

CAP ENTREPRISE

SECTEUR
ACCES A L'EMPLOI

RAPPORT D'ACTIVITE 2022



DÉPARTEMENT
DES ALPES-MARITIMES



Cofinancé par
l'Union européenne



REFUSER LA FATALITE DE L'EXCLUSION

En 2022,

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.

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 453 collaborateurs-trices réparti.e.s sur 24 sites sur tout le département des Alpes-Maritimes, avec un budget de fonctionnement de 27 millions d'euros, la Fondation accompagne plus de 10 000 personnes chaque année et gère 482 logements dont 59 lui appartiennent et dans lesquels sont hébergés les publics.



Nos interventions se déclinent dans 3 secteurs autour de 8 domaines d'activités stratégiques :

Le Secteur Accompagnement Social et Médico-Social

qui se consacre aux publics les plus vulnérables et à la lutte contre la grande pauvreté.

Ses actions sont structurées autour de trois domaines d'activités stratégiques : santéaddictions, hébergement-logement et asile-insertion qui mettent en œuvre les missions suivantes :

- Héberger, mettre à l'abri, accompagner (Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale, Halte de nuit, Appartements de Coordination Thérapeutique, Centre d'Accueil des Demandeurs d'Asile, Hébergement d'Urgence des Demandeurs d'Asile)
- Orienter et/ou maintenir dans le logement (Accompagnement Social Lié au Logement, équipe mobile prévention des expulsions, agir pour les difficultés locatives)
- Soutenir l'insertion des personnes bénéficiaires de la protection internationale (plateformes réfugiés, 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 Soin, d'Accompagnement et de Prévention des Addictions).
- Un jardin solidaire et une épicerie sociale viennent compléter les actions au sein du secteur, permettant de favoriser le bien être, le pouvoir d'agir et la mixité sociale des personnes accompagnées.

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 achève sa montée en charge pour loger et accompagner 100 personnes ayant des troubles psychiques, en situation d'errance.

En 2022, ce secteur aura organisé en urgence l'hébergement citoyen de 230 déplacés de guerre Ukrainiens sur le département, se sera vu attribuer un centre provisoire d'hébergement pour 46 bénéficiaires de la protection internationale et repense le projet de la Halte de nuit pour l'ouvrir sans interruption estivale.

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'activités stratégiques : 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, Equipe Emploi Ukraine)
- Mettre en situation de travail au travers des activités de ressourceur 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 et demandeurs d'emploi longue durée (Flash emploi, Appui Intensif Emploi, Dynamique emploi seniors, plateforme emploi, projet Roya)
- 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 inclusive et solidaire grâce à notre auto-école sociale et la mise à disposition de véhicules
- Lutter contre la précarité énergétique (éco-énergie)

En 2022, ce secteur s'est associé à la solidarité locale pour accompagner des déplacés de guerre Ukrainiens vers la reprise d'un emploi, a démarré le dispositif premières heures en chantier pour faciliter la reprise progressive d'une activité pour des publics en situation de précarité.

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'activités 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 (3 maisons d'enfants à caractère social, enfance, adolescents et adolescentes, service appartements)
- Héberger, soutenir et faciliter l'intégration des mineurs non accompagnés (service mineurs non accompagnés dans le diffus)
- 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)
- Lutter contre le décrochage scolaire à travers des activités éducatives et une pédagogie permettant à chacun d'exprimer ses talents (Lieu ressources)

Le Siège Social

complète les interventions de ces directions opérationnelles par des fonctions supports : la direction générale, la direction des ressources humaines, la direction administrative et financière, la direction de l'immobilier complétées depuis 2021 d'une responsable communication et levée de fonds. Elles apportent un soutien technique et garantissent le respect des réglementations liées notamment au bon emploi des 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 actrices de leur parcours, autonomes et leur permettre d'influencer positivement le cours de leur vie.
- Consolider l'identité managériale de la Fondation basée sur davantage d'horizontalité, associant le collaborateur-trice à la chaîne de décisions pour favoriser l'engagement, susciter des initiatives et des projets, en privilégiant l'expérimentation ainsi que la méthode essai-erreur.
- 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 et faits marquants 2022

La disparition en septembre 2022 de Louis-Xavier Michel, président d'honneur de la Fondation et père fondateur avec Bruno Dubouloz de l'association du Patronage Saint Pierre ACTES. Nous souhaitons lui rendre hommage pour son engagement, sa vision, il continuera d'inspirer nos actions dans le droit fil des valeurs qu'il incarnait de partage et de solidarité.

