

SECTEUR ACCES A L'EMPLOI

1, rue Pierre Méllarède
Tél : 04 92 07 01 95
cap.entreprise@fondationdenice.org



RAPPORT D'ACTIVITES 2017 Alpes Maritimes Cap Entreprise

Directeur : Damien FRANCHETEAU
Chefs de Service : AMELETE Basile, PIGATTI Valérie, SIDHOUM Yasmina

FONDATION DE NICE PATRONAGE SAINT PIERRE ACTES
SIEGE SOCIAL : CASA-VECCHIA – 8 avenue Urbain Bosio – 06300 NICE

INTRODUCTION

En 2017, la Fondation de Nice Patronage Saint-Pierre ACTES poursuit son action en faveur des plus démunis, dans la réponse 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 la personne accompagnée, du citoyen.

Elle accompagne en moyenne 6000 personnes par an et organise ses interventions dans 3 secteurs d'activité :

Le secteur accompagnement social et médico-social se consacre aux publics les plus vulnérables et à la lutte contre la grande pauvreté. Il regroupe 3 établissements médico-sociaux du champ des addictions et de la précarité associée aux maladies invalidantes, le centre d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) pour personnes isolées et familles, la Halte de nuit ouverte de mai à octobre et le service migrants qui accompagne la demande d'asile principalement sur le moyen et haut pays. 260 logements dont 70 propriétés de la Fondation sont supports de ces activités de mise à l'abri, d'hébergement, d'accompagnement social global vers un logement autonome. Ce secteur compte 96 salariés, dispose d'un budget d'environ 9,5 millions d'euros.

Le secteur accès à l'emploi repose sur le principe selon lequel la reprise d'une activité représente le meilleur moyen d'accéder à l'autonomie. Il regroupe, un Atelier d'Adaptation à la Vie Active (AAVA), un Atelier Chantier d'Insertion (ACI) avec le support d'une ressourcerie, le dispositif Cap entreprise qui met en relation directes offres et demandes d'emploi à partir de la méthode IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande créée par l'association Transfer), Flash emploi pour les nouveaux entrants dans le RSA, Appui Intensif Emploi pour les allocataires du RSA les plus anciens, une action de développement d'un réseau d'entreprises ainsi que le centre de pré-orientation pour définir un nouveau projet professionnel pour des personnes en situation de handicap. L'auto-école sociale, Reprises qui rémunère le travail à la journée pour les usagers de drogue et un partenariat avec le PLIE du Pays de Lérins complètent ces interventions. Ce secteur intervient sur tout le département des Alpes-Maritimes de Grasse à Menton. Il compte 80 salariés, dispose d'un budget d'environ 4,5 millions d'euros.

Le secteur enfance famille rassemble divers établissements de la protection de l'enfance. Il apporte un soutien matériel, éducatif et psychologique aux enfants accueillis en collaboration avec leur famille (maison d'enfants à caractère social, internats pour adolescents/tes et jeunes majeurs/es, Action Educative à Domicile, accompagnement à la parentalité en Maison d'arrêt, service professionnalisé d'administrateurs ad'hoc Pélican) étoffé par un nouveau service de placement à domicile, un lieu ressource pour enfants déscolarisés, une plateforme de services jeunes 16-26 ans avec un support hébergement en vue d'agir simultanément sur les volets éducatifs et insertion et promouvoir en complément du droit commun, des pédagogies alternatives. Ce secteur compte 91 salariés, dispose d'un budget d'environ 5,5 millions d'euros.

Le siège social complète les interventions de ces directions opérationnelles en apportant un soutien technique et en garantissant le respect des réglementations liées notamment à l'emploi de fonds publics (la direction générale, la direction administrative et financière, la direction des ressources humaines et les directions techniques et du patrimoine). Il est constitué de 27 salariés et dispose d'un budget d'environ 1 million d'euros.

Depuis 2017, la Fondation développe également une nouvelle activité de soutien auprès des associations de bénévoles du département, à partir de la collecte de dons et legs, qu'elle compte intensifier.

Cette dynamique d'ensemble s'inscrit en cohérence avec les orientations stratégiques de la Fondation :

- **Le développement du pouvoir d'agir dans le but de :**
 - Renforcer le pouvoir d'action et de décision des personnes accompagnées, mineures et majeures, en vue de les rendre davantage acteurs de leur parcours, autonomes et leur permettre d'influencer positivement le cours de leur vie.
 - Réinventer l'identité managériale de la Fondation en aménageant le système pyramidal actuel et mettre en œuvre l'évaluation à 360° c'est-à-dire travailler sur les compétences de chaque salarié-ée en faisant intervenir toutes les parties prenantes qui ont un lien, direct ou indirect, en amont ou en aval, avec lui.
 - Favoriser des comportements responsables (consom'acteurs, eco citoyens...) au niveau des salariés-ées et des personnes accompagnées.
- **L'innovation sociale afin de :**
 - Poursuivre et intensifier la fonction recherche et développement de la cellule projets 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.
 - Intégrer le numérique dans les pratiques professionnelles pour gagner en efficacité et en autonomie.
 - Attirer des bénévoles pour compléter et enrichir les interventions.

