CAP ENTREPRISE

Secteur
Accès à l'emploi

Rapport d'activités 2023

1, rue Pierre Mellarède
06100 NICE
Tél. 04 92 29 20 20
direction.secteuraccesemploi@fondationdenice.org

DÉPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES
Cofinancé par l'Union européenne

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

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

REFUSER LA FATALITE DE L'EXCLUSION

En 2023,

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 500 collaborateurs-trices réparti.e.s sur 24 sites sur tout le département des Alpes-Maritimes, à un budget de fonctionnement de 30 millions d'euros, la Fondation accompagne plus de 12 000 personnes chaque année et gère 500 logements dont 50 lui appartiennent et dans lesquels sont hébergés les publics.

Un tiers lieu alimentaire et durable, composé d'un jardin solidaire, d'une épicerie sociale et d'une épicerie solidaire itinérante viennent compléter les actions des secteurs, permettant de favoriser le bien être, le pouvoir d'agir et la mixité sociale des personnes accompagnées.

EN PARTENARIAT ACTIF
POUR LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES

Cofinancé par l'Union européenne · RÉPUBLIQUE FRANÇAISE · REGION SUD · DÉPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES · MÉTROPOLE NICE CÔTE D'AZUR · VILLE DE NICE

La Fondation de Nice Patronnage Saint-Pierre Actes est reconnue d'utilité publique. Elle a reçu en 2020 le label "Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale" (ESUS)

Le label Diversité délivré par l'Afnor à la Fondation de Nice légitime la démarche de la Fondation en faveur de l'égalité des chances et l'équité de traitements dans toutes ses activités.

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

Le Secteur Accompagnement Social et Médico-Social

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

Ses actions sont structurées autour de trois domaines d'activités stratégiques : Santé/Addictions, Hébergement/Logement et Asile/Insertion qui mettent en œuvre les missions suivantes :

- Héberger, mettre à l'abri des personnes sans domicile stable, des personnes migrantes, des personnes en situation de grande précarité, des personnes avec des maladies dégénératives et invalidantes.
- Accompagner les personnes vers l'accès aux droits, l'accès au logement, l'accès à l'emploi.
- Prévenir les expulsions locatives en intervenant de façon précoce auprès des ménages en difficultés.
- Proposer un soutien individualisé aux personnes vivant avec des addictions, et mettre en place des actions de réduction des risques et dommages.

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 loge et accompagner 100 personnes ayant des troubles psychiques, en situation d'errance.

En 2023, ce secteur a repensé le projet de la Halte de nuit pour l'ouvrir sans interruption 365 jours par an, a dû renoncer à l'installation d'une plateforme addictologie en centre-ville à Nice. La création du dispositif AGIR a engendré la fermeture de certaines actions en faveur des bénéficiaires de la protection internationale mais aussi l'ouverture d'un projet d'accompagnement des primo-arrivants. Il aura accompagné le redéploiement du projet de tiers lieu alimentaire et durable à la Trinité grâce à la mise à disposition par la CAF d'un nouveau terrain pour les activités du projet.

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 qui ont été réorganisées en 2023 : la relation entreprises, l'inclusion par l'activité économique et l'accompagnement vers l'emploi qui mettent en œuvre les missions suivantes :

- Développer un réseau d'entreprises dans le but de mettre en relation offres et demandes d'emploi (Cap entreprise, Travailleurs Handicapés Objectif Emploi).

- Mettre en situation de travail au travers des activités de ressourcerie et de rénovation second œuvre (atelier d'adaptation à la vie active, chantier d'insertion, entreprise d'insertion, Premières Heures en Chantier).
- Accompagner vers l'emploi les allocataires du RSA (Flash emploi, Appui Intensif Emploi, Dynamique emploi séniors, Plateforme emploi).
- Accompagner à l'emploi et vers un logement pérenne des personnes accueillies en CHRS ou bénéficiaires de la protection internationale (plateforme emploi, projet coach emploi).
- Aller à la rencontre des personnes sans abri en leur proposant des emplois et les raccrochant au droit commun : Equipe Mobile Emploi.
- Définir un projet professionnel pour des personnes en situation de handicap (Etablissement et Service de Pré-Orientation).
- Intervenir en maison d'arrêt pour préparer la sortie.
- Favoriser la mobilité grâce à notre Auto-école Sociale et la mise à disposition de véhicules.
- Lutter contre la précarité énergétique (l'action éco-énergie).

