FLASH EMPLOI

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

DÉPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES
Cofinancé par l'Union européenne

FONDATION DE NICE
Patronage Saint-Pierre Actes

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 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), 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 séniors 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 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).

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 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.

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 bénéficie 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 entrainé 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

I/ Présentation de l'action Flash emploi 7
1/ L'action 7
2/ Les équipes 7
II/ L'activité 2024 9
1/ L'activité en chiffres 9
2/ La typologie du public 9
3/ Les changements 11
III/ La transversalité 12
1/ Villages emploi 12
2/ Les autres services 13
IV/ Les perspectives 13
Témoignages 14
Annexes 18

I/ Présentation de l'action Flash emploi

1/ L'action

Flash emploi est une action portée par la Fondation de Nice au sein du secteur d'accès à l'emploi. Elle est co financée par le Département des Alpes Maritimes dans la cadre du Plan Départemental d'Insertion (PDI) et par le Fonds Social Européen (FSE).

La mission de Flash emploi a comme objectif principal le retour rapide à l'emploi des bénéficiaires du RSA et plus précisément les nouveaux entrants. L'accompagnement dure 4 mois, sans être renouvelé, pour permettre une dynamique.

L'action Flash emploi s'inscrit dans les valeurs de la Fondation à savoir permette aux personnes accompagnées de trouver un emploi et ainsi être le plus rapidement possible autonome financièrement et retrouver une place dans la société.

C'est aussi transmettre au cours de l'accompagnement toutes les méthodes pour retrouver un emploi. Ainsi chaque personne à l'issu de l'accompagnement aura la connaissance des méthodes, outils, lieux pour postuler ; que ces lieux soient des entreprises ou des applications numériques.

C'est aussi partager le réseau et porter à la connaissance des personnes toutes les structures et entreprises en recherche de compétences.

Cette action repose sur l'autodétermination à travers un accompagnement hebdomadaire et la co construction d'un plan d'action.

Les personnes sont reçues en entretien individuel et participe à des ateliers collectifs dont le but est de proposer des offres d'emploi et toutes les techniques de recherche d'emploi.

Au cours de l'accompagnement ils sont orientés vers toutes les actions complémentaires à celles de flash emploi en lien avec les besoins identifiés et exprimés au cours de l'élaboration du plan d'action.

2/ Les équipes

Pour mettre en œuvre et animer l'action nous avons 4 équipes sur l'ensemble du département réparties sur Nice (2 équipes), Saint Laurent du Var et Cannes.

Les équipes sont composées de conseillers en insertion professionnelle, d'agents d'accueil, d'assistantes administratives FSE et de managers de proximité.

- Les agents d'accueil

Les 2 agents d'accueil sur Nice et Cannes ont pour mission l'accueil physique et téléphonique du public, elles sont un soutien pour répondre aux questions des personnes, les rassurer et faire baisser les tensions à leur arrivée dans le service.
Les 2 autres agents d'accueil en contrat d'apprentissage sont sur les sites de Saint Laurent du Var et la 2e équipe de Nice. Elles apprennent le métier tout en étant formé par un organisme de formation dans le but d'obtenir le titre professionnel de secrétaire assistante, niveau IV.

- Les assistantes administratives FSE

Elles sont est en charge du suivi et du contrôle des dossiers administratifs pour l'une de Saint Laurent du Var et Cannes, et l'autre pour les 2 équipes de Nice

Leur mission principale est de veiller au respect des procédures en rapport avec le Fonds Social Européen. Elles font la vérification et la saisie des dossiers sur ma démarche FSE +.

Elles sont en charge de la gestion des rendez-vous 06 et de l'archivage FSE. Elles sont également un soutien pour les équipes, en faisant des rappels de procédures.

- Les coordinatrices (manager de proximité)

Elles ont un rôle de soutien auprès des équipes à travers le contrôle de l'activité, l'animation des réunions et l'élaboration de la dynamique d'équipe.
Elles reçoivent des personnes accompagnées à chaque fois que la situation le nécessite soit pour proposer un autre regard dans l'accompagnement soit pour reposer le cadre ou encore accompagner les mécontentements, explicités les désaccords.