Les perspectives 2018 :

Il s'agira de s'engager résolument dans la mise en œuvre des principes supports des politiques publiques du logement d'abord et développés depuis 20 ans par Cap entreprise sur le champ de l'accès à l'emploi durable pour les minima sociaux : passer directement de la rue au logement ou du chômage de longue durée à l'emploi. Notre objectif est de compléter les accompagnements par étapes proposant une résolution progressive des freins.

Pour cela, nous accentuerons au sein de notre CHRS l'accompagnement hors les murs, nous engagerons une politique active de captation de logements pour fluidifier les sorties, nous envisagerons une candidature commune avec Isatis et l'hôpital psychiatrique Ste Marie sur l'appel à projets ACT (Appartements de Coordination Thérapeutique) « Un chez soi d'abord ».

L'ouverture du CAARUD (Centre d'Accueil, d'Accompagnement à la Réduction des risques pour les Usagers de Drogue) à Nice dans un local fixe, la création de deux projets pour améliorer le cadre de vie des demandeurs d'asile et favoriser l'insertion des réfugiés, comme d'un accueil de jour pour les femmes mises à l'abri dans notre halte de nuit compléteront ces évolutions.

Afin de continuer à renforcer nos actions en faveur de l'accès à l'emploi, nous envisageons de créer une entreprise d'insertion dans le bâtiment afin d'assurer dans une dynamique d'économie circulaire les travaux d'entretien et de répartition de nos 280 logements, de renforcer l'action Flash Emploi sur Nice afin de diminuer les délais d'attente pour les nouveaux entrants du RSA. A l'horizon 2018, le secteur accès à l'emploi devra également renforcer les liens entre les thématiques emploi/logement.

Pour le secteur enfance famille, il s'agira de concrétiser un CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) pour 5 ans renforçant le nombre d'accompagnements d'enfants à domicile, consolidant notre plateforme de services jeunes et stabilisant nos maisons d'enfants et d'adolescents. Le contexte est de plus en plus marqué par une transformation de l'offre en parcours et non plus en places, graduée, flexible, avec des services d'accueil à la carte en plus des internats classiques, des réponses modulaires avec des intervenants pluriels. Nous devons accompagner ces changements.

Enfin, le projet d'évolution de notre épicerie solidaire en épicerie collaborative de quartier et la création d'une cellule verte transversale à la Fondation pour engager des comportements plus éco-responsables seront parmi les autres chantiers emblématiques à l'œuvre dans la Fondation.

2018 devra être l'année de l'accentuation de nos coopérations interne et externe, que ce soit avec nos partenaires, les personnes accompagnées pour construire de nouvelles réponses, plus efficaces, pour mieux s'adapter à l'évolution des besoins sociaux, pour faciliter l'innovation et la création de lien social.

LE ROLE, LES MISSIONS DE CAP ENTREPRISE

Alpes-Maritimes CAP Entreprise est une action mise en place par le Conseil Départemental des Alpes-Maritimes.

Sa mise en œuvre s'appuie sur la méthode IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande) développée par l'Association Transfer à Bordeaux.

Cette action a pour but de permettre à des allocataires du RSA peu ou pas qualifiés, d'accéder à un emploi durable et classique (contrat de droit commun dans le secteur marchand), en axant l'intervention sur la négociation avec les entreprises pour capter leurs offres et modifier leurs pratiques d'embauche et d'intégration, afin d'en diminuer la sélectivité.

Depuis 2014, l'action peut bénéficier à 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).

En 2015, l'action a été conventionnée pour 2 ans et demi du 1^{er} juillet 2015 au 31 décembre 2017 dans le cadre d'un cofinancement département des Alpes-Maritimes/Fonds Social Européen.

L'année 2017 constitue la poursuite du projet démarré en juillet 2015.

Objectifs 2017 de Cap Entreprise

Objectifs annuels, 336 sorties en emploi réparties de la façon suivante :

- 220 sorties en emploi durable (minimum 6 mois) avec une durée hebdomadaire de travail d'au moins 20h
- 116 reprises d'activité : CDI minimum 17h30 ou cumul d'un minimum de 4 mois de travail avec un minimum de 17h30 hebdomadaire.

PUBLICS

Outre l'accompagnement des bénéficiaires du RSA, l'action poursuit l'expérimentation d'accompagnement de jeunes majeurs de moins de 25 ans.

Cette expérimentation a été développée pour donner la possibilité aux services du Département ainsi qu'aux structures d'accueil d'orienter des jeunes majeurs sur les équipes de Cap Entreprise mobilisées, Cap Entreprise Mellarède et Cap Entreprise Cannes.

L'INTERVENTION DE L'ASSOCIATION TRANSFER (DETENTEUR DE LA METHODE IOD)

2017 a vu la mise en œuvre de la feuille de route élaborée par l'ensemble des équipes de Cap Entreprise. Cette feuille de route s'articule autour de formation des nouveaux chargés de mission dans le cadre de séminaire à Bordeaux, d'intervention sur sites et d'interventions axées sur la mobilisation des entreprises, en particulier lorsqu'il n'y a pas de recrutement immédiat.

