

PLATEFORME EMPLOI

SECTEUR

ACCES A L'EMPLOI

RAPPORT D'ACTIVITE 2021

1 rue Pierre Mellarède
06100 Nice
Tél. 04 92 29 20 20
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.

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

EN PARTENARIAT ACTIF
POUR LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES

Logo of the European Union

Afnor

REPUBLIQUE FRANÇAISE

REGION SUD

DÉPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES

METROPOLE NICE CÔTE D'AZUR

VILLE DE NICE

Logo of the French Republic

Logo of the Afnor

Logo of the Région Sud

Logo of the Département des Alpes-Maritimes

Logo of the Métropole Nice Côte d'Azur

Logo of the Ville de Nice

Logo of the Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale (ESUS)

Logo of the Label Diversité

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 événement 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.

LA PLATEFORME EMPLOI EN 2021

La plateforme emploi a vu le jour en mai 2018 afin d'accompagner les personnes hébergées par le CHRS et reçues à la ressourcerie (Atelier d'Adaptation à la Vie Active et Chantier d'insertion) vers leur projet professionnel.

Depuis mai 2018 la plateforme s'est agrandie tant au niveau des personnes accompagnées que des actions proposées.

En effet, depuis sa création, la plateforme emploi travaille aussi avec les salariés de l'entreprise d'insertion du bâtiment (Créée en 2019), sur un projet en collaboration avec le service migrant de la fondation de Nice afin de prendre en charge, pour une durée de 3 ans, 90 bénéficiaires de la protection internationale (Mis en place en octobre 2020) et le projet coach emploi.

La Fondation de Nice met en place le projet « coach emploi » depuis fin 2020 sur le territoire des Alpes-Maritimes. Ce projet, porté par la DIHAL et développé sur 6 territoires en France porte une double ambition :

- Renforcer la dynamique emploi / logement au sein de trois structures d'hébergement grâce notamment à un accompagnement renforcé et individualisé de type « *job coach* » de leurs résidents,
- Décloisonner le réseau d'acteurs de l'emploi et du logement/hébergement accompagnant les publics sans domicile.

3 CHRS sont parties prenantes du projet, la villa Saint Camille, le CHRS du CCAS de Nice et le CHRS de la Fondation de Nice.

Les salariées :

En 2021, 4 salariées ont accompagné du public au sein de la plateforme emploi :

- 1 chargée de mission emploi

Public reçu : personnes hébergées par le CHRS de la Fondation de Nice

Personnes accompagnées dans le cadre du programme PIC BPI du service migrant de la Fondation de Nice

- 1 conseillère en insertion professionnelle

Public reçu : personnes intégrées à l'Atelier d'Adaptation à la Vie Active (A.A.V.A) de la ressourcerie

- 1 job coach recrutée en Janvier 2021

Public reçu : personnes intégrées dans 3 CHRS (Fondation de Nice, Villa Saint Camille, CHRS du CCAS de Nice)

- 1 chargée de mission entreprise recrutée fin 2021 pour venir en appui sur le programme PIC BPI

