

FLASH EMPLOI

SECTEUR
ACCES A L'EMPLOI

RAPPORT D'ACTIVITE 2022

1 rue Pierre Mellarède
06100 Nice
Tél. 04 92 29 20 20
cap.entreprise@fondationdenice.org



DÉPARTEMENT
DES ALPES-MARITIMES



Ce projet est cofinancé par le
Fonds social européen dans le
cadre de la réponse de l'Union
à la pandémie de COVID-19



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.



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

EN PARTENARIAT ACTIF
POUR LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES



Cofinancé par
l'Union européenne



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité



REGION
SUD
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR



DÉPARTEMENT
DES ALPES-MARITIMES



MÉTROPOLIS
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 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 Soins, 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 SaintPierre 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.

FLASH EMPLOI 06

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 et plus précisément les nouveaux entrants.

Les expériences variées de durée d'accompagnement entre le démarrage de l'action (3 mois non renouvelable), 2020 (année compliquée) et 2021 (3 mois renouvelable 1 fois) nous ont amené à proposer un accompagnement de **4 mois non renouvelable** pour l'année 2022.

Cette proposition est venue des équipes de terrain. Les CIP (conseillers en insertion professionnelle) ont fait le constat d'un besoin de retrouver un accompagnement rapide et d'arrêter la formule de 3 mois renouvelable une fois. En revanche l'accompagnement de 3 mois pouvait ne pas permettre d'aller jusqu'au bout avec toutes les personnes. D'où l'accompagnement de 4 mois dont la durée reste dynamique et équitable pour toutes les personnes accompagnées en fonction de leur besoin.

Quant à la file active par CIP, elle se situe entre **30 et 35 personnes**. Ce nombre permet aux personnes d'être reçues au moins une fois toutes les semaines et aux CIP d'être réactifs quant aux propositions d'offres, forum... Ce nombre permet à chaque CIP de bien connaître chaque situation individuelle.

De façon globale, la mission consiste à accompagner les Brsa dans leur recherche d'emploi.

Et les moyens mis en œuvre sont les entretiens d'accompagnement individuel, les participations aux ateliers (par exemple : *comment se présenter en 3 mns, sur quels sites postuler ?* etc) et toutes les inscriptions aux forums emplois en nombre important sur le département.

II/ L'accompagnement du public

1/ La mission

L'action flash emploi s'inscrit dans les valeurs de la fondation à savoir permette aux personnes accompagnées de trouver un emploi pour être le plus autonome possible financièrement et retrouver une place dans la société.

C'est aussi transmettre au cours de l'accompagnement toutes les méthodes pour retrouver un emploi. Ainsi chaque personne à l'issue de l'accompagnement aura la connaissance des méthodes, outils, lieux pour postuler ; que ces lieux soient des entreprises ou des applications numériques.

C'est aussi partager le réseau et porter à la connaissance des personnes toutes les structures et entreprises en recherche de compétences.

Cette action repose sur l'**autodétermination** à travers un accompagnement hebdomadaire et la co construction d'un plan d'action.

L'action flash emploi a également pour mission d'appliquer et de faire appliquer les **droits et les devoirs** qui incombent aux personnes accompagnées bénéficiant du **RSA**. Dans cette mission, flash emploi a un devoir d'information vis-à-vis des personnes et de contrôle. Si la personne ne respecte pas les engagements signés dans le contrat d'engagement réciproque les CIP doivent transmettre les informations au Département.

Pour allier subtilement les missions d'accompagnement et de référent RSA, le CIP se doit d'être en veille sur son territoire. Que cette veille concerne les aides financières (mobilité, garde d'enfant...) mises en place par le Département, les offres d'emploi, les forums, les journées de l'emploi, les formations.

Et aussi des propositions plus individualisées comme débriefer après un entretien d'embauche pour ancrer les bonnes pratiques et questionner celles qui n'ont pas fonctionnées pour les améliorer.

C'est toute la richesse de cette mission.

