

1, rue Pierre Méllarède
Tél : 04 92 29 20 20
Fax : 04 92 07 04 80
cap.entreprise@psp-actes.org



RAPPORT D'ACTIVITES 2016

Alpes Maritimes Cap Entreprise

Directrice (teur) : HENRY Mireille et FRANCHETEAU Damien
Chefs de Service : AMELETE Basile, PIGATTI Valérie, SIDHOUM Yasmina

AVRIL 2017



DÉPARTEMENT
DES ALPES-MARITIMES



UNION EUROPEENNE

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

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



INTRODUCTION

En 2016 la Fondation du Patronage Saint-Pierre/ACTES devient la Fondation de Nice Patronage Saint-Pierre ACTES, pour développer une nouvelle activité de soutien auprès des associations de bénévoles du département, à partir de la collecte de dons et legs.

Néanmoins, son action se poursuit 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.

En 2016, afin de rendre plus lisible ses interventions, unir les efforts et ressources dans le but d'amener la meilleure offre de service aux personnes accompagnées, ces 3 secteurs d'activité continuent d'évoluer :

- **le secteur accompagnement social et médico-social** rassemble désormais outre les 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, Actes Jeunes, la Halte de nuit. Un nouveau service migrants est créé pour accompagner la demande d'asile sur le moyen et haut pays. Ce secteur compte 100 salariés, dispose d'un budget de 8 millions d'euros.
- **création du secteur accès à l'emploi** pour affirmer l'intérêt que porte la Fondation à l'accès à l'autonomie par l'activité. Il regroupe, un atelier d'adaptation à la vie active (AAVA) avec le support d'une ressource, le dispositif Cap entreprise qui met en relation directes offres et demandes d'emploi à partir de la méthode IOD, Flash emploi pour les nouveaux entrants dans le RSA ainsi que le centre de pré-orientation pour définir un nouveau projet professionnel pour des personnes en situation de handicap, l'auto-école sociale..... Ce secteur compte 70 salariés, dispose d'un budget de 4 millions d'euros.
- **le secteur enfance famille**, qui regroupe de manière stable divers établissements de la protection de l'enfance (Maison d'enfants à caractère social, internats pour adolescents/tes et jeunes majeurs/es, Accueil Educatif à Domicile, accompagnement à la parentalité, service professionnalisé d'administrateurs ad'hoc) étoffé par un nouveau service de placement à domicile et un lieu ressource pour enfants déscolarisés, apporte un soutien matériel, éducatif et psychologique aux enfants accueillis en collaboration avec leur famille. Ce secteur compte 90 salariés, dispose d'un budget de 6 millions d'euros.

La cellule projets créée en 2013 pour accompagner et stimuler l'innovation sociale de manière transversale, poursuit son fonctionnement comme unité « recherche et développement » de la Fondation, afin de susciter l'émergence d'initiatives variées.

Depuis sa création, elle a bénéficié de 270 000 euros de fonds privés au service de projets comme l'épicerie solidaire, l'aménagement d'un terrain de sport, l'acquisition de véhicules et d'outillage, le financement du fonctionnement de la Ressourcerie ...

Les orientations de la Fondation pour 2017 sont :

- développer l'accès au numérique aussi bien dans les pratiques professionnelles que pour favoriser l'autonomie des personnes accompagnées
- accroître le développement du pouvoir d'agir pour faire de l'utilisateur un acteur de son rétablissement
- accompagner l'émergence d'une nouvelle identité managériale afin de tendre vers un système de gestion des ressources humaines moins hiérarchisé, permettant encore plus de participation de l'ensemble des salariés

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 pour la majorité éloignés du marché du travail, 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 2016 constitue la poursuite du projet démarré en juillet 2015.

Afin d'assurer sa mission sur l'ensemble du territoire départemental, 24 chargés de mission sont répartis sur 7 équipes : Menton, Nice Porte de France, Nice Mellarède, Saint-Laurent du Var, Antibes, Cannes, Grasse. Le cofinancement FSE a permis la mise en place de chargé de mission itinérant, 1 est dévolue aux équipes de l'ouest, 1 aux équipes de l'est. L'objectif de cette nouvelle fonction est de pouvoir intervenir rapidement sur une équipe au regard des besoins repérés (arrêt maladie par exemple).