Au mois de janvier 2017, le service a mis en œuvre le Progiciel IODKIP de suivi de l'activité, élaboré par Transfer. Les équipes ont bénéficié d'une journée de formation.

Un premier bilan de l'utilisation a été réalisé fin février, avec les chargés de mission. Il a conduit à des évolutions sur le progiciel au regard de nos besoins.

Un nouveau plan d'action a été élaboré dans la lignée du précédent de 2016. Il s'agissait entre autres, de poursuivre les nouvelles actions pour la mobilisation des entreprises.

Ainsi au cours de l'année :

- Séminaires à Bordeaux :
 - o 9 chargés de mission ont bénéficié des séminaires de formation initiale (SL1 et SL2),
 - o 3 chefs de services ont participé au séminaire des pilotes d'équipes.
- Intervention sur site :
 - o Formation Progiciel IODKIP,
 - o Analyse de situation de travail comme offre de service,

- Approfondissement Table ronde inter-entreprises comme moyen de mobilisation privilégié de construction d'un réseau d'employeurs,
- Suivi post embauche comme moyen de consolider les situations d'emploi,
- Mobilisation du public bénéficiaire de l'action Cap Entreprise,
- Formation initiale in situ.

LES PERSONNES ACCOMPAGNEES : LES PROFESSIONNELS

Les bénéficiaires du RSA :

1308 bénéficiaires du RSA ont été accompagnés. Ce nombre représente à la fois les personnes qui ont intégré l'action en 2017 et ceux qui étaient présents au 31 décembre 2016 et reconduits en 2017.

Le pôle emploi représente environ 33% des orientations (40% en 2016). A noter que les ETIC (anciennement SCAR) ont été des prescripteurs très actifs avec presque 28% d'orientations.

En 2017, l'extranet « insertion06 » est devenu le seul canal d'orientation. Cette modalité d'orientation continue à recevoir un écho favorable des équipes IOD. Toutefois, le manque de lien avec le référent à l'orientation peut amener quelques fois des incohérences.

L'activité auprès des BRSA :

- 92 % ont eu au moins une proposition d'offre d'emploi,
- 65% ont eu au moins une rencontre entreprise,
- 54% au moins un démarrage de contrat,
- 315 personnes sont sorties en emploi, création d'entreprise ou formation.

Les jeunes majeurs :

57 jeunes majeurs ont été accompagnés :

- 80% ont été orientés par le service Actes jeunes de la Fondation de Nice PSP Actes,
- 20% ont été orientés par les services extérieurs à la Fondation.

L'activité auprès des jeunes majeurs :

- 89% ont eu au moins une proposition d'offres d'emploi,
- 70% ont eu au moins une rencontre entreprise,
- 74% ont eu au moins un démarrage de contrat,
- 25 jeunes majeurs sont sortis en emploi ou en formation.

LES ENTREPRISES

5532 interventions en entreprises ont été réalisées (toutes actions confondues) dont 550 premières visites entreprise.

A noter que ces chiffres ne font pas apparaître l'activité en amont des rendez-vous avec les entreprises, pour mettre en place de nouvelles collaborations. Cette activité est principalement téléphonique.

Dans ces interventions en entreprise, 1620 actions de mise en relation ont été réalisées. Elles ont permis de réaliser 990 EMR et 449 Entretiens Ressource (rencontre avec un employeur

pour découvrir des postes sans enjeu d'offres d'emploi immédiates, en présence du chargé de mission.

Les suivis post-embauche représentent 22% des actions en entreprise. Ce pourcentage ne prend pas en compte le suivi des salariés sur leur poste de travail, ni les rencontres tripartites (employeur, professionnel, chargé(e) de mission).



Ces interventions en entreprise ont conduit à capter 1 535 offres d'emploi auprès de 645 employeurs. Sur les 1535 offres captées, 66% sont des offres d'emploi durables d'emblées, dont 72% de CDI.

L'action auprès des entreprises ainsi que l'accompagnement proposé a permis 708 démarrages de contrat.

Typologie des entreprises partenaires

Secteur d'activité des entreprises partenaires :

Comme en 2016, les secteurs du Commerce et de l'Hôtellerie - Restauration représentent une part significative des collaborations réalisées.

Les secteurs de la Santé – Action sociale et des Services aux entreprises représentent également un vivier important de collaborations.

