

PORTAIT EN 3D P2	SUCCESS STORY P3	BON À SAVOIR P5	ILS NOUS SOUTIENNENT P6
Bernard Delage, membre du conseil d'administration	Un engagement qui force l'admiration	Les faits marquants du trimestre	Nous veillons au grain
ACTUALITÉS SOCIALES P2	TALENT D'ACTES P4	ACTUALITÉS P5	ACTES EN RÉSEAU P6
Charte pour l'amélioration du présentéisme	La flûte qui l'a enchantée...	L'auto-réhabilitation accompagnée : entretenir et embellir son logement	L'emploi d'abord : un quart de siècle d'expérience et de réussite
EN VERT ET POUR TOUS P3	QUELS ACTES POUR DEMAIN ? P4	DIVERSITÉ P6	LE SAVIEZ-VOUS ? P6
Pour une Fondation toujours plus "propre"	Extension de l'équipe mobile de prévention des expulsions locatives à Antibes	La radicalisation pour les nuls – Épisode 2	Développement du pouvoir d'agir

DES FAITS... DES ACTES

JOURNAL D'INFORMATION DE LA FONDATION DE NICE – RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE

Fondation de Nice
Patronage Saint-Pierre Actes
Siège social – Casa-Vecchia
8, avenue Urbain-Bosio
06300 Nice
www.fondationdenice.org



N° 40

TRIMESTRIEL
OCTOBRE 2021

ÉDITO

Viens travailler dans le social ! UTILITÉ, SENS, SOLIDARITÉ

Notre secteur social a montré une image très dynamique pendant les périodes de confinement.

Pour autant en cette rentrée où presque toute la ligne hiérarchique de notre secteur Accompagnement social et médico-social se renouvelle, où divers postes de travailleurs sociaux sans parler des professions médicales sont à pourvoir, nous peinons à trouver des candidats aux profils adaptés et ce, même si nous privilégions la promotion interne.

Ne serions-nous plus attractifs ? Le sens de nos métiers n'attirerait-il plus les jeunes générations qui pourtant recherchent de plus en plus à s'investir pour des causes justes ? Sommes-nous assez visibles ?
La réponse s'impose à nous : non, nous souffrons de l'absence de valorisation de nos métiers.

Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si notre syndicat employeur Nexem a fait de l'attractivité des métiers son thème phare en 2021 suite à une enquête révélant que le faible niveau des salaires est à 80 % le premier motif qui explique les difficultés à recruter, en plus du déficit d'image. En effet, même si notre convention collective offre de nombreux avantages comme les congés, elle offre une grille

de salaires peu attrayante en début de carrière et privilégie le diplôme au détriment de compétences acquises au travers d'expériences variées.

Face à ce sujet complexe, la Fondation a décidé d'engager plusieurs actions :

- Tout d'abord, rendre nos offres d'emploi plus attrayantes, en insistant plus sur notre raison d'être, notre management horizontal, l'intelligence collective privilégiée dans les prises de décision et l'innovation pour développer le pouvoir d'agir.
- Moderniser notre site Internet, accroître notre présence sur les réseaux sociaux et sur des sites susceptibles de relayer nos offres d'emploi.
- Étudier diverses mesures susceptibles d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés telles que la reprise d'ancienneté sur des métiers spécifiques, la révision à la hausse des grilles, la monétisation des jours de congés...

La mission "Laforcade" travaille actuellement au niveau national à étendre la revalorisation salariale décidée à l'Hôpital aux métiers du médico-social.

Nous souhaitons qu'elle concerne aussi les métiers du social et nous nous mobilisons en ce sens dans divers courriers auprès des pouvoirs publics.

Les propositions qui émergeront seront présentées aux organisations syndicales en vue de négocier des évolutions en 2022/2023.

Viens travailler dans le social, viens ! On a des idées et des projets !



Caroline Poggi-Maudet,
directrice générale

Bernard Delage, membre du conseil d'administration

Mon parcours en trois étapes

- J'ai une formation commerciale et financière, suivie d'un parcours dans la banque.
- Il y a 35 ans, j'ai acheté une entreprise de vente de produits de soins et premiers secours aux collectivités publiques et privées (école, collèges lycées, crèches, mairies, entreprises).
- J'ai pris ma retraite il y a peu mais je continue à gérer l'entreprise : je voulais prendre un peu de recul tout en restant actif. Et il y a environ deux ans, j'ai été invité par la présidente à rejoindre le conseil d'administration. Je suis actuellement délégué au secteur Accès à l'emploi.