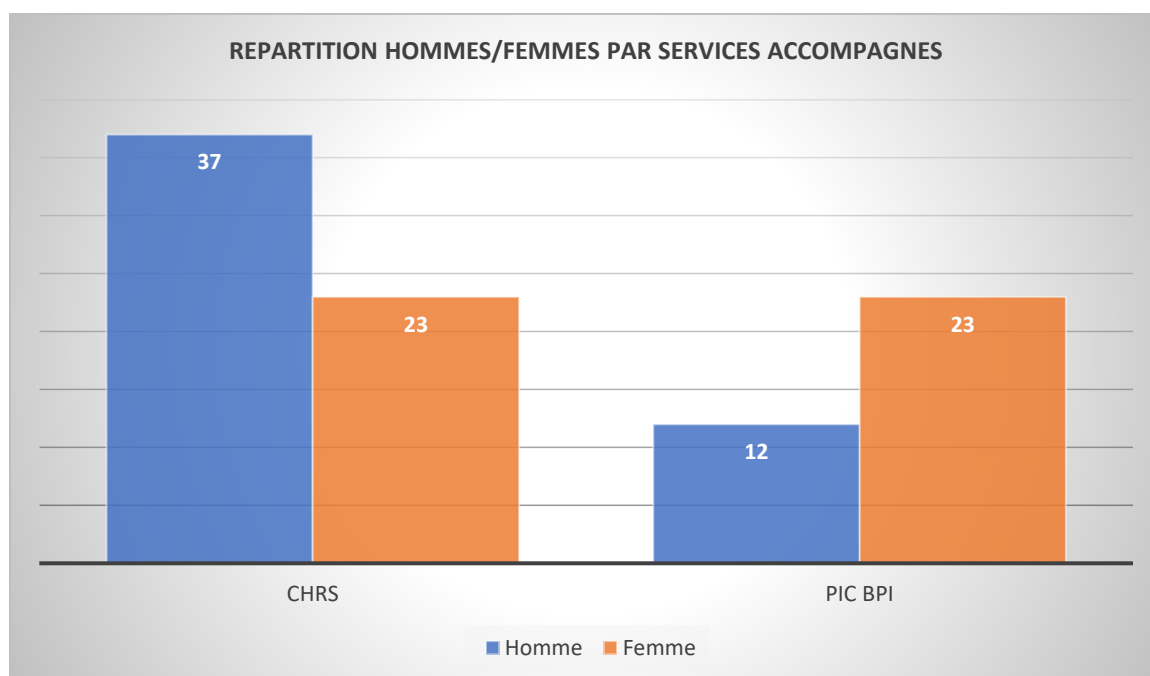
Les 4 salariées travaillent en étroite collaboration même si chacune à sa file active.

Le public :

- CHRS et autres services du secteur « accompagnement social et médico-social » de la fondation de Nice : 60 personnes dont 26 reports des années précédentes.

Parmi les 60 personnes reçues, 55 dépendent du CHRS et 5 de de l'accompagnement temporaire de sortants de prison (ATSD).

- Service migrant : 35 personnes faisant partie du plan d'investissement des compétences des Bénéficiaires de la Protection Internationale (PIC BPI). 32 personnes ont intégré la plateforme emploi en 2021 et 3 en 2020.



- Projet coach : Le projet Coach a débuté en Janvier 2021 et les orientations ont commencé le même mois :

- 6 orientations du CCAS de Nice
- 15 orientations de la Fondation de Nice
- 17 Orientations de la Villa Saint Camille

Dont 18 Femmes et 20 Hommes

1. L'accompagnement :

Les personnes reçues à la plateforme emploi sont accompagnées dans leur projet et dans leurs démarches professionnelles afin d'aller vers et dans l'emploi. Bien que la job coach et la chargée de mission emploi travaillent toutes les deux avec des personnes issues de CHRS, la méthode d'accompagnement diffère.

La chargée de mission emploi travaille à la fois sur le projet des personnes et les propositions d'offres. L'objectif est de permettre un accès rapide à l'emploi.

La job coach est plus sur une logique de projet bien ciblé et intervient en fonction « du rêve » de chacun. La prospection va donc répondre précisément à un souhait spécifique.

Le projet Coach, dans l'accompagnement vers l'emploi, s'appuie sur la méthode IPS qui met au centre la volonté de la personne accompagnée en termes de choix professionnel et de temporalité. L'accompagnement préconise un suivi intensif avec un rendez-vous par semaine en moyenne, un lien rapide avec l'emploi (entretien employeur, prospection terrain, PMSMP, Stage) et l'orientation sur l'emploi en milieu ordinaire.

Afin de répondre au mieux à la demande des personnes accompagnées par le CHRS de la fondation de Nice, la job coach et la chargée de mission emploi reçoivent les personnes ensemble lors du premier accueil pour les laisser choisir l'accompagnement le plus adapté. Ensuite, le public est reçu à en entretiens individuels.

Durant ces rencontres, sont définies les stratégies et actions à mettre en œuvre afin d'atteindre les objectifs fixés. Elles peuvent consister en la définition de projet, la rédaction de CV et/ou lettre de motivation, la prise en main de leur espace personnel pôle emploi, la recherche d'offres d'emploi, l'appel ou la rencontre d'employeurs, la prise de rendez-vous en entreprise, la recherche de stage ou la prospection en extérieur par exemple.

