

Le principe était d'allier le rythme et le flux d'orientation.

Ainsi les personnes étaient reçues physiquement 1 fois par semaine pendant les 3 premières avec l'objectif de les rendre opérationnelles et outillées sur le marché du travail. A la suite, nous proposons un rendez-vous physique toutes les 2 semaines.

Pour accueillir un grand nombre de personnes en un minimum de temps, il a été décidé de créer des ateliers d'autonomisation comme savoir postuler, se présenter en 3 minutes, utiliser les outils numériques pour postuler.

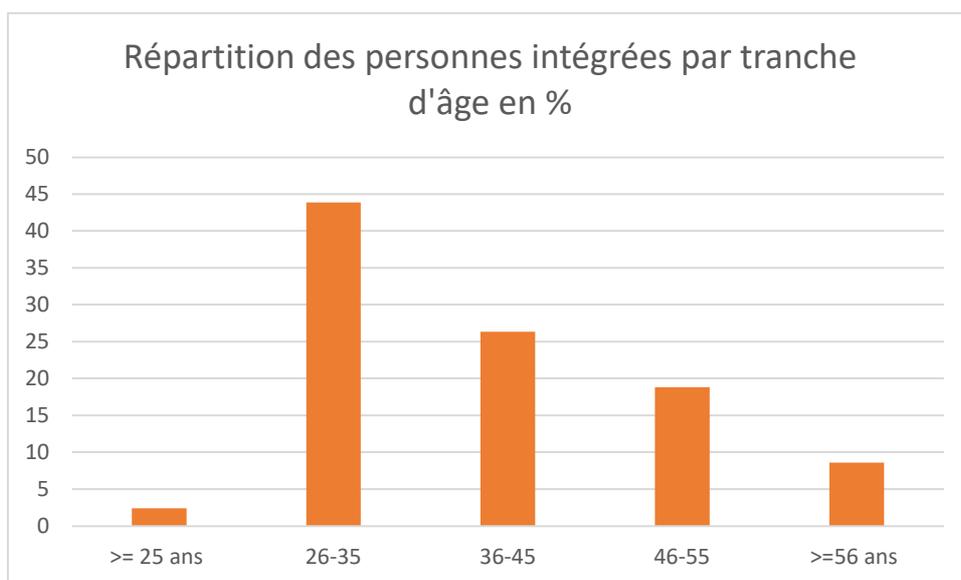
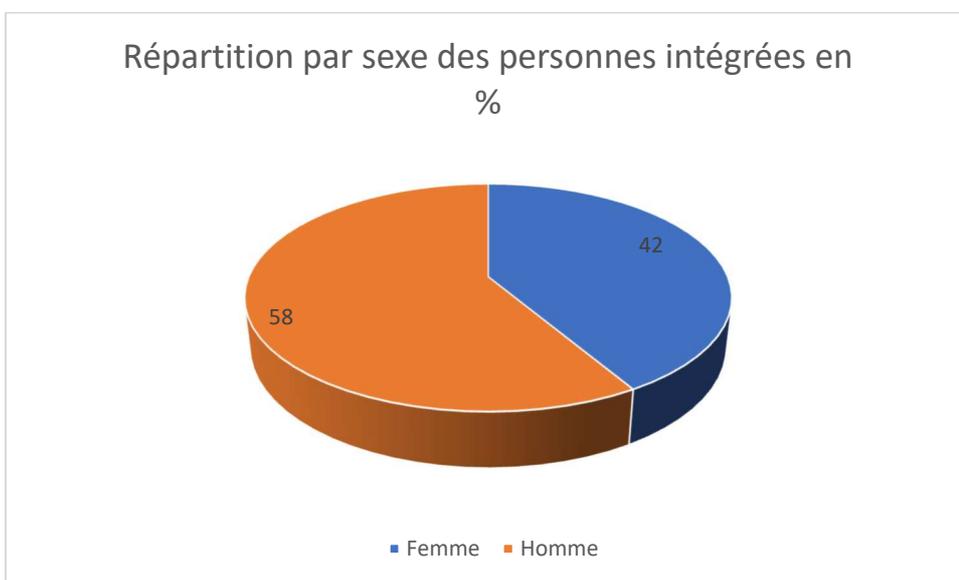
Pour cela, toutes les compétences du service ont été mises à contribution : le CIP, l'agent d'accueil, la formatrice de français sur objectif spécifique (FOS), le cadre de proximité, le directeur comme la responsable d'activité ont été impliqués dans l'animation de ces ateliers.

