

DYNAMIQUE EMPLOI SENIORS

SECTEUR

ACCES A L'EMPLOI

RAPPORT D'ACTIVITE 2022



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.

EN PARTENARIAT ACTIF
POUR LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES

Cofinancé par l'Union européenne

REPUBLIQUE FRANÇAISE

REGION SUD

DÉPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES

MÉTROPOLIS NICE CÔTE D'AZUR

VILLE DE NICE

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

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 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 et demandeurs d'emploi longue durée (Flash emploi, Appui Intensif Emploi, Dynamique emploi séniors, 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.

ROLE ET MISSION DE L'ACTION DYNAMIQUE EMPLOI SENIORS

L'action « dynamique emploi seniors » est une action du Plan Départemental d'Insertion. Cette action existe depuis plusieurs années sur le secteur Est du Département. Elle est mise en place par l'association FORMA.

Cette action s'adresse à des personnes allocataires du RSA âgées de 50 ans et plus dans l'objectif de leur permettre un retour sur le marché du travail.

Partant du postulat que les uns et les autres ont déjà eu une expérience, nous avons fait le choix de centrer notre action sur la mise en exergue de leurs compétences et de leurs connaissances du monde de l'entreprise.

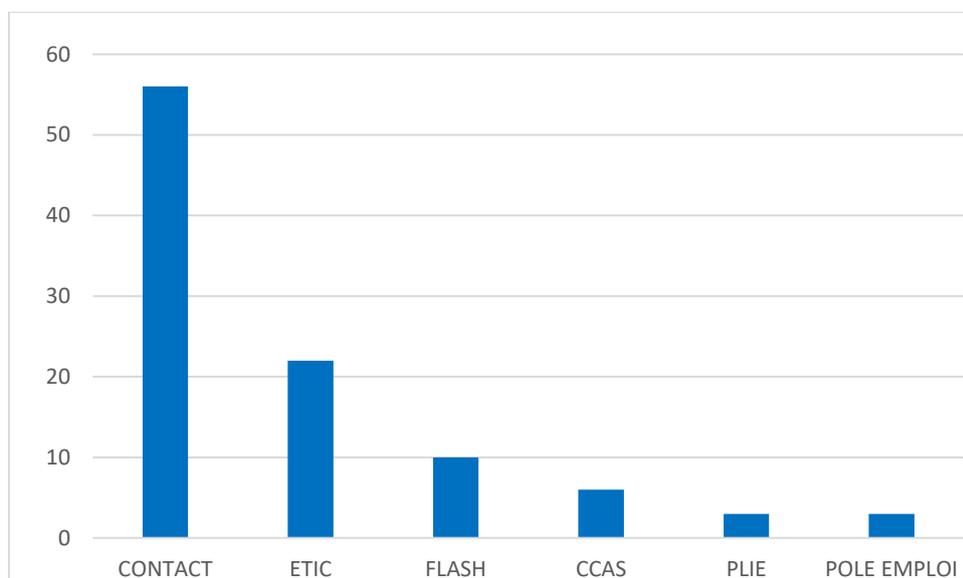
Par ailleurs, notre objectif consiste à les mettre en situation de gérer leur accompagnement en fonction de leurs besoins. Nous ambitionnons de nous positionner comme une boîte à outils qu'ils peuvent utiliser au gré de leurs besoins.

Outre les entretiens individuels nous souhaitons mettre en œuvre des travaux de groupe favorisant l'échange d'expériences et de réseau. La dynamique de groupe doit également favoriser la reprise de confiance des uns et des autres quand cela s'avère nécessaire.

ORIENTATIONS

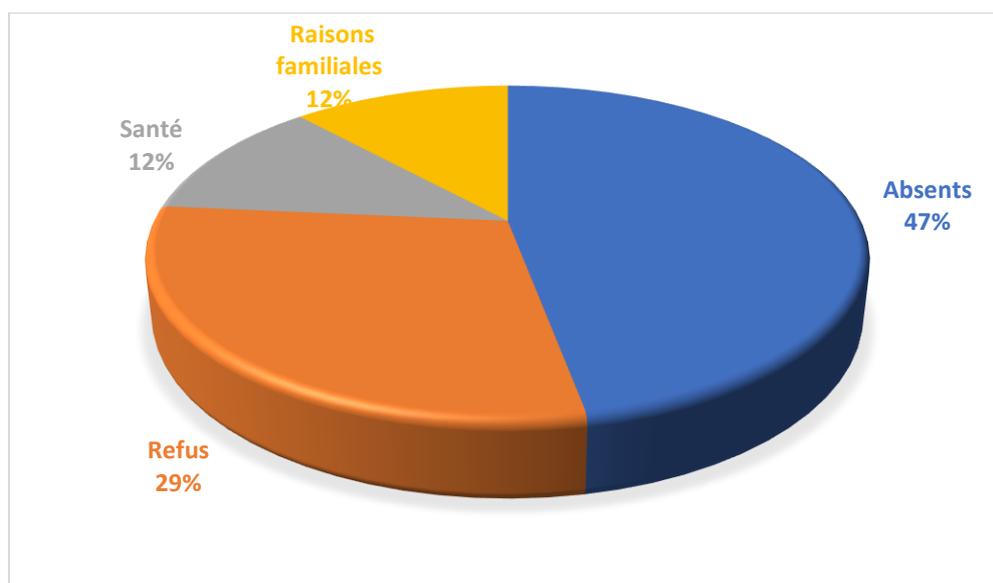
L'orientation par les référents RSA est majoritairement effectuée par les dispositifs CONTACT avec 56 % et ETIC 26 %.

