

CAP ENTREPRISE

Secteur

Accès à l'emploi



Rapport d'activités 2024

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





REFUSER LA FATALITE DE L'EXCLUSION

En 2024,

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 479 salariés-ées réparti.es sur 24 sites sur tout le département des Alpes-Maritimes, à un budget de fonctionnement de 32 millions d'euros, la Fondation accompagne près de 12 000 personnes chaque année et gère 593 logements dont 55 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.

Nous sommes également membres du groupement de coopération sociale et médico-sociale (GCSMS) Un Chez Soi d'Abord créé en 2019 avec Isatis et l'association hospitalière Sainte-Marie, qui loge et accompagne 100 personnes ayant des troubles psychiques, en situation d'errance.

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 : 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.

Ce secteur concentre 72 % des logements gérés par la Fondation (425 sur 593) et a la particularité de se déployer dans 12 communes dans les vallées. Ses activités mobilisent 50 % du budget de la Fondation. Il a notamment étendu en 2024 les actions de son Unité Logement d'Accompagnement Mobile sur l'Ouest du département.

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 est abordée comme un moyen d'accès à l'autonomie, accessible à tous.

Ses actions sont structurées autour de trois domaines d'activités stratégiques : 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 ressource 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 seniors, Plateforme emploi), les déplacés de guerre Ukrainiens
- Accompagner à l'emploi et vers un logement pérenne des personnes accueillies en CHRS ou bénéficiaires de la protection internationale (plateforme emploi, projet COACH).

- Aller à la rencontre des personnes sans abri en leur proposant un accès à l'emploi direct : 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).

Le secteur accès à l'emploi est étendu de Grasse à Menton, il concentre ses actions sur la bande littorale et déploie ses actions sur 12 sites. Il a intégré en 2024 deux nouveaux sites liés à l'extension des actions Appui intensif emploi et Redynamisation emploi seniors sur Nice.

Le Secteur Enfance-Jeunesse-Familles réunit les établissements et services œuvrant pour 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 trois domaines d'activités stratégiques, l'enfance, la jeunesse et le milieu ouvert, qui mettent en œuvre les missions suivantes :

- Héberger, accompagner des enfants dès l'âge de 3 ans, des adolescent.es et des jeunes majeur.es tout en favorisant l'accès à l'autonomie (4 maisons d'enfants à caractère social, enfants, adolescents, jeunes adultes, service appartements).
- Héberger, soutenir et faciliter l'intégration des mineur.es non accompagnés 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).

Le secteur a réorganisé le domaine de l'Enfance en 2024 et accueille désormais des enfants confiés dès l'âge de 3 ans.

Le Siège Social complète les interventions de ces directions opérationnelles par des fonctions supports : la direction générale, l'unité RH, la DAF, la direction de l'immobilier complétées d'une responsable communication et levée de fonds. Elles apportent une expertise par leur soutien technique et garantissent le respect des réglementations.

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 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.

3 faits marquants en 2024

Une année d'avancée pour l'emploi dans notre secteur avec l'extension du Ségur pour tous

Le 4 juin 2024, le gouvernement décidait par arrêté d'étendre le bénéfice de la revalorisation salariale dite « Ségur pour tous » de 238 euros bruts pour tous les salariés de notre branche-soit 147 salariés pour la fondation (secteur accès à l'emploi, siège social, fonctions administratives et services généraux, direction) injustement exclus depuis 2022.

Nous réclamions cette mesure afin de rétablir une égalité de traitement au vu de l'égale contribution de tous aux missions de solidarité de la Fondation. Saluons cette avancée positive en faveur d'une meilleure reconnaissance des contributions de l'ensemble de nos métiers. Hélas, cette revalorisation salariale qui représente un coût de 700 000

euros sur 2024 intégrant la rétroactivité n'a pas été intégralement compensée par l'Etat et a fragilisé notre équilibre budgétaire.

La réorganisation du siège social

Afin d'anticiper le départ en retraite de notre DAF prévue en 2026, nous avons restructuré le siège social autour de fonctions de responsable RH, administrative/financière et paye en vue de doter chaque unité d'un expert fonctionnel.