Trois chefs de service assurent la responsabilité des équipes, l'une d'entre eux assure également la responsabilité de la gestion administrative du FSE.

Au démarrage du projet (juillet 2015), le service était sous la responsabilité d'un chef de projet en lien avec la directrice de secteur. Courant 2016, le chef de projet a été nommé directeur de secteur suite au départ de la directrice en poste.

Une assistante de direction complète l'équipe de Cap Entreprise.

Au total, se sont ainsi 29 salariés qui interviennent sur cette action.

ALPES-MARITIMES CAP ENTREPRISE EN 2016

✓ Evènement 2016

Début 2016, la Fondation a ouvert 2 nouveaux services sur Cannes : Flash Emploi et l'Appui Intensif Emploi.

Dans un souci économie d'échelle et surtout d'efficacité interservices, la Fondation a loué une plateforme de bureaux pour accueillir ses 4 services cannois.

L'équipe de Cap Entreprise Cannes a ainsi déménagé dans des nouveaux locaux au 68 boulevard Carnot à Cannes. Elle partage maintenant une plateforme d'environ 280 m² avec Flash emploi, l'appui intensif emploi et la référente du PLIE des pays de Lérins.

✓ Objectifs 2016 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 : 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 MSD (Maison des Solidarité Départementale), d'orienter des jeunes majeurs sur les équipes de Cap Entreprise mobilisées, à savoir CAP Méllarède et CAP Cannes. A ce titre, l'expérimentation s'est étendue à l'équipe de Saint-Laurent du Var.

✓ L'Intervention de l'association Transfer (détenteur de la méthode IOD)

2016 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 séminaires à Bordeaux, d'interventions 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 juin 2016, une nouvelle réunion de l'ensemble des salariés a permis de dresser un bilan des actions de formation du premier semestre et d'élaborer un nouveau plan

d'actions à la suite du précédent. Il s'agissait entre autre de poursuivre les nouvelles actions mises en œuvre pour la mobilisation des entreprises et de mettre en place le Progiciel IODKIP de suivi de l'activité.

Ainsi au cours de l'année :

- Séminaires à Bordeaux :
 - o 7 chargés de mission ont bénéficié des séminaires de formation initiale (SL1 et SL2),
 - o 15 chargés de mission ont participé au séminaire « L'essentiel de ce qu'il faut connaître de la gestion des ressources humaines dans les TPE/PME »,
 - o 2 chefs de services ont participé au séminaire des pilotes d'équipes.

- Interventions sur site :
 - o Analyse de situation de travail comme offre de service,
 - o Table ronde inter-entreprises comme moyen de mobilisation privilégié d'un réseau d'employeurs,
 - o Suivi post embauche,
 - o Groupe Professionnel,
 - o Formation initiale in situ.

✓ **Les personnes accompagnées**

Les bénéficiaires du RSA :

1235 bénéficiaires du RSA ont été accompagnés. Ce nombre représente à la fois les personnes qui ont intégré l'action en 2016 et ceux qui étaient présents au 31 décembre 2015.

Le pôle emploi représente 40% des orientations (37% en 2014). A noter que la section SCAR a également été un prescripteur très actif.

2016 a vu la mise en œuvre des orientations via l'extranet « insertion06 ». Si la mise en œuvre a conduit les équipes à gérer deux canaux d'orientation, une fois l'extranet développé sur le territoire, cette modalité d'orientation a reçu un écho favorable des équipes bien que le manque de lien avec le référent à l'orientation a pu parfois amener quelques incohérences.

L'activité auprès des BRSA :

- 1 116 ont eu au moins une proposition d'offre d'emploi (90%),
- 761 ont eu au moins une rencontre entreprise (61%),
- 649 au moins un EMR (52%),
- 570 au moins un démarrage de contrat (46%),
- 319 sont sortis en emploi.