Et toute cette équipe aux compétences multiples et variées était accompagnée par les assistantes administratives pour aider les CIP dans la gestion administrative des dossiers et du FSE.

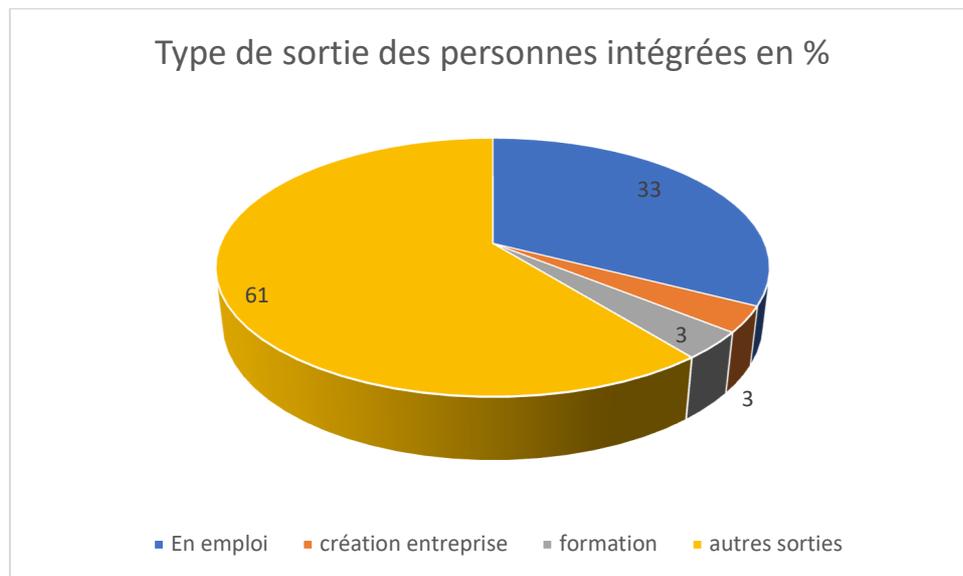
Au cours de cette année 2021 :

- ✓ 4165 personnes ont été orientées vers flash emploi
- ✓ 3764 personnes ont intégré le dispositif (5050 avec les reports de 2020)
- ✓ 2721 personnes ont remis un pied dans une entreprise tout contrat de travail confondu
- ✓ 1601 personnes ont signé un CDI ou CDD
- ✓ 168 personnes sont entrées en formation
- ✓ 159 personnes ont créé leur entreprise

Typologie des personnes accompagnées :



Parmi les personnes intégrées on constate que 58% sont des hommes et 72% ont moins de 45 ans.



## 2/ Les Co-emploi : faire rencontrer l'offre et la demande sous une forme innovante

Le besoin de renouer avec les partenaires, d'en rencontrer de nouveaux se fait sentir courant de l'été.

C'est l'équipe de Saint Laurent du var qui démarre le co emploi, suivi de Cannes puis Nice

Les constats sont identiques pour toutes les équipes, les partenaires et les personnes accompagnées : « enfin on se rencontre, on passe un moment convivial, sérieux et détendu ».

Au cours des co-emploi, les partenaires reçoivent sur des créneaux précis les personnes accompagnées soit pour une simulation d'entretien soit pour des recrutements effectifs.

Les innovations plébiscitées par les partenaires comme par les personnes accompagnées

- **Mur de CV anonymes**

Plusieurs CV mis à disposition des partenaires, axés sur les compétences uniquement. Chaque partenaire s'est engagé à choisir un CV minimum et à contacter la personne

- **Chasse à l'emploi**

Atelier prospection organisé en collaboration avec Cap entreprise et des commerçants des quartiers proches, comprenant des épreuves ludiques

- **Recrutements à l'aveugle**

Testés avec plusieurs partenaires, recrutement uniquement basé sur les échanges verbaux, sans contact visuel

- **Recrutement en Visio**

Recrutement fait avec une entreprise basée à Paris qui recherchait des profils pour travailler dans des centres commerciaux du département 06

### **III/ Les faits marquants de l'année 2021 par :**

#### 1/ Les agentes d'accueil

Les postes d'agentes d'accueil mis en place pour la première fois en mars 2020, sont un vrai soutien à l'équipe des Conseiller en Insertion Professionnelle (CIP).