Nous avons également accompagné le déploiement d'un nouveau SIRH et d'un logiciel de dématérialisation du circuit de la facture afin de moderniser et sécuriser nos process.

Nous travaillerons en 2025 à structurer l'échelon supérieur de direction des fonctions support RF et DAF.

Le développement malgré les incertitudes budgétaires et des coups d'arrêt

Malgré un contexte d'austérité, nous avons continué à développer nos actions en complétant nos interventions à l'Ouest du département (Unité logement d'Accompagnement mobile sur la prévention des expulsions locatives à Grasse-Cannes-Antibes), à Nice (extension des actions d'accompagnement des allocataires du RSA) et au bénéfice d'enfants dès 3 ans placés au titre de la protection de l'enfance.

L'action d'accompagnement à l'emploi des déplacés de guerre Ukrainiens s'est arrêtée prématurément en novembre 2024 suite à des réductions budgétaires comme l'équipe mobile emploi.

La non-compensation du Ségur, les annonces tardives de réduction de subvention nous ont mis en difficulté et ont entraîné des suppressions de postes (Plateforme de services jeunes, SPEL, Halte de nuit, Flash Emploi, Cap entreprise, Equipe mobile Emploi...). Cela doit nous engager à la prudence en 2025.

Les perspectives 2025

- Préserver l'emploi et le périmètre de nos actions : obtenir la compensation du Ségur pour 2024 soit environ 500 000 euros à la suite du recours formé contre l'Etat ainsi que des crédits supplémentaires pour 2025
- Accompagner la restructuration des fonctions support du siège social face aux enjeux
- Poursuivre l'expérimentation d'actions innovantes dans le but de répondre aux besoins d'accompagnement du public : recherche-action avec l'Université sur le mandat numérique dans l'activation des aides sociales, valorisation du travail-pair, extension du Un Chez Soi jeunes, accueil durable et bénévoles d'enfants placés chez des tiers...

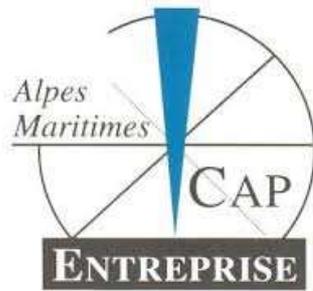


Table des matières

Introduction.....	8
Activité et Résultats 2024.....	10
Les objectifs annuels.....	10
Bilan des actions menées.....	11
Analyse des tendances et évolutions	15
Une baisse de l'assiduité mais une adhésion renforcée	16
Une nécessaire adaptation des pratiques d'accompagnement.....	16
Une stratégie d'entreprise plus affinée	16
Focus : Cap sur les Parcours Inspirants	17
🎯 Cap sur la réussite – Parcours de Madame A.	18
Enjeux et Perspectives 2025	19
Les enjeux majeurs.....	19
Les perspectives et actions stratégiques pour 2025	20



DÉPARTEMENT
DES ALPES-MARITIMES



Cofinancé par
l'Union européenne



Transfer®
PERSONNE N'EST INEMPLOYABLE

Introduction

Le Domaine d'Activité Stratégique Relation Entreprises

Le domaine d'activité stratégique Relation Entreprises vise à développer un réseau d'entreprises pour favoriser l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi. Il se compose de plusieurs services dont Cap Entreprise, qui accompagne les allocataires du RSA vers l'emploi durable.

Le Service 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).

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 Transfersis à Bordeaux.

En axant l'intervention sur la négociation avec les entreprises pour capter leurs offres et modifier leurs pratiques d'embauche et d'intégration, la méthode IOD permet d'agir efficacement afin de diminuer la sélectivité des pratiques de recrutement.

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).

Le service est présent sur tout le département réparti en 6 équipes sur 2 zones favorisant ainsi un travail de proximité avec les entreprises du territoire :

La zone Est comprenant les antennes de :

 Menton,

 Nice,

 St Laurent du Var

La zone Ouest comprenant les antennes de :

-  Antibes,
-  Cannes,
-  Grasse

Les équipes sont composées de 25 chargés de mission et deux coordinateurs afin d'apporter un service de proximité qualitatif aussi bien aux entreprises qu'aux personnes accompagnées.