Les jeunes majeurs :

46 jeunes majeurs ont été accompagnés. Le service Actes jeunes de la Fondation de Nice Patronage Saint Pierre Actes a orienté 56% d'entre eux, les services extérieurs à la Fondation 37%.

L'activité auprès des jeunes majeurs :

- 40 ont eu au moins une proposition d'offre d'emploi,
- 34 ont eu au moins une rencontre entreprise,
- 32 ont eu au moins un EMR,
- 31 ont eu au moins un démarrage de contrat,
- 14 sont sortis en emploi.

✓ Les entreprises

6 092 interventions en entreprises ont été réalisées (toutes actions confondues) dont 1 096 premières visites entreprise.

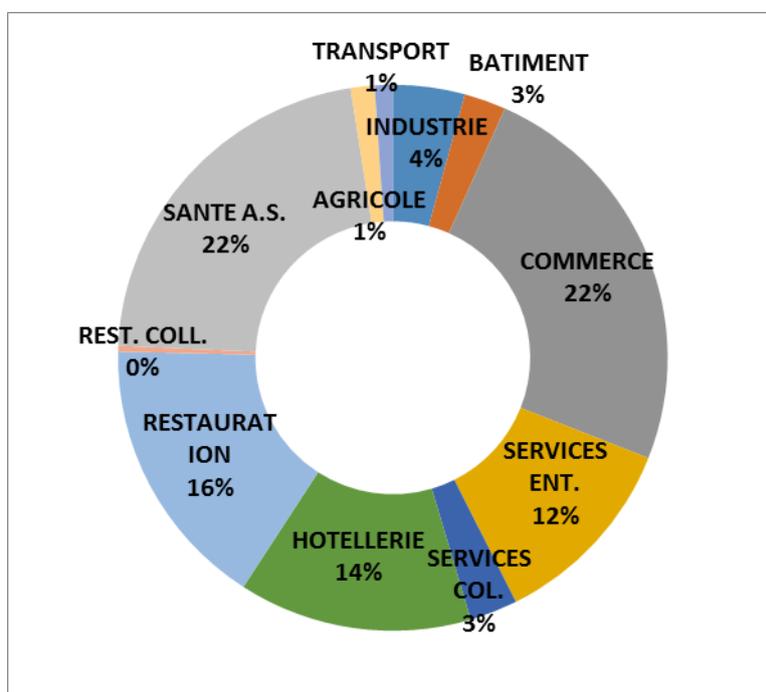
Ces interventions en entreprise ont permis la captation de 1 525 offres d'emploi auprès de 714 employeurs.

A noter que ces chiffres ne font pas apparaître l'activité de prospection des chargés de mission pour la mise en place de nouvelles collaborations avec des entreprises.

Typologie des entreprises partenaires :

Alpes-Maritimes Cap Entreprise a accueilli une personne en stage de chef de service. Il lui a été demandé de dresser la typologie des entreprises partenaires de l'action.

Secteur d'activité des entreprises partenaires :



✓ De nouvelles modalités de collaboration avec les entreprises

Les tables rondes :

Une table ronde est une rencontre de plusieurs employeurs sur une thématique précise. 3 tables rondes ont été organisées au cours de l'année sur 3 territoires distincts : Nice, Grasse, Menton. Elles ont réuni un total de 24 entreprises.

Les thématiques suivantes ont été abordées :

- Intégration d'un nouveau collaborateur,
- Quelle méthode de recrutement pour gagner en temps et en efficacité ?
- Réussir son recrutement dans la durée : quelles stratégies payantes ?

L'ensemble des employeurs présents témoignent de l'intérêt de ce type de rencontre. Elles permettent des échanges sur des problématiques partagées. Elles mettent ainsi à jour des difficultés communes. Les échanges ont pu conduire à l'élaboration de pistes de réponses.

