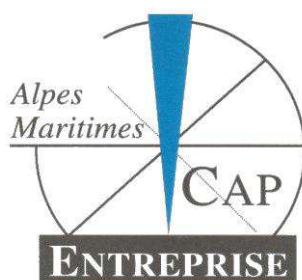


SECTEUR ACCES A L'EMPLOI

1, rue Pierre Méllarède

Tél : 04 92 07 01 95

cap.entreprise@fondationdenice.org



RAPPORT D'ACTIVITE 2018

Alpes Maritimes Cap Entreprise

Directeur : Damien FRANCHETEAU

Chefs(fes) 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

LA FONDATION DE NICE PATRONAGE SAINT-PIERRE ACTES

En 2018, 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 9 352 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 (complétés par Reprises qui rémunère le travail à la journée pour des usagers de drogue) 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 d'octobre à juin et le Service Migrants qui accompagne la demande d'asile et l'insertion socio-professionnelle des réfugiés principalement dans le moyen et haut pays. 260 logements dont 48 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 91 salariés.
- **Le secteur accès à l'emploi** repose sur le principe selon lequel « tout le monde peut travailler », la reprise d'une activité représentant 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 directe 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 d'accompagnement à l'emploi pour les seniors allocataires du RSA et une action de développement d'un réseau d'entreprises, ainsi que le Centre de Pré-Orientation définissant un nouveau projet professionnel pour des personnes en situation de handicap, en reconversion. Une plateforme emploi qui soutient l'accès à l'emploi des personnes accueillies au CHRS, l'auto-école sociale, un partenariat avec le PLIE du Pays de Lérins ainsi qu'une mise à disposition de scooter ou vélo électrique pour les personnes au RSA qui reprennent une activité, complètent ces interventions. Ce secteur intervient dans tout le département des Alpes-Maritimes de Grasse à Menton. Il compte 100 salariés.
- **Le secteur enfance famille**, rassemble divers établissements de la protection de l'enfance. Il apporte un soutien matériel, éducatif et psychologique aux enfants, adolescent.e.s, jeunes majeur.e.s confiés par l'Aide Sociale à l'Enfance : trois Maisons d'enfants à caractère social, la Maison de l'enfance de la Trinité, un Pôle adolescents La Villa Marie Ange - la Guitare, accueillent des enfants âgés de 6 à 18 ans, des appartements dans le diffus permettent de développer l'autonomie des jeunes de 16 à 21 ans. Un service d'Action Educative à Domicile en collaboration avec les familles, une entité Pélican : Service professionnalisé d'administrateurs ad hoc et des actions de soutien et d'accompagnement à la parentalité en maison d'arrêt complètent ces interventions. Le secteur a développé un service de placement à domicile, un lieu ressource pour enfants et adolescents déscolarisés et s'est étoffé en 2018 d'une Plateforme de Services Jeunes qui offre un accompagnement sur mesure, visant l'insertion sociale et professionnelle de jeunes de 16 à 25 ans en errance. Ce secteur compte 107 salariés.

Le siège social apporte un soutien technique aux directions opérationnelles et veille au respect des réglementations à partir de diverses fonctions supports (la direction générale, la direction administrative et financière, la direction des ressources humaines et les directions techniques et du patrimoine). Il est constitué d'une vingtaine de salariés.

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 2 orientations stratégiques de la Fondation :

1. 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.

2. 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 2019 :

Depuis 2015, la Fondation a augmenté sa masse salariale de 7 % (300 salariés à fin 2018) et géré 20 % de logements supplémentaires (290 logements fin 2018), dédiés à des personnes en situation de vulnérabilité. Face aux besoins croissants d'hébergement, de logement et d'accompagnement des publics migrants, des jeunes NEET (Not in Employment Education or Training...), de familles et personnes isolées en situation de pauvreté, nous prévoyons dans les deux ans à venir une progression de 7 % de nos effectifs et de 35 % de logements supplémentaires.

2019 sera donc consacrée à une réflexion de fond sur l'organisation du travail avec la part grandissante de notre direction de l'immobilier.

L'innovation managériale dans laquelle nous sommes activement engagés se poursuivra, à partir d'un fonctionnement plus horizontal.

Nous devons mieux qualifier les apports des coordonnateurs-trices en complément des chefs-fesses de service ainsi que ceux des médiateurs-trices pairs (Halte de nuit, Caarud, Un Chez Soi d'Abord...), de nouveaux salariés qui enrichissent nos pratiques professionnelles par leur savoir lié à leur expérience de la rue, de la maladie.

Nous négocierons avec nos institutions représentatives du personnel un accord sur la qualité de vie au travail-égalité professionnelle pour identifier en quoi la Fondation se distingue par sa « marque employeur » sur ces sujets et lutte contre les représentations afin de favoriser plus de mixité dans les métiers du social.

Nous continuerons à centrer nos actions sur les publics dits « invisibles », les « hors radars » par leur marginalité extrême, leur grande exclusion et à porter une grande ambition pour ces publics parfois découragés par la complexité administrative pour accéder à leurs droits. Pour cela nous accentuerons l'aller-vers à partir de notre CHRS, de notre plateforme de services jeunes, en créant une équipe mobile emploi ainsi qu'un groupement de coopération, support des ACT, Un Chez Soi d'Abord avec nos partenaires Isatis et l'hôpital psychiatrique Sainte Marie.

Des regroupements, des mutualisations de ressources, ayant notamment pour but d'accroître les interventions « hors les murs » seront également engagées : plateforme de services en addictologie entre notre CAARUD et notre CSAPA, refonte de nos ACT avec des places dites « à domicile ».