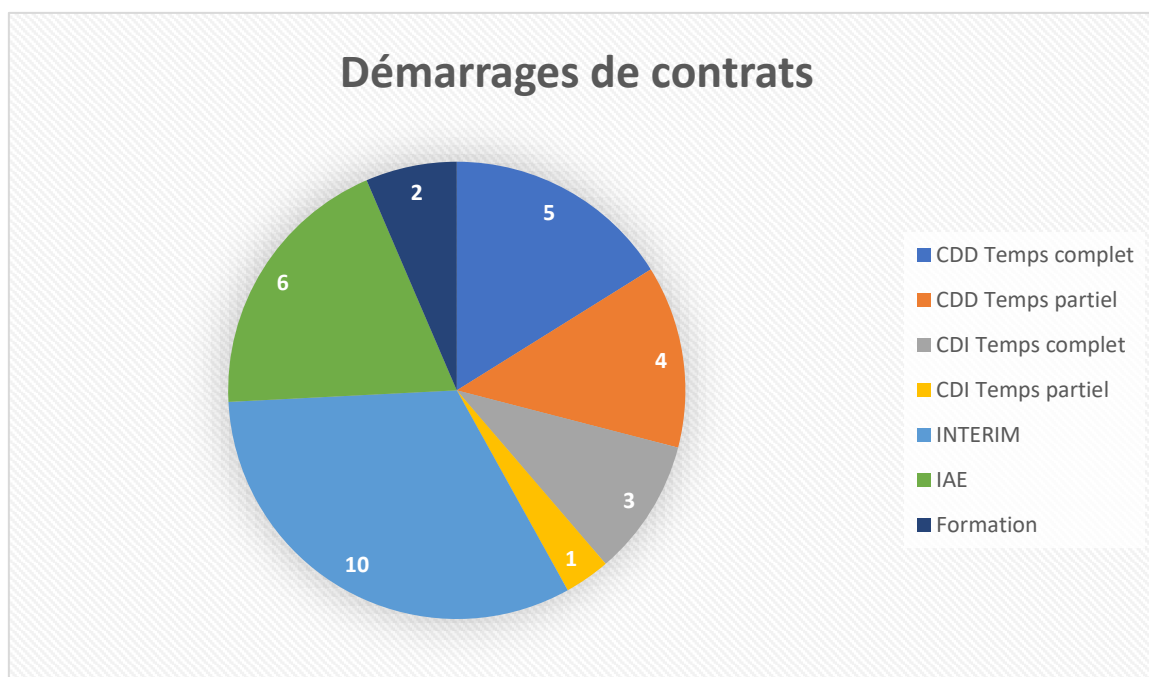
Lorsque les personnes accompagnées pensent qu'il est prématuré de reprendre un emploi dans l'immédiat, l'Atelier d'Adaptation à la Vie Active (A.A.V.A.) de la Fondation de Nice leur est proposé. Ainsi, en 2021, 14 personnes du CHRS accompagnées par la plateforme emploi et 6 personnes du programme PIC BPI du service migrants ont pu bénéficier de cette action.

Même si l'emploi dans des entreprises de droit commun est privilégié, le public peut être orienté en fonction de ses besoins et possibilités vers des postes dans l'IAE (Chantier d'insertion, entreprise d'insertion, association intermédiaires, entreprise de travail temporaire d'insertion), vers la formation ou des stages en entreprises.

2. Le public et l'entreprise

Parmi les 60 personnes du CHRS suivies par la chargée de mission emploi, 33 se sont présentées au moins une fois à un entretien d'embauche. Sur l'année 2021, sont comptabilisés 71 rencontres avec des recruteurs.

À la suite de ces entretiens, 29 personnes ont réalisé 41 démarrages de contrats (dont 2 entrées en formations).



13 personnes ont démarré un dans l'IAE :

- 7 ont intégré un chantier d'insertion : Fondation de Nice, Galice, ABI 06, C'Mieu.
- 3 personnes ont eu des missions avec l'Association intermédiaire S2IP.