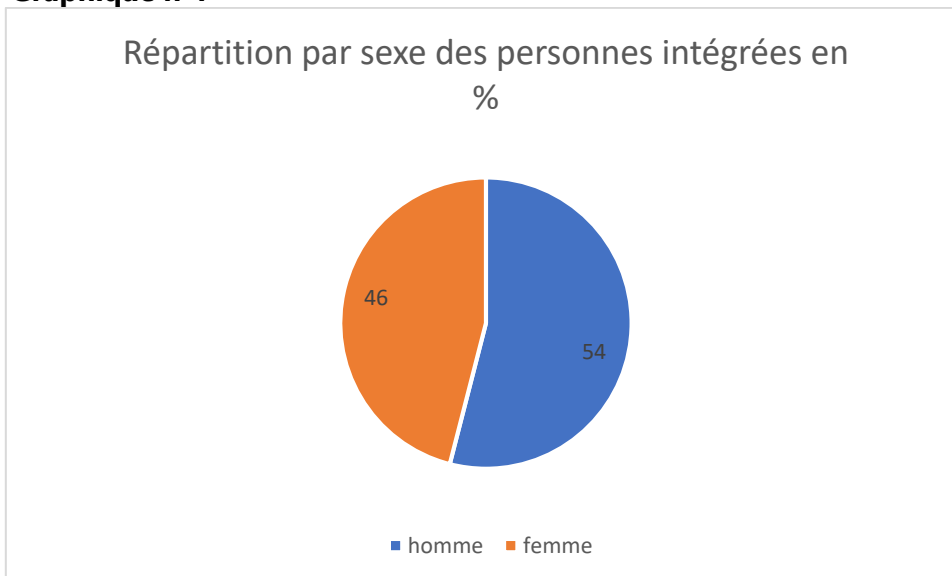
Au cours de cette année 2022 :

- ✓ 4821 personnes ont été orientées vers flash emploi
- ✓ 3937 personnes ont intégré le dispositif
- ✓ 1920 personnes ont repris un emploi tout contrat de travail confondu **soit 49%**
- ✓ 1096 personnes ont signé un CDI ou CDD
- ✓ 134 personnes sont entrées en formation
- ✓ 90 personnes ont créé leur entreprise

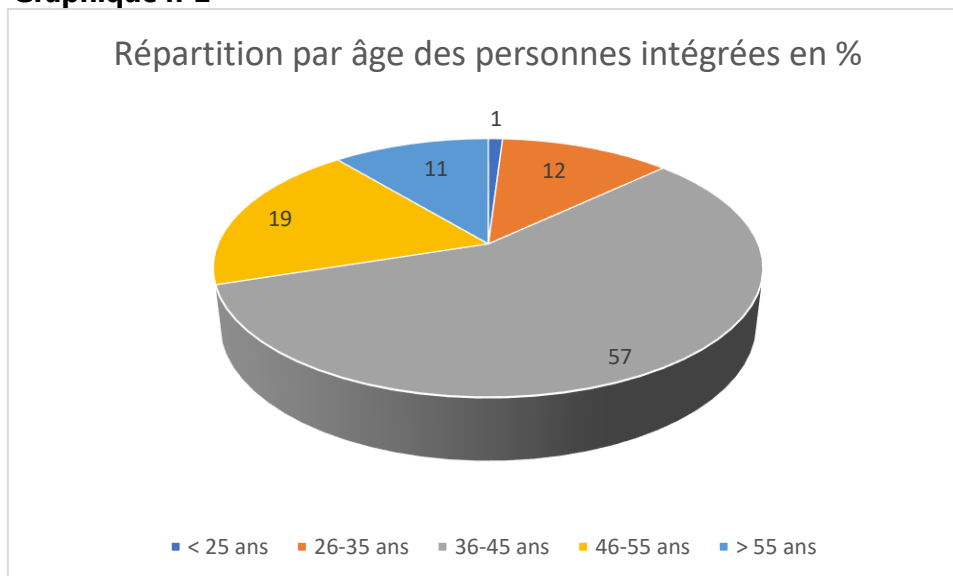
L'action a permis à 49% des personnes intégrées de reprendre une activité même de courte durée.