Très peu d'orientation par le PLIE et Pôle Emploi avec 3 % de pourcentage d'orientation soit 3 orientations sur l'année 2022.



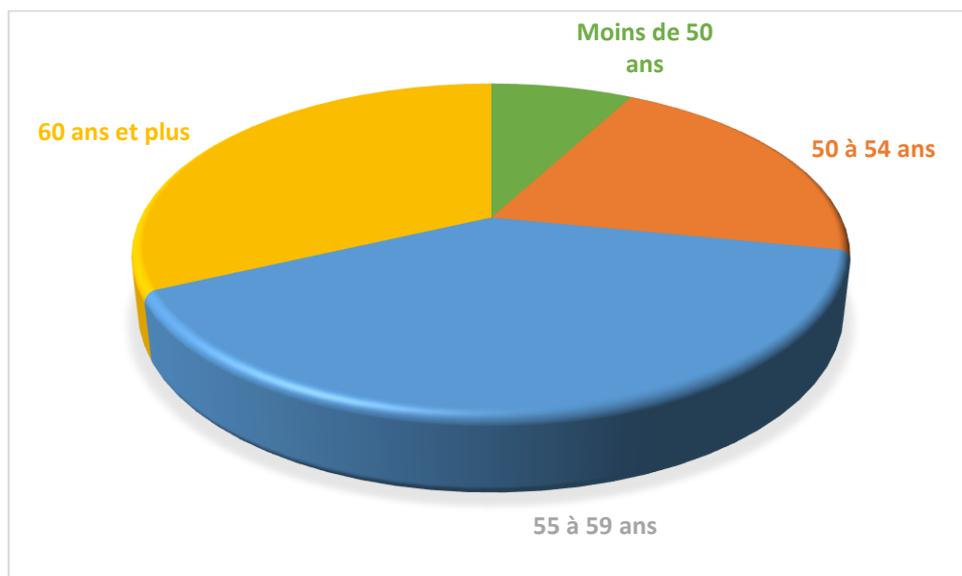
Un total de 120 orientations sur l'année 2022 avec 103 intégrations et 17 non-intégrations.

NON INTEGRATION



47% des non intégrés sont absents, contre 29 % de refus, 12 % pour raisons familiales et 12 % pour raison de santé.

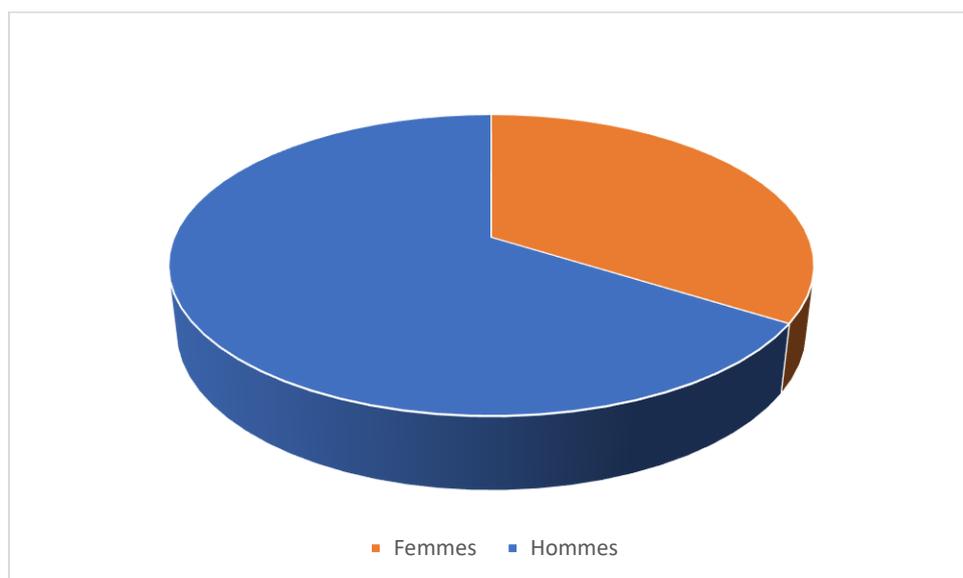
TYPOLOGIE PAR AGE



40% des personnes accueillies appartiennent à la tranche d'âge des 55 à 59 ans, 32% appartiennent à la tranche d'âge des 60 ans et plus, et 20 % à celle des 50 à 54 ans.

