

# Objectif Emploi Travailleurs Handicapés

SECTEUR

ACCES A L'EMPLOI

## RAPPORT D'ACTIVITE 2022

[objectifemploith@fondationdenice.org](mailto:objectifemploith@fondationdenice.org)



# 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

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

Cofinancé par l'Union européenne

REPUBLIQUE FRANÇAISE  
Ministère de la Santé et de la Prévention

REGION SUD  
ALPES MARITIMES

DÉPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES

MÉTROPOLITAIN DE 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 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 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.

## LE ROLE, LES MISSIONS D'OBJECTIF EMPLOI TRAVAILLEUR HANDICAPES

Objectif emploi travailleur handicapés est une action mise en place par le Conseil Départemental des Alpes-Maritimes.

Sa mise en œuvre s'appuie sur la logique de proposition d'offres d'emploi auprès des bénéficiaires du RSA en situation de handicap.

Le service a pour objectif l'accès à l'emploi direct des personnes accompagnées bénéficiant d'une **Reconnaissance de la Qualité Travailleurs Handicapés** au travers de la mise en relation entre entreprises et chercheur d'emploi. Avec cette méthode, les équipes vont au-delà des paramètres souvent subjectifs des employeurs. Les équipes par la coopération minimisent les écarts entre les demandes prescrites et les situations de travail réel.

L'équipe de l'action Objectif Emploi Travailleur handicapé composé de 2 chargé.e.s de mission, travail en lien avec une ergonome et permet aux entreprises de 20 salarié.e.s et plus de remplir leur obligation légale d'embaucher 6% de leur personnel avec des chercheurs d'emploi en situation de handicap.

Elle évite aux employeurs les pénalités administratives et les accompagne pour la mobilisation des acteurs et ressources concourant à mettre en place les aménagements de poste et à répondre aux demandes en lien avec la compensation du handicap en entreprise.

L'équipe intervient sur tout le département des alpes maritimes.

## OBJECTIF EMPLOI TRAVAILLEUR HANDICAPES EN 2022

### OBJECTIFS 2022 D'OBJECTIF EMPLOI TRAVAILLEUR HANDICAPES

Objectifs annuels, 200 personnes accompagnées :

#### **2022 CONSOLIDATION ET DEVELOPPEMENT.**

Pour sa 2<sup>ème</sup> année d'existence, l'équipe a démarré l'année 2022 avec 2 nouvelles chargées de mission.

Les 2 chargées de mission de l'équipe ont repris le travail entamé par leurs prédécesseuses. Elles ont repris les collaborations en cours et engagés un travail de développement de leur réseaux partenaires (entreprises du droit commun, entreprises de travail adapté, chantier d'insertion...)

L'objectif est de pouvoir proposer aux personnes accompagnées un maximum d'opportunités diversifiés et de les accompagner dans le démarrage de poste grâce à la mise en place d'un plan de suivi post embauche préétablie avec les entreprises.

Elles travaillent en collaboration avec une ergonome qu'elles peuvent solliciter pour dispenser des conseils auprès des entreprises pour l'aménagement des postes de travail.

