

## SECTEUR ACCÈS A L'EMPLOI

### DIRECTION

1, rue Pierre Méllarède

Tél : 04 92 29 20 20

Fax : 04 92 07 04 80

[cap.entreprise@psp-actes.org](mailto:cap.entreprise@psp-actes.org)

# RAPPORT D'ACTIVITES 2018

## Opération Flash Emploi 06

Directeur : Damien Francheteau

Coordinatrices(teur) : Laetitia Valls, Aïcha Alkéma, Alam Trabelsi, Annie Volant, Lionel Barolle

Avril 2019



DÉPARTEMENT  
DES ALPES-MARITIMES



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

## 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 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 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-Orientat ion 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-ffes 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.

## **ROLE ET MISSION DE FLASH EMPLOI**

Flash emploi est un référent professionnel dans le dispositif RSA des Alpes-Maritimes. Mis en place à l'initiative du Département, il accompagne sur l'ensemble du territoire des Alpes-Maritimes les nouveaux bénéficiaires du RSA ainsi que les personnes dont la demande de RSA est en cours de traitement.

Partant du constat que les possibilités de sorties du RSA diminuent avec le temps passé dans le dispositif, l'objectif du service est de permettre la sortie rapide du RSA via la reprise d'emploi.

Pour ce faire, le service propose un accompagnement de 3 mois non renouvelable au cours duquel les personnes sont reçues une fois par semaine en entretien individuel ou dans le cadre d'un atelier collectif, ou d'un recrutement avec un partenaire emploi tel qu'une ETTI par exemple.

Le premier ou second rendez-vous est consacré à la rédaction du Contrat d'Engagement Réciproque. Le contenu des suivants dépend de l'évolution de la recherche d'emploi : outils TRE à revoir tels que CV, lettre de motivation, mise à jour de l'espace Pôle emploi, inscription sur job boards tels indeed, linkedin, pacajob, des propositions d'offres de partenaires...ou bien des ateliers sur les thèmes simulation entretien embauche, savoir se présenter en 3 minutes, démarches en ligne avec les outils numériques.... Au terme de chaque entretien, le bénéficiaire repart avec des démarches concrètes à effectuer, en vue du prochain rendez-vous.

Notre accompagnement est orienté sur la recherche d'emploi. Des actions connexes peuvent être engagées, mais à chaque fois dans le but de rendre efficaces les démarches d'accès à l'emploi. Conseil, proposition d'actions, d'offres d'emploi ou de formations qualifiantes/diplômantes, retour sur expérience sont autant d'outils mobilisés par les référent(e)s. Il s'agit d'amener chez chacun une dynamique d'accès à l'emploi.

## FLASH EMPLOI EN 2018

En lien avec le Département, nous avons augmenté la capacité d'accueil du service au mois de juillet, passant de 2 000 personnes accompagnées à 4 000.

Cette hausse nous demandait de recruter 17 nouveaux Conseillers en Insertion Professionnelle et 1 assistante administrative.

La période estivale n'étant pas propice à l'accueil de nouveaux collègues, nous avons fait le choix de recruter les nouveaux collaborateurs début septembre.

Nous avons également entrepris la recherche de nouveaux locaux dans l'objectif de positionner :

- A Nice, deux plateformes accueillantes entre autres, une équipe de flash emploi et une équipe de cap entreprise,
- A Cannes une équipe de 5 conseillers en insertion professionnelle de flash emploi à proximité de nos locaux

### L'ORGANISATION PREVISIONNELLE DU SERVICE

Nice Centre	Nice Est	Saint-Laurent du Var	Cannes	Cannes
		564 av du Général De Gaulle	68 Bd Carnot	
1 Coordinatrice/CIP	1 Coordinateur/CIP	1 Coordinatrice/CIP	1 Coordinatrice/CIP	1 coordinatrice/CIP
7 CIP	7 CIP	7 CIP	4 CIP	4 CIP
1 assistante administrative		1 assistante administrative		

Ainsi, 15 conseillers en insertion professionnelle ont pris leur fonction début septembre, 1 assistante administrative a été recrutée au mois de novembre. Aujourd'hui, nous avons deux postes vacants à Nice. Au regard du nombre d'orientations sur cette équipe, nous avons fait le choix de ne pas effectuer les recrutements restants.