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.

Activité et Résultats 2024

Les objectifs annuels

Objectif d'accompagnement 2024 : **1300 BRSA**

Objectif de sorties en emploi : **390** 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 (27 000 foyers fin 2022 à 17 000 fin 2024 soit **38 % d'allocataire du RSA en moins**).

Nous avons constaté en 2024 l'évolution de certains indicateurs. Le service a enregistré seulement 67% de taux de présence aux accueils (75% N-1) soit une augmentation significative de l'absentéisme des personnes orientées. Le taux d'intégration à lui nettement augmenté pour atteindre 87% (79% N-1). Le taux d'intégration traduit l'adhésion des personnes accueillies au service malgré les évolutions constatées quant aux aspirations des personnes accompagnées notamment depuis la période post-covid.

En 2024 certaines expérimentations initiées par le département se sont ancrées dans le fonctionnement. C'est notamment le cas des comités de suivi entre Cap entreprise et les autres partenaires d'orientation (réajustement des situations).

La vitalité du lien partenarial maintenu en 2024 entre les autres acteurs et le financeur ont concouru à améliorer les indicateurs précités.

Cap entreprise a également entériné 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).

Le marché de l'emploi a été plutôt stable jusqu'au dernier trimestre 2024, ou le contexte économique national et international a commencé à marquer une phase de stagnation et d'attente très nettement constaté pendant la période des fêtes de fin d'année. Les difficultés rencontrées consistaient à surtout accompagner les employeurs dans leur pratique de recrutement en les incitant à faire de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), 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.

Bilan des actions menées

Nombre de personnes accompagnées : **1307**

Nombre de personnes sorties en emploi durable : **248**

Nombre d'entreprises partenaires : **324**

Taux d'intégration : **87%**

Nombre de mises en relation entreprises : **1144**

Nombre de suivis post-embauche : **864**

Nombre de formations ou PMSMP réalisées : **102** (12 formations qualifiantes et 90 PMSMP)

LES PERSONNES ACCOMPAGNEES : LES PROFESSIONNELS

 **2357** personnes ont été orientées sur Cap Entreprise (+27% N-1)

Les partenaires prescripteurs :

Sur les **2357** orientations :

 **64 %** des personnes orientées se sont présentées au premier accueil - soit 1 507,

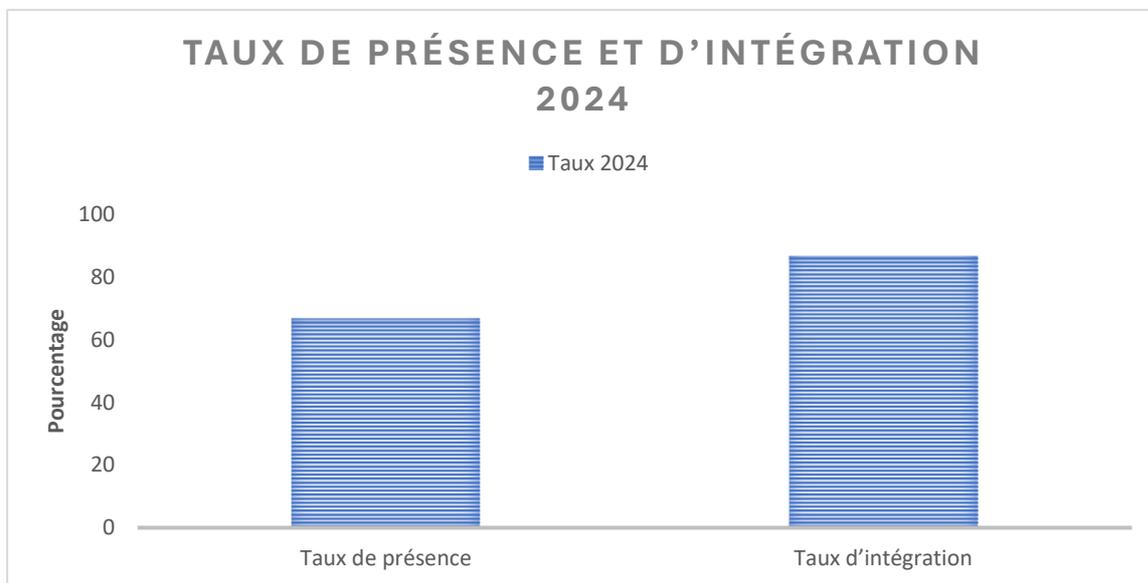
 **87 %** des personnes accueillies ont intégré l'action - soit 1307 personnes,