Enfin 2019 est une année où nous ambitionnons de communiquer davantage sur nos réalisations, investir les réseaux sociaux pour attirer de nouveaux profils, diversifier nos coopérations, valoriser nos actions et ainsi collecter plus de fonds privés.

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 2018, l'action a été re-conventionnée pour 3 ans du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020 dans le cadre d'un cofinancement Département des Alpes-Maritimes/Fonds Social Européen.

A l'occasion des 20 ans de CAP Entreprise-Alpes Maritimes, un colloque a été organisé par la Fondation de Nice et le Département en Février 2018.

Objectifs 2018 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.

LES PERSONNES ACCOMPAGNEES : LES PROFESSIONNELS

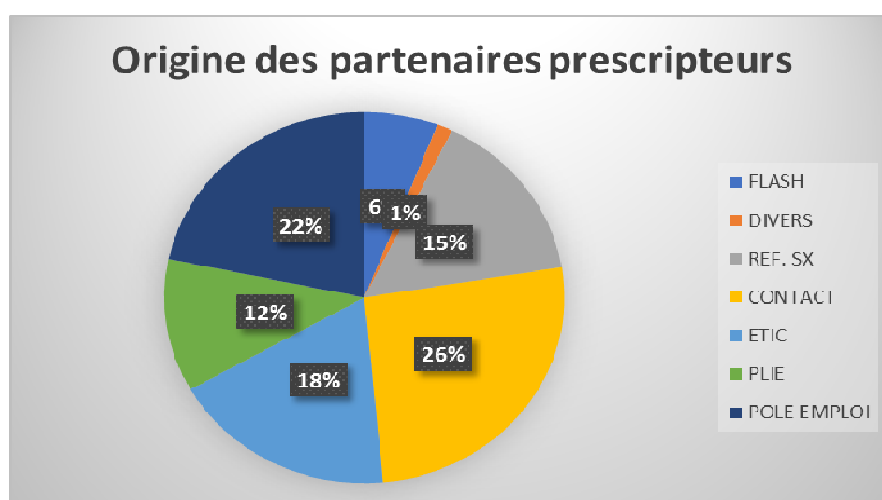
1790 personnes ont été orientées sur CAP Entreprise dont 1760 bénéficiaires du RSA et 30 jeunes majeurs.

Sur les 1790 orientations :

- 81 % des personnes orientées se sont présentées au premier accueil soit 1459
- 22 % des personnes accueillies n'ont pas intégré l'action, soit à leur demande, soit du fait du service soit 325
- 77 % des personnes accueillies ont intégré l'action soit 1127, dont 1102 bénéficiaires du RSA

Ajouté aux 297 personnes présentent au 31 décembre 2017, ce sont **1424 personnes accompagnées par cap entreprise en 2018.**

Les partenaires prescripteurs :



Notes : « Divers » regroupe ACTES CHRS ; ALC ; API ; ATE ; La Semeuse.

En 2018, l'action « CONTACT », portée par Reflets, Galice et Pôle Emploi restent des prescripteurs très actifs, suivi par ETIC (anciennement SCAR).

6 % des orientations provient de FLASH (Est et Ouest), devenu prescripteur actif.

En 2018, l'extranet « insertion 06 » est devenu le canal majoritaire d'orientation. Cette modalité a été largement appropriée par les équipes de CAP Entreprise.

L'activité auprès des personnes accompagnées :

- 94 % des personnes ont eu au moins une proposition d'offre d'emploi
- 68 % des personnes ont eu au moins une Mise en Relation avec une entreprise (Entretien Ressource ; Entretien de Mise en Relation et/ou Mise en Relation)
- 51 % des personnes ont eu au moins un démarrage de contrat

Au 31 décembre 2018, 392 personnes étaient en cours d'accompagnement dont 55 en emploi.

L'activité spécifique auprès des jeunes majeurs

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, à savoir les équipes de Mellarède et de Cannes.

Sur l'année 2018, les deux équipes de CAP Entreprise ont accompagné 32 jeunes majeurs, dont 71 % ont été orientés par les services de la Fondation de Nice.

- 100 % ont eu au moins une proposition d'offres d'emploi au cours de leur accompagnement
- 78 % ont eu au moins une mise en relation avec une entreprise
- 75 % ont eu au moins un démarrage de contrat
- 35 % des personnes sorties de l'action accèdent à un emploi ou à une formation

Au 31 décembre 2018, 4 jeunes majeurs étaient toujours en cours d'accompagnement.

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

2018 a vu la mise en œuvre de la feuille de route élaborée par l'ensemble des équipes de Cap Entreprise, en lien avec l'encadrement et l'association Transfer. 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 2018, le service a mis en œuvre le Progiciel IODKIP de suivi de l'activité, élaboré par Transfer. 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.

Ainsi au cours de l'année 2018 :

- Séminaires à Bordeaux :
 - o 6 chargés de mission ont bénéficié des séminaires de formation initiale (Séminaire de Lancement 1 et 2)
 - o 6 chargés de mission ont participé au séminaire « Savoirs utiles » : dont l'objectif est de permettre d'identifier les mécanismes qui influencent le jugement porté sur autrui et les décisions qui en découlent
 - o 3 chefs de services ont participé au séminaire portant sur le progiciel IODKIP.

- La formation continue sur site :
Elaborée suite aux travaux collectifs des 19 et 20 juin 2018, avec les chargés de mission, l'équipe de Direction et Transfer :
 - o Formation inter-équipes sur la mobilisation des professionnels et la mobilisation des entreprises : 23 chargés de mission y ont participé.
- La formation spécifique par équipe :
Cet accompagnement, sous forme d'accompagnement à distance directement auprès de l'équipe ou via l'appui à la régulation effectué avec les chefs de services, a pour objectif de se centrer sur les spécificités de chaque équipe à partir notamment d'une analyse de résultat.