Trois idées à chaud

- Ma principale préoccupation est de trouver le moyen d'apporter un peu de mon expérience, de proposer des solutions. Je constate un écart entre la théorie et le terrain « *il faut, y'a qu'à...* » : plus facile à dire qu'à faire ! Encourager les personnes isolées à se tourner vers le monde du travail est un gros challenge. Comment briser ce cercle infernal de l'exclusion ?
- Pendant la crise sanitaire, je n'ai participé qu'à des réunions en visio, ce qui ne facilite pas l'intégration. L'équipe utilise beaucoup d'abréviations, chacun sait de quoi il parle... Pas toujours facile de poser des questions ! Il me semble qu'il faut être sur le terrain pour comprendre les problèmes.

- J'essaie aussi d'aider sur le plan de la communication. Il est important de se faire connaître du grand public pour développer les dons en nature en complément des financements publics pour la Halte de nuit ou Lou Pantaï... qui ne peuvent pas être financés par des fonds publics. Un administrateur, à mon avis, doit faire marcher son carnet d'adresses.

Trois impressions qui dominent

- Depuis 30 ans, je fais partie d'associations plutôt philosophiques. Je me rends compte que la volonté d'améliorer à la fois l'homme et la société n'est pas facile à mettre en œuvre sur le terrain. Les moyens manquent. On participe à la hauteur de ses possibilités : on donne de son temps. Et quand on se rend compte de l'ampleur de la tâche à accomplir, on révisé avec beaucoup d'humilité les idées théoriques qu'on a toujours eu en tête.
- Je m'aperçois qu'il n'est pas si évident d'appréhender les difficultés du terrain. Les *a priori* sont tenaces !
- Je vais pouvoir m'investir davantage à partir de janvier 2022, participer aux réunions en présence des directeurs de secteur, rencontrer tous les acteurs, et essayer d'apporter un peu de mon expérience.

Propos recueillis par Fanny Sananes, éducatrice à la Villa Marie-Ange

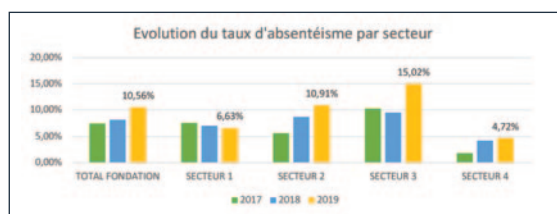
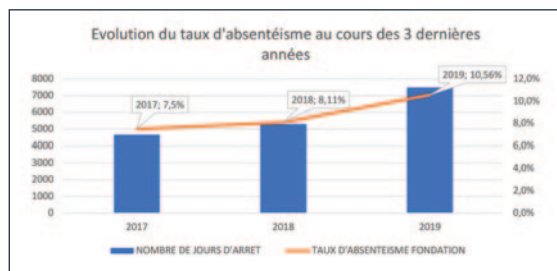
ACTUALITÉS SOCIALES

Un nouvel outil de prévention coconstruit dans la Fondation : la "charte pour l'amélioration du présentisme au travail"

Face à la forte augmentation de son taux d'absentéisme (*absences pour maladies et accidents du travail*) depuis 2017, et qui représente en 2019 plus du double du taux national d'absentéisme moyen dans les entreprises françaises (5,1%), il est apparu

primordial à la Fondation d'imaginer des mesures de prévention adaptée. Maîtriser l'absentéisme répond à la fois à un enjeu de santé et d'employabilité pour les salariés, mais également à un enjeu de performance sociale et organisationnelle pour les établissements.

des salarié.e.s à des actions concrètes et variées telles que préparer le retour au travail après une longue absence ou agir contre l'usure professionnelle.



C'est donc face à ces constats qu'il a été décidé d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action visant à diminuer le taux d'absentéisme au sein de la Fondation en lien avec les élu.e.s du CSE parties prenantes dans la gestion de la santé, l'hygiène et la sécurité. Ces travaux collaboratifs ont abouti à l'élaboration d'"une charte pour l'amélioration du présentisme au travail" comportant quatorze mesures allant de la sensibilisation

La mise en œuvre de cette charte est accompagnée par la médecine du travail qui vient en soutien des directions et des représentants du personnel parties prenantes de cette politique préventionniste dans le souci de pérenniser notre système de prévoyance conventionnel aujourd'hui très protecteur.