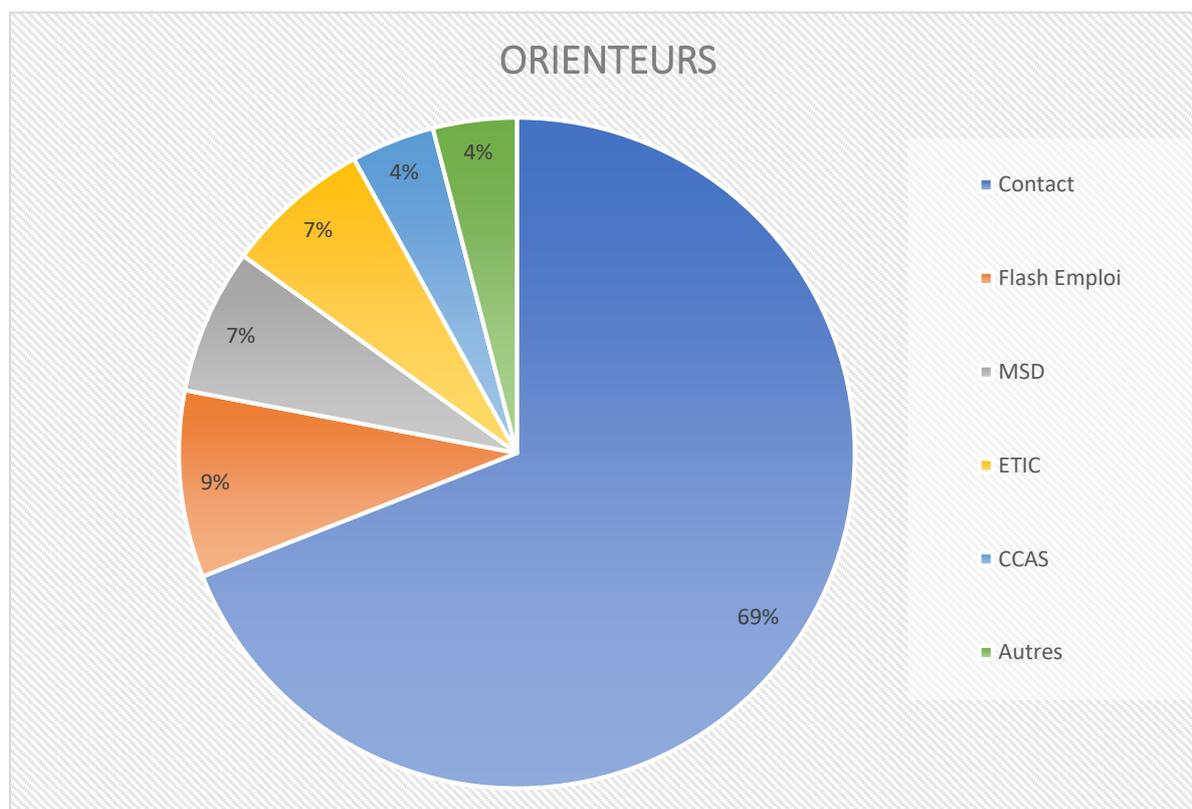
Un lien de partenariat est également mis en place avec l'établissement et service de centre de PreOrientation pour permettre aux personnes qui ne peuvent plus exercer leur métier d'origine d'être accompagné sur les perspectives de réorientation professionnelles.

L'action est très sollicitée par les partenaires orienteurs et les délais d'attentes pour intégrer l'action ont souvent dépassé 2 mois sur l'année.

## LES PERSONNES ACCOMPAGNEES

📄 427 personnes ont été orientées sur Objectif Emploi TH

Les partenaires prescripteurs :



Sur les 427 orientations :

- 📄 67 % des personnes orientées se sont présentées au premier accueil - soit 285,
- 📄 76 % des personnes accueillies ont intégré l'action - soit 217 personnes,
- 📄 24 % des personnes accueillies n'ont pas intégré l'action, soit à leur demande, soit du fait du service - soit 68 personnes.

Les chiffres ci-dessus ne tiennent pas compte des **31 personnes** qui ont intégré l'action le dernier trimestre 2021 dont l'accompagnement s'est poursuivi en 2022.