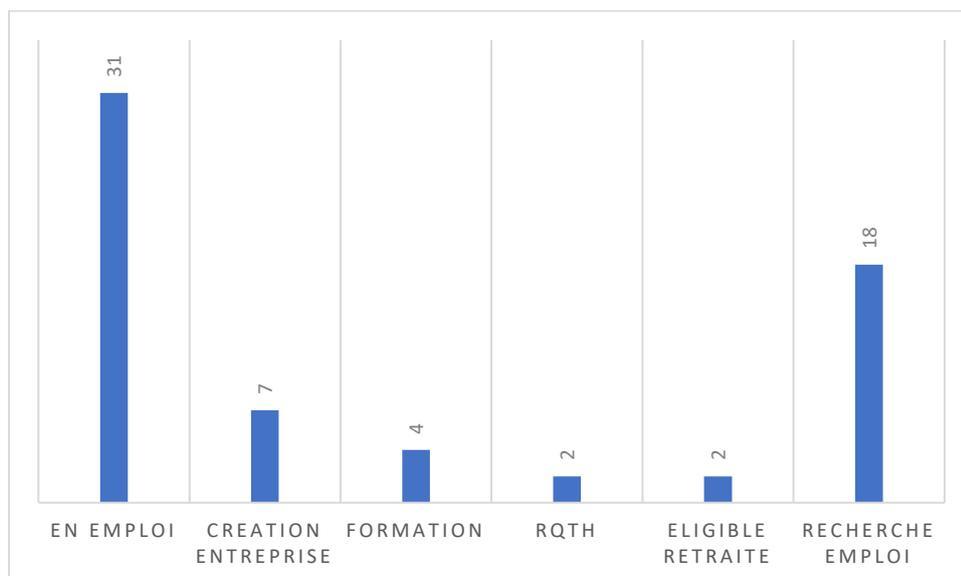
Nous constatons une orientation plus conséquente des 60 ans et plus comparé à l'année 2021 qui s'élevait à 25 %.

TYPOLOGIE PAR GENRE



En 2022 nous recevons plus d'hommes (68 %) que de femmes (34%) (2021 : 58 % hommes, 54% femmes).

TYPOLOGIE DES SORTIES



Le graphique fait état des situations directement à la sortie du dispositif.

31 personnes sont sorties en emploi, 7 en création d'entreprise, 4 en formation, soit plus de 65% des personnes sorties.

Répartitions des sorties en emploi :

- 21 CDD
- 4 CDI
- 1 contrat aidé
- 5 intérim

Nous relevons un taux de sortie à 31 % pour l'année 2022.

L'analyse

L'année 2022 a été marquée par un accompagnement plus long sur demande des bénéficiaires pour un besoin de suivi plus renforcé.

D'un point de vue de l'organisation, nous soulignons le changement de CIP animant l'action en cours d'année ainsi que l'accueil d'une alternante au sein du dispositif. Cette dernière est venue renforcer et développer les pistes d'action proposés aux Seniors.

Sur la typologie du public accompagné, nous constatons une majorité d'hommes dans la tranche d'âge de 55 à 59 ans (41) souvent ancien entrepreneur et/ou chef d'entreprise. Nous observons également que 10% du total recréent une entreprise à la sortie du dispositif.

La tranche d'âge de 60 ans et plus est dominante dans la file active, avec 9 personnes en emploi à la sortie de l'action.

Les principaux prescripteurs sur l'année 2022 sont les dispositifs CONTACT et ETIC.

Méthodologie d'accompagnement

Nous observons que le premier frein à la reprise de l'emploi des seniors porte sur le deuil de l'ancienne activité ou de l'ancien statut socio-professionnel. Pendant l'accompagnement, nous réalisons un premier travail pour déconstruire les croyances portant sur ces freins et amener la personne sur une projection à court terme. Ce travail est présenté sur la base d'une étape de transition professionnelle avant de rebondir vers un projet plus en phase avec les envies de la personne.