En 2023, ce secteur a développé l'Equipe Mobile Emploi à l'ouest du département et les Premières heures en Chantier pour des personnes en situation de précarité au sein de notre Ressourcerie. Il a initié un Co-Emploi départemental dénommé « Jeux recrute » pour favoriser la rencontre entre des employeurs et des allocataires du RSA à partir de supports ludiques et a réuni toutes les actions du secteur.
La fusion de l'Auto-Ecole sociale et le service de mise à disposition de la Plateforme Mobilité Solidaire a été organisée grâce à un nouveau financement du plan pauvreté.

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.es, jeunes majeur.es confié.es 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.es et des jeunes majeur.es tout en favorisant l'accès à l'autonomie (4 maisons d'enfants à caractère social, enfants, adolescentes, jeunes adultes, service appartements).
- Héberger, soutenir et faciliter l'intégration des mineurs.es non accompagné.es et leurs enfants (service mineur 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 mineur.es 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).

En 2023, le secteur a ouvert La M.E.C.S. Les Cerisiers, une nouvelle Maison d'Enfants à Caractère Social à la Trinité pour 16 enfants âgés de 6 à 12 ans, placés au titre de la protection de l'enfance.
Il lance une expérimentation pour héberger et accompagner en cohabitation 3 mineures non accompagnées et leurs jeunes enfants.
Il diversifie ses financements avec le FSE + pour permettre de déployer le Lieu Ressources.
Enfin il aura organisé la célébration des 30 ans de la Maison de l'Enfance à la Trinité.

Le Siège Social

complète les interventions de ces directions opérationnelles par des fonctions supports : la direction générale, la DRH, la DAF, la direction de l'immobilier complétées 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, mineur.es et majeur.es, 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 chaine 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 2023

2023 aura été encore une année de changements dans la ligne hiérarchique de la Fondation avec 30 % de mouvement au sein des responsables d'activités. Nous devons désormais intégrer la mobilité sur les postes de cadres (départs spontanés, départs à la retraite …), comme un élément de contexte de nos organisations, qui induit d'accompagner en continu les équipes de direction pour transmettre les valeurs issues de notre histoire.

Le 15 juin 2023, la Fondation aura réussi son pari de réunir dans une journée « La Fondation c'est tout un art ! » tous ses salariés, autour d'ateliers et de productions artistiques. C'est à cette occasion que l'artiste Mesko a été sollicité pour écrire un slam illustrant nos actions. Un grand moment d'émotion fédérateur !
L'ambition de mieux se connaître, s'éveiller à la culture, développer sa pratique artistique, susciter la créativité comme vecteur de lien, de partage et de solidarité fut pleinement atteint.

A partir du mois de mars, la Présidente et la Directrice Générale sont allées à la rencontre de tous les services et ont participé à 33 réunions d'équipes en vue d'échanger avec les collectifs de travail.
Il nous est apparu important d'engager cette démarche avec la disparition de nos pères fondateurs (Louis-Xavier Michel, ancien Président, Bruno Dubouloz, ancien Directeur Général) et face à notre développement, pour s'assurer du sentiment d'appartenance à la Fondation. Malgré les injonctions paradoxales, l'augmentation des troubles psychiques, l'engagement des équipes et le soutien de proximité des cadres ressortent de manière rassurante.

Fin 2023, nous avons également réfléchi au lancement d'une expérimentation sur l'aménagement du temps de travail de nos salariés avec 3 objectifs :

- Maintenir une qualité de travail qui doit permettre de combiner souplesse et continuité des services rendus au public tout en améliorant la qualité de vie au travail.
- Accroître notre attractivité auprès des jeunes générations.
- Réduire notre taux d'absentéisme.