Malgré nos recherches, nous n'avons pas trouvé de locaux répondant à nos besoins et conforme à la réglementation en vigueur pour l'accueil du public.

Nous avons donc installé :

- Une équipe de 15 CIP dont 2 coordinateurs et 1 assistante administrative à Nice au 60 rue Gioffredo
- Une équipe de 10 CIP dont 2 coordinatrices à Cannes au 68 Boulevard Carnot (6<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> étage).
- Une équipe de 8 CIP dont 1 coordinatrice à Saint-Laurent du Var au 564 avenue du Général De Gaulle.

Nous poursuivons les recherches de locaux à proximité d'une gare SNCF afin d'en faciliter l'accès aux allocataires orientés.

Pour répondre à l'éloignement géographique et permettre leur présence aux rendez-vous d'accompagnement pour les personnes très éloignées de nos sites géographiques, nous assurons des permanences à Menton (2 CIP) tous les lundis et à Grasse (1 CIP) tous les mercredis.

**Objectifs 2018** : accompagnement de 3 000 personnes

## **LES PERSONNES ACOMPAGNEES**

**328 personnes intégrées en 2017** ont poursuivi l'accompagnement en 2018

**3 059 personnes ont été orientées en 2018 et 3 268 personnes ont été convoquées.** La différence entre ces deux nombres correspond à la fois aux personnes orientées en fin d'année 2018 et convoquées en 2019 et aux personnes orientées en fin d'année 2017 et convoquées en 2018.

**3 268 personnes convoquées :**

- 398 ne se sont pas présentées aux rendez-vous d'accueil proposé soit 12% (22% en 2017),
- 272 n'ont pas intégré le dispositif après le rendez-vous d'accueil soit 8% (15% en 2017),
- 2 573 ont intégré l'action soit 79% (62% en 2017),
- 25 personnes sont convoquées en 2019 pour une seconde convocation.

Sur les 2 573 personnes intégrées, 125 ne sont venues qu'une seule fois. Nous considérons donc que nous avons intégré 2 448 personnes en 2018.

Ajouté aux 328 personnes déjà accompagnées en 2017, ce sont 2 776 personnes qui ont été accompagnées par le service en 2018.

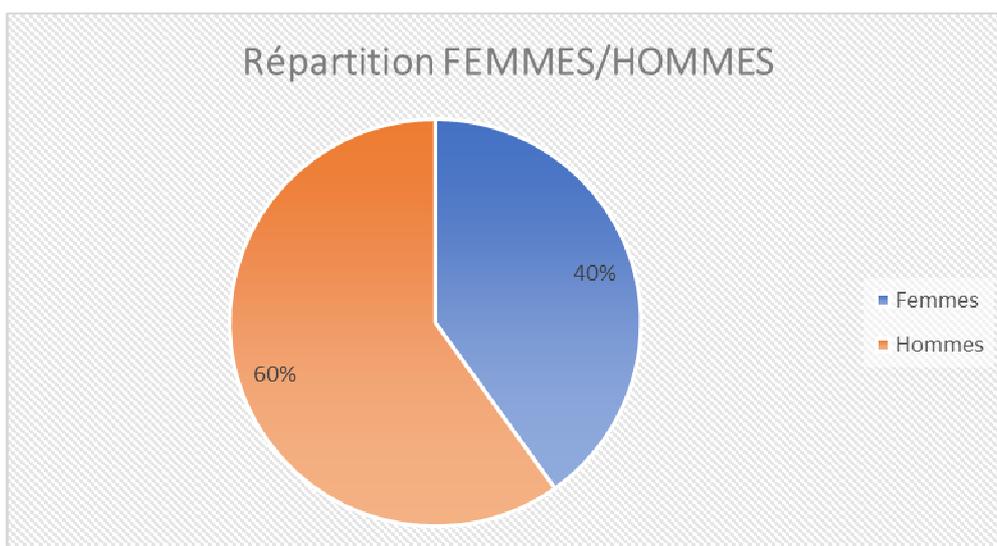
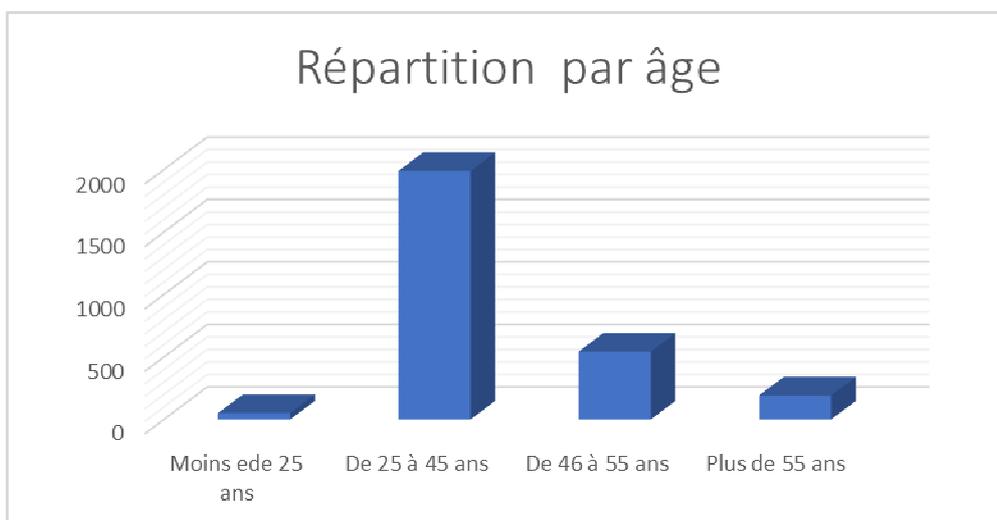
## **LES CANAUX D'ORIENTATION**