2/ Typologie des personnes accompagnées en 2022

Graphique n°1



Graphique n°2

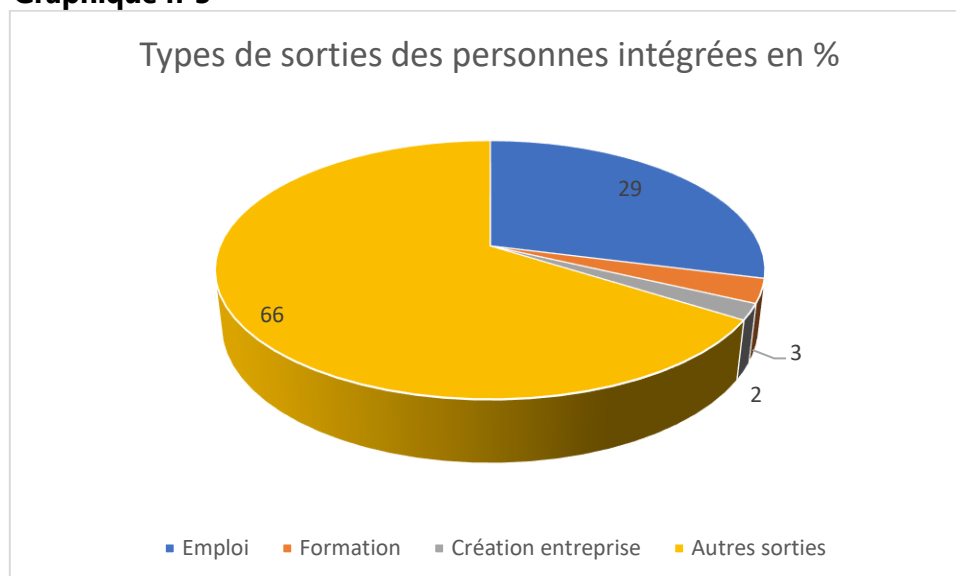


D'après les graphiques numéro 1 et 2, nous constatons que 54% des personnes intégrées sont des hommes et plus de la moitié (57%) est âgé de 36-45 ans.

Comparativement aux chiffres de 2021, on constate un pourcentage non négligeable de personnes de plus de 55 ans. Nous verrons en 2023 si cette tendance se confirme.

D'autant que le taux de retour à l'emploi de cette tranche d'âge est équivalent aux autres tranches d'âge, c'est-à-dire autant de réussite à l'entrée qu'à la sortie.

Graphique n°3



D'après le graphique n°3, nous constatons une reprise d'activité à hauteur de 34 %.

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

Sur chaque territoire, Flash emploi a organisé des *co-emploi*.

- ✓ Sur **Nice** en avril et en novembre en coopération avec Cap entreprise
- ✓ Sur **Cannes, Grasse et Antibes** en octobre en coopération avec les actions Cap entreprise, Appui Intensif Emploi et Dynamisation Seniors
- ✓ Sur **Saint laurent du var** en mai et novembre

Quelques résultats et témoignages :

Le co emploi d'avril sur Nice a permis de développer le réseau entreprise avec KFC, Burger king, O2, Groupe partenaire et Bocal Academy.

28 partenaires se sont inscrits (entreprise et agence d'intérim)

337 candidats inscrits

21 démarrages d'emploi (7 cdi, 6 cdd > 6 mois et < 5 mois, 3 formations)

Au cours de ce co-emploi les entreprises ont reçu les candidats sous des formules innovantes. Par exemple, un responsable de recrutement s'est entretenu avec un candidat sans se voir. Ils étaient séparés d'un paravent. Cela demandait au candidat comme aptitude d'articuler, de développer son éloquence et au recruteur d'écouter sans a priori.

Le co emploi à Saint Laurent du Var, 101 personnes inscrites, 15 propositions de démarrage par les entreprises.

Ou encore, sur le territoire ouest, l'action a permis de travailler avec l'Equipe Emploi Ukraine mais aussi avec des services extérieurs à la Fondation comme Défie, Contact, Urapeda ou les apprentis d'Auteuil.

Toutes ces rencontres entre employeurs et personnes en recherche d'emploi impulsent des deux côtés une dynamique, une prise de conscience et un questionnement.

Du côté du candidat la prise de conscience d'une réelle possibilité de re trouver un emploi et du côté des employeurs une nécessité de présenter certaines postes (à forte contrainte physique par exemple comme dans le bâtiment) différemment et d'apporter de éléments sur l'entreprise, les avantages de l'entreprise, sa QVT etc.

Ces rencontres provoquent un enrichissement mutuel.