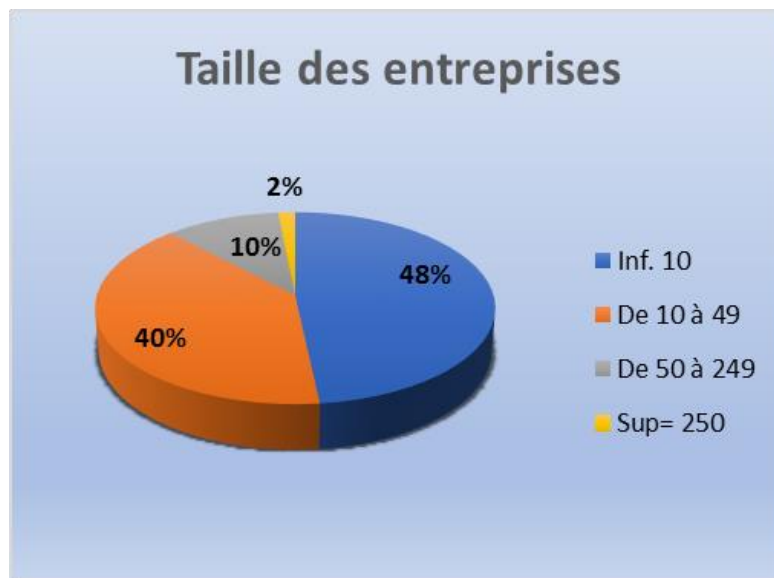
Taille des entreprises partenaires :

Les TPE et PME restent les entreprises partenaires privilégiées de Cap Entreprise. Le travail de proximité avec les responsables est le plus porteur pour notre action. Toutefois, notre action

vers les grandes entreprises se développe avec 26 entreprises partenaires de plus de 250 salariés.

En 2017, nous avons collaboré avec 1684 entreprises. Elles se répartissent de la façon suivante :

- 48% ont moins de 10 salariés,
- 39% ont de 10 à 49 salariés,
- 10% ont de 50 à 249 salariés.



DE NOUVELLES MODALITES DE COLLABORATION AVEC LES ENTREPRISES

« Les Matinales de CAP » :

L'équipe de St Laurent du Var a innové en organisant une rencontre entre des employeurs et des professionnels accompagnés par Cap Entreprise sous la forme de « speed-dating ». Cette rencontre n'avait pas pour objet, de faire passer des entretiens d'embauche. L'objectif était de permettre à chacun d'échanger dans un autre contexte et d'une autre place.

Chaque employeur s'était engagé à proposer deux actions pour les participants, à réaliser dans les quinze jours après la rencontre. Les actions proposées se déclinaient en : visite de poste, entretien ressource, relais de l'employeur vers un partenaire de son réseau.

Douze employeurs sont venus présenter leurs activités, leurs métiers, les valeurs de leur entreprise à un groupe de 16 participants.

Après ce temps de présentation, ces derniers ont échangé avec chaque employeur, dans un temps défini de 7mn, afin de garantir à tous le même temps de parole.

L'après-midi, après un temps d'échange sur leurs ressentis de la matinée, les professionnels se sont positionnés sur les actions proposées en fonction des entreprises qu'elles souhaitaient rencontrer à nouveau.

L'ensemble des participants a témoigné de l'intérêt de ce type de rencontre :

- Les employeurs ont apprécié :
 - o La convivialité des rencontres tant avec d'autres acteurs économiques que des candidats,
 - o La diversité des publics rencontrés, leur parcours, leurs compétences.

- Les professionnels ont apprécié :
 - o De découvrir de nouveaux métiers,
 - o D'échanger avec tous les employeurs,
 - o Le contact humain qui leur a permis une expression plus libre.

Résultat : trois personnes ont démarré un contrat de travail lors des actions réalisées dans les quinze jours, ainsi que plusieurs visites de poste et rencontres avec des entreprises partenaires.

Des Analyses de Situation de Travail (AST) :

Les équipes continuent à développer les Analyses de Situation de Travail auprès des employeurs.

Cette offre de service s'effectue lorsqu'une problématique particulière est évoquée par celui-ci.

Un chargé de mission se rend dans l'entreprise. Il observe, analyse l'organisation, le contexte de travail du poste concerné. Il définit les missions, les contraintes du poste en questionnant les salariés, les conditions de travail.

Il fait une restitution à l'employeur en produisant un écrit. Lors de cette restitution, il présentera ses observations et ses constats afin de construire avec l'employeur une réponse à la problématique rencontrée.

Cette démarche permettra lors des futurs besoins de l'employeur, de faciliter les prises de postes des personnes.

Exemple d'Analyse de Situation de Travail :

AST (Analyse de Situation de Travail) réalisée au sein d'un centre de soins, sur le poste d'employé polyvalent en restauration Collective.

Préambule : Lors d'un suivi Salarié, Mr X. nous informe qu'il a du mal à suivre la cadence sur son poste. Il est souvent sujet à des critiques de la part des diététiciennes. Nous apprenons par la même que la communication est très difficile entre les différentes équipes (employé polyvalent, diététicienne, corps médical et aide-soignante, chef de services).

Face à cette situation, nous proposons une AST à l'employeur. La chargée de Mission sera en binôme toute une journée avec le salarié.

Le poste d'employé polyvalent est indispensable pour le bon fonctionnement de la structure. Les résidents, leur quotidien et leur bien-être sont directement impactés en cas de dysfonctionnement sur ce poste. L'employé polyvalent se situe en amont et en aval du travail des cuisiniers, de la chaîne de préparation des plateaux, des diététiciennes et du service d'étage (secteur médicalisé).

J'ai pu constater le manque de communication, engendrant des dysfonctionnements entre les services : transfert d'un malade au moment de la distribution du repas, un résident signale qu'un produit manquait sur son plateau... Les aides-soignantes ne sont pas systématiquement présentes lors de la distribution des repas alors qu'elles devraient l'être.