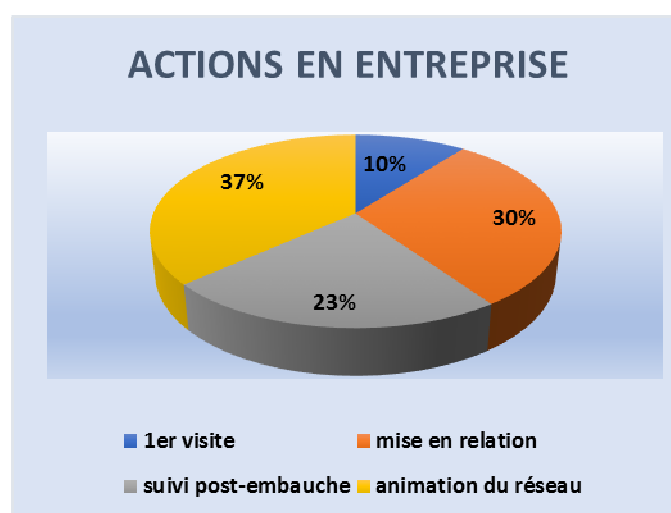
LES ENTREPRISES

5327 interventions en entreprises ont été réalisées (toutes actions confondues) dont 555 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, 1596 actions de mise en relation ont été réalisées. Elles ont permis de réaliser 816 EMR et 593 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 23 % des actions en entreprise. Ce pourcentage ne prend pas en compte le suivi des salariés sur leur poste de travail.



Ces interventions en entreprise ont conduit à capter 1309 offres d'emploi auprès de 645 employeurs. Sur les 1309 offres captées, 69 % sont des offres d'emploi durables d'emblées, dont 77 % de CDI.

L'action auprès des entreprises ainsi que l'accompagnement proposé a permis 697 démarrages de contrat.

Typologie des entreprises partenaires

Secteur d'activité des entreprises partenaires :

En 2018, les équipes de Cap Entreprise ont étoffé leur réseau entreprise en développant notamment le secteur de l'industrie. Néanmoins, les secteurs du Commerce et de l'Hôtellerie - Restauration représentent toujours une part significative des collaborations réalisées.

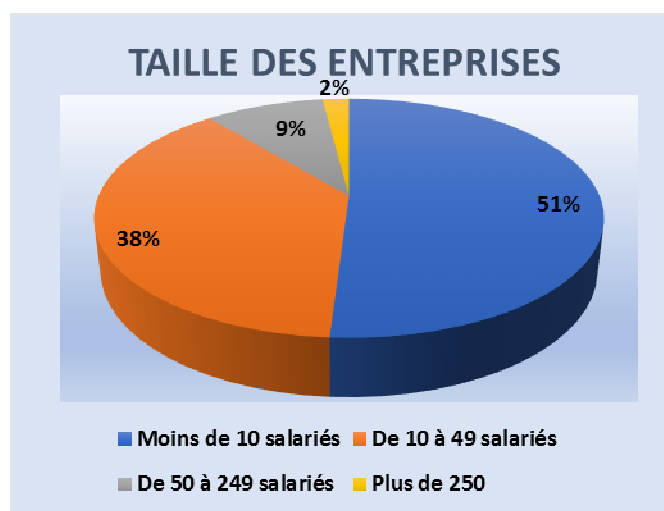
Les secteurs de la Santé – Action sociale et des Services aux entreprises représentent également un vivier important de collaborations.

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, nos interventions vers les grandes entreprises se développent avec 32 entreprises partenaires de plus de 250 salariés.

En 2018, nous avons collaboré avec 1798 entreprises. Elles se répartissent de la façon suivante :

- 51 % ont moins de 10 salariés,
- 38 % ont de 10 à 49 salariés,
- 9 % ont de 50 à 249 salariés.



DE NOUVELLES MODALITES DE COLLABORATION AVEC LES ENTREPRISES

« LES TALENTUELLES »

L'équipe de Cap entreprise Cannes a souhaité reproduire la rencontre innovante entre des employeurs et des professionnels accompagnés par Cap Entreprise sous la forme de « speed-dating » qu'avait organisé l'équipe de St Laurent du Var.

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 d'embauche, entretien ressource, relais de l'employeur vers un partenaire de son réseau, une enquête métier auprès d'un salarié de l'entreprise, la restitution de l'entretien à l'employeur.

Sept employeurs sont venus présenter leurs activités, leurs métiers, leurs parcours, les valeurs de leur entreprise à un groupe de 9 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'ils ou 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.
 - o « Favorise la spontanéité des gens et l'ouverture d'esprit », « avancer tous dans la même direction ».

- 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, de « casser la barrière de la timidité », « ils sont aussi stressés que nous ».

Résultat des actions réalisées dans les quinze jours :

- Cinq personnes ont démarré un contrat de travail
- Six personnes ont bénéficié d'Entretien ressource,
- Deux personnes ont fait des visites de poste

PETIT-DEJEUNER ENTREPRISES

A l'occasion de la nouvelle année, l'équipe de Cap Entreprise Antibes a souhaité réunir les acteurs économiques du territoire pour un moment d'échange et de convivialité.

C'est autour d'un petit-déjeuner que l'équipe a remercié et a partagé des échanges avec des entreprises partenaires de longues dates et de nouvelles entreprises.

ACTIONS DE LA DEVELOPPEUSE

L'action de la développeuse à l'endroit des groupements et fédérations d'employeurs a favorisé l'introduction de cap entreprise auprès de ce réseau à l'échelle du département. Ses actions ont également permis aux Professionnels accompagnés par Cap Entreprise de participer à des recrutements collectifs organisés par certains groupements d'employeurs.