Témoignage, Sabrina Martins, alternante sur l'AIE et Seniors

« Mes observations

J'ai pu observer durant mon début d'alternance sur Dynamique Emploi Séniors, que cet accompagnement ne les aidait pas simplement sur le volet emploi. Les bénéficiaires viennent parler de leur parcours, de leur vie, et de leurs problèmes, cette écoute adaptée et personnalisée, permet aux personnes seniors de se préparer à se réinsérer dans le milieu professionnel. L'accompagnement proposé, leur permet de reprendre confiance en eux, de rencontrer les travailleurs pairs de la Fondation, et d'envisager des reconversions professionnelles chez certains bénéficiaires. Les champs de possibilités qui leurs sont offerts, ainsi que la valorisation de qui ils sont, leur permettent, d'accéder à l'emploi.

J'ai également pu observer que le public des seniors ex-cadres sont beaucoup plus difficiles à réinsérer. C'est pour cela qu'un accompagnement complémentaire avec l'APEC leur est proposé.

Mon analyse de l'action si je devais la présenter

L'action Dynamique Emploi Séniors, est un accompagnement personnalisé, qui est complet, car cette personnalisation permet de soulever des points importants pour la réinsertion professionnelle. Les échanges avec eux, permettent d'obtenir des informations et de les diriger vers l'emploi qui leurs correspond.

Les seniors sont un public intéressant, car avec leurs expériences d'emploi et de vie, nous avons beaucoup à en apprendre, cet accompagnement peut-être plus compliqué par moment, car ils sont souvent réticents à changer de projet professionnel, s'il le leur n'est pas réalisable.

Le fait d'accompagner nos bénéficiaires toutes les deux semaines sur une période de 6 mois, permet d'observer toutes les possibilités de leurs projets de leurs proposer, toutes les actions à mettre en place pour ce projet (CV adapté, lettres de motivation, cibler les entreprises qui les intéressent) si le projet n'est malheureusement pas réalisable, nous leurs proposons des domaines qui ressortent régulièrement et nous pouvons les conseiller sur des actions adaptées (formations, ateliers, ...).

Quels sont les leviers utilisés pour le retour à l'emploi des seniors ?

L'action Dynamique Emploi Senior a beaucoup « de flèches à son arc », en effet, grâce aux différentes structures et réseaux qui constituent le domaine de la réinsertion professionnelle, Dynamique Emploi Senior sait conseiller, et orienter ses bénéficiaires sur des objectifs ciblés. Les emplois de l'inclusion sont de bons outils pour les bénéficiaires, car ils permettent à certains bénéficiaires d'être réorienter vers de nouveaux métiers.

ACEC, APEC, sont également des outils complémentaires à l'accompagnement en tant qu'accélérateur d'évolution.

Enfin notre réseau inter fondation, tel que l'Appui Intensif Emploi et Cap Entreprise offrent aux seniors une solution rapide pour retrouver un emploi en fonction de leur profil.

Nos réseaux externes, tel que le PLIE avec Senior Dynamique en fin de session de Dynamique Emploi Senior, si la personne n'a pas avancé...

Quels sont les avantages des accompagnements individuels par rapport à un accompagnement collectif ?

Les avantages de l'accompagnement individuel c'est de pouvoir créer un lien de confiance et de procurer un accompagnement adapté, personnalisé en fonction de leurs vécus et leurs domaines d'activités.

Je pense tout de même que les Seniors auraient besoin d'avoir du collectif car certains ont des fractures sociales, et d'autres pourraient établir un réseau. »

Les perspectives 2023

Avec la réforme des retraites en cours, les seniors sont plus que jamais mis en avant sur le marché de l'emploi. Pour cela nous souhaitons mettre en place plusieurs actions afin de renforcer le retour sur le marché de l'emploi.

Le département a mis en place depuis plusieurs mois la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) outil **précieux** dans l'accompagnement professionnel pour des reconversions professionnels et/ou des découvertes de métiers.

Nous souhaitons nous approprier cet outil afin de proposer encore plus de pistes professionnelles au public senior.

De nouveaux ateliers verront le jour sur le dispositif dont un café inter générationnel avec l'Appui Intensif Emploi afin de partager des expériences et compétences sous la forme d'un mentoring (public jeune/public senior).

La fracture numérique de certains seniors représentant un frein à leur recherche et leur retour à l'emploi nous envisageons à fréquence d'une demi-journée tous les quinze jours une permanence afin de mieux appréhender maîtriser les outils ainsi que les job boards.

Enfin, un renforcement entre le référent RSA et l'action Dynamique Emploi Seniors sera mise en place en tripartite à mi-parcours avec présence de toutes les parties prenantes à l'action en cours.

Partenaires

Le projet Warcraft amènera courant 2023 un renforcement de lien avec les différents partenaires notamment les prescripteurs.

Dans les actions mises en place

Nous avons ouvert une permanence à Grasse et projetons d'en ouvrir une autre à Antibes en début d'année 2023.