Concernant les critiques des diététiciennes, elles ne rangeaient pas les plateaux par étage. Comme la distribution des repas s'effectue avec une cadence soutenue, des erreurs sont commises. La faute incombe alors à l'employé polyvalent.

Nous notons que l'un des points à améliorer à ce stade reste l'étiquetage des plateaux.

Beaucoup de plateaux reviennent pleins et finissent à la poubelle. Cette information n'est transmise à personne.

Perte de temps et donc en efficacité notamment au moment du goûter : les compléments alimentaires ainsi que les yaourts sont mis en vrac dans une petite glacière. A chaque fois que le salarié passe dans une chambre, il doit tout sortir pour trouver le bon produit pour la bonne personne. Pour la distribution des parts de gâteaux, les assiettes en plastique sont empilées. Il n'y a pas de préparation en amont.

Au regard des problèmes constatés lors de cette AST (toutes les tâches ont été décortiquées), il est nécessaire pour l'entreprise d'apporter des améliorations dans le fonctionnement service, afin de gagner en efficacité et pour que les salariés travaillent dans un climat de confiance.

L'employé polyvalent est simplement le maillon d'une chaîne où chaque intervenant a sa part de responsabilité.

Le retour de cette AST est réalisé au cours d'un échange d'une heure avec la Directrice qui sera très satisfaite d'entendre ces points de dysfonctionnement constatés.

Une quinzaine de jours après ce rendu, nous apprenons par le biais de nos suivis salariés qu'il y a eu des améliorations dans le travail (interventions dans les étages, étiquetage mieux respecté, vigilance des diététiciennes et meilleure communication avec l'employé polyvalent...). La Directrice a également travaillé à plusieurs reprises en binôme avec les salariés. A sa demande, nous interviendrons sur d'autres postes.

Résultats Cap Entreprise :

- 187 EDV : minimum 6 mois et 20h par semaine,
- 90 reprises d'activité : minimum 4 mois cumulés et 17h30 par semaine,
- 63 autres sorties en emploi : contrat non validé au titre de notre convention, par exemple CDI 10h/semaine, création d'entreprise, formation.

Comparatif professionnels Bénéficiaires RSA accompagnés et sortis en emploi

1 308 personnes accompagnées :

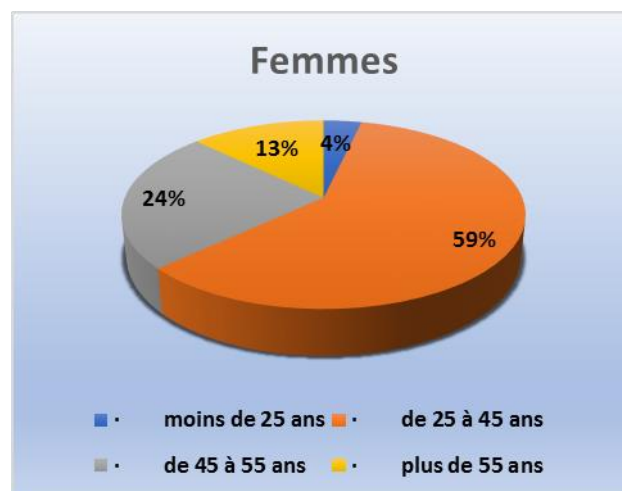
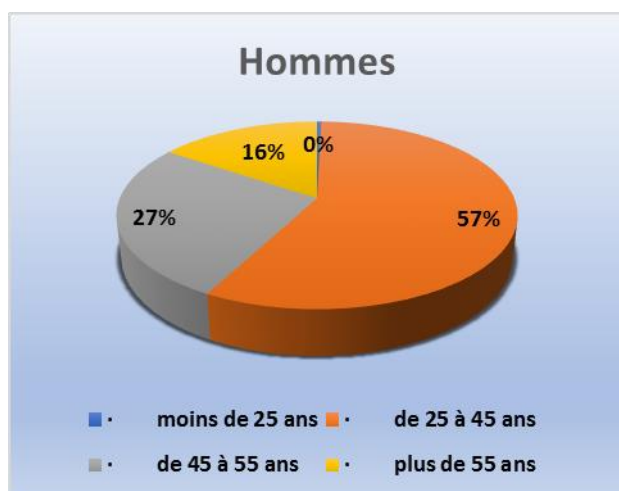
- | |
|--------------------|
| - 729 hommes (56%) |
| - 579 femmes (44%) |

315 personnes sorties en emploi :