Une information détaillée et le contenu complet de la charte seront transmis très prochainement à l'ensemble des personnels de la Fondation.

Stéphanie Tavernier, directrice des ressources humaines

Pour une Fondation toujours plus “propre”

L'article 173 de la loi de transition énergétique pour la croissance verte impose aux entreprises d'inclure dans leur rapport de gestion annuel l'empreinte carbone de leurs activités, ainsi que celle des produits et services qu'elles délivrent.

Nous devons à l'avenir intégrer cet aspect dans notre fonctionnement et identifier des pistes d'amélioration pour la réduire.

À titre d'exemple, en 2019, la consommation de carburant de la Fondation s'est élevée à 62 K€. En ce qui concerne le gaz et l'électricité : 400 K€ en 2019 et 450 K€ en 2020. **Les enjeux économiques et environnementaux sont donc importants.**

À la Fondation de Nice, différentes mesures sont déjà en application. Nous avons récemment été sollicités pour la mise en place de vélos électriques de fonction comme moyen de transport “propre” pour nos déplacements.

Afin de lutter contre le gaspillage et promouvoir l'économie circulaire, La Ressourcerie de la Fondation – valoriser les hommes et les objets – se mobilise par ses activités de reconditionnement et remise en état de meubles et autres appareils qui sont soit revendus au grand public, soit utilisés pour équiper les logements des personnes accompagnées.

LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE pour la **CROISSANCE VERTE**

Notre cellule verte a également promu des comportements plus éco-responsables chez les salarié.e.s avec la disparition du plastique à usage unique, des fontaines à eau, l'instauration du tri des déchets. Dans les années à venir, nous devons également revoir notre politique d'achats pour qu'elle soit plus éthique et respectueuse de l'environnement (choix pas uniquement basé sur le prix, produits fabriqués en France avec des composants écologiques...), améliorer l'isolation de nos appartements pour limiter les dépenses énergétiques des passoires thermiques notamment.

Il s'agit d'un véritable engagement de tous car la transition écologique est notre futur. Une pédagogie et une méthodologie sont en cours d'élaboration pour diagnostiquer, repérer les écarts, proposer des pistes et enfin les évaluer.

Partant d'une vraie volonté de la direction et des équipes, nous sommes tous invités à prendre part au processus qui se veut global et transversal dans tous les services de la Fondation.

Magalie Irimias-Guilbaud, assistante sociale aux Appartements de coordination thérapeutique

SUCCESS STORY

Un engagement qui force l'admiration

C'est dans le village de Tende que nous sommes allés rencontrer Besnik et sa famille, de nationalité albanaise. Accompagnés par le service Migrants pour leur demande d'asile et hébergés depuis janvier 2019 par la Fondation dans le haut-pays, ils sont tous très impliqués dans la vie du village. Besnik, habile de ses mains, peintre de métier, commence à rendre des services dans le village (mairie, voisinage, appartements de la Fondation), se lier d'amitié avec des personnes de différentes nationalités, les comprendre et les connaître.

Lorsque la tempête Alex survient en octobre 2020 et cause des dommages considérables dans la vallée de la Roya, Besnik et sa famille choisissent de rester pour faire du bénévolat au Secours populaire. Ils font preuve d'une grande humanité en venant en aide à des familles démunies restées à Tende.

C'est précisément grâce à leur implication exceptionnelle et leur engagement pour le village et ses habitants coupés du reste du département pendant plusieurs mois, que le service Migrants a sollicité Monsieur le Préfet des Alpes-Maritimes pour l'examen de leur régularisation à titre humanitaire. Alors qu'ils avaient été déboutés initialement de leur demande d'asile en janvier 2021, **l'État a répondu positivement à cette nouvelle demande au début de l'été 2021. Quelle bonne nouvelle !**

Besnik et sa famille expriment toute leur reconnaissance d'avoir été hébergés et de pouvoir désormais recommencer une nouvelle

vie en France. Mais ce dont ils parlent surtout c'est de leurs valeurs. Besnik précise la force du lien qui le relie aux autres, il confie « *dans le village, on se voit vraiment, on mange ensemble, on s'entraide, on se rend des services, c'est normal* ». Besnik manifeste aussi son désir d'obtenir un CDI « *je prends le train à 5h et je suis devant le bureau du patron à 8h15, prêt à démarrer le travail* ». Il se projette.