**Au total 248 personnes ont été accompagnées en 2022.**

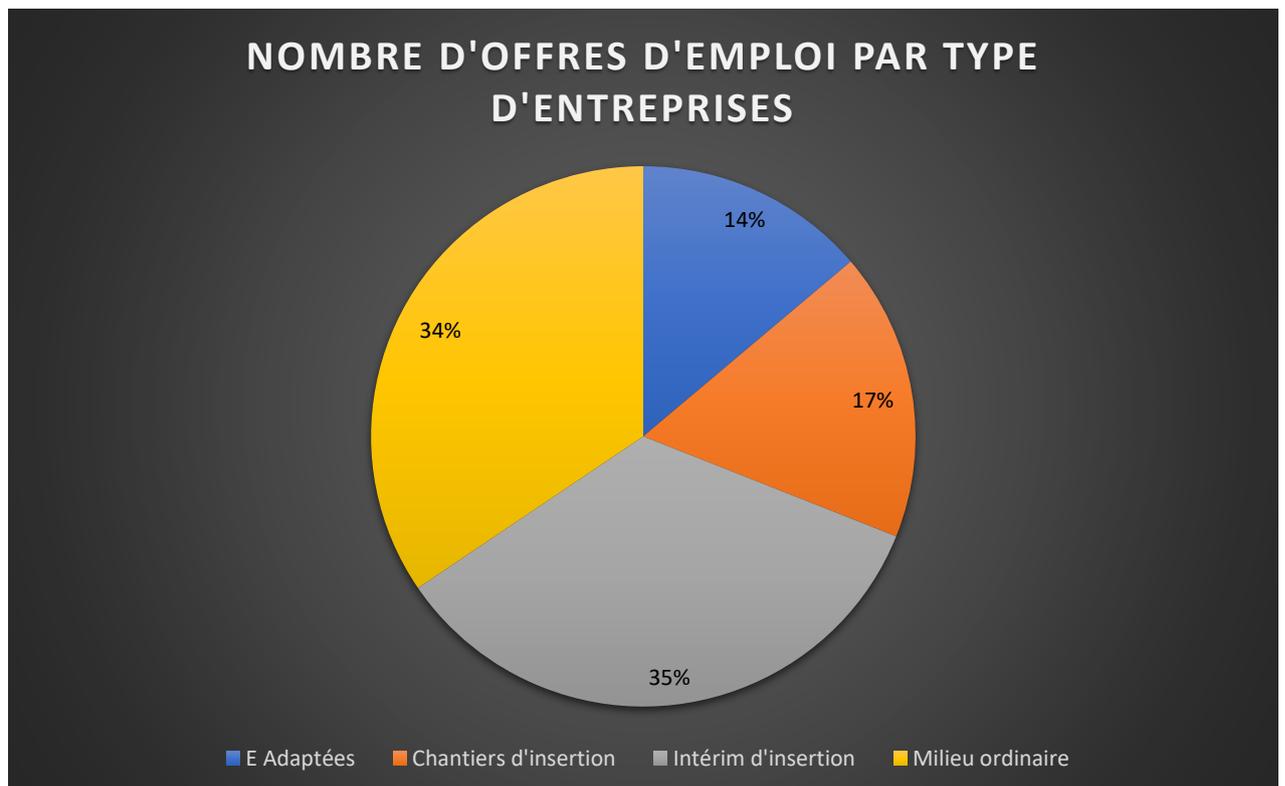
## L'activité auprès des personnes accompagnées :

- 📄 57% des personnes ont eu au moins une proposition d'offre d'emploi,
- 📄 20% des personnes ont eu au moins une Mise en Relation avec une entreprise
- 📄 32% des personnes ont eu au moins un démarrage de contrat.