Une revalorisation salariale des métiers du social attendue mais incomplète car elle exclut injustement les métiers de l'accès à l'emploi ainsi que les postes administratifs.

Un renouvellement des équipes de direction qui se poursuit avec deux nouveaux directeurs, de nouveaux responsables d'activités. L'enjeu d'attractivité demeure entier sur les postes de cadres et les fonctions support au vu de la nécessaire diversification et professionnalisation des compétences attendues sur les fonctions de gestion et d'encadrement.

La gestion de crise comme élément de fonctionnement des directions opérationnelles avec l'accueil en urgence des déplacés de guerre Ukrainiens. C'est désormais une compétence de base de la fonction de direction de savoir à la fois gérer le quotidien et faire face aux imprévus en termes de besoins sociaux élevés. Les crises sociales, humanitaires, climatiques, politiques, sanitaires se succèdent et nécessitent des compétences et moyens spécifiques.

Les perspectives 2023

Avec la disparition au cours des 5 dernières années de nos pères fondateurs, le renouvellement important de la ligne hiérarchique, 2023 devra s'atteler à transmettre dans les services le récit de notre histoire et la vision d'une organisation au service des publics les plus précaires, afin de perpétuer la continuité de nos valeurs fondatrices.

[Le renforcement de l'attractivité de nos métiers](#) restera une priorité avec des développements qui marquent nos difficultés de recrutements et de fidélisation notamment dans le secteur de la protection de l'enfance. La revalorisation de la valeur du point pour tous, les travaux destinés à favoriser l'émergence d'une nouvelle convention collective unique étendue, plus de souplesse dans les organisations de travail devraient nous permettre de mieux reconnaître la diversification de nos métiers et qualifications et attirer de nouveaux profils.

Nous engageons une réflexion avec l'Université sur [la professionnalisation du travail pair](#) et poursuivons nos travaux sur les conséquences de la dématérialisation sur la fracture numérique.

[L'évolution de nos pratiques professionnelles 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 2023 après la structuration nécessaire d'une politique de communication, d'[axer les interventions sur la levée de fonds auprès d'entreprises privées, de fondations](#).

Grace a un partenariat avec la Caisse d'Allocation Familiales, un terrain sera mis à notre disposition pour [installer un tiers lieu composé notamment d'un jardin solidaire](#). Ce site sera un outil pédagogique et thérapeutique destiné aux personnes accompagnées.

Enfin, 2023 sera [l'année du développement du secteur Enfance Jeunesse Familles](#) avec la renégociation du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens pour 4 ans, intégrant une nouvelle unité 3-6 ans et la gestion d'une nouvelle Maison d'enfants à caractère social sur le domaine de l'Enfance de la Trinité.

Nous accompagnerons également, malgré les difficultés de fin d'année, [le déploiement en centre-ville à Nice de services de proximité aux usagers de drogue](#) afin de promouvoir une politique d'accès aux soins et de réduction des risques et des dommages pour ce public prioritaire, 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 et le un chez soi jeunes.

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).

CAP entreprise est présent sur tout le département réparti en 7 équipes permettant ainsi un travail de proximité avec les entreprises du territoire :

-  Menton,
-  Nice Est,
-  Nice Centre,
-  St Laurent du Var,
-  Antibes,
-  Cannes,
-  Grasse.

Le service est composé de 24 chargé-es de mission, 1 chargée de mission itinérante, 2 coordinateur-rice, 3 chargées de relation entreprise, 1 cheffe de service, 1 responsable d'activité, 1 secrétaire de direction et 1 directeur de secteur.

ALPES-MARITIMES CAP ENTREPRISE EN 2022

OBJECTIFS 2022 DE CAP ENTREPRISE

Objectifs annuels, 390 sorties en emploi réparties de la façon suivante :

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

2022 REPRISE APRES 2 ANNEES PONCTUEES DE CONFINEMENTS.

L'année 2022 a été marquée par un niveau d'exigences des personnes en recherche d'emploi sur les conditions de travail (horaires, charge de travail, qualité de vie).

Ces changements se sont traduits par un nombre important d'offres d'emploi non pourvues notamment dans le secteur de la restauration et de la grande distribution.

Les équipes CAP entreprise ont donc entrepris un travail d'analyse de situation de travail auprès des entreprises concernées.