À la question « *quel regard portez-vous sur votre parcours ?* », il répond « *un parcours difficile, abouti avec une victoire, partir dans un nouveau pays c'était dur, mais une expérience que nous allons nous rappeler toute notre vie, et nous serons toujours reconnaissants à la Fondation de Nice pour son aide* ».



De cet entretien, nous retenons un parcours extraordinaire, une capacité hors normes de cette famille à offrir son aide, heureuse de pouvoir tracer de nouvelles frontières d'appartenance et de compétences. Nous sommes impressionnés par son niveau d'engagement et son esprit de solidarité. Nous avons été invitées à revenir à Tende pour dîner avec cette famille exemplaire en attendant peut-être une embauche de Besnik dans l'entreprise d'insertion de la Fondation ?! Affaire à suivre !

Alexandra Taieb, éducatrice spécialisée
Propos recueillis auprès de Livia Tirana, travailleuse sociojuridique

La flûte qui l'a enchantée...

C'est à l'école que **Moufida Bouzazi**, assistante de la directrice générale de la Fondation de Nice, a découvert la flûte à bec. Bien plus tard, évoluant dans un milieu musical, elle a eu envie de tester un instrument. Après avoir essayé la flûte traversière prêtée par une amie, Moufida a choisi d'en jouer. Encouragée par ses proches, elle a pris des cours de musique et de solfège.

S'étant perfectionnée et évoluant avec plaisir dans cet univers, elle a intégré la fanfare "Le Nice Libération Orchestra" de l'association Mandopolis, dirigée par **Patrick Vaillant**, brillant musicien. Cette fanfare, composée d'une vingtaine de musiciens professionnels ou amateurs répète régulièrement par petit groupe et par instrument de même famille. Ils jouent des airs festifs qui mettent toujours en joie le public : airs traditionnels niçois, italiens, sud-américains, urbains et dansants...



Outre le plaisir de jouer, Moufida qui pratique aussi dans un atelier de Jazz, parle d'une aventure humaine avec de belles rencontres, des musiciens qui intègrent la fanfare et qui en repartent mais toujours avec un noyau dur qui la fait vivre. La fanfare est ouverte à tous et d'ailleurs, si cela vous a inspiré, la troupe est en quête d'un ou une flûtiste...

Patricia Aicardi, comptable

QUELS ACTES POUR DEMAIN ?

Extension de l'équipe mobile de prévention des expulsions locatives à Antibes

L'expulsion est un acte "violent" aggravant les difficultés de certains foyers qui peuvent se retrouver à la rue.



L'équipe mobile de prévention des expulsions locatives a été créée pour prévenir précocement les

risques et ainsi maintenir la personne dans le logement ou trouver une solution de relogement.

À la suite des bons résultats de l'équipe niçoise de prévention des expulsions locatives existante depuis début 2020 – 78 ménages accompagnés, 44 sorties positives avec des solutions trouvées de maintien ou de relogement –, il a été décidé de créer une nouvelle entité sur l'ouest du département qui a démarré en juin 2021.

Pluridisciplinaire, cette équipe mobile est composée d'une éducatrice spécialisée, d'une "travailleur paire" et d'une conseillère en insertion professionnelle qui travaillent en partenariat avec tous les acteurs sociaux du territoire. Elles recherchent des solutions afin d'éviter les expulsions de foyers fragilisés par leurs situations et qui ont rompu tout contact avec les services sociaux. Le dialogue et la négociation font partie intégrante de leur quotidien aussi bien avec les publics que les bailleurs, les propriétaires...

Toute personne concernée par une mesure d'expulsion (quel que soit le niveau de procédure engagée) peut être accompagnée à l'exception des situations relevant de comportements délictueux. Cette brigade de choc fonctionne sur les principes de "l'aller vers" et de la multiréférence, ce qui signifie des visites à domicile en duo afin d'avoir un regard croisé et une meilleure analyse de la situation des foyers concernés. Ce mode de fonctionnement permet d'accueillir et accompagner toutes les personnes en

Le circuit de l'orientation à l'accompagnement



situation de vulnérabilité, sans condition, dans la diversité de leurs besoins et de leurs situations.