## Des partenariats spécifiques pour favoriser la reprise d'emploi des personne RQTH

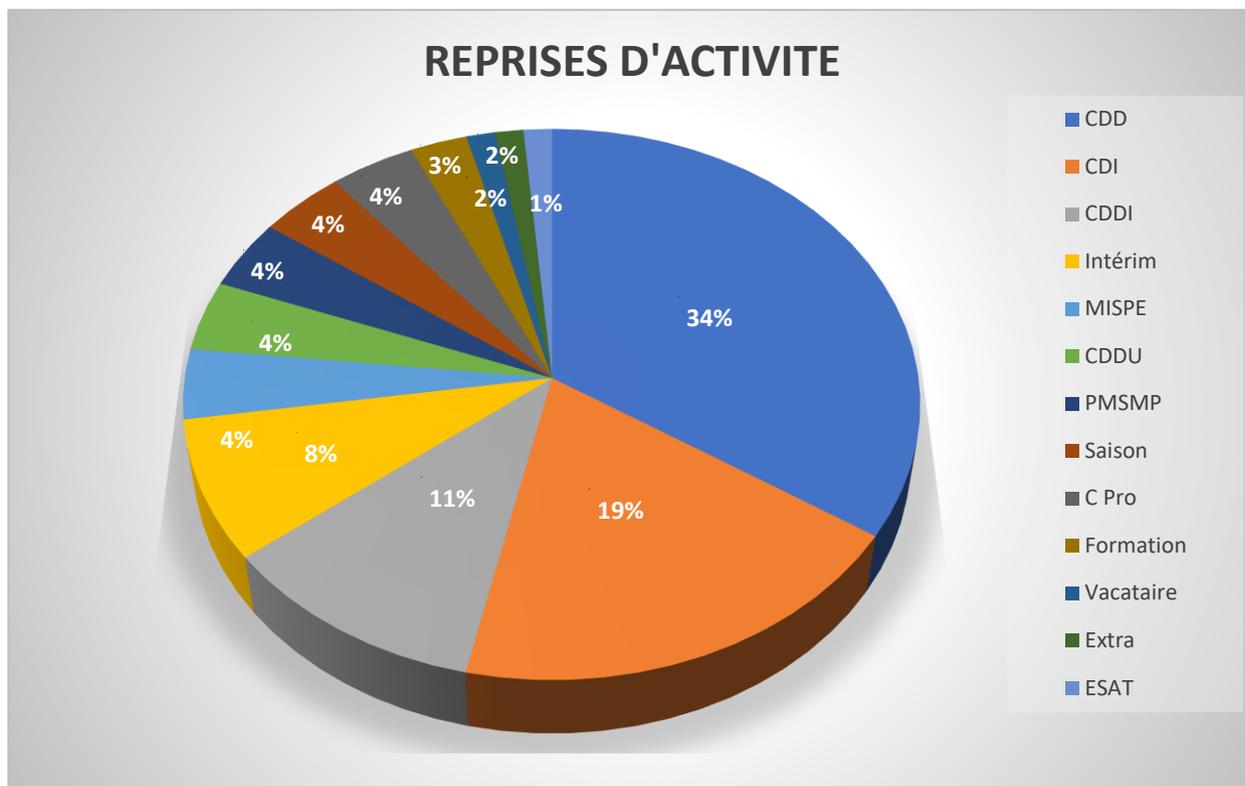
Face au constat que beaucoup de personnes bénéficiaient d'un RQTH s'en en connaitre précisément le contexte et les métiers compatible, l'équipe a démarché différentes structures afin de répondre à ces problématiques :

- 📄 L'ESPO : possibilité d'orienter les personnes pour un stage d'une semaine afin de définir les métiers compatibles à leur handicap.
- 📄 Entreprises de travail adapté et chantier d'insertion : afin de favoriser une reprise d'activité progressive.
- 📄 L'intérim d'insertion : permet de se positionner sur des postes en missions courtes afin que la personne puisse évaluer sa capacité à assurer les différentes tâches.



## RESULTATS OBJECTIF EMPLOI TRAVAILLEUR HANDICAPE :

77 personnes ont repris une activité professionnelle au cours de l'accompagnement.



55 personnes sont sorties de l'action en 2022 dont 67% en activité :

- 35 sorties en emploi dont 10 en emploi durable (CDI ou CDD >6mois),
- 2 sorties en formation ou création d'entreprise.

Notre accompagnement conduit à mettre en relation des demandeurs d'emploi RQTH et des entreprises.

Beaucoup de personnes accompagnées n'avait plus remis le pied en entreprise depuis la délivrance de leur RQTH.