Elles animent le territoire en créant des partenariats avec des entreprise d'insertion, chantier d'insertion et agences d'intérim.

Elles favorisent les rencontres entre les partenaires du territoire qu'ils soient référents ou actions.

Elles sont les garantes de la qualité de l'accompagnement tant quantitativement que qualitativement. Elles font le lien avec l'équipe de direction, font remonter les besoins des équipes (formation, équipement de travail…), les réussites et les difficultés rencontrées dans le but de co-construire des axes d'amélioration.

- Les Conseillers en Insertion Professionnelle (CIP)

Ils animent leur file active, élabore un plan d'action personnalisé et propose des actions adaptées à la personne et à son rythme.

Ils créent et animent de ateliers en lien avec la reprise d'emploi. Ils sont en veille emploi et animent un réseau de partenaires.

Ils mettent en œuvre les axes stratégiques de la Fondation comme le développement du pouvoir d'agir et la lutte contre l'illectronisme.

II/ L'activité 2024

1/ L'activité en chiffres

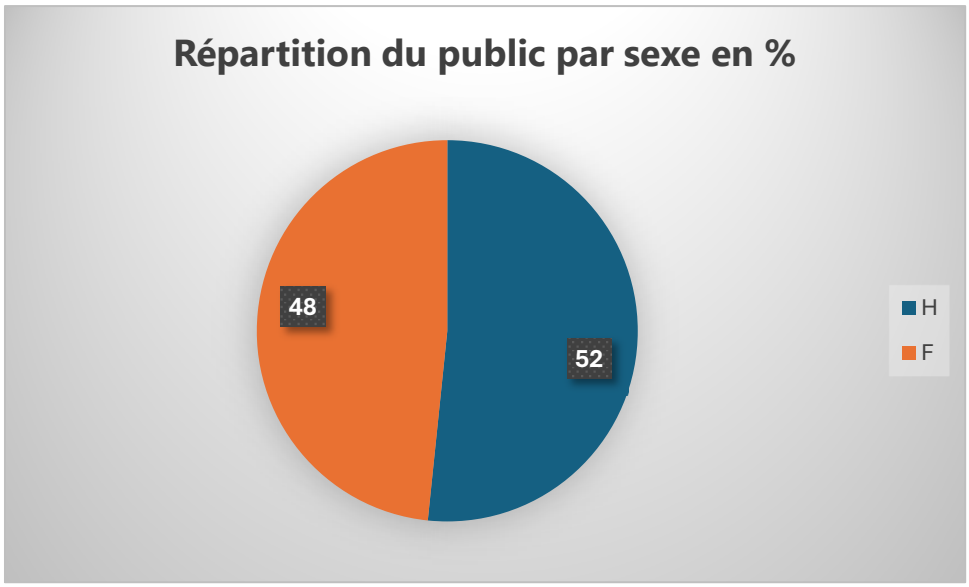
En 2024, les équipes ont accompagné **3637** personnes dont 745 personnes ayant commencé l'accompagnement au dernier trimestre 2023.

L'accompagnement de Flash emploi a permis à **1051** personnes de retrouver une activité professionnelle soit 29%.