Ces analyses ont permis, à certains endroits, de pouvoir préconiser des aménagements de poste (au niveau des horaires, de la répartition des tâches) mais également de faire baisser les exigences de certains employeurs lors des recrutements et se recentrer sur le besoin réel pour le poste.

Les employeurs se sont montrés également plus sensibles à la démarche d'accompagnement à l'intégration des nouveaux collaborateurs qui contribue fortement au maintien des personnes sur leur poste de travail.

Le travail en parallèle des chargées de relation entreprise a permis la mise en place de groupes de travail thématiques afin de répondre aux problématiques RH des entreprises.

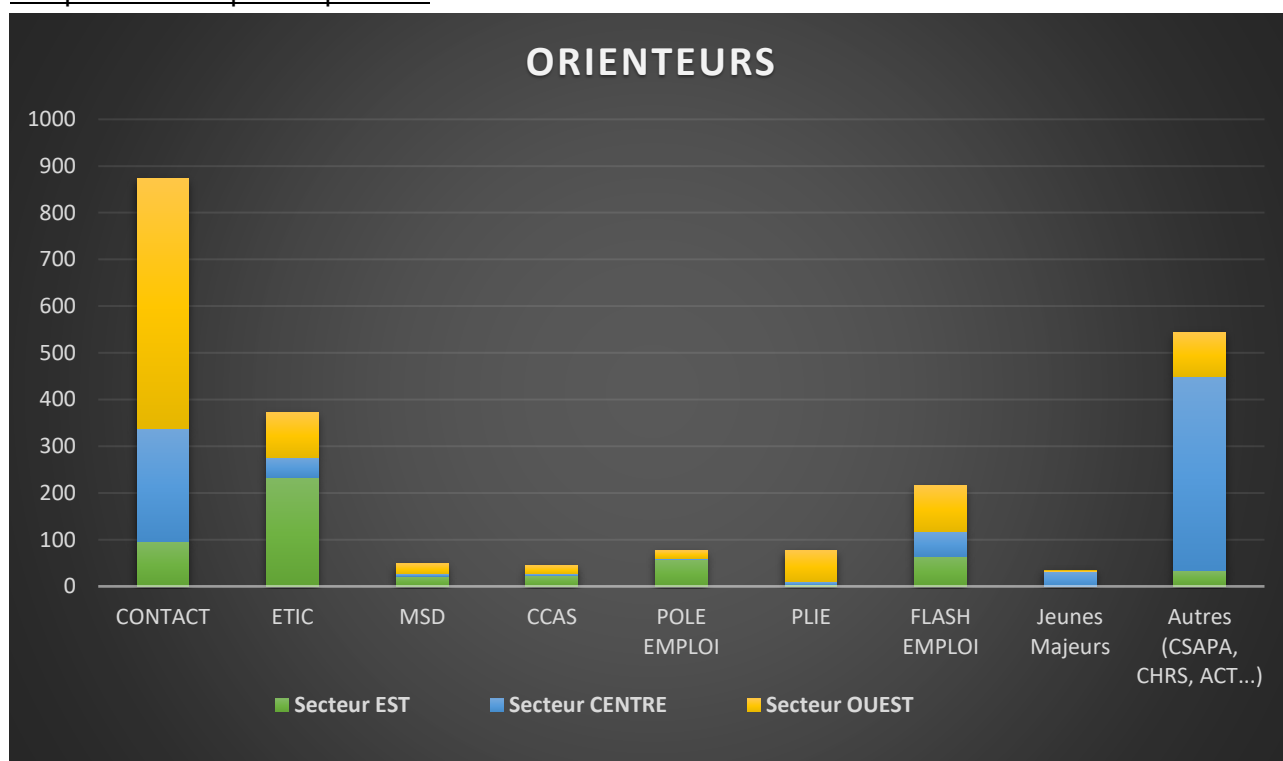
La pénurie de candidat et le travail réalisé par les équipes de CAP ont permis à plusieurs personnes d'accéder à des postes sur lesquels elles n'avaient pas d'expérience. Ces expériences ont démontré que lorsqu'une personne est engagée et qu'elle est accompagnée sur la prise de poste, le manque d'expérience ne constitue pas un frein à la réussite des missions.

Les contrats saisonniers habituellement de 6 mois ont été plus courts cette année par crainte d'une reprise de l'épidémie et de la baisse de la fréquentation touristique.

LES PERSONNES ACCOMPAGNEES : LES PROFESSIONNELS

📊 2 233 personnes ont été orientées sur Cap Entreprise.