2018 a été la première année complète de travail avec le CORSA. Les équipes ont mis en place un partenariat de proximité passant entre autres par des visites sur sites et des participations aux entretiens des uns et des autres.

Cette modalité d'orientation ainsi que le travail en proximité entre les deux services a conduit à une nette augmentation du taux d'intégration, de 62% en 2017 à 79% en 2018.

Suite à l'augmentation de notre capacité d'accueil, le niveau d'orientation a été plus faible qu'attendu. En lien avec le Département, nous avons ouvert le service à des bénéficiaires du RSA qui ne sont pas de nouveaux entrants. Ainsi, nous avons eu des orientations des Responsables Territoriale d'Insertion et des Equipes Territoriale d'Insertion et de Contrôle. Une évaluation de l'impact de notre action sur ces personnes sera menée en 2019.

**2 776 personnes accompagnées :**



#### **L'ACCOMPAGNEMENT :**

L'accompagnement que nous proposons est orienté à la fois sur des entretiens individuels et des rencontres collectives.

Les premiers permettent d'élaborer et de suivre le projet de recherche d'emploi voire de l'actualiser si nécessaire. Les seconds permettent d'appréhender des modalités de recherche d'emploi, de rencontrer des employeurs potentiels, de proposer des offres, actions et manifestations emplois du territoire.

Des co-emploi ont à nouveau été proposés en 2018 sur les sites de Cannes et Saint-Laurent du Var. Cette action spécifique sur une ou deux semaines propose des ateliers par demi-journée ou des actions de recrutement par nos partenaires. La dimension de groupe y est privilégiée et les compétences des bénéficiaires sont sollicitées et valorisées. La participation

active dans la coanimation ou animation favorise le pouvoir d’agir des bénéficiaires. Elle permet une dynamique nouvelle dans la recherche d’emploi mais également pour les équipes.

Les partenaires du territoire (emploi, formation, création d’entreprise) interagissent activement au sein des actions collectives de FLASH EMPLOI. Ce partenariat dynamique et collaboratif optimise et enrichi l’offre de service.

Au cours de cette troisième année de fonctionnement nous avons porté une attention particulière au respect de notre philosophie d’accompagnement à l’emploi : considérer que toute personne que nous recevons peut travailler tout de suite. Si elle est facile à rappeler, il peut être plus difficile de l’appliquer au quotidien, quand les personnes reçues commencent par mettre en avant l’ensemble de leurs difficultés.

Ainsi quelle que soit la situation, les conseillers en insertion professionnels, se sont attachés à proposer des opportunités d’emploi ou des axes de travail en lien direct avec la recherche d’emploi.

## **ACCOMPAGNEMENT ET NUMERIQUE**

Le numérique traverse aujourd’hui l’ensemble des strates de la société. De la déclaration trimestrielle des ressources pour les allocataires du RSA à la domotique en passant par les réseaux sociaux, le numérique fait partie du quotidien.