EXEMPLES D'ÉVÉNEMENTS ORGANISÉS :

- ❖ Matinée découverte des métiers de l'agriculture, avec le service de remplacement - Grasse, le 13 février
- ❖ Présentation métiers des travaux public entreprise GARELLI, St Laurent du Var, 10 avril
- ❖ Information collective, entreprise SFR, Nice, 17 mai
- ❖ Information collective entreprise SIS Groupe, Grasse, 14 mai
- ❖ Présentation de Cap Entreprise à la CCI secteur commerce, Nice, 4 juin
- ❖ Découverte métiers du Nautisme en visitant l'INB, Villefranche, 5 juin
- ❖ Mécénat de compétences avec NEXITY, Nice Nord, le 28 juin
- ❖ Visite de l'IFA (Institut de Formation de l'Automobile), le 12 juillet
- ❖ Visite du MIN - Nice, le 27 juillet
- ❖ Matinée de recrutement pour BEST DRIVE sur la plateforme de St Laurent du Var, le 10 septembre
- ❖ Rencontre des métiers de l'automobile – Le Cannet, le 8 novembre.

DIVERSES REUNIONS AVEC LES PARTENAIRES

Tout au long de l'année 2018 les différentes équipes du service ont initié à l'échelle du département des rencontres avec les partenaires qui orientent le public à savoir : ETIC, Pôle emploi, CCAS, MSD, Contact. Le but dans un premier temps a été de partager les préoccupations professionnelles avec eux et dans un second temps, à certains endroits, de favoriser à travers ces rencontres l'accroissement des orientations et ailleurs de consolider les liens pour œuvrer ensemble à la sécurisation des parcours vers l'emploi. Certains partenaires ont assisté à des temps d'accueils, de proposition d'offre d'emploi et à des points de collaboration avec les BRSA au sein des équipes Cap Entreprise. Sur certains territoires, Pôle Emploi a favorisé des interventions des équipes en information collective lors de la mobilisation des BRSA au sujet des actions du PDI.

RESULTATS ALPES-MARITIMES CAP ENTREPRISE :

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

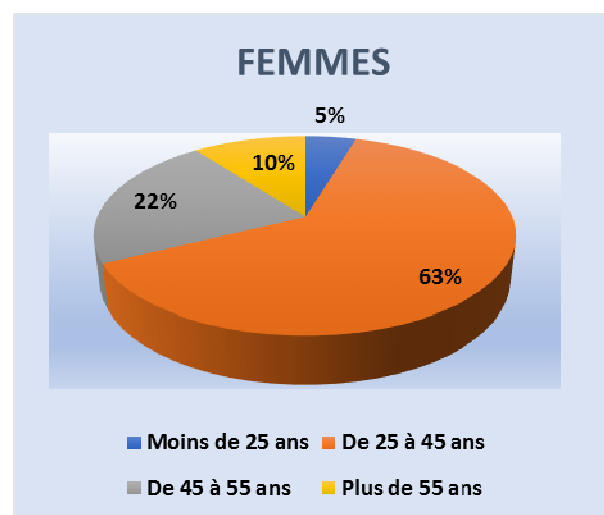
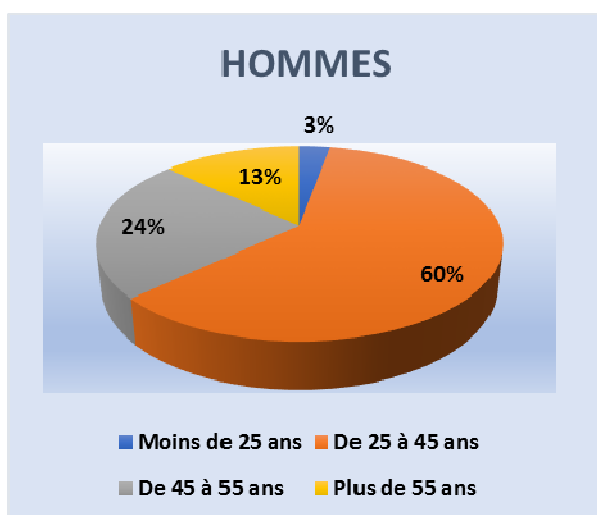
Comparatif professionnels accompagnés et sortis en emploi

1 424 personnes accompagnées :
- 776 hommes (54%)
- 648 femmes (46%)

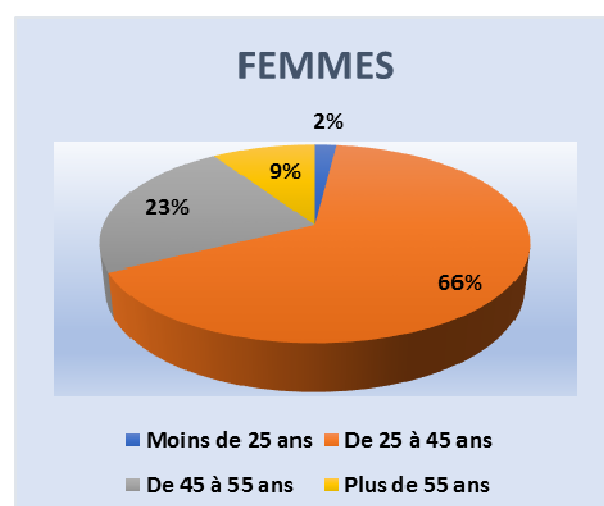
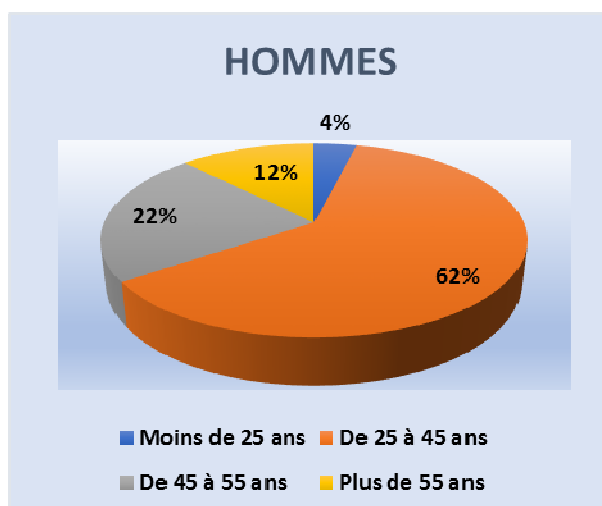
330 personnes sorties en emploi :
- 179 hommes (54%)
- 151 femmes (46%)