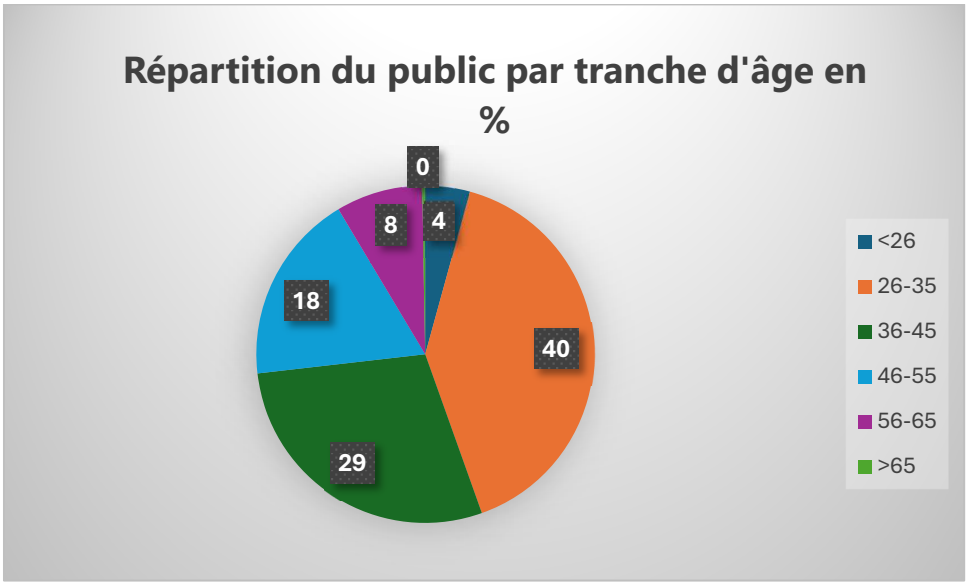
Types de sorties emploi (en effectif)	
Travailleur Indépendant	**84**
Formation	**93**
CDD<6 moins interim	**343**
CDI - CDD > 6 mois	**491**
Contrat aidé	**40**
Autres sorties	2586
Total	3637

2/ La typologie du public

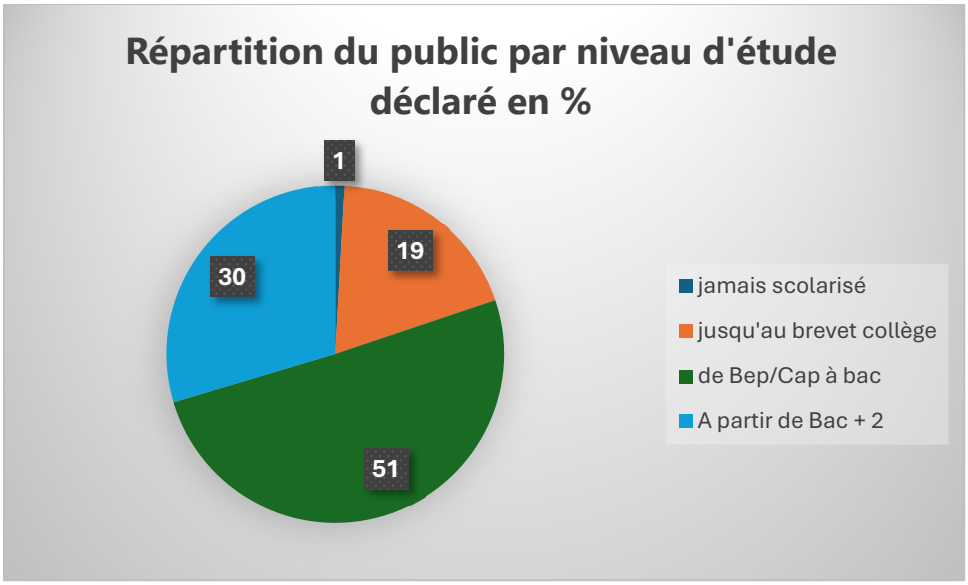
Graphique n°1 : Répartition du public par sexe en %



Graphique n°2 : Répartition du public par tranche d'âge en %



Graphique n°3 : Répartition du public niveau d'étude déclaré en %



D'après les graphiques n°1 ; 2 et 3, nous constatons presque une égalité entre les hommes et les femmes (52% et 48%), un public **plutôt jeune**, 40% sont âgés de 26 à 35 ans et **plutôt diplômés** 81% ont une qualification entre cap/bep à bac + 2.

Lorsque nous croisons les données entre les sorties en emploi et le sexe, l'âge ou le niveau de diplôme nous constatons un accompagnement qui rend compte d'une égalité de traitement et permet une égalité des chances quel que soit le public suivi.