Les partenaires prescripteurs :



Sur les 2 233 orientations :

- 📊 69 % des personnes orientées se sont présentées au premier accueil - soit 1 532,
- 📊 66 % des personnes accueillies ont intégré l'action - soit 1 003 personnes,
- 📊 34 % des personnes accueillies n'ont pas intégré l'action, soit à leur demande, soit du fait du service, soit 529 personnes.

Les chiffres ci-dessus ne tiennent pas compte des **238 personnes** qui ont intégré l'action le dernier trimestre 2021 dont l'accompagnement s'est poursuivi en 2022.

Au total 1 241 personnes ont été accompagnées en 2022.

- 📊 Parmi ces 1 241 personnes **33 sont des jeunes**, orientés par la structure qui les accompagnent (CEP La Nartassière, La Semeuse, Plateforme jeune, Villa Marie-Ange).

L'activité auprès des personnes accompagnées :

-  74% des personnes ont eu au moins une proposition d'offre d'emploi,
-  53% 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.

L'intervention De L'association Transfer (Détenteur De La Méthode IOD)

La mise en place d'une référente méthode IOD au sein du service CAP entreprise a permis un accompagnement de proximité plus intensif auprès des nouveaux chargés de mission.

Les interventions des formateur Transfer se sont centrées sur l'accompagnement continu des chargés de mission afin de reprendre et consolider les pratiques :

-  Comment avoir une collaboration efficace avec les entreprises,
-  Evaluation des Acquis Professionnels,
-  Retour sur les pratiques du service (forces, axes d'amélioration...).

En septembre à la place d'un séminaire national organisé par Transfer sur la méthode IOD à Bordeaux. Ce séminaire avait pour objectif de travailler sur l'évolution des pratiques IOD en lien avec un contexte économique en plein changement.

Service Entreprise +

L'objectif des chargées de relation entreprises 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, la participation à des événements... Il s'agit également de faciliter l'ingénierie de mise en œuvre de contrat de professionnalisation et de la formation des salariés en poste. 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.

En 2022 plusieurs actions ont vu le jour :

 **La bourse aux offres** : afin de répondre à la problématique des offres non pourvues, la bourse aux offres permet de diffuser plus largement les besoins des entreprises auprès de tous les partenaires de l'insertion pour que ces derniers puissent mobiliser les BRSA à y postuler.

 **Les journées de l'emploi** : journée mises en place à l'initiative du SPIE regroupant les différents acteurs de l'insertion (action de médiation à l'emploi, dispositifs d'aides à la reprise d'emploi, la CAF, pôle emploi...). Les CRE s'occupent de l'organisation de ces journées à l'échelle du service.

 **Autres actions de mise en relation employeurs/ demandeurs d'emploi** : rencontre renversante, job dating, visites de postes.

 **Groupes de travail territorial** sur les thématiques suivantes :

- Déterminer son profil managérial
- L'entretien annuel et l'entretien professionnel
- Gestion des tensions et des conflits

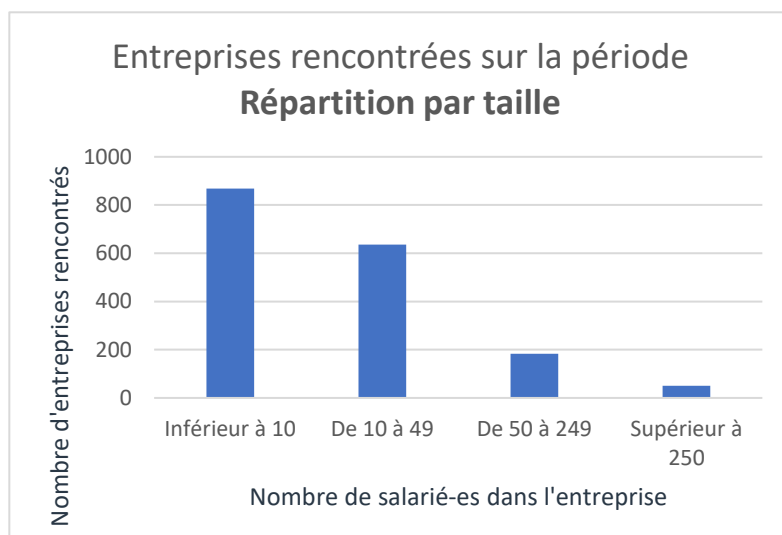
Le travail des chargées de relation entreprises a permis d'approfondir les collaborations avec les entreprises en reprenant les éléments non concluants et de les retravailler pour les futurs recrutements.