REPARTITION PAR TRANCHES D'AGE

Personnes accompagnées :



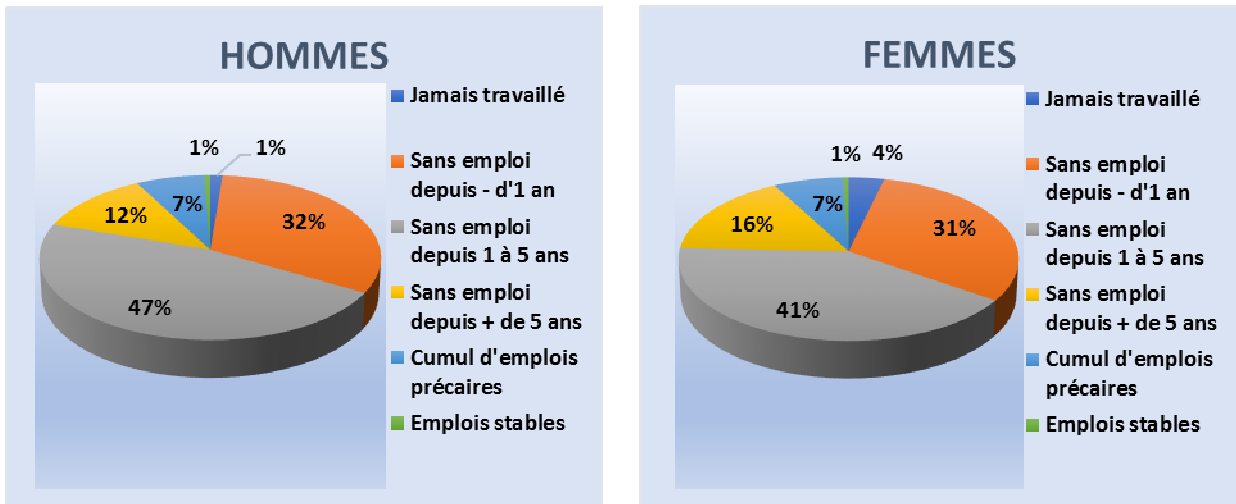
Personnes sorties en emploi :



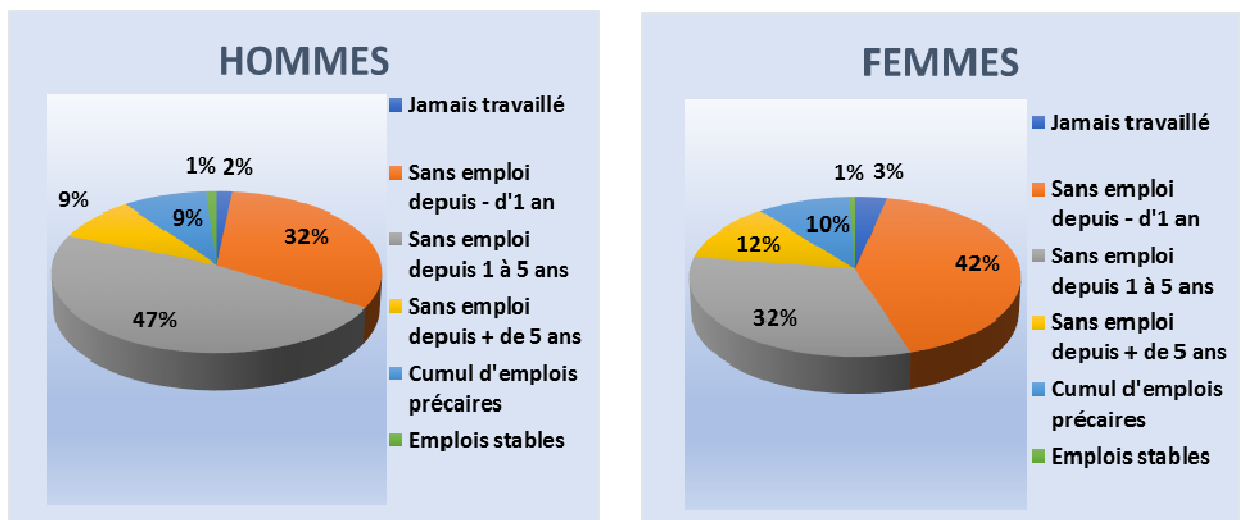
Globalement, le ratio est stable entre les personnes accompagnées, tout sexe confondu, et les sorties en emploi
 Néanmoins, les femmes de 25 à 45 ans, sont promues à la sortie en emploi, soit 89%

SITUATION PROFESSIONNELLE A L'ENTREE

Personnes accompagnées :



Personnes sorties en emploi :