3 personnes ont travaillé en intérim avec 1 ETTI (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion).
3 personnes ayant intégré l'IAE étaient accompagnées par l'AAVA.

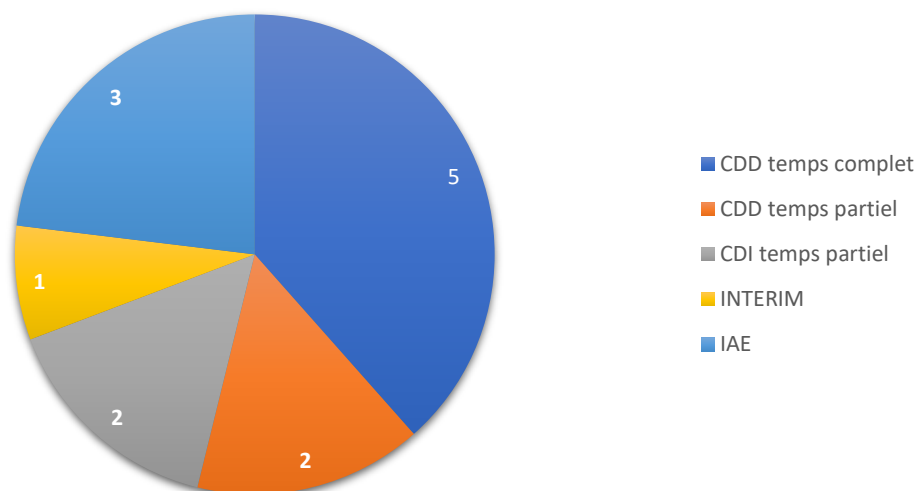
→ 1 personne a également effectué une PMSMP (Période de mise en situation professionnelle) pour valider son projet de formation d'aide-soignant.

→ 14 personnes ont bénéficié d'une période à l'AAVA de la Fondation de Nice

Quant au projet Coach, parmi les 38 orientations, 7 n'ont jamais intégré le dispositif. Sur 31 personnes suivies, 26 ont eu au moins 1 entretien de recrutement et 23 personnes ont démarré un contrat (dont 3 en formation).

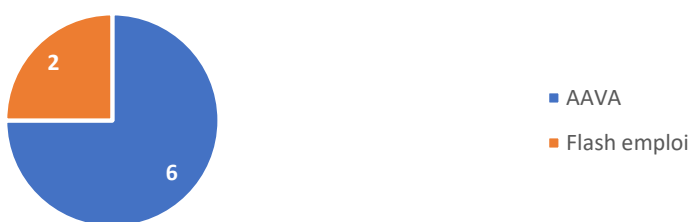
Parmi les 35 personnes ayant intégré le programme PIC BPI, 17 se sont présentées au moins une fois à un entretien d'embauche, 25 entretiens de recrutement ont été réalisés et 13 personnes ont signé un contrat.

Démarrages de contrats



Lorsque les personnes du programme PIC BPI sont en capacité d'intégrer un emploi très rapidement, elles peuvent être orientées sur l'action flash emploi de la fondation de Nice. Lorsque, au contraire, une prise de poste rapide semble difficile en raison des difficultés diverses : peu ou pas de maîtrise de la langue française, conciliation vie familiale et vie professionnelle, une période à l'AAVA peut être proposée.