Enfin, en 2023, nous avons également progressé dans la collecte de fonds privés en passant de 20 000 euros à plus de 80 000 euros, dans la réalisation de mécénats de compétences diversifiés, dans la communication radio, presse locale autour de la Halte de Nuit, du Jardin Solidaire, de l'Auto-Ecole sociale et des ambassadeurs éco-énergie.

Les perspectives 2024

La réforme de France Travail comme la loi immigration récemment promulguée vont nécessiter des évolutions plus ou moins choisies. Il faudra continuer d'affirmer notre détermination à proposer une qualité d'accompagnement des publics, fidèle à notre histoire, dans laquelle les personnes accompagnées sont écoutées et peuvent s'exprimer sur leurs choix et rêves.
Face à notre développement au cours des 10 dernières années, nous entamons un travail prospectif à 3/5 ans pour définir des feuilles de route stratégiques par secteur et pour la Fondation.
La parution du livre blanc du travail social qui porte les fondamentaux d'un travail social de qualité sera notre boussole en cela qu'il affirme la valeur ajoutée des approches fondées sur le développement du pouvoir d'agir, sur une identité managériale reposant sur l'intelligence collective et qui sont depuis plusieurs années nos socles de référence.

Nous restons préoccupés par l'iniquité causée par une prime Ségur inégalement attribuée et qui vient renforcer nos difficultés d'attractivité sur nos métiers. Nous continuerons d'exiger son versement à tous les salariés de la Fondation car chacun contribue à refuser la fatalité de l'exclusion.

Nous travaillerons des parcours immersifs sur le poste de travail avec tutorat sous l'angle de l'entreprise apprenante pour attirer de nouvelles compétences et intérêts sur nos métiers.

Accroître notre notoriété continuera d'être un enjeu majeur. Nous poursuivrons nos initiatives et prévoyons d'organiser une soirée mécénat et de fêter les 20 ans de notre Halte de Nuit.

Nous étudierons avec l'Université Côte d'Azur un contrat de recherches autour de l'étude d'impact de l'accompagnement basé sur le développement du pouvoir d'agir, qui viendra nourrir et étayer nos principes d'actions sur les effets produits.

Nous sommes également désireux d'agir davantage comme acteur responsable de notre environnement, en vue de diminuer notre empreinte carbone en intégrant plus l'écoresponsabilité dans nos activités quotidiennes. Nous concevrons une feuille de route en ce sens.

Enfin à l'horizon 2026, le départ historique du DAF nécessite une réflexion approfondie sur la refonte des fonctions supports du siège social pour accompagner et sécuriser nos développements. Le déploiement en 2024 d'un SIRH et la dématérialisation du circuit de la facture assureront la modernisation de nos process.

Il s'agit pour la Fondation de continuer à allier efficacité et humanité dans son management et sa stratégie.

LE ROLE, LES MISSIONS DE CAP ENTREPRISE

Alpes-Maritimes CAP Entreprise est une action portée par le Conseil Départemental des Alpes-Maritimes depuis 1997.

Cette action a pour but de favoriser la rencontre entre des entreprises qui ont des difficultés de recrutement et des chercheurs d'emploi, allocataires du RSA, réputés éloignés du marché du travail.
Il est question d'accompagner les entreprises à améliorer leur « employeurabilité » c'est-à-dire les aider à revisiter leurs pratiques de gestion des ressources humaines et par la même occasion de permettre aux personnes accompagnées 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, Cap Entreprise accompagne également 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 pour la mise en œuvre de ses missions s'appuie sur la méthode d'intermédiation active vers l'emploi appelée IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande) développée par l'Association Transfer sis à Bordeaux.

Le service 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.

Les chargés de mission interviennent dans l'entreprise sur 3 volets essentiels :

- Contractualisation de collaborations avec des entreprises basées sur une analyse poussée des pratiques de l'employeur en matière d'embauche et d'intégration.
- L'organisation d'entretiens de mise en relation sur le poste de travail basés sur les offres d'emploi négociées préalablement.
- Un accompagnement après embauche du salarié et de l'employeur durant la période d'essai, une étape essentielle pour une intégration réussie.