 **13 %** des personnes accueillies n'ont pas intégré l'action, soit à leur demande, soit du fait du service, soit 200 personnes.

Les chiffres ci-dessus ne tiennent pas compte des **298 personnes** qui ont intégré l'action en 2023 dont l'accompagnement s'est poursuivi en 2024.

Au total 1 605 personnes ont été accompagnées en 2024.

 Parmi ces 1 605 personnes **36 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,
- 📊 **88%** 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),
- 📊 **90** PMSMP
- 📊 **48%** des personnes ont eu au moins un démarrage de contrat.

L'intervention de l'association Transfer (Détenant de la Méthode IOD)

L'accompagnement et l'appui formatif de Transfer aux équipes s'est poursuivi en 2024 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 et notamment l'avènement de France Travail et l'expérimentation du REVENU DE SOLIDARITE ACTIVE (RSA) Rénove. Au regard du renouvellement des cadres de proximité au sein du service, ces derniers ont continué leur formation tout au long de l'année au pilotage des équipes et à la posture managériale dans le cadre IOD.

LES ENTREPRISES

- 📊 **4 752** interventions en entreprises ont été réalisées (toutes actions confondues).
- 📊 *Au total en 2024, les équipes ont effectuées **4 752** interventions en entreprises. 88 % d'entre elles sont de moins de 50 salariés.*

- 📄 **458 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 apparaître l'activité en amont des rendez-vous avec les entreprises. Cette activité de prospection peut être téléphonique ou physique.
- 📄 L'activité auprès des entreprises du territoire a conduit à la captation de **1 144 offres** auprès de **524 entreprises**.
- 📄 **1 144 actions de mise en relation** ont été réalisées dont **671 Entretien de Mise en Relation** (entretien d'embauche sur le poste de travail en présence du/de la chargé-e de mission).
- 📄 **623 démarrages** de contrats.
- 📄 **864 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

997 personnes sont sorties de l'action en 2024 dont **37%** en activité :

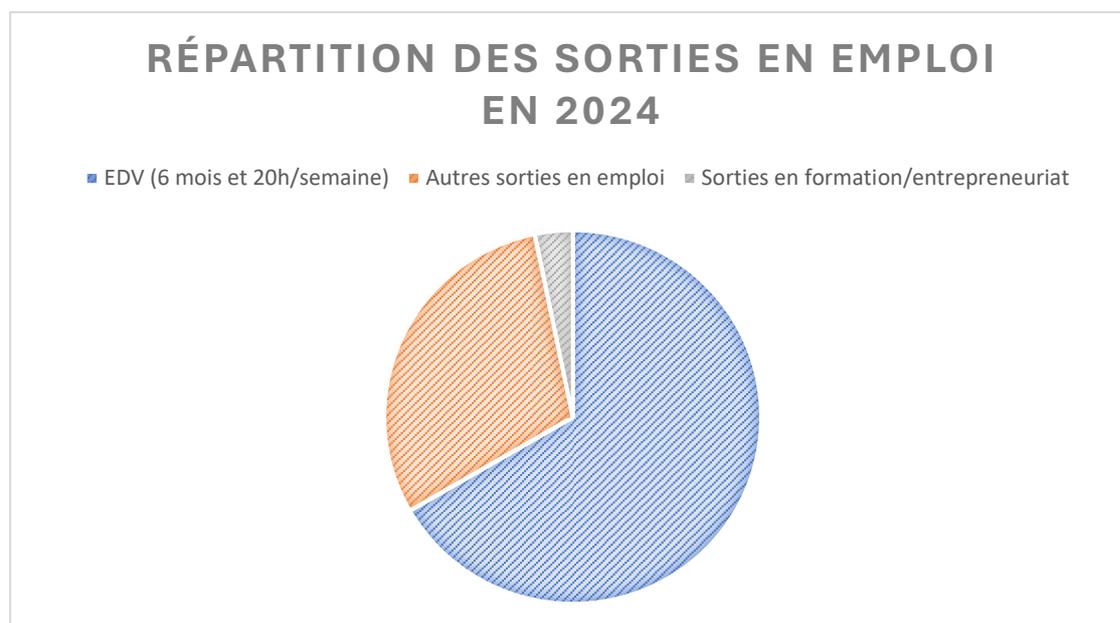
- 📄 **248 EDV** : minimum 6 mois et 20h par semaine,
- 📄 **112** autres sorties en emploi,
- 📄 **12** sorties en formation ou création d'entreprise.