On retrouve la même proportion à l'entrée qu'à la sortie en emploi :

- ✓ Parmi les sorties en emploi :
  - 48% sont des hommes et 52% sont des femmes (intégration 52% hommes et 48% femmes)
  - 45% sont âgés de 26-35 ans, 28% sont âgés de 36-45 ans, 16% sont âgés de 46-55 ans (respectivement intégration 40%, 29%, 18%)
  - 50% ont un diplôme entre bep et bac+2, 34% au-dessus de bac + 2 (51% et 30%)

32 personnes jamais scolarisé ont été intégrées et 4 ont retrouvé une activité professionnelle.

3/ Les changements

L'année 2024 a été marquée par :

- la fin de la plate forme d'appel « Destination Emploi », tout en conservant pour les équipes le choix d'orienter vers l'action Médiation Emploi ou Cap entreprise.
- la mise en place de la plate forme « Parcours Solidarité » sur laquelle toutes les actions et les suivies des personnes accompagnées sont notées et visibles de tous les partenaires du PDI.
- l'accueil d'un nouveau public dès le mois de janvier, public habituellement suivi par le PLIE et le service SDS du CCAS. Les équipes ont dû faire face à des problématiques sociales nouvelles (pas de logement, grande précarité) et faire appel à l'épicerie sociale de la Fondation de façon plus fréquente.
- l'accompagnement en grand nombre de personnes « travailleurs indépendants » mais ne pouvant pas vivre de leur activité sur le site de Cannes.

Au cours de l'année 2024, des ateliers innovants ont été mis en place pour s'adapter au besoin du public :

Le coaching sert à aider à aller vers des actions précises et concrètes dans sa vie. Il aide à rester dans l'action, à se diriger vers ses buts et objectifs.

Intégrer la **recherche d'emploi** dans son quotidien via le **smartphone** ou l'ordinateur

Découverte des métiers grâce au **casque de réalité virtuelle**. Aide à se positionner, prendre des décisions et se projeter

III/ La transversalité

1/ Villages emploi

Au cours de l'année 2024, deux forums emploi ***Villages emploi*** ont été mis en place, un sur Nice et le second sur Mouans Sartoux. Ils ont eu pour objet de mobiliser tous les services du secteur d'accès à l'emploi à destination de tous les partenaires du PDI du département et ainsi favoriser les rencontres entre entreprises et personnes offrant leur compétences. Autour de ces rencontres avec de recruteurs, la mission était aussi d'apporter de la connaissance, de la découverte pour les personnes accompagnées à travers les villages mobilité, éco-ambassadeurs, aides à la reprise d'emploi ou encore, découverte virtuelle des métiers et savoir présenter ces compétences à l'aide du village compétences.

Ces évènements sont toujours riches de rencontres et d'opportunités pour les entreprises comme pour les candidats.

Le village emploi de Nice a accueilli 26 entreprises, 16 agences d'intérims, 3 chantiers d'insertion et 2 entreprises adaptées.

☞ A noter : En une journée, sur 296 personnes présentes à l'évènement, 211 personnes ont rencontré des entreprises.

C'est une *date*, Villages Emploi Ouest !
Article rédigé dans le journal de La Fondation de Nice par Maria Fernanda Carvallo Gaya, Chargée de Mission Insertion

Les forums de l'emploi de la Fondation deviennent une tradition, appréciée par nos partenaires, ainsi que par les participants. Cette occasion, on s'est donné rendez-vous l'après-midi du 7 novembre à la salle Léo Lagrange, à Mouans-Sartoux pour célébrer les ***Villages Emploi Ouest****. L'objectif ? Proposer aux recruteurs et aux candidats une manière ludique et innovante de penser l'emploi !*

« C'était un carton au box-office » : de 337 demandeurs d'emploi inscrits[1], la plupart de bénéficiaires du RSA, 192 personnes sont venues. C'est qui représente une participation de presque 60 %. Quant aux recruteurs[2], 16 chantiers d'insertion/agences d'intérim et 18 entreprises ont joué le jeu avec nous.