Le service en 2023 était composé de 24 chargé-es de mission, 1 chargée de mission itinérante, 3 coordinateur-rices, 3 chargées de développement, 1 responsable d'activité, 1 assistante de direction et 1 directeur de secteur.

ALPES-MARITIMES CAP ENTREPRISE EN 2023

OBJECTIFS 2023 DE CAP ENTREPRISE

Objectifs annuels, 1300 BRSA accompagnés et 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,

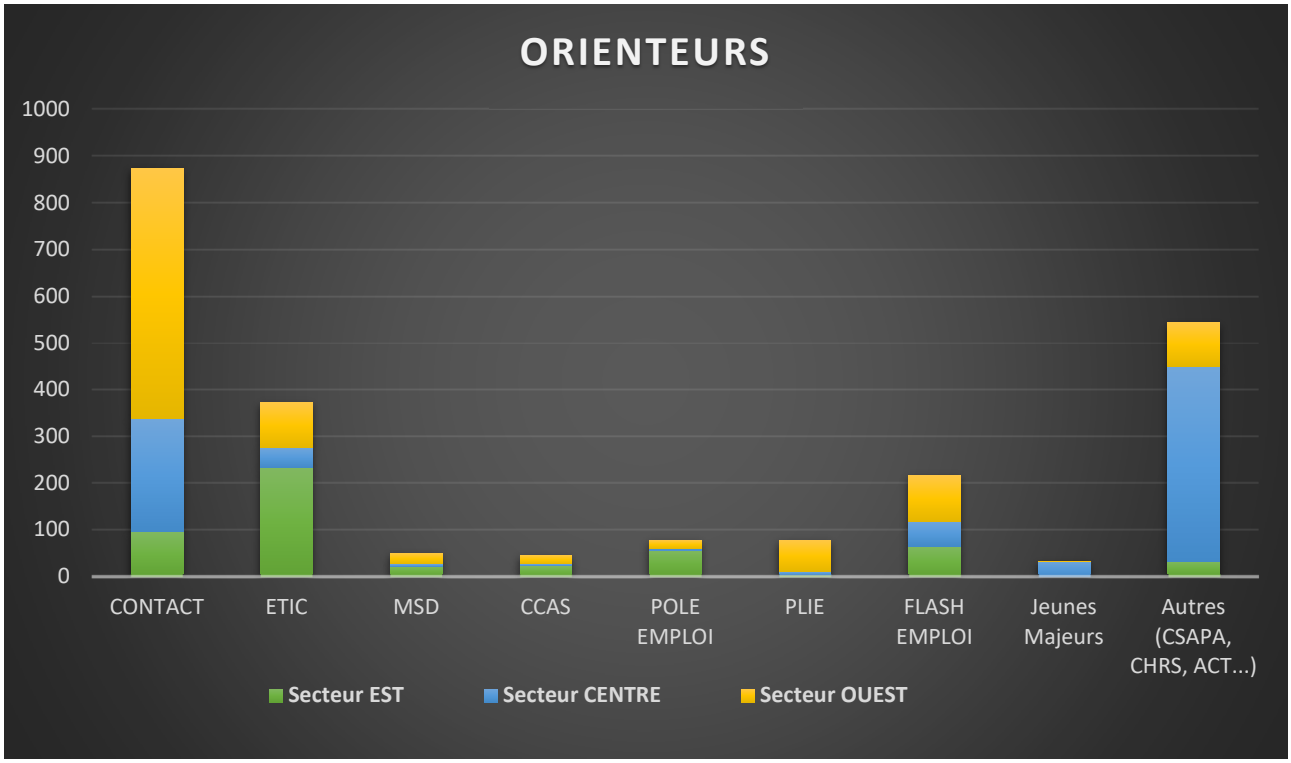
- 140 reprises d'activité : CDI minimum 17h30 ou cumul d'un minimum de 4 mois de travail avec un minimum de 17h30 hebdomadaire.