En plus de ses missions, l'agent d'accueil apporte également une aide sur le numérique, auprès personnes accompagnées. En individuel ou en collectif, l'agent d'accueil accompagne sur l'utilisation de l'outil informatique (ordinateur ou smartphone). Les personnes peuvent ainsi optimiser leurs recherche d'emploi et démarches administratives digitalisées.

L'agent d'accueil a également veillé à faire appliquer au public accueilli, le protocole COVID ».

#### 2/ Les assistantes administratives

Il y a 2 assistantes administratives : Hanane est en charge des dossiers administratifs pour Saint Laurent du Var et Cannes, et Amel est chargée des dossiers pour le secteur de Nice.

Leur mission principale est de veiller au respect des procédures en rapport avec le Fonds Social Européen. Elles font la vérification et la saisie des dossiers sur ma démarche FSE.

Elles sont en charge de tâches administratives plus standard, tels que les commandes de fournitures, la gestion des agendas CORSA, archivage FSE. Elles sont également un soutien pour leurs équipes, notamment lorsqu'ils rencontrent des difficultés informatiques.

#### 3/ Les coordinateurs/trices

##### **Auprès des bénéficiaires**

Gestion d'une file active en parallèle de la coordination : le début d'année a été encore marqué par une gestion des accompagnements en distanciels et présentiels pour les coordinateurs qui ont conservé une file active de BRSA sur la mission de référent RSA.

Prise en charge des rendez-vous de levée de suspension (afin de gagner en réactivité et respecter l'obligation de recevoir sous 2 semaines à la suite de leur prise de contact).

Le recrutement : temps de travail sur l'élaboration de la grille de recrutements des CIP et agent d'accueils ainsi que sur les processus d'intégrations, expérimentation de recrutement en Visio conférence. Puis intégration et formation de nouveaux collègues durant l'année.

##### **Auprès de l'équipe et des partenaires**

La démarche qualité : axe de travail pour les coordinateurs. Des contrôles qualité ont été mis en place 2 fois dans l'année pour l'ensemble des CIP, y compris les coordos avec un support créé pour l'occasion afin de s'assurer du respect de la philosophie Flash emploi, du traitement équitable des personnes accompagnées et de la bonne application des consignes du financeur sur le rôle du référent RSA via le DUI.

L'arrivée d'un nouveau partenaire incontournable Médiation Emploi : Flash Emploi n'avait pas pour habitude de positionner systématiquement sur des actions complémentaires à la recherche d'emploi. L'arrivée de ce partenaire à modifier nos habitudes de fonctionnement.

Des temps dédiés à la coordination ont pu être planifiés à compter du second semestre pour assurer l'animation de l'équipe, la relance du partenariat et la mise en place d'ateliers collectifs ainsi que des événements Co-emploi en fin d'année.

4/ Les Conseillers en Insertion Professionnelle (CIP)

**Après des partenaires**, il a fallu démarcher, renouer / retisser des liens, en découvrir de nouveaux ou tout simplement re-découvrir d'anciens qui ont changé, ou se sont adaptés du fait de la crise sanitaire de 2020. Puis formaliser, initier des modalités de rencontre des fréquences en alternant les échanges en visio et ceux sur site.

La possibilité à nouveau d'accueillir des stagiaires en immersion professionnelle pour leur faire découvrir le métier CIP et repérer des talents pour de futures embauches

C'est aussi le recrutement, en tant que CIP, d'un nombre assez important de BRSA, la Fondation en tant qu'employeur intègre sans a priori tous les horizons professionnels.

L'année 2021 s'est caractérisée par **l'adaptation aux besoins et aux demandes**

- S'adapter aux mesures sanitaires ou comment rendre l'action dynamique tout en tenant compte du nombre de personnes par salle ?
- Gérer des plannings de salle, des mètres carré (les CIP sont devenus incollables sur la surface des salles), du nombre de personnes par m<sup>2</sup>
- S'adapter aux besoins d'écoute et venir en soutien psycho-social des BRSA : isolement, sans réseau
- S'adapter, sans juger, aux personnes parfois perdues et inquiètes face aux mesures de pass sanitaire voire pass vaccinale en vigueur
- S'adapter aux choix qui peuvent leur fermer des portes et sur lesquels, en tant que CIP, ils n'ont pas la main
- S'adapter aux demandes pour les cours de FOS

Les ateliers de FOS (Français sur Objectif Spécifique) ont été mis en place pour les bénéficiaires dont le français n'était pas la langue maternelle. L'objectif était de leur fournir un apport linguistique (vocabulaire spécialisé, oral, etc.) afin qu'ils acquièrent une fluidité en situation professionnelle.