Elles ont également pu répondre aux besoins des entreprises en faisant preuve de réactivité en mettant en œuvre des actions concrètes.

LES ENTREPRISES

 5 009 interventions en entreprises ont été réalisées (toutes actions confondues).

 Au total, les équipes ont rencontré 1 751 entreprises. 86 % d'entre elles ont moins de 50 salariés.



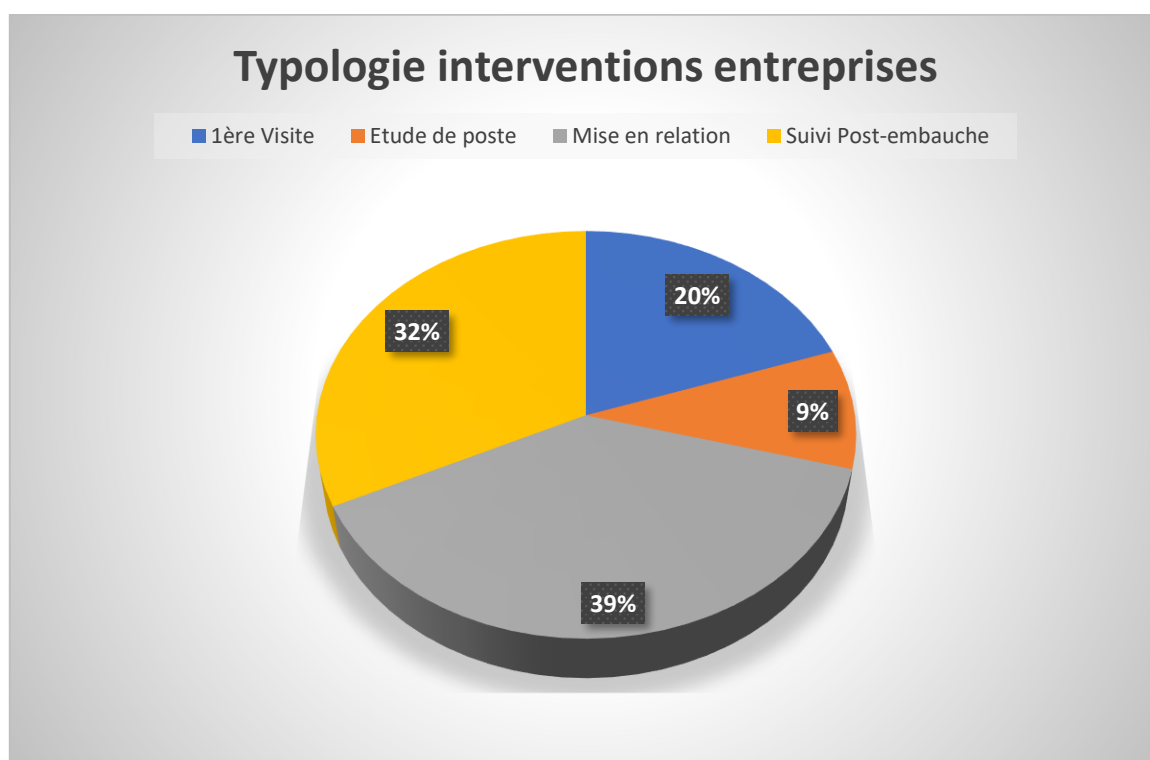
📌 **503 entreprises** ont été **rencontrées** dans le cadre d'une première visite. Pour **314** d'entre elles, cette rencontre a débouché sur une **collaboration**.

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 **1 357 offres** auprès de **600 entreprises**.

📌 **1 032 actions de mise en relation** ont été réalisées dont **764 Entretien de Mise en Relation** (entretien d'embauche sur le poste de travail en présence du/de la chargé-e de mission).

📌 **927 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 :

960 personnes sont sorties de l'action en 2022 dont 35% en activité :

- 📄 228 EDV : minimum 6 mois et 20h par semaine,
- 📄 101 autres sorties en emploi,
- 📄 3 sorties en formation ou création d'entreprise.

Sur un total de 332 sorties en emploi :

- 📄 162 sont des CDI soit 49 %,
- 📄 239 sont des contrats de plus de 6 mois (CDI inclus) hors contrat aidés soit 72 %.

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 ACCOMPAGNES ET SORTIS EN EMPLOI

1 283 personnes accompagnées :

- 653 hommes (51%)
- 630 femmes (49%)

332 personnes sorties en activité :

- 167 hommes (50%)
- 165 femmes (50%)

Les ratios homme/femme sont équilibrés tant au niveau des personnes accompagnées que des sorties en emploi.