III/ Les faits marquants de l'année 2022

1/ L'accompagnement

La durée de l'accompagnement

Les CIP ont expérimenté l'accompagnement de 4 mois non renouvelable. Cette durée permet de conserver un rythme rapide tout en ayant le sentiment d'être allé jusqu'au bout de leur mission. La durée de 3 mois pour certaines personnes est trop courte le temps de les accompagner dans le développement de leur autonomie et 3 mois renouvelable 1 fois ne correspondait plus à la philosophie de Flash emploi.

Les équipes sont satisfaites de cette durée d'accompagnement. Ainsi toutes les personnes sont reçues toutes les semaines, pour une action individuelle ou collective leur est proposée.

Les nouveaux publics

A la fin du 1^{er} trimestre et début du 2^e nous avons été confrontés à une baisse des orientations vers flash emploi. Le département à travers le Corsa a souhaité expérimenter l'orientation de famille monoparentale d'enfant de – de 3 ans et des « auto-entrepreneurs » devant devenir salariés.

Afin de proposer une offre de service la plus complète possible, les CIP sont allés à la recherche d'information, de partenaires pour les aider dans cette nouvelle mission c'est-à-dire aider les personnes sans mode de garde à trouver des solutions avant de pouvoir prendre un emploi. Quant aux auto-entrepreneurs la mission consistait à les accompagner à faire le deuil de leur projet et susciter l'envie, le désir de devenir salarié.

2/ Au niveau RH

Quelques changements

- ✓ Le secteur d'accès l'emploi a changé de directeur, M. Francheteau est parti en juillet et M. Amelete a pris sa suite.
- ✓ Le site de Flash Nice Gioffredo a changé de coordinateur, M. Barolle a changé de poste et l'équipe a accueilli Mme Bonaventura
- ✓ Sur le site de Flash Cannes, Mme Alkema l'une de deux coordinatrices est revenue en septembre après 1 année d'absence
- ✓ De nombreux recrutements de CIP ont eu lieu tout au long de l'année, suite à des départs.
- ✓ L'équipe de Flash Cannes installée sur 2 étages : au 6^e étage et au rez de chaussée s'est regroupée en juin au 6^e étage pour former une seule équipe

La qualification des équipes

- ✓ Tous les coordinateurs ont suivi une formation de coordination / management. Le poste de coordinateur est nouveau en tant que cadre hiérarchique dans la fondation. Cette formation renforce la légitimité du poste et les compétences de management, de soutien auprès des équipes de terrain
- ✓ Les équipes de Flash Gioffredo et Flash Cannes ont suivi une supervision pendant 10 mois
- ✓ Les salariés non-cadres (CIP, agent d'accueil) sont impliqués dans le recrutement de nouveaux collaborateurs. Ils créent les supports de mise en situation (à validation du n+1), animent la mise en situation et cotent les résultats. Un débriefing est réalisé avec l'équipe de cadre et les non-cadres pour faire un choix.

Les tensions

- ✓ Le secteur d'accès à l'emploi dont fait partie flash emploi est exclu de la prime Ségur, cette situation a généré un climat revendicatif.

Cohésion d'équipe

- ✓ Pour apaiser les tensions et créer un climat le plus serein possible des temps de teams building ont été mis en place dans les différentes équipes, que ce soit des temps de réunion à l'extérieur suivi d'une promenade, de jeux.

3/ Les expérimentations et projets en lien avec les axes stratégiques de la Fondation (lutte contre l'illectronisme et autodétermination)

- ✓ 2 CIP aux compétences spécifiques (bien être, hygiène et coaching de vie) partagent leurs expertises auprès des autres services de la fondation sur des actions ponctuelles.
- ✓ Référent numérique : le référent numérique apporte des conseils pour le développement des usages numériques pédagogiques. Il impulse, soutient, promeut et valorise les usages numériques, coordonne la réflexion sur les enjeux citoyens, recueille les besoins en équipements, en ressources et en accompagnement (animation, formation).

Il co-anime la commission numérique au sein du secteur d'accès à l'emploi de la Fondation.

Il assure une liaison constante avec le technicien informatique et le service d'assistance.

En 2022, à la suite de l'identification des besoins et équipements des différents services, non seulement des salariés, mais encore de ceux mis à disposition des bénéficiaires, divers tutoriels (outils bureautiques, Office 365, Outlook, Sharepoint, Teams...) ont été construits par l'équipe des référents numériques du secteur d'accès à l'emploi de la Fondation afin de faciliter l'exercice des professionnels. Une liste d'« experts » a été mis en place afin de pouvoir répondre aux besoins ou problèmes rencontrés dans les meilleurs délais.