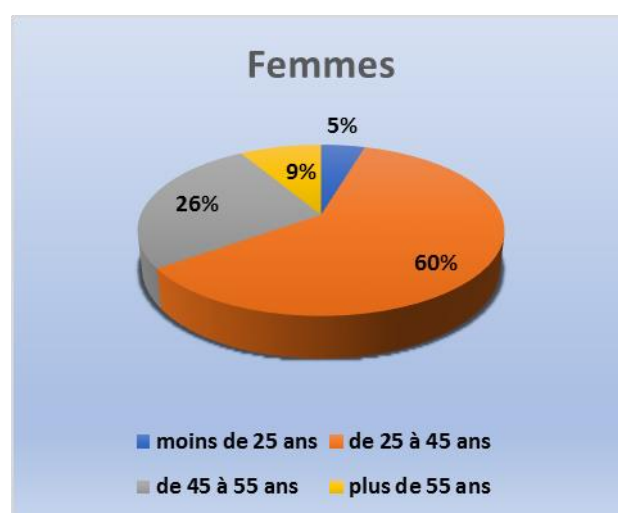
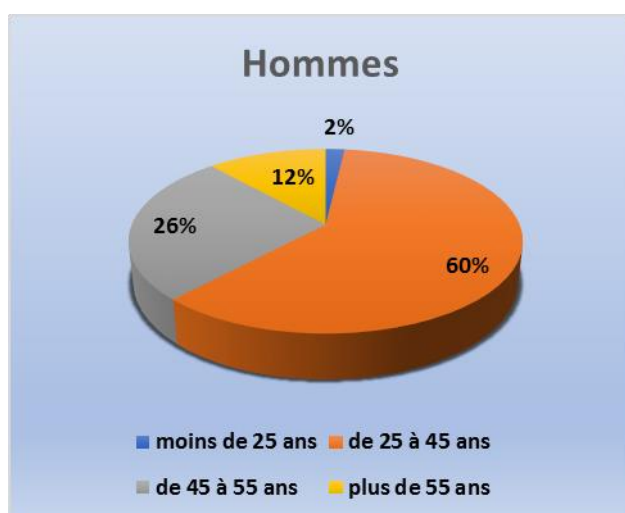
- | |
|--------------------|
| - 163 hommes (52%) |
| - 152 femmes (48%) |

Répartition par tranches d'âge

Personnes accompagnées :



Personnes sorties en emploi :



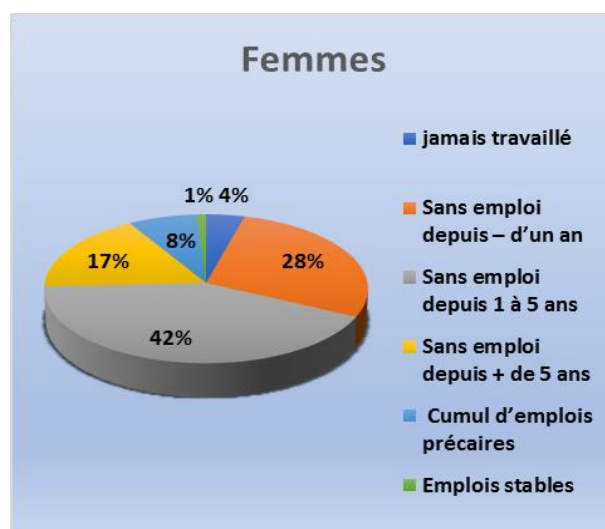
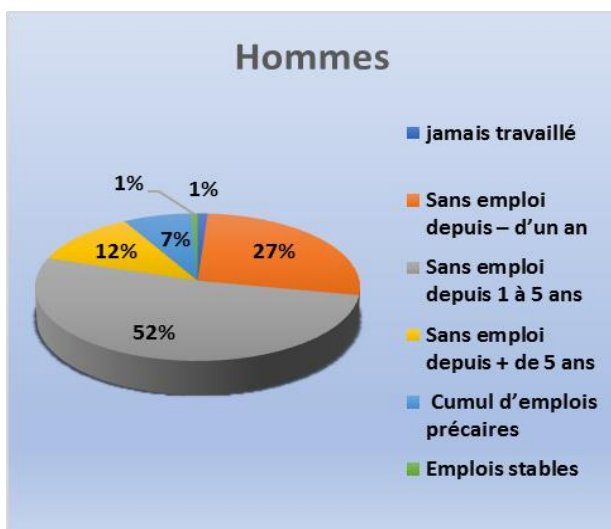
Les ratios des personnes accompagnées et des sorties en emploi sont assez stables que ce soit l'âge des personnes.

Pour les hommes, on constate une légère baisse du ration de personnes de plus de 55 ans à la sortie en emploi : 4%. Cette légère perte se répartit sur les tranches d'âges 25-45 ans pour l'essentiel.