Aujourd'hui, ce service s'occupe de 14 foyers sur le bassin antibois et a comme objectif d'accompagner 80 à 100 familles par an. Le plus compliqué pour l'équipe est d'arriver à prendre contact avec les personnes, de tisser une relation de confiance au vu des étapes à franchir avant de pouvoir stabiliser la situation. Mais c'est une mission que l'équipe accepte volontiers de relever !

Aurélien Jacques, CIP, AIE mobile Antibes

Équipe - Samira Fridmann, travailleur pair ; Julie Rabasse, éducatrice spécialisée ; Chloé Emmanuelidis, conseillère en insertion professionnelle et Amandine Fabre, coordinatrice.

Les faits marquants du trimestre

Moufida Bouzazi, assistante de direction,
déléguée à la protection des données

- Mouvements du personnel à compter du 4 octobre 2021

- Suite au départ de Jean-David Escanes, **Zeina Zarif-Braye**, responsable d'activités Asile Insertion, est promue **directrice du secteur Accompagnement social et médico-social**.
 - Suite au départ d'Anne-Cécile Nérot, **Alexandre Chenaouy** est nommé **responsable d'activités Santé Addictions du secteur Accompagnement social et médico-social**.
- Nous leur souhaitons une pleine réussite dans leurs nouvelles fonctions.

- Service Migrants

Une rentrée scolaire réussie pour les petits et grands des familles accompagnées. La distribution des fournitures scolaires a été réalisée le 1^{er} septembre à Nice et en tournée dans tout le moyen pays. Merci à **Auchan** pour son soutien financier qui a permis à nos petits élèves de bien commencer l'année scolaire !



- Nouveau logiciel ressources humaines/direction administrative et financière

Afin d'optimiser son système d'information de ressources humaines et d'administration comptable, la Fondation de Nice, accompagnée par **Ressorcial**, se modernise et investit dans un nouveau logiciel RH/DAF. Lancement du chantier en septembre 2021.



LA RESSOURCERIE

FONDATION DE NICE

- La Ressourcerie en lumière

• **Appel à projet d'Ikea**
À compter du 15 septembre 2021, La Ressourcerie de la Fondation s'engage dans le cadre de sa structure d'insertion à l'emploi pour servir de point relais ventes/retraits de marchandises pour leurs clients sur notre site du 270 route de Turin à Nice. De beaux emplois d'insertion en perspective !



• Reversible

Participation à l'événement **Réversible** les 11 et 12 septembre avec 5 000 visiteurs. Mise en valeur des créations de La Ressourcerie. Rien ne se jette, tout se recycle !



- Initiation artistique pour les enfants de la Maison de l'Enfance

La DRAC PACA a invité des artistes de Provence-Alpes-Côte d'Azur à "Rouvrir le Monde" avec les enfants, les jeunes, les familles et tous les habitants pendant l'été 2021. Il s'agissait pour les artistes de retrouver le chemin de la création et de partager leur travail en cours, en développant une **pratique artistique** avec habitants de la région. L'artiste **Anne-Sophie Viallon** était du 19 au 30 juillet à la Maison de l'Enfance de La Trinité. Elle a proposé chaque jour aux enfants de découvrir son travail et de s'initier à une pratique artistique libre. Cette résidence a été organisée en collaboration avec l'**Espace de l'Art Concret** – centre d'art contemporain de Mouans-Sartoux.



- **La Guitare - Villa Marie-Ange** – Grâce au soutien de l'association monégasque **Les enfants de Frankie**, les adolescent.e.s de La Guitare et de la Villa Marie-Ange ont pu vivre des expériences inédites en juillet. Pour les adolescents de La Guitare : un vol en parapente et pour les adolescentes de la Villa Marie-Ange une sortie en bateau entre Saint-Jean Cap-Ferrat et Beaulieu pour découvrir la richesse de l'environnement marin !



- Journée mécénat de compétence à Lou Pantaï



Le 14 septembre, sept collaborateurs-rices de la banque monégasque **CFM Indosuez** ont passé à Lou Pantaï leur journée **Citizens Days** mise en place dans le cadre de leur démarche RSE, permettant ainsi à ces salarié.e.s de rencontrer des associations et participer à des missions d'intérêt général.