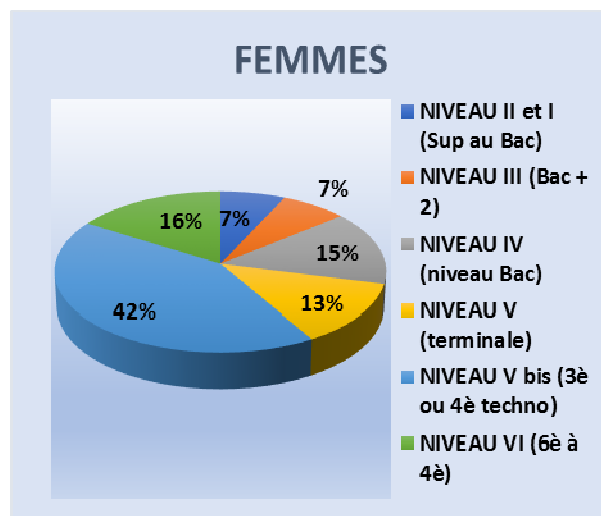
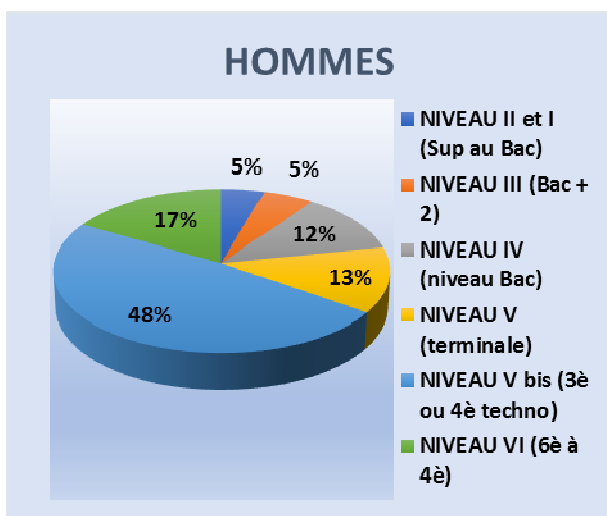


Le ratio des hommes accompagnés, toutes durées de chômage confondues, est relativement stable par rapport à celui des sorties en emploi

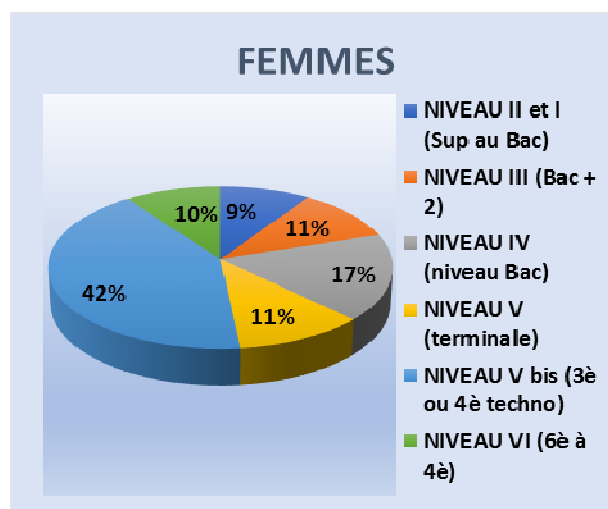
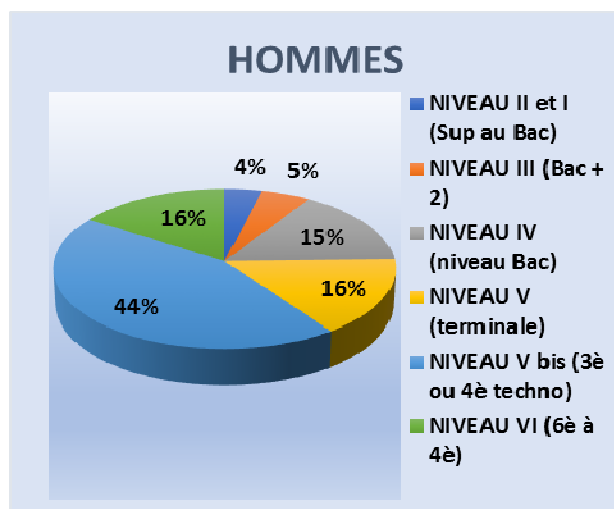
Les femmes sans emploi depuis moins d'un an sont promues à la sortie en emploi de façon significative.

PAR NIVEAU D'INSTRUCTION

Personnes accompagnées :



Personnes sorties en emploi :



PERSPECTIVES 2019

Le projet a été renouvelé pour la période 2018 à 2020. Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, quant à ce qui concerne le service rendu aux BRSA et aux employeurs le collectif a mené les actions suivantes en 2018 en comité de réflexion.

Nous avons entamé une réflexion sur l'engagement des personnes accompagnées. L'objectif a été d'interroger nos pratiques actuelles et de définir de nouveaux axes d'accompagnement tout en maintenant notre attachement à la méthode IOD. Cette réflexion a également été menée à l'endroit des entreprises. Comment leur rendre mieux service et les amener davantage à changer leurs méthodes de recrutement et pratiques concernant l'intégration et la fidélisation des salariés

Les réflexions, nous ont amené à intégrer également le numérique dans l'accompagnement proposé au public, ce qui constitue l'une des orientations stratégiques de la Fondation.

Les actions proposées par le groupe de travail

Auprès des professionnels

- **Une nouvelle forme d'animation des groupes professionnels avec pour objectif de redonner le pouvoir d'agir aux professionnels :** Il est question de redonner confiance aux professionnels face à l'emploi en leur demandant d'être davantage acteur de leur retour à l'emploi : Travailler sur leurs postures professionnelles, communication professionnelle et valoriser leurs atouts et compétences et que ces derniers proposent des pistes dont les équipes tiendront compte dans la construction du parcours vers l'emploi.