Le nombre de personnes accompagnées à l'échelle du service confirme la baisse conjoncturelle du nombre d'allocataire du RSA au sein du département (27000 foyers fin 2022 à 18 000 fin 2023 soit 33 % d'allocataire du RSA en moins).
Malgré la baisse globale des orientations, nous avons constaté l'amélioration de certains indicateurs. Le service a enregistré 75% de taux de présence aux accueils et 79% du taux d'intégration. Le taux d'intégration traduit l'adhésion des personnes accueillies au service malgré les évolutions constatées quant aux aspirations des personnes accompagnées depuis la période post-covid.
L'année 2023 a été l'année des expérimentations. Certaines, initiées par le département à savoir Warcraft 2 (découverte mutuelle des différents services du PDI) ; Destination Emploi (plateforme téléphonique de préorientation avec l'intention d'accroitre grâce à la tripartie l'adhésion du BRSA au service) ; les comités de suivi entre Cap entreprise et les autres partenaires d'orientation (réajustement des situations).
Toutes ces actions marquent la vitalité du lien partenarial entre les autres acteurs et le financeur et ont concouru à améliorer les indicateurs précités.
Cap entreprise a également initié en interne l'expérimentation référent méthode IOD (deux chargés de mission expérimentés qui ont été formés par Transfer et qui concourent à former expressément les nouveaux salariés aux apports théoriques, et à l'accompagnement à la mise en œuvre de la méthode).
A part le dernier trimestre 2023, le marché de l'emploi a été plutôt dynamique. Les difficultés rencontrées consistaient à surtout accompagner les employeurs à gérer les transformations constatées depuis la période post covid. La conciliation de la vie professionnelle et personnelle, la mise en avant de la marque employeur par les TPE/PME afin d'attirer des candidats à recruter.
Les 3 chargées de développement entreprises ont été importantes pour le service en ce sens à travers des cafés rencontres, des rencontres immersives, des GTT…etc.
Le regard que nous portons sur les objectifs de sorties en emploi du service nous permet d'affirmer une fois de plus que la relation entreprise menée par les équipes, est centrée sur les emplois durables à proposer aux personnes accompagnées afin de les sortir durablement de la précarité et donc de la perception des minima sociaux.

LES PERSONNES ACCOMPAGNEES : LES PROFESSIONNELS

- 1852 personnes ont été orientées sur Cap Entreprise.

Les partenaires prescripteurs :



Sur les 1852 orientations :

- 74 % des personnes orientées se sont présentées au premier accueil - soit 1 363,
- 71 % des personnes accueillies ont intégré l'action - soit 968 personnes,
- 29 % des personnes accueillies n'ont pas intégré l'action, soit à leur demande, soit du fait du service, soit 395 personnes.

Les chiffres ci-dessus ne tiennent pas compte des **320 personnes** qui ont intégré l'action en 2022 dont l'accompagnement s'est poursuivi en 2023.
Au total 1 288 personnes ont été accompagnées en 2023.

- Parmi ces 1 288 personnes **52 sont des jeunes**, orientés par la structure qui les accompagnent (Plateforme jeune MET, Villa Marie-Ange et la Guitare).

L'activité auprès des personnes accompagnées :

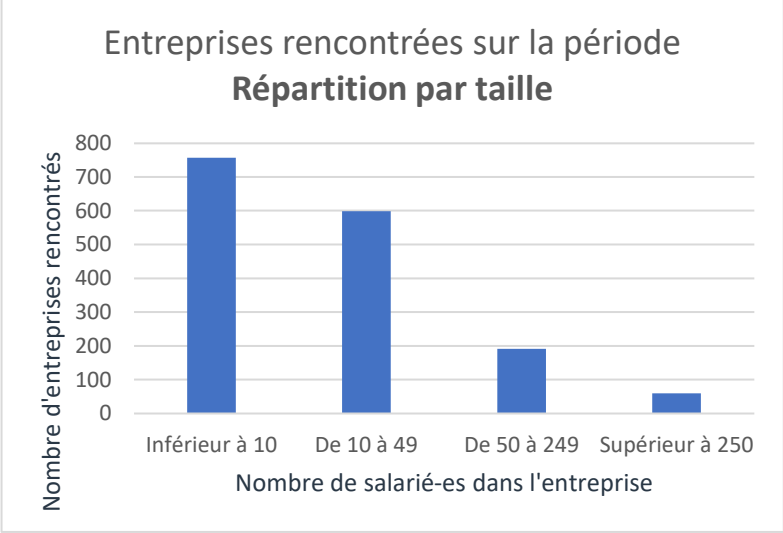
- 93 % des personnes ont eu au moins une proposition d'offre d'emploi,
- 68 % des personnes ont eu au moins une Mise en Relation avec une entreprise (Entretien Ressource ; Entretien de Mise en Relation et/ou Mise en Relation),
- 78 PMSMP
- 50.3% des personnes ont eu au moins un démarrage de contrat.