## COMPARATIF PERSONNES ACCOMPAGNES ET SORTIS EN EMPLOI

248 personnes accompagnées :

- 138 hommes (56%)
- 110 femmes (44%)

55 personnes sorties en activité :

- 25 hommes (45%)
- 30 femmes (54%)

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

## HISTOIRES DE THOE

---

Mme X est maman célibataire, non diplômée, a toujours cumulé les emplois précaires dans l'aide à domicile et a une RQTH depuis 2019. Elle nous a informé ne plus pouvoir faire de l'aide à domicile compte tenu de ses contre-indications médicales.

Nous avons proposé les offres disponibles à Mme qui s'est positionnée sur le poste de chargée de recrutement en CDD 3 mois dans une entreprise spécialisée dans le recrutement de personnes en situation de handicap. Après avoir travaillé sur les compétences transversales avec Mme, nous avons programmé une rencontre avec l'employeur.

La rencontre s'est très bien passée, Mme a su mettre en avant ses compétences et démontrer son intérêt pour le poste. L'employeur nous a fait part de ses craintes concernant le manque d'expérience de Mme sur ce poste, nous avons donc proposé une **Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel** sur un poste de chargé de recrutement.

Mme X a démarré sa période d'immersion pour 1 semaine. À la suite de l'immersion, Mme X a signé le CDD de 3 mois.

Mme X a ensuite poursuivi en CDI. Elle est devenue notre principale interlocutrice au sein de l'entreprise.

Mr X, 57 ans, a toujours travaillé en tant que soudeur/métallier/serrurier mais ne peut plus exercer depuis 2018 à la suite d'un accident (a obtenu une RQTH en 2019) et ne peut travailler sur un temps complet.

Plusieurs propositions lui ont été faites (emplois et formations) dans le cadre de ses différents accompagnements mais Mr les a refusées déclarant avoir peur de ne pas être à la hauteur

Nous avons proposé un poste dans le maraichage. Mr nous fait part de son intérêt pour le poste mais craint que le poste ne soit pas adapté à ses contraintes médicales.

En accord avec l'employeur nous avons proposé à Mr une visite sur site. Cette rencontre lui a permis de découvrir le site, d'échanger avec la monitrice, d'être rassuré par rapport à la cadence de travail et surtout d'apprécier l'environnement de travail.

Une MISPE a été mise en place et nous avons pu négocier un temps partiel (que le matin) en tenant également compte des contraintes horaires des transports en commun. Cette période d'immersion s'est révélée positive et une prolongation a été proposée pour entrevoir un poste durable. Nous avons accompagné Mr dans sa réflexion (travail en Esat, revenus...) et le montage de son dossier auprès de la MDPH pour une orientation en milieu protégé.

## PERSPECTIVES 2023

En 2022 l'équipe va être renforcé par le recrutement d'une 3<sup>ème</sup> chargée de mission afin de permettre une meilleure couverture du territoire maralpin et augmenter la capacité d'intégration du service.

Être plus présent pour être mieux connu des partenaires économiques du territoire. Avec 3 chargées de mission, le travail de développement du réseau d'entreprises va pouvoir être réparti par territoire et ainsi maintenir une activité régulière sur tout le département.

L'objectif est de gagner en réactivité pour les personnes accompagnées et pouvoir proposer rapidement des postes diversifiés en fonction des possibilités de mobilité des personnes.

Impulser une dynamique collective dans l'accompagnement.

Cette nouvelle organisation va permettre de proposer de nouvelles modalités d'accompagnement notamment en proposant des ateliers collectifs afin d'aborder :

-  Qu'est-ce que le handicap ?
-  Comprendre mon handicap,
-  Reprendre un emploi avec une RQTH c'est possible,
-  Propositions d'offres directes.

Poursuivre le travail de partenariat et accroître davantage la visibilité de l'action pour sensibiliser les entreprises à l'embauche des personnes RQTH.

Accompagner davantage les entreprises dans les aménagements de poste et les dispositifs mobilisables pour le maintien en emploi.