Le service s'appuiera davantage sur les ressources des professionnels dans la co-construction des modalités d'accompagnement vers l'emploi : Créer du lien entre professionnel ; Explorer le bassin de l'emploi grâce aux idées et ressources de chacun.

- **Favoriser l'accès au numérique :** mise en place au sein des équipes des espaces numériques (mise à disposition d'ordinateur en libre-service pour le public ; animation des ateliers métiers, propositions des offres et préparation aux entretiens d'embauche avec des supports numériques). Par exemple la découverte des postes de travail grâce aux images et aux vidéos.

Auprès des entreprises

Des actions expérimentales avec les entreprises ont été initiées afin de permettre d'apporter des réponses aux problématiques annexes à la recherche d'emploi évoquées par les personnes accompagnées mais aussi de renforcer la méthode auprès des employeurs.

- « Les Talentuelles » rencontre innovante entre des employeurs et des professionnels
- Petits-déjeuners entreprise
- Table ronde
- Mise en place d'un annuaire de structures partenaires pouvant concourir à sécuriser le retour à l'emploi des personnes accompagnées à l'échelle des territoires.
- Sur le plan RH nous prévoyons d'établir des fiches supports sur les questions RH récurrentes auprès des PME afin de mieux répondre à leurs sollicitations.

Afin de préparer davantage l'entreprise à l'entretien de mise en relation dans le cadre IOD, nous avons élaborer un questionnaire sur les EMR soumis actuellement aux équipes afin de faire une analyse.

D'autres actions sont également prévues en termes de perspectives à savoir :

- Accompagnement expérimental d'accompagnement de personnes sachant peu lire et écrire en mobilisant les entreprises sous l'angle RSE. L'apport d'une bénévole pour la transmission du langage professionnel a été sollicité. Cette action est actuellement en cours et débouchera sur une rencontre employeur et professionnels avant la fin du premier semestre 2019.
- Semaine de la mise en relation courant 2019 : les équipes mobiliseront les entreprises du réseau à l'échelle du département dans le but de favoriser uniquement que des rencontres employeurs et professionnels.
- Afin d'accroître la synergie entre les équipes FLASH et CAP ENTREPRISE à Nice, nous prévoyons de mettre en place deux plateformes (Cap entreprise / flash emploi) sur le territoire Niçois à savoir Nice Est et Nice centre.

HISTOIRE DE CAP

Le travail : Sortir de la galère

Mr est un jeune de 24 ans orienté par La plateforme services jeunes, service de la Fondation de Nice.

Nous débutons notre accompagnement à Cap entreprise au mois de Mai 2018. A l'accueil, Mr déclare être prêt à prendre tous types d'emploi hormis les postes dans la restauration rapide.

Il participe par la suite à plusieurs ateliers au cours desquels lui sont proposées plusieurs offres d'emploi.

A la fin du premier groupe de travail professionnel*, M. se confie sur sa situation personnelle et les difficultés qu'il rencontre : Manque de ressources primaires (nourriture, produit hygiénique, pas d'argent, pas de vêtements décents pour un éventuel entretien avec un employeur...), pas de logement. Il était en errance totale.

Rapidement, CAP Entreprise se rapproche de l'épicerie solidaire pour des produits de base. La plateforme services jeunes est contactée dans la journée pour un hébergement d'urgence. Ce qui fut fait le soir-même. Il sera logé pour une période de 6 mois.

Grâce à l'aide financière de CAP Entreprise, des vêtements lui ont été achetés pour les entretiens d'embauche.

Des actions en direct avec des entreprises (prospection en direct avec un chargé de mission ; prospection téléphonique ; entretien ressource**) ont permis de lui faire plusieurs propositions d'offres. Nous avons également associé d'autres équipes de CAP pour remobiliser rapidement Mr. Des offres qui n'ont pas abouti du fait du jeune et/ou du fait de l'employeur. Malgré un accompagnement en dent de scie notamment vers la fin car Mr était quelquefois injoignable, le travail de proximité avec la plateforme jeunes nous a permis de relancer la collaboration à plusieurs reprises.

Au bout de 5 mois d'accompagnement, Mr a démarré sur un poste d'employé polyvalent de restauration, en CDI TC, malgré ses réticences sur ce type de poste. Au cours des suivis effectués pendant les deux mois d'essai, Monsieur était transformé. Heureux d'avoir enfin un salaire en fin de mois et d'être en mesure de se prendre en charge et de pouvoir prétendre à un logement de droit commun.

L'employeur ne tarissait pas d'éloges le concernant et prévoyait un poste de manager dans son évolution. Ça c'est une autre histoire !!!!

*Groupe professionnel : Réunion collective avec des professionnels en vue de proposition d'actions en entreprise

**Entretien ressource : Rencontre avec un employeur sans enjeu d'offres pour découvrir l'entreprise et les postes y existants.

Un travail permet un chez-soi aussi

Un professionnel est orienté par le CCAS du XVème Corps et intégré à l'action Cap Entreprise

Sans domicile stable, sa situation rendait la reprise d'une activité professionnelle problématique.

L'équipe de Cap entreprise a entrepris plusieurs actions comme des groupes professionnels* pour l'aider à retrouver un emploi.

Le fait de se retrouver en groupe rendait mal à l'aise Mr et nous avons décidé de l'accompagner davantage sur des actions individuelles.

Nous lui avons permis de rencontrer une entreprise et Mr a démarré un contrat de professionnalisation sur un poste d'agent de nettoyage pour une durée d'un an.