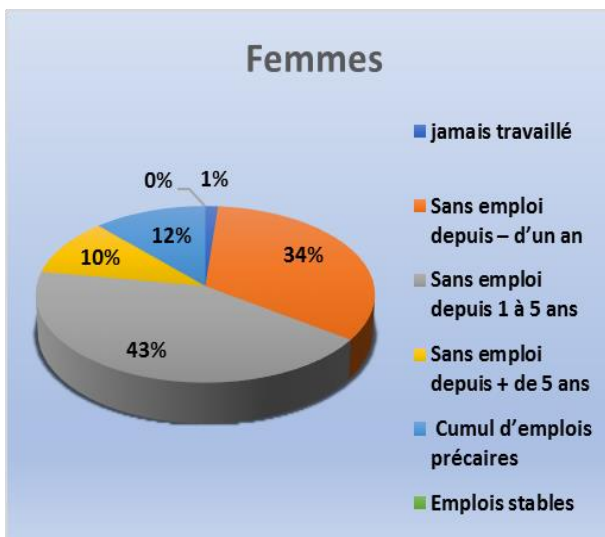
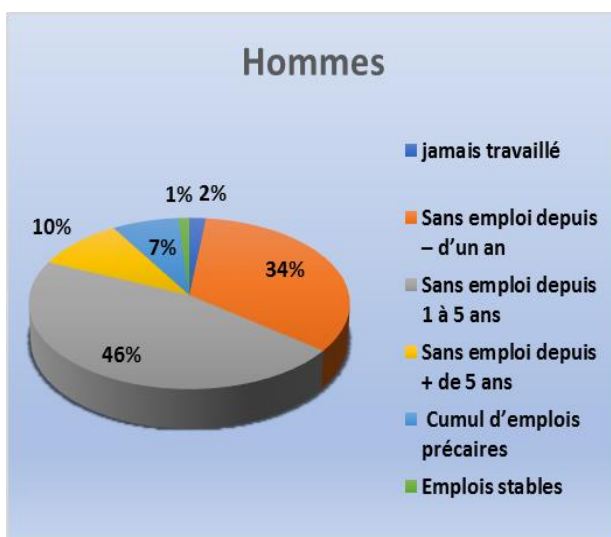
Pour les femmes, nous constatons également une baisse de 4% du ratio des plus de 50 ans pour les sorties en emploi. Elle se répartit sur les 3 autres tranches d'âge de façon équilibrée.

Répartition professionnelle à l'entrée

Personnes accompagnées :



Personnes sorties en emploi :



Pour les hommes, les baisses des ratios des personnes sans emploi depuis plus d'un an se fait au bénéfice des personnes sans emploi depuis moins d'un an. Les autres ratios sont stables.

Pour les femmes, l'augmentation du ratio des personnes sans emploi depuis moins d'un an à la sortie en emploi se fait au détriment des personnes sans emploi depuis plus de 5 ans ou qui n'ont jamais travaillées.

PERSPECTIVES 2018

A l'issu du projet 2015 – 2017, et après un appel à projet du Département, l'action a été renouvelée pour la période 2018 – 2020.

Dans une recherche continue de développement des collaborations avec les entreprises, nous envisageons de poursuivre les actions mises en œuvre cette année :

- L'analyse de situation de travail,
- Les rencontres employeurs/chercheurs d'emploi sous forme de « speed dating ».

Il s'agira aussi de relancer les tables rondes comme nous l'avions fait en 2016.

L'action de développement des relations entreprises, portée par la Fondation, sera également un point d'appui à la mise en œuvre de nouvelles collaborations.

Nous prévoyons d'entamer une réflexion sur l'engagement des personnes accompagnées. L'objectif sera d'interroger nos pratiques actuelles et de définir de nouveaux axes d'accompagnement tout en maintenant notre attachement à la méthode IOD.

Dans le cadre de cette réflexion, nous questionnerons la place du numérique dans l'accompagnement qui constitue une orientation stratégique de la Fondation.

HISTOIRES DE CAP

Objectif : rencontrer un employeur

« Lors d'un premier accueil, un participant se présente à moi d'une manière désabusée, agacée.

Il me dit : « qu'est-ce que vous pouvez faire pour moi ? On n'a jamais rien fait pour moi, à part me balader d'offre en offre déjà pourvue !!! des CV qui attendent toujours des réponses !!!!! »

Je mets un terme à son monologue, en revenant sur notre cadre de travail, sur ses compétences qu'il met en avant depuis son arrivée. En lui présentant les offres disponibles, il se calme un peu.

On dégage une piste. Un rdv avec un employeur est fixé.

M. me regarde, interloqué, se confond en excuses. Je lui répète que pour le moment aucune offre n'est disponible, c'est un entretien ressource (*rencontre employeur sans enjeu d'offre d'emploi*).

Il me rétorque : « Même si aucun travail ne m'est proposé, je vais rencontrer un patron, il y a bien longtemps que ça ne m'est pas arrivé, et vous avez fait quelque chose pour moi, concrètement. Merci »

M. est en CDI sur un poste d'agent poly-maintenicien, avec des perspectives professionnelles intéressantes en termes de responsabilité et de salaire.

L'emploi : support au mieux être

Nous recevons en premier accueil Mme B qui nous dit vouloir tout accepter comme travail, elle se montre volontaire.

Lors de présentation d'offre, Mme devient plus timide moins sûre d'elle. Mme B. seule avec ses 3 enfants n'a jamais connu le monde du travail. Sa dernière activité remonte à 15 ans. Mme nous dit que « sa vie se résume à galérer entre ses enfants et des hommes maltraitants ».

A chaque groupe de travail, Mme « nous échappe », elle met en place une stratégie d'évitement, enfants malades, confusions de rdv...

Nous organisons un Entretien de Mise en Relation dans une blanchisserie.

Mme est recrutée. Oh ! surprise. Elle semble ne pas comprendre ce qui lui arrive.