Sur un total de **248** sorties en emploi :

- 📄 **77** sont des CDI à temps complet soit **31 %**,
- 📄 **213** sont des contrats de plus de 6 mois (CDI inclus) hors contrat aidés soit **86 %**.

Notre accompagnement conduit à mettre en relation des acteurs du marché du travail socialement distants. Des « professionnels » en rupture d'emploi et des entreprises en déficit de recrutement.

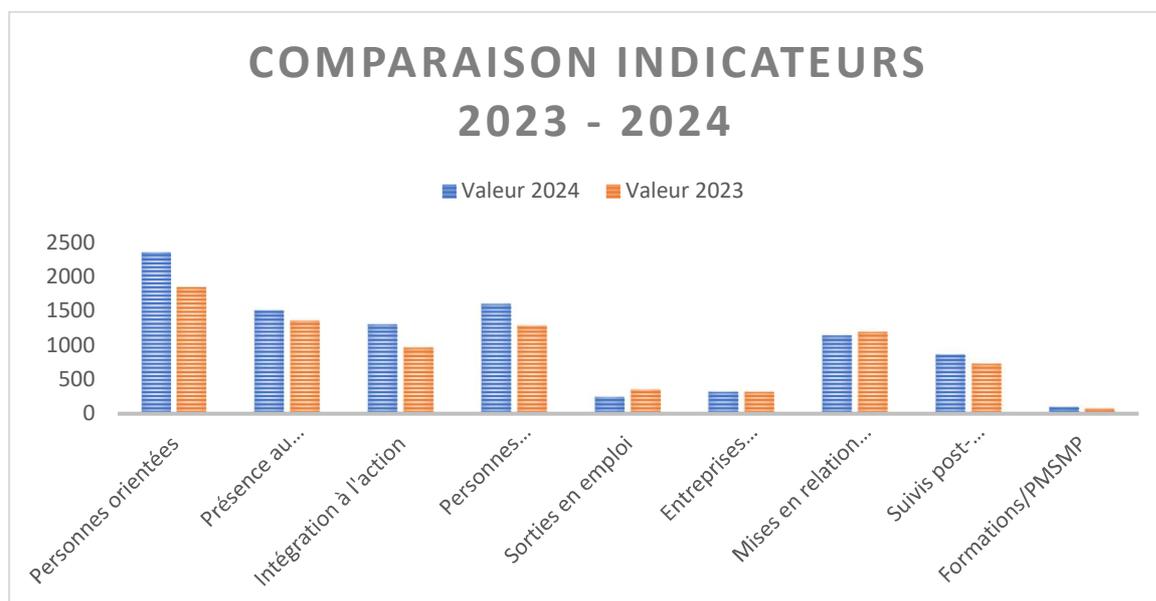
A plusieurs reprises, des professionnels sortis de l'action sans emploi nous ont informés de leur reprise d'activité au sein d'entreprises rencontrées par notre intermédiaire. Ils ne sont pas comptabilisés dans les sorties en emploi ci-dessus mais représentent un volume significatif.