Au programme, récolte de plus de 22 kg pommes de terre, cuisine, repas en commun des récoltes et plantations de fraisiers avec les enfants du **Lieu Ressources de la Fondation** et ceux de l'**IME les Chênes**. Au-delà de ces activités, cette journée a été l'opportunité d'échanges et de rencontres inédites entre mécènes, équipes encadrantes et enfants accompagnés.e.s et ainsi de sensibiliser "en action" des partenaires potentiels aux besoins de la Fondation pour financer ses actions innovantes. Une initiative qui va se renouveler très prochainement !

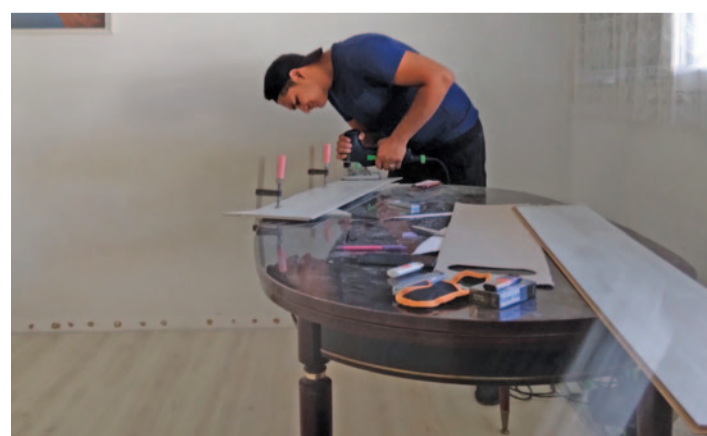


ACTUALITÉS

L'auto-réhabilitation accompagnée : entretenir et embellir son logement pour s'y sentir mieux

Une nouvelle action innovante a démarré au sein de la Fondation en mai dernier et un premier bilan s'impose.

L'**auto-réhabilitation accompagnée (ARA)** permet au public adulte hébergé par la Fondation de réaliser des petits travaux d'entretien et d'embellissement de leur logement comme entre autres un rafraîchissement des peintures ou des sols, le changement d'une vitre cassée, l'agencement de placards ou la pose de joints de silicone...



La personne accompagnée est au centre de chaque étape de cette nouvelle action : **identification des besoins, rendez-vous sur place pour l'organisation des travaux et réalisation par les bénéficiaires eux-mêmes accompagnés par Dami Salim-Jacono, animatrice technique.**

Cette action ne se limite pas à des ateliers bricolage. Elle favorise le développement du pouvoir d'agir des personnes accompagnées et renforce l'usage d'habiter. Elle contribue aussi à « l'aller vers »

en décentrant le lieu de l'accompagnement social dans le domicile. Pour la personne accompagnée, l'ARA est source d'accomplissement, de réussite et participe à une appropriation plus forte de son chez-

soi. Elle permet aussi de révéler des talents, pour les moins férus.e.s de bricolage, d'acquérir des compétences de base bien utiles pour le futur.

Cette action permet d'établir une relation de confiance avec les propriétaires de logement loués par la Fondation sur le bon entretien de leur bien par les personnes logées. Enfin, elle illustre l'importance de la transversalité au cœur des pratiques de la Fondation puisqu'elle concerne l'ensemble des personnes hébergées comme par exemple les familles accompagnées par le service Migrants mais aussi des jeunes logés en appartement ou les adolescents du foyer de La Guitare.

Le bilan des interventions parle de lui-même : vingt interventions identifiées et quinze d'ores et déjà réalisées en moins de quatre mois. Une réussite à pérenniser dans le futur !

Elsa Guigo, responsable communication et levée de fonds



DIVERSITÉ

La radicalisation pour les nuls – Épisode 2

Pour répondre à son devoir d'accompagnement et de protection des publics en situation de précarité, la Fondation s'engage à les prémunir d'idées ou de courants de pensée prônant la violence et la haine de l'autre. À ce titre, il apparaît aujourd'hui primordial de développer au sein des services une culture de prévention de la radicalisation. Il s'agit donc d'engager en continu auprès des personnels, une démarche de formation* visant à les sensibiliser et prévenir les signes de radicalisation pouvant survenir tant chez les salariés que chez les publics accompagnés.