Au regard de cet état de fait et donc de l’importance de lutter contre la fracture numérique, la Fondation de Nice a inscrit le numérique comme axe stratégique. Il doit entre autres permettre aux personnes accompagnées d’avoir accès à l’outil numérique.

L’ensemble des salariés est ainsi en cours de formation sur la place du numérique dans l’accompagnement et un partenariat avec Actif Azur a permis d’équiper les différents sites de la Fondation en ordinateur portable à destination des publics.

Les sites de flash emploi ont à disposition 3 à 4 ordinateurs portables en vue d’une utilisation supervisée. A Cannes, un ordinateur est en libre-service dans la salle d’attente.

Au gré des appétences des conseillers en insertion professionnelle, différents ateliers sont proposés :

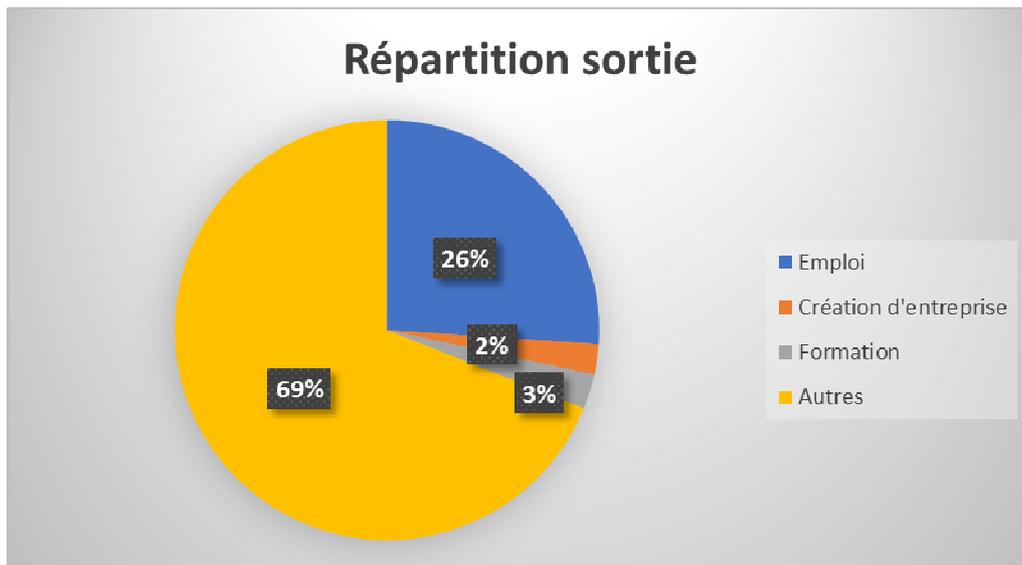
- Elaboration et mise en page de CV
- Utilisation de l’emploi Store
- Recherche d’emploi sur les jobboards
- Atelier BA BA du numérique (les bons clics) : création d’adresse mail, envoyer un mail, insérer une pièce jointe, répondre à des offres en ligne..
- L’emploi 3.0 : les applications à télécharger sur son smartphone pour être plus efficient dans sa recherche d’emploi
- La recherche d’emploi sur internet : identifier et utiliser les réseaux sociaux, les différents sites et applications existants dans le cadre de la recherche d’emploi. Cet atelier a déjà été animé par un bénéficiaire lors d’un Co-Emploi en 2018. L’objectif était d’échanger avec ses pairs sur la manière et l’utilité de se rendre visible sur les réseaux sociaux lorsque l’on recherche du travail.
- Accès aux ordinateurs en libre-service pour des démarches individuels : finir un CV, postuler en ligne, recherche d’offres...etc.

**Près de 1 000 personnes ont repris une activité au cours de l'accompagnement soit près 36% des personnes accompagnées.**

#### **LES PERSONNES SORTIES DU DISPOSITIF :**

1 995 personnes sont sorties du dispositif en 2018 :

- 520 en emploi
- 47 création entreprise
- 53 formations
- 1 375 autres



Il s'agit de la typologie des sorties directement à la sortie de l'action. Certaines personnes ont pu reprendre une activité après leur sortie, elles sont mentionnées dans les sorties autres.