Comparatifs professionnels accompagnés et sortis en emploi

1605 personnes accompagnées	248 personnes sorties en activité
819 Hommes (51%)	104 Hommes (42%)
786 Femmes (49%)	144 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.



Analyse des tendances et évolutions

L'année 2024 a confirmé certaines évolutions structurelles amorcées en 2023 tout en révélant de nouvelles dynamiques propres à un marché de l'emploi en pleine mutation.

Une évolution marquée du profil des allocataires du RSA

La baisse significative du nombre d'allocataires du RSA dans les Alpes-Maritimes (de 27 000 foyers fin 2022 à 17 000 fin 2024) a modifié en profondeur le vivier des publics orientés vers Cap Entreprise. Moins nombreux, les publics accompagnés en 2024 présentaient toutefois des profils plus hétérogènes et plus éloignés de l'emploi. Une augmentation des problématiques de santé mentale, de situations d'isolement social ou d'instabilités résidentielles a été constatée, complexifiant l'accompagnement vers l'emploi durable.

Une baisse de l'assiduité mais une adhésion renforcée

Le taux de présence aux accueils initiaux a diminué de 8 points (67 % contre 75 % en 2023), traduisant une fragilité croissante des parcours et parfois une défiance initiale à l'égard des dispositifs d'insertion. En revanche, le taux d'intégration des personnes présentes a bondi à 87 %, révélant une meilleure capacité des équipes à mobiliser les publics une fois le lien de confiance établi. Ce paradoxe illustre l'importance stratégique de la phase d'accueil dans la dynamique d'accompagnement.

Des entreprises en mutation, entre tension de recrutement et frilosité

Malgré un marché de l'emploi relativement stable en 2024, une inflexion a été ressentie à partir du dernier trimestre, marquée par un ralentissement dans certains secteurs (logistique, services à la personne) et une posture plus attentiste des TPE/PME face à la conjoncture économique. Si les besoins de recrutement demeurent importants, les entreprises deviennent plus exigeantes sur les profils, tout en exprimant des difficultés à fidéliser leur personnel. Cette tension paradoxale a renforcé le rôle des chargés de mission Cap Entreprise comme facilitateurs et tiers de confiance entre offre et demande.

Une nécessaire adaptation des pratiques d'accompagnement

La diversification des attentes des chercheurs d'emploi, en particulier sur la qualité de vie au travail, la flexibilité des horaires et le sens donné aux missions, impose de repenser certaines approches traditionnelles. L'intervention de l'association Transfer et l'ancrage de la méthode IOD ont permis d'ajuster les pratiques à ces nouvelles attentes, notamment via la montée en puissance des « référents méthode », le suivi renforcé post-embauche et le recours accru aux immersions (PMSMP).

Une stratégie d'entreprise plus affinée

En 2024, un travail de fond a été engagé pour qualifier le réseau d'entreprises partenaires et distinguer les acteurs actifs de ceux plus distants. Ce tri des 8 000 contacts entreprises est stratégique pour améliorer l'efficacité des actions de prospection, fidéliser les collaborations et identifier les leviers de transformation RH. Un préambule incontournable aux objectifs de fidélisation qui seront entrepris en 2025.

Les actions menées par les chargées de développement (cafés rencontre, GTT, événements immersifs) ont renforcé la lisibilité de notre offre de services auprès du tissu économique local.

Une dynamique d'expérimentation consolidée

Enfin, 2024 a vu l'intégration pérenne d'expérimentations comme les comités de suivi tripartites ou les passerelles avec les structures d'accueil du public (Flash emploi, Reflets, Galice). Ces dynamiques partenariales ont permis d'améliorer l'orientation, de fluidifier les parcours et de renforcer la cohérence de l'écosystème insertion du département.

Focus : Cap sur les Parcours Inspirants

Cap sur la réussite – Parcours de Mme S.