Les objectifs pédagogiques de cette formation se déclinent ainsi :

- Définition commune et repérage des premiers signes de radicalisation ainsi que des phénomènes de communautarisme
- Actions à mettre en place selon que cela concerne un collègue ou une personne accompagnée (comment agir ? qui alerter ? quand s'inquiéter ?)
- Retours d'expérience 6 mois après la formation

In fine, cette démarche devrait aboutir à l'élaboration d'un document repère coconstruit et accessible à tous, répertoriant les signaux d'alerte, la conduite à tenir, les ressources et contacts utiles.

Les sessions, comprenant environ une dizaine de stagiaires des différents secteurs de la Fondation, ont débuté au mois de mai dernier. Trois sessions sont aussi programmées avant la fin de l'année, pour former au total une cinquantaine de salariés. À terme, l'ensemble des salariés bénéficieront de cette action.

Les premières évaluations font apparaître un taux global de satisfaction de 97% !

Dominique Costa, psychologue, CHRS

*Christophe Djerrah, animateur de la formation, intervient auprès des services de la Ville de Nice et de la Métropole Nice Côte d'Azur, en tant que cadre titulaire membre de la Cellule municipale d'échanges sur la radicalisation. Il effectue également des interventions auprès des comités de quartier, en milieu scolaire, et auprès des agents en charge de l'insertion et de l'emploi de la Métropole.

Contact Cellule écoute diversité : diversité@fondationdenice.org

ILS NOUS SOUTIENNENT

Nous veillons au grain

La Fondation de Nice tend à s'entourer de partenaires de qualité. Ainsi, torréfacteur niçois depuis 1934, Malongo, premier intervenant des cafés biologiques et équitables, compte parmi nos précieux soutiens.

À la suite d'une précédente collaboration consistant en un don de sacs en toile de jute et à une commande de mobilier en palettes à La Ressourcerie, la Fondation et Malongo décident de réitérer l'expérience et de la développer davantage.

Cette fois-ci, le partenariat s'appuiera sur différents axes. Ainsi, en plus de proposer divers dons en nature (sacs en toile de jute, déchets de torréfaction, palettes...), Malongo organisera des visites dans ses usines spécifiques et adaptées à la découverte ou l'approfondissement des métiers liés au café pour les enfants, adolescents et jeunes accompagnés par la Fondation.



De plus, l'un des axes mis en avant dans cette convention est de participer au développement du mécénat de compétences des salariés de

Malongo en organisant des journées dédiées à cette occasion. Malongo s'engagera également à diffuser les différentes offres de bénévolat de la

Fondation et présenter les actions de la Fondation à ses équipes. Ainsi, cette nouvelle convention sera finalisée et signée courant du mois de septembre.

Un partenariat fort de café !

Amina Bouhadjar, éducatrice spécialisée

Soutenez la Fondation de Nice en faisant un don
www.fondationdenice.org/don/

ACTES EN RÉSEAU

L'emploi d'abord : un quart de siècle d'expérience et de réussite

Le secteur emploi de la Fondation de Nice ne cesse de faire preuve de son utilité publique. Dans les années quatre-vingt, le taux de chômage dépassait les 5% au début de la décennie et presque 10% à la fin de celle-ci (Gastaut, 2011). Quarante ans plus tard, la crise sanitaire liée au Covid-19 a mis en évidence 8,9 millions de personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté dont 37,6% de chômeurs de plus de 18 ans (Insee, 2019). Peu à peu, la Fondation a su mettre en avant son expérience pour se doter de dispositifs innovants pour venir en aide aux plus démunis, faisant de l'insertion par l'emploi un principe bien ancré dans son savoir-faire.



Cap Entreprise est l'un de ces dispositifs qui favorise la mise en emploi durable par un rapport direct entre entrepreneurs et demandeurs d'emploi à partir du principe "personne n'est inemployable". Basé sur la méthode IOD (Intervention sur l'offre et la demande), Cap Entreprise accompagne entre 1 200 et 1 500 personnes par an sur l'ensemble du département.

Le travail des chargés de mission a un double objectif :

- Accompagner les allocataires du RSA au retour à l'emploi
- Démarcher les acteurs économiques afin d'élargir, fidéliser et renouveler le réseau d'entreprises partenaires

En cela, leur travail passe par la prospection et l'animation d'un réseau constitué de 2500 entreprises dans les secteurs de l'hôtellerie, la restauration, la grande distribution et l'aide à la personne...