Durant ces ateliers, nous avons constaté que, au-delà de l'aspect linguistique, il était également nécessaire de travailler sur la confiance en soi et sur la capacité des bénéficiaires à oser s'exprimer en français dans un contexte plus formel et professionnel.

L'année 2021 s'est caractérisée par **la transversalité entre services de la Fondation**

- Public du PIC BPI : partager et faire connaître au public (sous la protection internationale ayant l'autorisation de travailler)
  - Le marché de l'emploi en France
  - Comment postuler, comment présenter ses compétences et quelles compétences sont transférables sur quel métier.

- Le droit à l'information et au libre choix à travers la présentation de la RQTH : partager et faire connaître au public comme aux CIP ce qu'est une RQTH à travers des rendez-vous individuels ou en collectif avec un référent de l'Établissement et Service de PréOrientation
  - A quoi sert une RQTH ?
  - Comment en formuler la demande ?
  - Et surtout essayer de faire tomber les barrières au sujet de la situation de handicap
- Travailleur pair : intervention auprès du public accompagné de salariés de la fondation de Nice qui s'appuie sur leur expérience de vie
- La ressourcerie : partager le réseau entreprise et les ateliers auprès du public de la ressourcerie, accueillir la ressourcerie pour ses besoins en salariés (CDDI)
- Cap entreprise : échanges d'offres et orientation de bénéficiaires
- Le numérique : mettre à disposition un espace numérique pour le plus grand nombre comme des élèves de l'auto-école sociale qui ont besoin d'un espace silencieux pour réviser leur cours.

## 2021 l'année du **Développement du Pouvoir d'Agir**

- 1ers co-emploi depuis la crise sanitaire et animation d'atelier par des BRSA
  - L'art thérapie et la confiance en soi à double sens
    - Pour les animateurs qui n'ont pas exercé leur métier depuis la crise sanitaire
    - Pour les participants pour apprendre des techniques et être moins stressé lors des recrutements
- Accompagner les personnes au changement à travers l'usage des outils numériques
  - Comment postuler en ligne au sens large de l'agence d'intérim au pôle emploi en passant par les réseaux dédiés
  - Comment utiliser un smartphone, créer des alertes

## **IV/ Perspectives 2022**

### Le rythme

- ✚ Accompagner les personnes à nouveau toutes les semaines sur une période de 4 mois non renouvelable

### Les propositions

- ✚ Eviter l'ancrage de personnes dans le RSA et rendre à nouveau l'accompagnement dynamique à travers des co-emploi réguliers sur le territoire
- ✚ Développer les sources de propositions d'offres : diffusion des offres captées et non pourvues par l'équipe mobile vers Flash emploi
- ✚ Co animation de réunion flash emploi/Cap entreprise sur les plateformes pour diffusion des offres
- ✚ Des actions collectives hebdomadaires animés par les CIP et Coordinateur/trice: atelier se présenter en 3 mn, simulation d'entretien, proposition d'OE

### Les partenaires

- ✚ Travailleur pair : intervention en cours de réflexion sur des actions comme le café débat, ou le diagnostic partagé
- ✚ Co animation d'ateliers CIP/Personnes accompagnées
- ✚ Co emploi, Nice en avril et Saint Laurent en mai
- ✚ Accentuation de la relation partenaires et planification de mises en relation intérim/ bénéficiaire plus régulières avec une volonté de diversifier les secteurs d'activité.

### Outils numériques

- ✚ Se munir d'un progiciel pour analyser finement l'activité et développer une démarche qualité de l'accompagnement
- ✚ Se munir d'un site Flash emploi pour y partager de l'information comme des offres
- ✚ Atelier pour réduire la fracture du numérique

### Le soutien des coordinateurs/trices auprès des équipes

- ✚ Des temps consacrés à des rendez-vous de BRSA suivis par les CIP (levées de suspension RSA, rappel des droits et devoirs, regards croisés pour aider à ouvrir les pistes ou donner des idées)
- ✚ Poursuivre les contrôles qualité et en faire un outil pour mieux accompagner les CIP (montée en compétences, utiliser leur savoir-faire et partager avec l'équipe...) et le travail sur nos processus de recrutement (grille de recrutement, procédures d'intégration)
- ✚ Mettre en place des projets en lien avec les valeurs de la Fondation de Nice : Développement du Pouvoir d'Agir, Qualité de Vie au Travail, faire vivre la charte de la relation au travail