Lorsqu'elle est accueillie par l'équipe de Cap Entreprise Saint-Laurent-du-Var en novembre 2023, Mme S cumule des fragilités : elle est sans logement stable et sa santé est également précaire.

Malgré ces difficultés, elle affiche une volonté ferme de retrouver une place dans le monde du travail.

Rapidement, un travail de prospection est engagé par l'équipe de Cap Entreprise. Mme S reçoit 37 propositions d'offres. Deux employeurs déclinent sa candidature, mais elle démarre néanmoins trois contrats. Sa priorité : trouver un poste d'employée de station-service. Le 27 novembre 2023, elle signe un CDI de 35 heures dans ce secteur.

Malheureusement, un incident de caisse survenu peu après l'embauche, et une réaction jugée inappropriée, conduisent à la rupture de sa période d'essai dès le 29 novembre. Loin de se décourager, Mme S continue d'avancer. Elle parvient à se loger de manière autonome à Nice Ouest et enchaîne plusieurs missions d'intérim qu'elle décroche par ses propres moyens.

L'équipe de Cap Entreprise lui propose ensuite une rencontre avec une agence d'intérim lors d'un événement Flash Emploi : une mission est ainsi obtenue du 29 avril au 17 juin 2024.

Une nouvelle opportunité émerge en juillet lors d'une information collective organisée par la Cellule Relations Entreprises (CRE) autour du secteur transport/logistique.

Mme S réalise une immersion de trois jours (PMSMP), concluante, qui débouche sur la signature d'un CDI de 35h à partir du 2 août 2024.

Aujourd'hui, Mme S a validé sa période d'essai. Elle n'est plus bénéficiaire du RSA. Son parcours est la démonstration qu'avec de l'endurance, un accompagnement soutenu et des opportunités bien ciblées, il est possible de sortir durablement de la précarité. Un exemple inspirant de résilience, de détermination... et de réussite.

Cap sur la réussite – Parcours de Monsieur B.

Monsieur B., 30 ans, vivait en centre d'hébergement social, reconnu travailleur handicapé (RQTH) et confronté à des problématiques d'addiction. Malgré ce contexte difficile, il exprime dès le départ une réelle volonté de s'en sortir. Un accompagnement personnalisé est mis en place dans le cadre de Cap Entreprise, qui débouche rapidement sur une immersion professionnelle (PMSMP) en tant que préparateur de commandes.

Sur le terrain, M. B. fait preuve d'un engagement exemplaire. Ponctuel, curieux et à l'aise dans l'accueil client, il gagne la confiance de son employeur qui lui propose un contrat de 6 mois. Soutenu tout au long de son parcours, il poursuit sa progression et s'inscrit dans une

dynamique d'évolution. Une formation de cariste vient renforcer ses compétences, et il devient peu à peu un membre-clé de l'équipe.

Au terme de ce parcours, un CDI lui est proposé : une étape décisive vers une stabilité professionnelle durable. Un exemple fort de remobilisation, de montée en compétences et de reprise de pouvoir d'agir.

Cap sur la réussite – Parcours de Madame A.

Madame A., 35 ans, élève seule ses trois enfants après avoir été victime de violences conjugales. Durant des années, son ex-compagnon l'a empêchée de travailler, portant atteinte à son autonomie et à son estime de soi. Aujourd'hui, elle souhaite reprendre le contrôle de sa vie, avec un rêve : travailler dans un magasin de sport.

Malgré un parcours sans expérience professionnelle, elle engage une démarche active aux côtés de son chargé de mission Cap Entreprise. Une rencontre est organisée avec une responsable de magasin, qui lui offre sa chance à travers une période de mise en situation professionnelle (PMSMP). Mme A. s'y investit pleinement, développe de nouvelles compétences, et surtout, reprend confiance en elle.

À l'issue de cette première immersion réussie, elle est sollicitée pour plusieurs remplacements, avec des responsabilités croissantes. Un poste en CDI devrait prochainement se libérer et lui être proposé. Pour Mme A., c'est l'ouverture d'un avenir professionnel qu'elle n'osait plus imaginer, et une belle démonstration de résilience et de reconquête personnelle.