Les plus-values identifiées par un chargé de missions à travers 3 questions :

Vous avez mis en place une table ronde avec votre équipe :

- Qu'est-ce que cela a apporté à Cap Entreprise ?
*Une plus grande légitimité vis-à-vis des participants : « ils ont vu avec qui on travaille »,
Un soutien plus large à l'entreprise avec un angle d'approche différent,
Des offres d'emploi ou des actions en entreprises.*
- Qu'est-ce que cela vous a apporté dans votre métier ?
Une expérience différente en tant que chargé de mission et donc des compétences supplémentaires.
- Que tirez-vous de cette expérience ?
*Une expérience positive. On a fait des choses différentes avec des personnes que l'on rencontre toujours sur le même axe.
Si l'organisation prend du temps à court terme, elle peut être un gain de temps à moyen terme.*

Les analyses de situation de travail :

L'analyse de situation de travail est l'étude détaillée d'un poste de travail qui est remise à l'employeur.

Pour cela, le ou la chargé(e) échange avec l'ensemble des personnes en lien avec le poste et visite le poste de travail.

Les thématiques abordées sont :

- Les tâches effectuées,
- Les conditions de travail,
- L'intégration,
- L'environnement du poste de travail.

L'analyse permet de mieux appréhender le poste de travail et mettre en exergue les écarts entre travail prescrit et travail réel.

Les plus-values identifiées par une chargée de missions à travers 3 questions :-

- Qu'est-ce que cela a apporté à Cap Entreprise ?
 - *Une clé d'entrée dans l'entreprise,*
 - *Une connaissance plus fine du poste de travail en comparaison d'une prise d'offre d'emploi,*
 - *Un service à l'entreprise qui peut prendre conscience de pistes d'amélioration dans la gestion du poste et/ou dans le processus de recrutement pour ce poste. Prise de conscience qui peut in fine faciliter l'intégration d'un futur salarié,*
 - *Un renforcement de la collaboration avec l'entreprise.*

- Qu'est-ce que cela vous a apporté dans votre métier ?
 - *Gain de temps dans la prise d'offre d'emploi pour le poste étudié,*
 - *Valorisation de mon travail par l'employeur, pour le travail fourni et le temps consacré à son entreprise,*
 - *Des compétences supplémentaires avec une action qui fait évoluer le quotidien.*

- Que tirez-vous de cette expérience ?
 - *Expérience intéressante qui a permis de développer mes compétences professionnelles et renforcer le lien avec l'entreprise qui réserve dès lors à CAP Entreprise l'exclusivité sur ses offres d'emploi.*

✓ Résultats Cap Entreprise

- ❖ 173 EDV (Emploi Durable Validé) : minimum 6 mois et 20h par semaine,
- ❖ 87 reprises d'activité : minimum 4 mois cumulés et 17h30 par semaine,
- ❖ 73 autres sorties en emploi : contrat non validé au titre de notre convention, par exemple CDI 10h/semaine,

A noter que des personnes ont repris un emploi, après leur sortie de Cap Entreprise, suite à une action auprès d'une entreprise réalisée avec Cap Entreprise.

✓ Comparatif personnes accompagnées/personnes sorties en emploi

1 281 personnes accompagnées :