La diffusion des tutoriels, nécessitant l'aval préalable du responsable informatique ainsi que de la responsable graphique de la Fondation, est prévue pour 2023.

L'équipe des référents numériques envisage l'acquisition de casques de réalité virtuelle comprenant un logiciel muni de diverses vidéos métiers afin de donner une expérience immersive et de mieux comprendre les différents environnements de travail.

C'est ainsi que sur le site de Flash Nice Carabacel et Flash Cannes des ordinateurs sont en accès libre pour les personnes accompagnées (wifi public). Sur les sites de Gioffredo et Saint laurent des soucis techniques ont freiné ce projet en 2022.

IV/ Perspectives 2023

Le rythme

- ✚ Poursuivre l'accompagnement des personnes toutes les semaines sur une période de 4 mois non renouvelable

Les projets

- ✚ Mutualisation des moyens matériels, humains, et ressources entre les services du secteur d'accès à l'emploi
- ✚ Aménagement d'une plateforme CAP entreprise et flash à Nice, Barla
- ✚ Une action collective du secteur d'accès à l'emploi en créant une journée de l'emploi

- ✚ Vestiaire solidaire, dons de vêtements pour des personnes devant passer un entretien d'embauche rapidement et ne pouvant pas financièrement s'acheter de vêtements

Outils numériques

- ✚ Se munir d'un site Flash emploi pour y partager de l'information comme des offres
- ✚ Ateliers pour réduire la fracture du numérique sur le site de Nice Barla et Saint laurent du Var

V/ Les témoignages

1^{er} témoignage

Mme est arrivée à Flash Emploi en septembre 2022 sans avoir travaillé depuis 2008 suite à une dépression.

Mme avait fait 12 ans de vente et angoissait de reprendre dans ce domaine car avait perdu confiance en elle. Nous avons d'abord postulé sur des chantiers d'insertions sur lesquels elle s'est vu refuser à cause de ses problèmes de santé.

Suite à l'ouverture des pistes, nous sommes tombés sur l'offre AESH de PEP06 qui a beaucoup séduit Mme. Elle a eu un entretien fin septembre sous condition de trouver un stage en janvier. Mme était persuadée avoir raté son entretien avec la responsable. Mais nous nous sommes quand même mis en recherche d'un stage dans l'optique de la formation (au mieux et d'une PMSMP sinon).

Mme a reçu la validation de son contrat le 14/10 à PEP06.

Malgré sa sortie du dispositif Flash grâce à son contrat, nous sommes restées en contact et fin novembre nous avons trouvé un stage dans l'école Bischoffsheim de Nice. Mme a donc validé son diplôme et un contrat de travail. A ce jour, Mme est toujours sortie du dispositif RSA.

2^e témoignage

Mme a eu son DE d'Assistante sociale puis s'est mariée et n'a jamais travaillé. Sauf stages durant ses études d'AS.

Divorce difficile, manque de confiance, dépression, peu d'estime d'elle-même, se sentant incapable de retourner dans sa branche. Se sentant pas à la hauteur.

Travail d'accompagnement basé sur:

- ✓ Atelier confiance en soi
- ✓ Rendez-vous plutôt axés sur de la redynamisation
- ✓ CV refait pour la valoriser

✓ Rendez-vous avec le psychologue

Piste emploi : travailleur social, CIP, AS => Des entretiens d'embauche non concluants.

Au cours de entretiens nous avons donc travaillé sur les raisons des refus, sa posture au cours des entretiens.

Dernière chance avant réorientation : Forum de l'emploi. Au cours de ce forum, Mme a rencontré l'association Reflets et elle est embauchée en tant qu'assistante sociale.

Et dernière étape : Mise en place de la plateforme mobilité : véhicule prêté par la Fondation pour qu'elle puisse démarrer.

Belle réussite pour elle !

3^e témoignage

Un CIP (conseiller en insertion professionnelle) a reçu une personne en difficulté pour se faire embaucher car en période de transition de **genre**. Grace à l'accompagnement et au soutien du CIP cette personne a été embauchée en CDD à la Poste comme facteur.

QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION - ACCOMPAGNEMENT FLASH EMPLOI 2022

184

Réponses

01:32

Durée moyenne de remplissage

Actif

État

1. Nos locaux sont-ils facilement accessibles ?

● OUI

169

● NON

15



2. Les objectifs de l'accompagnement ont-ils été bien expliqués dès le 1er rendez-vous ?

● OUI

177

● NON

7



3. Est-ce que vos droits et devoirs vous ont été rappelés ?**4. Aviez-vous des attentes particulières ?****5. L'équipe a-t-elle répondu à vos attentes ?**

6. Si non, qu'attendiez-vous de l'accompagnement ?

14

Réponses

Dernières réponses

10 répondants (71%) répondu **un** pour cette question.

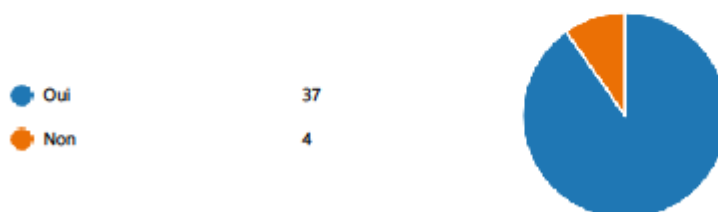
événuelles attentes
expériences écoute
premier entretien aide
quelqu un
côté diplômes
fonction publique monégasque travail
accompagnement
Bac
personne jobs
réfé
chômage cons

7. Au cours de l'accompagnement;
vous êtes-vous senti suffisamment préparé pour être face à un employeur ?

Questionnaire satisfaction ESPO 2022

41 Réponses 25:51 Durée moyenne de remplissage Actif État

1. Géographiquement, le centre vous paraît-il bien situé? Une seule réponse possible.



2. Précisez :

28
Réponses

Dernières réponses

"Proche de la gare"

"périphérie de Nice, proche transport en commun (tram/trai...

"Transports en commun accessible facilement. Un parking se...

3. Est-ce que les locaux sont adaptés à votre situation de handicap?



4. Pourquoi?

23
Réponses

Dernières réponses

*"assises et matériels adaptés/ergonomiques"**"Matériels toujours à disposition mais manque d'espace à m..."*

5. Le matériel ergonomique à votre disposition est-il suffisant?

● Oui 40

● Non 1



6. Vos suggestions :

13
Réponses

Dernières réponses

"Les assises ne sont pas toutes en bon état. Les réglages ne s..."

7. Êtes-vous satisfait(e) de l'appui technique apporté au montage de votre dossier de rémunération?

● Oui 36

● Non 3



8. Précisez

20
Réponses

Dernières réponses

*"Manque d'informations, données erronées, peu ou pas d'éc..."**"Rien à dire."*

9. Avez-vous eu des difficultés pour réunir l'ensemble des documents demandés?



10. Précisez

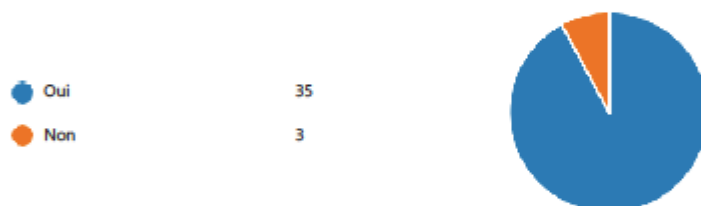
8
Réponses

Dernières réponses

"oui dans un premier temps, car ceux demandés ne me conc..."

"Rien à dire."

11. Avez-vous été suffisamment informé des modalités de rémunération?



12. Précisez

12
Réponses

Dernières réponses

"Je n'ai pas eu l'information concernant le choix du maintien..."

"Rien à dire."

13. Avez-vous des suggestions? Avez-vous rencontré des difficultés à nous faire part?

24
Réponses

Dernières réponses

"Aucune difficulté"

"Peut-être serait-il judicieux de refaire un point auprès de la ..."

"Pause déjeuner un peu courte et stationnement difficile."

14. Les objectifs de la Préorientation ont-ils été bien expliqués le premier jour du stage?



15. Vos suggestions

9
Réponses

Dernières réponses
"Rien à dire."