Enjeux et Perspectives 2025

Les enjeux majeurs

Évolution du marché de l'emploi et des publics accompagnés

- ✚ La diminution du nombre d'allocataires du RSA dans les Alpes-Maritimes (baisse de 37% depuis 2022) impacte directement le volume de personnes orientées vers Cap Entreprise.
- ✚ L'après-Covid et l'arrivée sur le marché de l'emploi de nouvelles générations a modifié les attentes des chercheurs d'emploi, notamment en termes de conciliation vie pro/perso, ce qui impose une adaptation des stratégies d'accompagnement.
- ✚ L'augmentation des problématiques de santé mentale parmi les personnes accompagnées, nécessitant une montée en compétence des équipes.

Renforcement du partenariat avec les entreprises

- ✚ Les employeurs rencontrent de plus en plus de difficultés de recrutement, mais restent sélectifs sur leurs critères d'embauche.
- ✚ Les petites et moyennes entreprises (PME/TPE), qui constituent 86% des entreprises en contact avec Cap Entreprise, ont besoin d'un accompagnement plus structuré sur les pratiques RH inclusives.
- ✚ Le besoin d'une meilleure fidélisation des employeurs partenaires, notamment par une segmentation plus fine entre entreprises « partenaires » et « inactives ».

Optimisation du modèle d'accompagnement

- ✚ La méthode IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande) reste efficace, mais doit être adaptée aux nouveaux enjeux du marché.
- ✚ La qualification du réseau d'entreprises et l'amélioration du suivi post-embauche sont des axes d'optimisation cruciaux.
- ✚ L'intégration de nouvelles approches, comme les parcours immersifs et l'accompagnement des employeurs à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Les perspectives et actions stratégiques pour 2025

Renforcer l'accompagnement des publics fragilisés

- Déploiement d'un plan de formation pour les chargés de mission sur « Insertion professionnelle et troubles psychiques ».
- Développement d'actions spécifiques pour les jeunes (-25 ans) et les femmes, qui ont montré un meilleur taux de sortie en emploi.
- Amélioration des outils de diagnostic des besoins professionnels (notamment par le biais des analyses en situation de travail avec des pros) des personnes accompagnées pour mieux adapter les mises en relation.

Approfondir les relations avec les entreprises

- Finalisation du tri des 8 000 contacts entreprises pour segmenter le réseau partenaire et activer des collaborations plus ciblées formalisées par des contrats de partenariats.
- Intensification des actions de prospection et de sensibilisation des entreprises aux recrutements inclusifs.
- Développement des formations et ateliers pour les employeurs sur la marque employeur et l'intégration durable des salariés fragiles.

Expérimentation et modernisation des pratiques

- Mise en place de « référents méthode IOD » pour stabiliser et homogénéiser l'application des principes de médiation active.
- Création d'un dispositif d'accompagnement renforcé pour les employeurs, avec des outils RH adaptés aux spécificités du public accompagné.
- Développement d'un système d'évaluation plus qualitatif des résultats (impact des mises en relation sur la stabilité des embauches).

Diversification des financements et renforcement institutionnel

- Renforcement des liens avec le Conseil Départemental pour sécuriser le financement et assurer une continuité des services.
- Recherche de financements complémentaires (fonds européens, mécénats privés) pour élargir le champ d'action et innover dans les pratiques.
- Collaboration accrue avec d'autres acteurs de l'insertion et de l'économie sociale et solidaire pour créer des synergies d'action.

Conclusion

En 2025, Cap Entreprise devra relever plusieurs défis : adapter son accompagnement à un marché de l'emploi en mutation, mieux outiller ses équipes pour gérer la diversité des profils accompagnés, et renforcer sa relation avec les entreprises pour assurer des recrutements plus inclusifs et durables. En optimisant ses pratiques internes et en développant des stratégies plus ciblées, le service pourra continuer à jouer un rôle clé dans l'insertion professionnelle des bénéficiaires du RSA.



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



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.