HISTOIRES DE CAP

Monsieur X, 62 ans, avait une expérience d'ingénieur système. Il avait aussi géré un restaurant. Malgré ses recherches et ses compétences reconnues, Mr exprimait et ressentait une discrimination à l'embauche due à son âge.

Il avait candidaté spontanément par lui-même dans une entreprise pour un poste de réparateur SAV. Après un entretien avec le directeur, il n'a pas été retenu, principalement, selon Mr, en raison de son âge et de son éloignement de l'emploi.

La société dans laquelle il a postulé fait partie de notre réseau d'entreprises ; elle est constituée de 2 succursales distinctes avec un service RH différent.

Nous avons proposé sa candidature à la seconde entreprise pour un poste de réparateur SAV téléphonie. A l'entretien de mise en relation au cours duquel nous étions présents, Mr s'est centré sur ses compétences et ses aptitudes.

Mr a signé un CDD de 6 mois 39h. Période d'essai validée

Titulaire d'un diplôme en tant que menuisier, Mme X n'a jamais pu travailler dans ce domaine. Comme seule expérience, elle avait travaillé avec son époux au sein de sa société tous corps d'état. Ce qui lui a permis d'acquérir des compétences de montage de meubles de cuisine et de salle de bains.

Le type de poste (menuisier) étant réservé habituellement aux hommes. Elle ressentait une discrimination en raison de son sexe.

Lors d'une prospection, une offre de menuisier atelier a été captée.

Au cours de la prise d'offre, l'employeur avait évoqué l'intention de recruter un homme en raison du travail physique exigé par ce poste (Ports de charges lourdes : panneaux de bois, meubles montés).

Après négociation avec l'employeur, nous lui avons présenté la candidate et mis en avant ses compétences, sa connaissance des machines, des outils, acquise lors de sa formation ainsi que son envie d'acquérir la maîtrise du métier.

Mme X a démarré sur le poste en CDI TC

Lors d'une relance physique, un employeur nous fait part d'une offre d'emploi en tant qu'employé polyvalent en station-service.

Lors de la prise d'offre, l'employeur exprime son souhait de recruter une femme sur ce poste car il estime que les tâches demandées, telles que l'entretien de la station ainsi que la tenue de la caisse, seraient exécutées plus rigoureusement par une femme.

Dans une logique de proposition, nous avons proposé l'offre aux différentes personnes suivies par notre service.

Un monsieur s'est positionné sur le poste et nous l'avons présenté à l'employeur.

Lors de l'entretien, Monsieur a pu mettre en avant ses compétences et ses aptitudes.

Monsieur a signé un CDI 35h/sem.

PERSPECTIVES 2023

En 2022 nous avons fait le constat que beaucoup d'offres ne trouvaient pas preneurs pour différentes raisons :

-  Conditions de travail difficile (horaires, charges),
-  Turnover important dans les entreprises,
-  Taux d'absentéisme important aux RDV d'accueil donc moins de personnes accompagnées.

Afin de pallier ces problématiques, les actions des chargées de relation entreprises va s'intensifier auprès des entreprises afin de développer un maillage territorial entre entreprises en leur proposant de mettre en place des thématiques de groupes de travail via un recueil de leurs préoccupations.

Un planning annuel avec une logique de parcours sera ensuite établi.

Resserrement des liens entre acteurs économiques de l'insertion afin de permettre davantage d'interaction.

La mise en place des comités de suivi 1 fois par mois avec les orienteurs. L'objectif est d'échanger régulièrement sur les situations afin d'apporter des solutions aux personnes accompagnées et de gagner en réactivité afin de favoriser le maintien en emploi.

En lien avec le département des Alpes Maritime, 2 actions seront mises en place en 2023 :

-  Les référents seront invités à venir en immersions dans les équipes pour pouvoir mieux comprendre le fonctionnement de l'action et ainsi mieux la présenter aux personnes accompagnées.
-  La mise en place d'une plateforme téléphonique permettant aux référents d'orienter sur l'action de médiation entreprise la plus adaptée à la personne accompagnée. Sous forme de tripartite téléphonique un échange est réalisé entre référent-e, chargé-e de mission et bénéficiaire du RSA lors de la rédaction du CER afin de mobiliser l'action qui semble la plus adaptée et ainsi favoriser l'adhésion de la personne accompagnée à son parcours d'insertion.