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

L'accompagnement et l'appui formatif de Transfer aux équipes s'est poursuivi en 2023 sur la base de deux plans d'actions semestriels établis avec l'équipe d'encadrement.
L'accompagnement formatif est davantage ciblé autour des problématiques rencontrés par les équipes. Au regard du renouvellement des cadres de proximité au sein du service, ces derniers ont été formés tout au long de l'année au pilotage des équipes et à la posture managériale dans le cadre IOD.

LES ENTREPRISES

- 40161 interventions en entreprises ont été réalisées (toutes actions confondues).
- Au total, les équipes ont rencontré 1 622 entreprises. 84 % d'entre elles ont moins de 50 salariés.



- **448 entreprises** ont été **rencontrées** dans le cadre d'une première visite. Pour **248** d'entre elles, cette rencontre a débouché sur une **collaboration**.

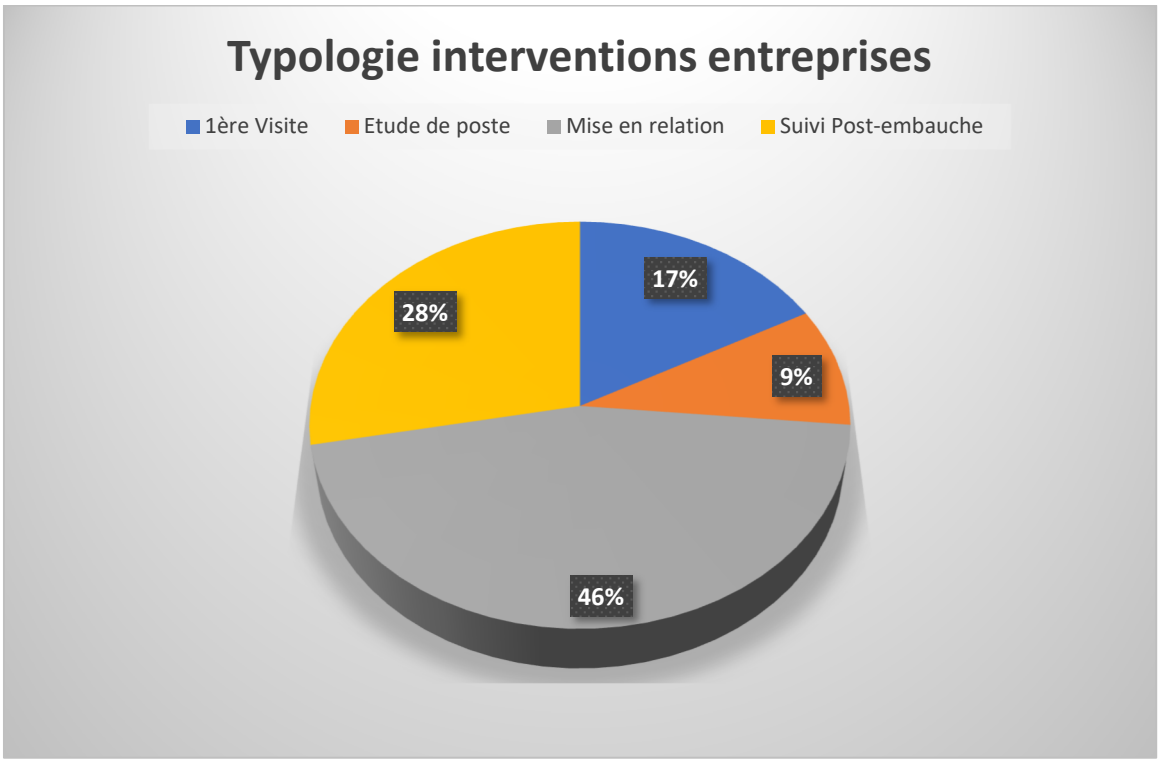
A noter que ces chiffres ne font pas apparaitre l'activité en amont des rendez-vous avec les entreprises. Cette activité de prospection peut être téléphonique ou physique.