Diverses activités ont été proposées par l'ensemble des équipes du Secteur Emploi dans les différents villages : Découvertes virtuelles de métiers ; Village compétences ; Cap'ton

[1] Via principalement la plateforme « Parcours Solidarités » du Département des Alpes-Maritimes.
[2] Secteurs d'activités représentés : hôtellerie, restauration, logistique, bâtiment et aide à la personne.

offre ; Job dating ; Agences d'intérim ; Chantiers et entreprises d'insertion ; Aides à la reprise d'emploi ; Pour une mobilité facilitée ; Les bons réflexes éco-énergie.

Les résultats sont globalement positifs : ***39 % de candidats ont décroché un rendez-vous*** *; 12 % vont démarrer un contrat de travail ; et 9 % feront une PMSMP. Le secret du succès ? Jeux brise-glace, entretiens sans CV et la mise en avant des savoir-faire et des savoir-être des candidats.*

On espère organiser une nouvelle édition de notre Villages Emploi au vu de : 1) la satisfaction de nos partenaires, qui trouvent que ces types d'événements leur permettent de recruter plus facilement ; 2) l'intérêt porté par les candidats, qui se disent prêts à participer une fois de plus.

2/ Les autres services

Au cours de l'année 2024, un service du secteur social et médico-social de la Fondation de Nice s'est installé dans les mêmes locaux que Flash emploi sur Cannes. C'est l'ULAM.

L'ULAM dont la mission est « Prévenir le plus tôt possible l'ensemble des risques de perte d'un logement ». Cette proximité permettra d'acculturer le service flash emploi à cette thématique.

Sur les plateformes de Cannes, Saint Laurent du Var et Barla des liens et des échanges spontanés sont mis en place avec Cap entreprise.

IV/ Les perspectives

- Accompagnement du public

Les équipes entre novembre et décembre 2024 ont réfléchi aux modalités d'accompagnement au sein du service Flash emploi. Le projet est de proposer encore plus d'actions en collectif au sein des équipes par l'animation d'ateliers et l'intervention de partenaires de l'emploi comme Médiation emploi, cap entreprise, agences d'intérims, chantiers d'insertions.

Il s'agira aussi de proposer encore plus régulièrement les actions de France Travail très dynamique sur l'ensemble du territoire.

Nous allons animer des ateliers numériques de façon plus fréquente pour participer (à notre petite échelle) à la diminution de la fracture du numérique.

- Formation des équipes

Sur l'ensemble des équipes de Flash emploi, nous avons observé une augmentation de comportements agressifs, le nombre de rédaction de rapport d'incident a

augmenté et un public identifié porteur de « troubles psychiques » dont l'accompagnement est parfois plus complexe.

Le secteur a mis en place un programme de formation avec un organisme compétent alliant la connaissance des troubles psychiques et l'accompagnement à l'emploi.

Nous allons également former nos collaborateurs aux écrits professionnels.

Certaines équipes ont également souhaité être accompagnées par un prestataire pour évoquer les situations de travail à travers des APP (Analyses de la Pratique Professionnelle) ou encore de la supervision.

Les équipes sont prêtes pour démarrer la nouvelle année 2025 et vont tester au cours du 1er trimestre la nouvelle organisation.

Témoignages

1er témoignage

Mme, 39 ans, 2 enfants, a eu son DE d'Assistante sociale puis s'est mariée et n'a jamais travaillé. Sauf stages durant ses études d'AS.

Divorce difficile, manque de confiance, dépression, peu d'estime d'elle-même, se sentant incapable de retourner dans sa branche. Se sentant pas à la hauteur.