## HISTOIRES DE FLASH

Maçon dans les monuments historiques pendant des années, monsieur D est licencié en mars 2015. Malgré plusieurs tentatives, aucun projet n'a pu aboutir.

Il intègre Flash Emploi le 06/09/2018

Nous avons d'abord amélioré son Cv afin de le rendre plus attractif

Il est ensuite positionné sur toutes les rencontres partenaires et rencontre les agences intérim

Fin septembre, il effectue une 1ère mission intérim d'une semaine

Cette mission a été le déclencheur

On lui confie une seconde mission puis une 3<sup>ème</sup>, de plusieurs mois

Monsieur est aujourd'hui en emploi longue durée, dans un domaine à la hauteur de ses compétences.

Mme est sans emploi depuis 7 ans. Suite à un divorce, elle élève seule ses 2 enfants de 4 et 6 ans. Elle recherche un emploi mais n'ayant pas de mode garde elle souhaite travailler entre 8h30 à 18h. Madame avait une petite expérience de 2 mois dans la caisse. Nous avons dès le premier rdv élaboré un CV original en format FLYER. Au second rdv nous avons vu ensemble les techniques de prospection. Madame m'a téléphoné l'après-midi même pour m'annoncer qu'elle avait déposé un CV dans un Maxi Bazar en bas de chez elle, elle a passé l'entretien dans la foulée et a tout de suite été retenue. Il s'agissait d'un CDI.

Mr n'est pas venu à son premier rdv et un courrier de relance lui a été adressé suivi d'une menace de suspension.

Mr nous contacte par mail, s'excusant d'avoir manqué le rdv et demande un nouveau rdv et souhaite faire un cv.

Le rdv suivant nous avons ensemble postulé a des offres du PDI et partenaires sur des postes divers et variés. Mr vient d'obtenir son caces 1-3-5 et a une demande unique Magasinier Cariste.

Mr s'étonne d'avoir autant de retour positif et enchaîne les entretiens d'embauches (PAJE, SNCF ; tplus, suez rebond,...).

C'est ainsi qu'il démarre une 1ere mission avec T'Plus en tant que magasinier cariste. La mission se prolonge et il signe son 1er contrat en CDD 3 mois, le 01/08/2018 puis son 1er cdi le 01/11/2018. Actuellement en poste, Mr a pour objectif de se former et de monter en compétences.

Mme A est arrivée très démotivée par toutes ses recherches d'emploi infructueuses et victime de discrimination pour l'une d'entre elle. Mme recherchait dans la vente et après avoir revu ses outils de recherche, nous avons surtout travaillé sur la confiance en soi pour lui permettre de rebondir. Au 3ème rendez-vous de suivi, Madame accepte un poste en CDD de 3 mois en conseillère de vente en téléphonie via l'offre d'un partenaire qui la présente directement au recruteur. La candidature de Mme a été retenue et elle a débuté 2 semaines plus tard un CDD de 3 mois qui a été suivi d'un CDI.

## PERSPECTIVES 2019

En fin d'année 2017, l'action a été renouvelée pour 3 ans de 2018 à 2020 par le Conseil Départemental dans le cadre d'un co-financement par le Fonds Social Européen.

En 2018, nous avons doublé nos effectifs. Nous avons porté une vigilance particulière à l'accueil de ces nouveaux collègues et au respect de notre philosophie d'intervention.

Pour l'année 2019, nous aspirons à trouver des locaux qui répondent à nos besoins et à la réglementation en vigueur pour l'accueil du public.

Sur le plan de l'accompagnement, il s'agira de poursuivre voire de développer la place du numérique avec notamment la mise en place de plateforme numérique sur les sites. Nous ambitionnons également de développer le pouvoir d'agir des personnes accompagnées. Pour ce faire nous devons poursuivre la mise en place d'atelier coanimé ou animé par les personnes au regard de leurs compétences.

Le co-emploi est une action développée sur l'ensemble des sites de flash emploi. En 2019 nous mettrons en place un co-emploi à l'échelle du Département élaboré par l'ensemble des salariés de flash emploi.

Afin d'enrichir notre offre de service auprès des allocataires du Département nous développerons les échanges de pratiques professionnelles pour les actions et manifestations collectives entre les 3 sites de FLASH EMPLOI en y associant les partenaires du territoire.