- L'activité auprès des entreprises du territoire a conduit à la captation de **1144 offres** auprès de **600 entreprises.**

- **1196 actions de mise en relation** ont été réalisées dont **691 Entretien de Mise en Relation** (entretien d'embauche sur le poste de travail en présence du/de la chargé-e de mission).

- **641 démarrages** de contrats.

- **737 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

1015 personnes sont sorties de l'action en 2023 dont 33% en activité :

- 256 EDV : minimum 6 mois et 20h par semaine,
- 78 autres sorties en emploi,
- 25 sorties en formation ou création d'entreprise.

Sur un total de 359 sorties en emploi :

- 186 sont des CDI soit 52 %,
- 262 sont des contrats de plus de 6 mois (CDI inclus) hors contrat aidés soit 73 %.

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.

Comparatifs professionnels accompagnés et sortis en emploi

1 288 personnes accompagnées :	359 personnes sorties en activité :
- 657 hommes (51%)	- 151 hommes (42%)
- 631 femmes (49%)	- 208 femmes (58%)

Les ratios homme/femme sont équilibrés tant au niveau des personnes accompagnées. Les femmes ont été plus promues à la sortie en emploi.

HISTOIRES DE CAP

Suite à une séparation, Mme a passé son diplôme de secrétaire médicale qu'elle a validé partiellement car elle est dyslexique. Mme n'a jamais travaillé, car elle a élevé ses 2 enfants en situation de handicap.
Mme n'a jamais osé passer d'entretiens, car elle perd ses moyens et a peur que l'on décèle sa dyslexie.
Lors d'un Tous pour un, nous contactons une entreprise partenaire qui n'a pas forcément de besoin, mais nous parvenons à négocier une PMSMP d'une semaine afin de rassurer Mme sur ses projets professionnels.
Nous avons accompagné Mme tout au long du processus de mise en relation.
Afin de mener à bien cette mission et de maximiser ses chances de réussite, nous mettons en place des outils avec l'employeur visant à adapter le poste aux difficultés de Mme.
A la suite de la PMSMP, Mme se verra proposer un CDD de remplacement pour l'été suivi d'un CDI de 24h/s.
Grace aux nombreux suivis et malgré les difficultés, l'employeur se montrera sensible aux efforts de Mme qui validera sa période d'essai. Mme est toujours en poste à ce jour.

Nous avons intégré un Monsieur qui a travaillé 10 ans comme agent de vie scolaire et a été graphiste pendant 5 ans.
Après un ER dans un centre de formation en informatique qui n'a pas abouti, nous avons proposé à Monsieur un poste de night audit.
Monsieur n'avait pas d'expérience dans l'hôtellerie et son style vestimentaire n'était pas forcément en accord avec les codes généralement attendus sur ce type de postes.
Durant l'EMR l'entreprise a parlé du « dress code » de l'établissement et des pré-requis (anglais, notions informatiques) mais l'employeur était prêt à embaucher des débutants sur le poste.
Il a été proposé que Monsieur démarre comme extra en binôme au départ.
Après une première nuit en binôme, Monsieur a enchainé 3 nuits seul. Son retour au cours du premier suivi a été que ces 4 jours étaient une très bonne expérience pour se familiariser avec le domaine et pour commencer à connaitre l'équipe.
Au cours des suivis employeurs, salariés et des tripartites, nous avons pu constater que son aisance informatique, sa maîtrise de l'anglais et son sens de l'adaptation lui ont permis d'être rapidement à l'aise et autonome sur son poste. Monsieur a pris note des retours de l'employeur concernant le dress code. L'employeur ne fournissant que le t-shirt à l'effigie de l'hôtel, Monsieur a acheté le pantalon et les baskets dans les couleurs demandées. Monsieur a souhaité les acheter lui-même malgré notre proposition d'aide financière.
Il travaille depuis juin 2023 au nouvel hôtel, plus proche de chez lui et a validé sa période d'essai au bout de 2 mois.