- ✓ Plan d'action : Atelier confiance en soi, Rdvs plutôt axés sur de la redynamisation, CV refait pour la valoriser, Rdv avec psychologue du département
- ✓ Piste emploi: travailleur social, CIP, AS mais des entretiens d'embauche non concluants
- ✓ Réajustement du plan d'action

Nous avons donc travaillé sur « pourquoi refus », posture etc …

- ✓ Résultat : Forum de l'emploi, a rencontré une association en recherche d'une assistante sociale. Mme a été recrutée.

En complément utilisation de la plateforme mobilité : véhicule prêté par la Fondation pour qu'elle puisse démarrer.

2e témoignage

M. DEUG droit et sciences politiques. Métier de l'animation BAFA /BAFD 10 ans animation et assistant d'éducation.

10 ans auto entrepreneur dans les services informatiques + travail en lien avec les médias/évènementiel/PQR, Maraichage 1 an JVS chantier insertion.

Chauffeur livreur 1 an ½. Dernier emploi chef d'équipe février 2023.

- ✓ Objectifs de M : se former au métier de Conseiller en insertion professionnelle
- ✓ Plan d'action : Chauffeur livreur/chauffeur accompagnateur/métiers de la restauration (service en salle)

Un lien est fait avec son conseiller Pôle Emploi. Une PMSMP est mise en place au sein de la plate forme à l'issu M. commence sa formation de CIP

- ✓ Après la PMSMP : Actions du PDI + Actions internes. (pas proposées) car M. a commencé sa formation de CIP suite à la PMSMP chez nous, en collaboration avec la conseillère Pole Emploi.

3e témoignage

Compétences de M. : Service militaire Marine Nationale, commissariat de la Marine.10 mois. (foyer du marin).

Attaché commercial (téléphonie) 15 ans.

Manager commercial (30 salariés grande distribution) téléphonie informatique/non alimentaire 8 ans, directeur magasin (8 salariés) téléphonie informatique gestion centre de profit 9 ans,

Directeur régional junior/ventes, Grande distribution Employé commercial (1 an), 1 mois prêt à porter directeur adjoint, chercheur d'affaires pour une sté marketing numérique.

- ✓ Objectifs de M : Directeur de réseau, régional, de magasins, de centres de profits, commerce, selon opportunités/employé commercial/vente en général.
- ✓ Proposition d'une action de Flash Emploi St laurent : RECRUTEMENT HOTELLERIE DE LUXE Groupe HYATT Regency (MARTINEZ et PALAIS DE LA MEDITAERRANNEE)
- ⇨ Recruté sur la session de formation, Emploi à l'issue de cette formation en tant que Cadre hôtelier

4e témoignage

Aménagement de l'accompagnement

J’ai reçu une personne en octobre 2023. Il a 25 ans, détient un niveau de Licence en informatique (2018) et a travaillé comme agent imprimeur (2021) ainsi que comme employé de restauration rapide (2019). En début d’entretien, M. était mal à l’aise pour m’expliquer sa situation. Il me fait part de problèmes de santé nécessitant un suivi médical intensif, ce qui l'empêche de retourner en emploi. Après une écoute attentive et des questions non invasives, M. me révèle, très stressé, avoir peur de ne pas être à la hauteur à cause de sa maladie.

J'ai alors proposé à M. une modalité d’accompagnement Flash, lui demandant un certificat médical pour appuyer ma proposition auprès de ma hiérarchie et lui permettre de bénéficier de la dynamique Flash emploi. Voici les mentions du certificat médical de M. : « *(…) son état clinique a nécessité plusieurs mois pour être stabilisé et demande toujours des soins spécialisés et réguliers. Un travail sur l’autonomie et le projet professionnel est à soutenir dans une démarche progressive, Pole santé mentale CHU Nice ».*

Après échanges avec ma coordinatrice et accord de la RTI, j'ai continué la démarche progressive vers l'emploi comme proposée à M. en suivant les recommandations médicales.

En effet, M. est en soin le mardi et le jeudi, ce qui signifie pas « d’action emploi » pour le moment et laisser la possibilité à M. de demander une réorientation vers le référent contact au besoin. M. a accepté la proposition, la seul condition (sauf justificatifs) c’est que M. soit présent à chaque rendez-vous pris avec moi.