Cap Entreprise (par le biais de Service Entreprise Plus) offre aussi un service de soutien RH aux entreprises à travers la réalisation de diagnostics et de groupes de travail thématiques. Ce service les accompagne également pour répondre aux obligations légales liées à l'embauche de personnel en situation de handicap et labelliser un recrutement non-discriminant. La diversification de ses services est en fait le produit d'années d'expertise et de réussite des actions mises en place.



Parallèlement, la Fondation est adhérente de réseaux d'entreprises comme UPE06 ou le Club d'entreprises des vallées des Paillons pour accentuer ses liens avec les acteurs économiques du territoire.

Cap Entreprise est financé par le Fonds Social Européen et le Département des Alpes-Maritimes jusqu'à fin 2021. Nous espérons que ce financement historique depuis 25 ans sera renouvelé car Cap Entreprise a démontré qu'il est un acteur incontournable de l'action sociale économique locale.



Cette action est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.

70 % des personnes sont toujours en emploi un an après avoir été accompagnées par Cap Entreprise.

RÉSULTATS ALPES-MARITIMES CAP ENTREPRISE – Rapport activité 2020

778 personnes sont sorties de l'action en 2020 dont 31 % en activité

- 176 EDV (emploi durable validé) : minimum 6 mois et 20 heures par semaine
- 52 autres sorties en emploi
- 12 sorties en formation ou création d'entreprise

Sur un total de 228 sorties en emploi

- 152 sont des CDI soit 66 %
- 195 sont des contrats de plus de 6 mois (CDI inclus) hors contrats aidés soit 85,5 %

Maria Fernanda Carvallo Gaya, chargée de mission insertion, service Migrants

LE SAVIEZ-VOUS ?

Développement du pouvoir d'agir Les cartes sont entre vos mains !

Vous avez pu suivre, au fil de nos précédents numéros, les travaux menés par la Fondation autour du développement du pouvoir d'agir, axe majeur de sa stratégie et valeur phare parmi celles qui sous-tendent ses actions et projets. Ce processus trouve aujourd'hui son aboutissement.

Le séminaire des cadres qui s'était tenu en mars 2019 avait fait émerger une attente prioritaire : définir de manière partagée le développement du pouvoir d'agir en tant qu'orientation stratégique, aussi bien dans la relation hiérarchique que dans l'accompagnement des publics. En effet, nous croyons fermement en la capacité des personnes vulnérables à choisir, décider, rebondir.

Le comité de pilotage, composé de quatre binômes de cadres, a pu recueillir au cours des quatorze world cafés qui ont eu lieu pendant neuf mois, la parole de cent-cinq salarié-e-s, trente-deux personnes accompagnées et huit administrateur-ice-s.

Il en est résulté une matière dense, fidèlement retranscrite dans une synthèse qui a été soumise à un comité de lecture représentatif.

Ce dernier avait pour mission de produire une définition du DPA, de préconiser les conditions d'application et les critères d'évaluation, et enfin de recommander une illustration graphique attractive.

C'est à présent chose faite au travers de la charte du DPA* qui précise les principes repères s'appliquant aussi bien aux collaborateur-ice-s de la Fondation qu'aux personnes accompagnées : autonomie, confiance, droit à l'erreur, espoir, valorisation, intelligence collective, écoute.

Justine Galiani, graphiste suivie par Flash Emploi, a créé bénévolement la représentation graphique de cette charte et nous tenons à la remercier pour sa précieuse contribution qui sera prochainement déclinée sous forme de jeu de cartes.

Un binôme représentatif du comité de pilotage et du comité de lecture présente cette charte lors d'interventions d'une heure dans les réunions de services depuis septembre. Parallèlement, les salarié-e-s sont invités à réfléchir à des témoignages d'actions illustrant le DPA. Une courte vidéo sera réalisée d'ici la fin de l'année sur la base de ces exemples afin de mettre en lumière cet axe stratégique vecteur de sens et de motivation pour tous.

Patricia Thomas, secrétaire, aide éducative à domicile

*Fichier à télécharger sur : www.fondationdenice.org/charte-dpa