PERSPECTIVES 2024

Liens partenariaux

En 2023, et dans l'optique de plus d'efficience, nous avions fait le constat de la nécessité de développer les liens partenariaux entre les acteurs économiques de l'insertion. A l'initiative du département, trois actions ont été mises en place pour renforcer ce lien au bénéfice de la qualité de service pour le bénéficiaire.

- Des comités de suivi ont été mis en place une fois par mois avec les orienteurs et sont toujours en cours en 2024. 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.

- War Craft 3 : Créer du lien entre les référents et les porteurs d'actions afin de développer une « culture commune » entre professionnels de l'insertion. Les référents ont été invités à venir en immersion dans les équipes pour pouvoir mieux comprendre le fonctionnement de l'action et ainsi mieux la présenter aux personnes accompagnées. Cette action a été mise en place sur l'année 2023. Galice, Reflets et ETIC ont été accueillis par Cap entreprise sur tous les sites. L'immersion des porteurs d'action sur le lieu de travail des référents doit se poursuivre en 2024 afin de continuer à renforcer les liens établis.

- Destination emploi : 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 sera 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. Un questionnaire effectué par les porteurs de projet, avait pour but d'aider les référents à orienter selon le « profil » et besoin du professionnel. Cette plateforme a vu le jour en mars 2023 et a pris fin en février 2024. Après des analyses quantitatives, il s'est avéré que les référents de Flash emploi (Fondation de Nice) et Galice (Reflets) orientaient efficacement les BRSA. Le questionnaire a donc disparu des orientations mais le principe d'orienter en tripartite reste plébiscité.

Les situations de problèmes de santé mentale du public accompagné ont été repérés sur de nombreux services du secteur Accès à l'emploi de la Fondation de Nice. Avec la baisse significative du RSA (17.968 allocataires en 2023 soit une baisse de 6,2 % par rapport à décembre 2022) [1] et les conséquences post covid, les situations de détresse et les problématiques de santé mentale se sont intensifiées.
Afin d'outiller les professionnels de l'insertion, un plan massif de formation des salariés est prévu pour 2024 sur la thématique : « insertion professionnelle et trouble psy ».

Entreprises

Pour plus d'efficience dans les stratégies entreprises élaborées par les équipes de terrains, les coordinateurs et leur responsable d'activité, un travail de qualification des entreprises est à effectuer pour 2024.
Cette qualification doit permettre d'identifier les entreprises du « réseau actif » des entreprises du « réseau inactif ». L'objectif est double, renforcer le réseau de partenaire actif en continuant de mobiliser régulièrement les entreprises, mais également viser l'accroissement de ce réseau en se servant des informations récoltées dans le réseau inactif. Plus de 8000 contacts entreprises sont à trier par les équipes dans cette optique d'efficience.
Un travail de recueil d'indicateurs qualitatifs est également en projet pour l'année 2024 afin de valoriser le travail effectué par les équipes de chargé de mission.

[1] https://www.insee.fr/fr/statistiques/8194589?sommaire=7936561

FONDATION DE NICE
Patronage Saint-Pierre Actes

Présidence

60, rue Gioffredo • 06000 Nice
Tél. 04 93 13 90 67 • presidence@fondationdenice.org

Siège social

Casa Vecchia • 8, avenue Urbain Bosio • 06300 Nice
Tél. 04 97 08 82 30 • siege@fondationdenice.org

www.fondationdenice.org

En partenariat actif pour la mise en œuvre des politiques publiques

Cofinancé par l'Union européenne · RÉPUBLIQUE FRANÇAISE · REGION SUD · DÉPARTEMENT DES ALPES MARITIMES · MÉTROPOLE NICE CÔTE D'AZUR · VILLE DE NICE · ars · ALLOCATIONS FAMILIALES

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.