Après avoir pris contact avec un centre de formation spécialisé en informatique pour savoir s’il était possible d’adapter le programme de formation aux contraintes de M. (sans succès), j'ai tenté avec un centre de formation à distance uniquement pour une alternance (sans succès après l’entretien de recrutement). Avec l’accord de son médecin, M. suspend les suivis médicaux du mardi avec la possibilité de reprendre à tout moment si son état de santé le nécessite.

Malgré ses difficultés à comprendre son potentiel, M. a seul mis à jour son espace France travail, débuté son permis de conduire en janvier 2024, participé à des forums de l’emploi, accepté de faire de nombreuses candidatures sur ITOU.

Reçu par un chantier d’insertion, il n’a pas été retenu à la suite des tests et à l'entretien. Cela l'a beaucoup affecté, il a été absent à un RDV. Je l'ai remobilisé, soutenu, valorisé dans ses réussites et j’ai transformé ses échecs en plan d’action co-construit. Il continue à postuler. Inscrit sur le recrutement d’une ETTI dans nos locaux, il a selon les recruteurs, fait un très bon entretien et attend le rappel pour une mission. De plus, il a été retenu à la suite d’un entretien avec un de nos partenaires qui garde son profil et le recontactera pour lui proposer un contrat en alternance. J’ai

observé M. évoluer positivement vers une dynamique de retour à l'emploi. Son objectif aujourd'hui est de repartir rapidement en emploi et de continuer à avoir confiance en lui.

J’ai demandé une réorientation vers ETIC socio-pro pour qu'il conserve cette dynamique de retour « rapide » en emploi.

Annexes

Village Emploi

Villages Emploi

Un monde d'opportunités dans lequel personne n'est hors-jeu !

Mardi 28 mai 2024
9h30 – 16h

Stade niçois, Stade des Arboras
247 Route de Grenoble,
06200 Nice

Découvertes virtuelles de métiers
Chapiteau

Des casques de réalité virtuelle pour s'immerger de façon réaliste dans de nouveaux environnements de travail.

Boites à outils : cv express et simulation d'entretien
Gradins

Optimisez votre recherche d'emploi avec nos ateliers Boite à outils : création de CV express pour condenser vos compétences et expériences en un document impactant. Simulez des entretiens d'embauche pour mieux vous préparer aux questions des recruteurs.

Cap'te ton offre
Gradins

Offres d'emploi : faites votre choix !

Job dating
Chapiteau

Rencontrez directement des employeurs lors de sessions rapides de job dating. Un face à face original pour des duels gagnants !

Plus d'une vingtaine d'entreprises sont présentes.

Agences d'intérim / Chantiers et entreprises d'insertion
Chapiteau

Brisez la glace avant l'entretien d'embauche

Aides à la reprise d'emploi
Chapiteau

Découvrez les outils coup de pouce pour une prise de poste sereine !

- Périodes de mise en situation en milieu professionnel
- Savoir se servir d'Estime : plateforme de Pole Emploi sur les aides financières possibles
- Solutions pour la garde d'enfant

Pour une mobilité facilitée
Gradins

Bons réflexes de conduite, mobilité verte, permis de conduire... des clefs pour s'engager sur la route de l'emploi

QVT Kesako ?
Chapiteau

Venez tourner la roue de la QVT et découvrir les composantes de la qualité de vie au travail : relations pro, respect de l'égalité professionnelle, vie professionnelle / vie personnelle, santé et conditions de travail, compétences et parcours... et bien plus encore

Les bons réflexes éco-énergie
Gradins

Informez-vous sur les écogestes et venez tester vos connaissances ... des économies sont à la clé !

En partenariat avec : DÉPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES, FONDATION DE NICE, RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, Cofinancé par l'Union européenne, REGION SUD

Avec le soutien de : STADE NIÇOIS, DÉPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES, MÉTROPOLE NICE CÔTE D'AZUR

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

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
RÉGION 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.