16. Avez-vous pu avoir toutes les informations souhaitées ou nécessaires suite à la première journée d'accueil?



17. Précisez

9
Réponses

Dernières réponses
"Rien à dire."

18. La journée d'accueil vous a-t-elle permis de comprendre le parcours en Préorientation et les rôles des membres de l'équipe?



19. Précisez

10
Réponses

Dernières réponses
"Rien à dire."

20. Aviez-vous des attentes particulières?



21. Si oui lesquelles?

10
Réponses

Dernières réponses
"Finaliser un projet professionnel durable. "

22. L'équipe a-t-elle répondu à vos attentes?



23. Est-ce que les délais d'attente avant l'entrée en Préorientation vous ont paru raisonnables?



24. Précisez

13
Réponses

Dernières réponses

"L'entrée s'est fait très rapidement après le premier rdv."

"Rien à dire."

25. Est-ce que le rythme de la Préorientation vous a convenu par rapport à votre état de santé?



26. Précisez

16
Réponses

Dernières réponses
"Rien à dire."

27. Les temps de pause sont-ils suffisants?



28. Précisez

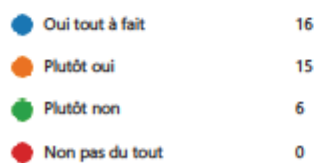
15
Réponses

Dernières réponses
"Rien à dire."

29. Le télétravail proposé au cours de votre parcours vous a-t-il convenu?



30. Vous êtes-vous senti assez préparé pour ce télétravail?



31. Précisez

10
Réponses

Dernières réponses

"Rien à dire."

32. Lorsque vous étiez en télétravail, les consignes pour réaliser les activités étaient-elles assez claires?



33. Si non, avez-vous contacté par mail ou téléphone un membre de l'équipe pédagogique?



34. Pourquoi?

0
Réponses

Dernières réponses

35. Avez-vous pu télétravailler dans de bonnes conditions?

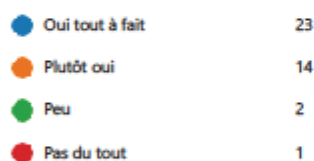


36. Précisez

12
Réponses

Dernières réponses
"Rien à dire"

37. Compte tenu du cadre de la Préorientation, vous êtes-vous senti libre d'exprimer et de choisir la mise en place et le déroulement de votre accompagnement?

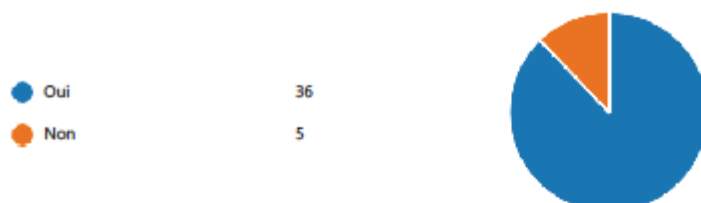


38. Précisez

10
Réponses

Dernières réponses
"Rien à dire."

39. Vous êtes-vous senti suffisamment pris en compte dans votre dimension personnelle et individuelle? (votre personnalité, vos centres d'intérêts, votre santé, vos appréhensions, votre situation...)



40. Précisez

12
Réponses

Dernières réponses
"Équipe totalement à l'écoute. "

41. Que pensez-vous du suivi médical?

35
Réponses



42. Précisez

19
Réponses

Dernières réponses
"Pas eu forcément besoin "

43. Les objectifs des différents ateliers vous paraissent-ils clairs et suffisamment expliqués?



44. Précisez

10
Réponses

Dernières réponses

45. Les activités des ateliers vous paraissent-elles adaptées et individualisées? Par rapport à vos contraintes médicales, vos projets...

● Oui 38
● Non 3



46. Précisez

11
Réponses

Dernières réponses

"Oui et non. Les activités étaient en elles mêmes adaptées ce..."

47. Pensez-vous avoir progressé sur l'utilisation des outils numériques (mail, internet...), et/ou être plus autonome dans leur utilisation qu'à votre arrivée?

38
Réponses

Dernières réponses

"Oui j'ai progressé sur les outils numériques."

"J'étais déjà autonome."

"J'avais déjà un bon niveau "

48. Les objectifs des différents entretiens individuels (psychologue du travail, psychologue clinicienne, médecin, coordinatrice) vous paraissent-ils clairs et suffisamment expliqués?