Au premier suivi salariée, Mme B est déjà transformée. Elle est confiante, posée et souriante.

Elle nous remercie de la confiance, elle ne réalise toujours pas que son employeur la complimente sur son travail. Elle nous parle des projets avec ses enfants, le permis voiture. Elle pensait ne jamais parvenir à mener de front vie professionnelle et familiale. Mme a validé sa période d'essai.

Il faut parfois plusieurs essais :

Nous proposons à l'accueil une offre d'aide-cuisinier à un professionnel qui habite à Nice. Il accepte malgré la distance Nice-Menton et de grandes difficultés financières.

Néanmoins, il nous indique avoir démarré dans une boulangerie et est en période d'essai jusqu'à fin janvier. Son employeur s'est engagé à lui financer une formation de boulanger. L'employeur ne tiendra pas son engagement.

M. était intéressé par un chantier d'insertion. Il effectue 2 semaines puis arrête.

Nous proposons une offre d'emploi de commis de cuisine à Menton : CDD 35h évolutif en CDI. Nous avons accompagné Monsieur le premier jour. Ensuite nous lui avons donné les horaires de trains et le bus pour de se rendre sur son lieu de travail.

M. a effectué un essai le 14 mars. Il aura 2 jours de formation sur le poste le 21 et 23 mars. Les résidents et le chef de cuisine l'ont complimenté pour le plat du jour. Il a été embauché en CDD en remplacement du second de cuisine.

Après discussion avec l'employeur, il a décidé de lui faire signer un CDI.

Monsieur a démarré son contrat au mois d'avril. Il fait le déplacement Nice/Menton 5 jours par semaine. (Pendant les suivis nous avons parlé avec l'employeur s'il peut recevoir la femme de M. pour un poste d'ASH, ce qui a été fait)

Fin 2017 l'employeur nous a informé que M. a eu une promotion, il est devenu le Chef de cuisine. Sa femme travaille également à la maison de retraite. Ils vont être logés à Menton prochainement.

« Personne n'est inemployable » :

Monsieur X a 29 ans, bénéficie du RSA depuis 4 ans. Il a un lourd passé et un présent qui semble compliqué. Il est accueilli dans des conditions où l'échange est nébuleux. Il a les yeux rouges et fuyants, parle peu et peine à se concentrer, à nous écouter, à répondre à des questions simples. Il est parfois incohérent dans ses propos. Même si sa recherche d'emploi est floue, son envie et son besoin de travailler paraissent suffisants pour intégrer le dispositif CAP. Au cours de l'accompagnement, il se positionne sur plusieurs offres, passe plusieurs entretiens dont un résulte sur un essai non concluant, les autres restent sans suite. *« Il n'a pas la bonne cadence, il manque de dynamisme, il ne correspond pas au poste, il a du mal à s'exprimer, il est très en réserve, il fume non ? »* rétorqueront les employeurs avec lesquels les échanges auront peu d'effets.

Plusieurs points de collaboration ont été nécessaires avec Monsieur X. Ils lui ont permis petit à petit de se sentir en confiance. Ils nous ont permis au fil du temps de comprendre davantage sa situation et ses choix, d'aborder des points sensibles. L'accompagnement a pris davantage de sens autant pour lui que pour nous. Puis... les mots ont été lâchés... Lors de son positionnement suivant sur un poste de factotum, l'échange a été direct *« vous consommez ce que vous voulez, quand vous le voulez, mais s'il vous plaît pas avant un entretien et pas dans le cadre du travail... »*. Monsieur s'est présenté à l'entretien dans une allure moins connotée qu'à son habitude mais avec une posture en retrait. L'employeur a émis des doutes sur son dynamisme, sur sa capacité à prendre des initiatives et à gérer des responsabilités. A l'issue de la phase d'intégration, il devra travailler en autonomie, ce que Monsieur désirait puisqu'il nous avait confié ne pas vouloir travailler en équipe. Après des échanges avec l'employeur, ce dernier a accepté de l'embaucher. Il sera formé à la maçonnerie, la serrurerie et passera l'habilitation électrique. Il validera sa période d'essai d'un mois après 6 mois et demi d'accompagnement. L'employeur est satisfait du travail de Monsieur X qui monte encore en compétences. Nous recevons un professionnel épanoui et éloquent lors du dernier suivi pour la signature de sa sortie du dispositif CAP sur un CDI.

L'entreprise partenaire de l'accès à l'emploi :

Monsieur X., sans moyen de locomotion, vit à Roquebilière. Il ne pouvait pas se positionner sur nos offres, les horaires de bus n'étaient pas compatibles avec les différents plannings que nous lui présentions.

Nous avons proposé à monsieur de rencontrer une association de regroupement d'employeurs dans le secteur de la restauration pour découvrir des métiers de ce secteur d'activité.

Suite à l'entretien, l'employeur a proposé un CDI à temps partiel avec une formation de pizzaiolo et de commis de cuisine. Compte tenu de l'éloignement géographique de monsieur, l'employeur a proposé un logement à monsieur à Nice. Monsieur a depuis validé sa période d'essai.