## **V/ Les témoignages**

**M VB commercial**, suite au covid se retrouve au RSA pour la 1ere fois. Il intègre FLASH EMPLOI, participe aux différentes actions internes dont le Co-Emploi. M VB rencontre les chargés de missions de Médiation Emploi. Il n'intègre pas l'action car n'adhère pas au mode de fonctionnement. Un délai est accordé pour trouver un emploi sans ME jusqu'au prochain CER. Lors du renouvellement CER, tripartite avec ME et rdv pour information collective, bien que M ne soit pas d'accord, revendique son agacement et qualifie cette action très oppressante. A ça, je propose à M de postuler et être acteur de son parcours et ne pas subir l'action ME. Aujourd'hui M est chargé de mission pour ME et s'épanouie dans ces missions malgré la précarité des contrats (cdd 3 mois renouvelable).

**Mme G.** est orientée à Flash emploi par le CORSA.

Mme n'a pas travaillé depuis 20 ans, elle a mis de côté sa carrière professionnelle pour se consacrer à l'éducation de ses 4 enfants, son mari assurant les besoins financiers du foyer. Madame divorce et elle doit assumer seule les revenus du foyer.

A la présentation de l'action Flash emploi, elle est surprise et ne s'attendait pas à avoir à rechercher un emploi. Elle déclare ne pas avoir de temps au vu des différentes obligations qu'elle a, et ne pas avoir d'énergie. Elle s'effondre durant l'entretien.

Face à la lourdeur de ses déclarations, je lui explique qu'il est tout à fait possible de demander une réorientation sociale (...). Nous poussons nos échanges sur la nécessité, à terme, de retrouver un emploi, et l'utilité d'un suivi dynamique sur ce sujet. Différentes options sont abordées, comme un chantier d'insertion, lui permettant de se projeter dans un projet tout en reprenant une activité partielle.

Les deux solutions lui sont proposées, avec un temps de réflexion afin de lui permettre de faire son choix en connaissance de cause : elle opte pour la recherche d'emploi, en convenant que la reprise d'une activité solutionnerait une partie de ses difficultés actuelles.

Après avoir fait un point sur ses compétences et expériences, nous élaborons ensemble un premier CV. Satisfaite de celui-ci, elle décide que finalement, les chantiers d'insertion peuvent attendre et qu'elle préfère se lancer d'elle-même dans un démarchage d'entreprises, en spontané. Après plusieurs refus, elle rencontre le propriétaire d'une boutique qui recherche une personne pour gérer l'établissement durant 9 mois de l'année : ils décident de tenter l'aventure ensemble, ce qui se conclut par un CDD de 9 mois, avec possibilité de renouvellement en fonction du bilan qu'ils feront de ces mois de collaboration.

**Monsieur N** a un diplôme d'ingénieur en chimie dans son pays d'origine. Quand Monsieur N est orienté, il exprime avoir des difficultés à trouver du travail dans son domaine d'étude en raison, selon lui, de son niveau de français (qui n'est pas sa langue maternelle). Il n'ose pas postuler ou répondre au téléphone de peur de ne pas comprendre son interlocuteur. En atelier FOS, il travaille le vocabulaire de la chimie, l'entretien d'embauche et la communication téléphonique au moyen de jeux de rôle axés sur la correction linguistique. Monsieur gagne de l'assurance et ose prendre contact par téléphone avec un centre de formation spécialisé dans la chimie fine et la parfumerie. Il passe l'entretien d'embauche et les tests avec succès et débute un contrat en alternance de deux ans à la rentrée. Monsieur est ravi d'avoir finalement trouvé une activité liée à son domaine, il déclare avoir repris confiance en lui et ne plus fuir les appels et conversations en milieu professionnel.

# REFUSER LA FATALITÉ DE L'EXCLUSION



## FONDATION DE NICE

*Patronage Saint-Pierre Actes*

RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE



### PRÉSIDENTE

60, rue Gioffredo • 06000 Nice

Tél. 04 93 13 90 67 • [presidence@fondationdenice.org](mailto:presidence@fondationdenice.org)



### SIÈGE SOCIAL

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

Tél. 04 97 08 82 30 • [siege@fondationdenice.org](mailto:siege@fondationdenice.org)

[www.fondationdenice.org](http://www.fondationdenice.org)



EN PARTENARIAT ACTIF  
POUR LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES



VILLE DE NICE