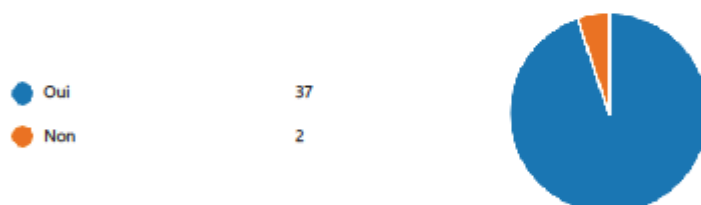


49. Précisez

11
Réponses

Dernières réponses

50. L'alternance entre les temps de travail en groupe et de travail individuel vous a-t-elle paru adaptée?



51. Précisez

9
Réponses

Dernières réponses

52. La préparation à l'entreprise (enquêtes, stages...) est-elle suffisante?



53. Précisez

17
Réponses

Dernières réponses

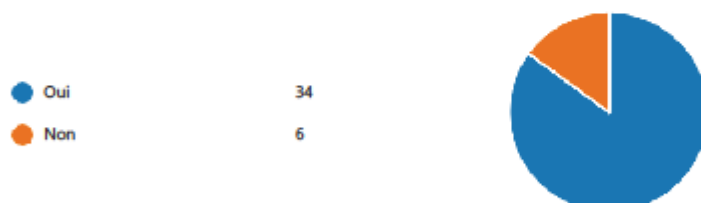
54. Vos suggestions ?

13
Réponses

Dernières réponses

"Un accès à un réseau data pour les stagiaires serait le bienv..."

55. La recherche documentaire vous a-t-elle paru suffisante et adaptée?



56. Précisez

13
Réponses

Dernières réponses

57. Quelles améliorations apporteriez-vous à la recherche documentaire en termes

de rythme et de contenu?

19

Réponses

Dernières réponses

"RAS"

58. Les outils utilisés au centre de Préorientation vous paraissent-ils adaptés à l'activité?



59. Précisez

8

Réponses

Dernières réponses

60. L'enchaînement et la durée des différentes étapes - découverte, réentraînement, validation, entreprise - vous ont-ils paru adaptés?



61. Qu'avez-vous pensé des interventions des travailleurs pairs? (sorties culturelles, atelier pair-formance...)

29

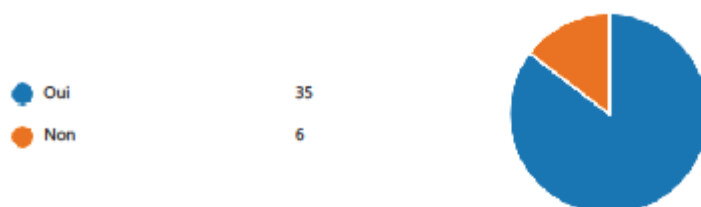
Réponses

Dernières réponses

"N/A"

"Très bonne initiative."

62. A la sortie de la Préorientation, les prochaines étapes de votre parcours sont-elles claires?



63. Précisez

16
Réponses

Dernières réponses

"Pole emploi pour finaliser la prise en charge de la formation."

64. Globalement êtes-vous satisfait(e) de l'accompagnement proposé par la Préorientaion?

40
Réponses



Note moyenne : 4.50

65. Auriez-vous des suggestions pour améliorer ou ajuster l'accueil et l'accompagnement à la Préorientation?

20
Réponses

Dernières réponses

"Hormis la partie rémunération RAS. Eventuellement comm..."

"Un délai supplémentaire suivant les besoin."

66. Accepteriez-vous d'être contacté après la Préorientation pour donner des nouvelles de votre situation?



67. Précisez

8
Réponses

Dernières réponses

68. Souhaiteriez-vous :

■ Pas du tout ■ Plutôt non ■ Je ne sais pas ■ Pourquoi pas ■ Avec grand plaisir

Participer à une réunion de suivi des anciens stagiaires
(1 ou 2 dans l'année suivant la fin de la Préo)

Rencontrer et échanger avec les futurs stagiaires

Être contacté par des stagiaires dans le cadre
d'enquêtes

Être contacté par des stagiaires dans le cadre de
recherche de stage

Informar la Préorientation d'opportunités de stages
ou d'embauche