Nous informons l'employeur de sa problématique de logement afin de sécuriser l'emploi ; nous informons également son assistante sociale.

A ce jour, il a eu la possibilité de visiter des appartements et son relogement est en cours, par le biais de son employeur.

*Groupe professionnel : (Réunions collectives avec des professionnels pour proposer et construire des actions en entreprise ensemble et créer du lien)

Le retour à l'emploi un parcours semé d'embûches !!!!!

Monsieur a intégré le dispositif le 17/07/2018. Il habite un village au-dessus de Menton, peu desservi par les transports en commun. La première difficulté que monsieur nous a dit avoir rencontré dans le cadre de sa recherche d'emploi a concerné sa mobilité. Il nous a confié qu'il avait raté un certain nombre d'opportunités par le fait que son premier bus arrivait à Menton après 8h00 et repartait de Menton pour le dernier de la journée avant 19h00. Les horaires sont encore plus restreints le samedi et le dimanche.

Monsieur n'a pas le permis de conduire et nous a fait savoir qu'il ne pourrait pas non plus conduire un deux roues par le fait d'une phobie due à un accident au cours de sa vie.

Une semaine après l'accueil à Cap Entreprise, Monsieur a bénéficié d'une proposition d'offre d'emploi comme Aide à domicile. Un entretien a été organisé avec une agence d'aide à domicile de Menton. L'issue n'a pas été favorable car l'agence a estimé que monsieur n'avait pas assez d'expérience dans ce métier.

Le lendemain, une autre offre a été proposée à monsieur ; Agent d'entretien en résidences de vacances à Menton. Monsieur a accepté l'offre et nous l'avons accompagné à l'entretien. Il a été retenu sur le poste. Malheureusement, quelques jours plus tard et avant la date de démarrage, la société nous a informé qu'elle avait perdu le marché des copropriétés à entretenir sur Menton.

Deux semaines plus tard, nous avons proposé à monsieur un entretien dans une maison de retraite sur une poste de plongeur. Monsieur a été retenu. Cependant, malgré son intérêt pour le poste, monsieur a fait savoir qu'il ne pourrait honorer ce poste à cause des horaires de bus. Le service se terminant à 19h00, ce n'était pas compatible avec les horaires du dernier bus pour Saint Agnes.

Par la suite, un poste de valet de chambre en résidences de vacances à Cap d'Ail, à temps partiel lui a été proposé. L'avantage de ce poste est le démarrage tardif des horaires de travail en milieu de matinée (10h00) et la fin de service à 15h00 maximum.

La difficulté restante était que le site se trouvait loin de la gare de Cap d'Ail et de l'arrêt de bus le plus proche. Monsieur étant sportif, il nous a dit que cela ne lui posait aucun problème de marcher 20 minutes pour atteindre le site situé dans les hauteurs de Cap d'Ail.

Après avoir passé l'entretien, monsieur a été retenu sur le poste. Il a démarré le 14/09/2018. Nous avons demandé pour lui une aide à la mobilité auprès de la Fondation de Nice.

La Fondation a pris en charge son premier mois de transport en achetant des tickets de train.

De plus l'employeur, étant satisfait du travail de monsieur, il lui a proposé le venir le chercher chez lui le dimanche matin afin de lui permettre de pouvoir travailler sur les horaires du week-end.

Il a validé un CDD de 13 mois, 20h/semaine en octobre 2018 avec une promesse d'augmentation des heures durant la saison.

La mobilité est-elle un frein à l'emploi ?

Madame a été orientée par FLASH EMPLOI à la suite de la diffusion d'une offre d'aide domicile en CDI 30h à Nice véhiculée.

Elle a 52 ans, elle a été infirmière dans son pays d'origine. Elle n'a pas de moyen de locomotion.

Madame a déclaré ne pas trouver d'emploi à cause de son âge, de son manque de mobilité et de la non-reconnaissance de ses diplômes en France.

Elle a accepté l'offre d'emploi et nous avons organisé avec l'employeur un entretien d'embauche.

Nous avons valorisé les compétences de madame pour « compenser » son manque de mobilité.

À la suite de l'entretien, l'employeur a proposé un nouveau planning à madame qu'elle pourrait assurer en transport en commun, car ses compétences sont « non négligeables » pour certains de leurs bénéficiaires.

Madame a accepté ce planning et a commencé en CDI 120h en tant qu'assistante de vie.

Lors du premier suivi, l'employeur nous a informé que madame pleure régulièrement quand elle vient au bureau et qu'elle ne souhaite plus aller chez un client car elle pouvait se retrouver seule avec deux hommes et qu'elle en avait peur. Nous avons négocié la modification de son planning auprès de l'employeur qui a accédé à notre requête. L'employeur nous a informé, n'avoir que de bons retours sur le travail de Madame.

Nous avons organisé un suivi tripartite* quelques semaines plus tard. Madame a déclaré qu'elle était très émotive et qu'elle prend son travail à cœur d'où ses « larmes » à quelques reprises mais que son travail lui plait beaucoup.

L'employeur et nous, l'avons valorisé par rapport à ses compétences et les retours positifs sur son travail.

Lors des suivis suivants, Madame a pris un peu plus confiance en elle et s'est montrée moins émotive.

Lors de la tripartite de validation, l'employeur nous a informé avoir commencé des démarches pour que le diplôme de Madame soit reconnu par une équivalence d'aide-soignante afin que son travail puisse être valorisé officiellement et avoir une meilleure rémunération.

A l'issue Madame déclare « avoir trouvé son bonheur dans cet emploi ».

*suivi tripartite : suivi en emploi en présence de l'employeur et du nouveau salarié