Personnes orientées sur flash emploi et l'AAVA



3. Les sorties

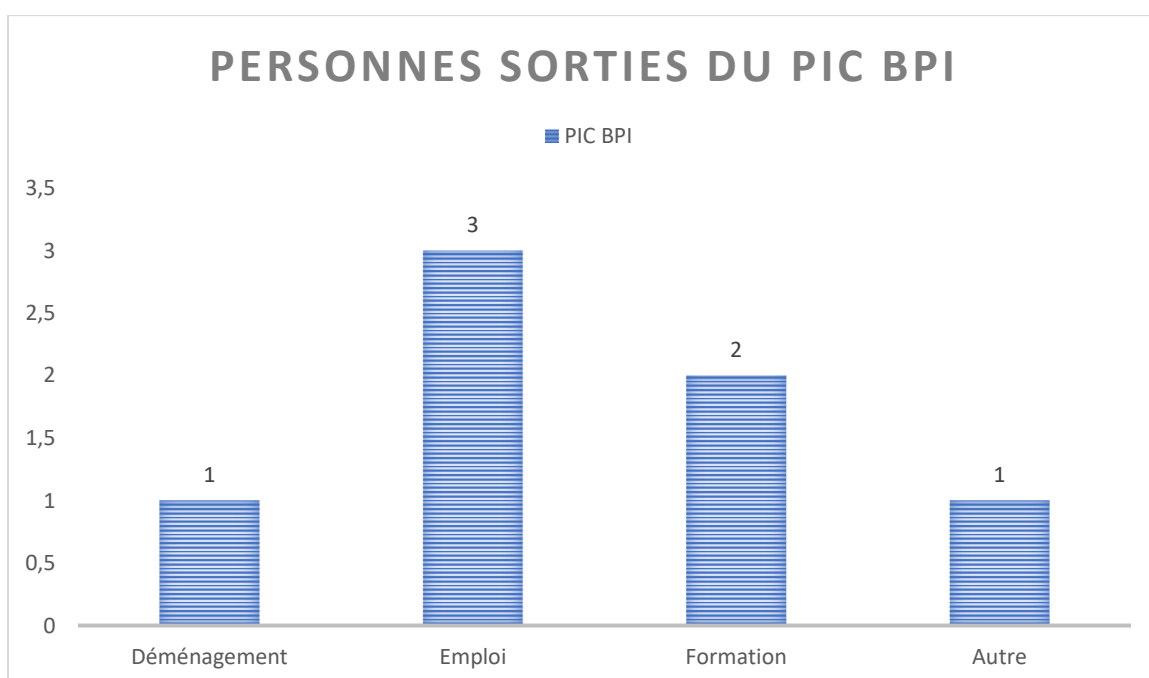
Participants ayant quitté la plateforme emploi ou ayant basculé sur une autre action au cours de l'année 2021 :

CHRS

Au cours de l'année 2021, 21 personnes sont sorties définitivement ou momentanément de l'action :

- 14 ont intégrées l'AAVA (4 sont revenues après une période à l'AAVA)
- 2 ont intégré le projet coach (Méthode IPS)
- 9 sont sorties de l'accompagnement du CHRS ce qui a entraîné la sortie de la plateforme emploi

PIC BPI : situation des personnes à la sortie de l'action



4. Particularité de l'année 2021 :

Durant l'année 2021, l'activité de la plateforme emploi s'est intensifiée pour deux raisons :

- L'embauche d'une salariée, job coach, dont le travail est basé sur la méthode IPS,
- L'intégration de nombreuses personnes sur l'action PIC BPI en partenariat avec le service migrant.

Ainsi, une nouvelle salariée, chargée de mission entreprise a été recrutée fin 2021 pour venir en appui des actions menées auprès du public migrant. La majeure partie de son temps est consacrée à la prospection en entreprise afin de créer des collaborations et partenariats pouvant générer des offres d'emploi pour le public.

En 2021, les salariées ont décidé de mener des actions conjointes auprès des entreprises :

- Prospection avec le public afin d'aller à la rencontre d'employeurs
- Prospection sans le public afin de trouver des offres d'emploi ou PMSMP à proposer aux personnes en suivi

Ainsi, le travail auprès des entreprises s'est intensifié afin de confronter le public plus rapidement au monde de l'entreprise et de répondre plus facilement aux sollicitations en termes d'emploi.

PERSPECTIVES 2022

La plateforme emploi doit poursuivre en 2022 le travail entrepris auprès des employeurs. L'apport d'une nouvelle salariée dédiée à cette action devrait permettre de démultiplier les opportunités d'emploi pour les publics accompagnés et de faciliter l'accès au marché du travail y compris pour celles et ceux qui présentent des difficultés avec la langue française.

En 2022, il s'agira également de faire évoluer les modalités d'accompagnement en proposant des actions collectives sur des thématiques à définir. Ces collectifs de travail devront permettre des échanges entre les personnes et ainsi la mise en place d'une dynamique de groupe propice à faciliter l'accès à l'emploi des personnes.

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



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