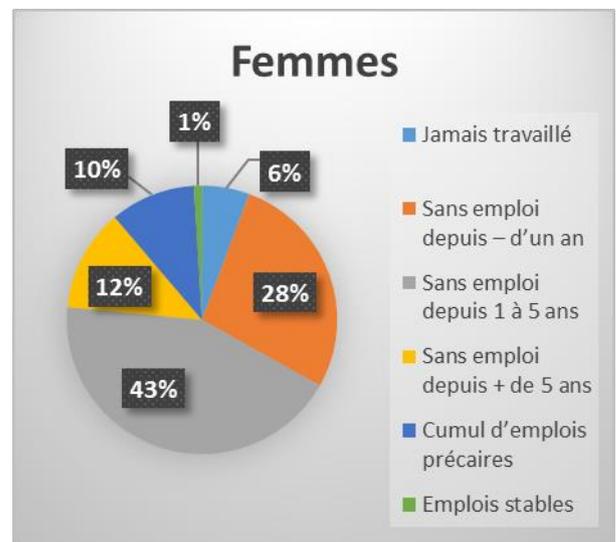
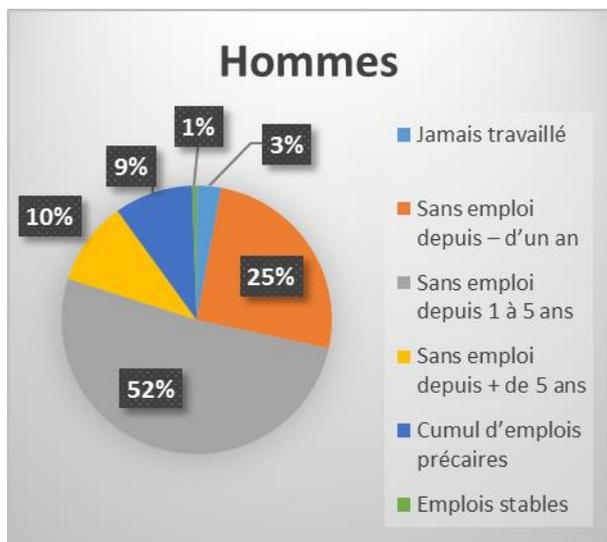
- ❖ 753 hommes (59%)
- ❖ 528 femmes (41%)

333 personnes sorties en emploi :

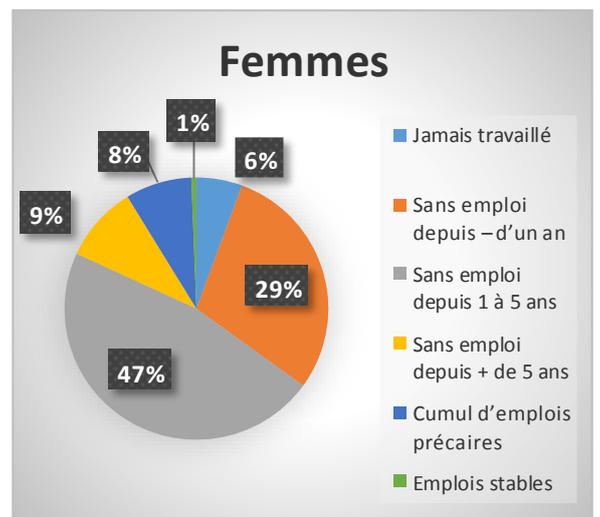
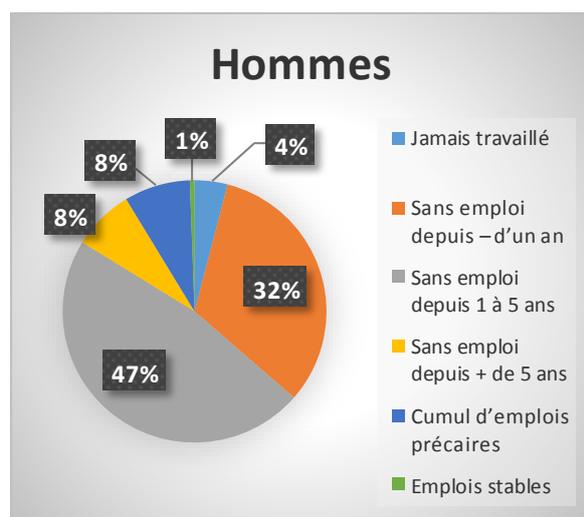
- ❖ 173 hommes (52%)
- ❖ 160 femmes (48%)

Au regard de la situation professionnelle

Personnes accompagnées :



Personnes sorties en emploi :



✓ Histoires de CAP

Les enfants, un frein à l'emploi ? :

Une mère de 3 enfants en bas âge, séparée, sans expérience pro a trouvé un CDI 27h/s comme ASH.

L'échec n'est pas une fin en soi :

Monsieur X a pu bénéficier de 2 rencontres concluantes avec des employeurs. A 2 reprises, le jour de son embauche, il déclare se perdre et ne démarre pas son contrat.

Les employeurs ne souhaiteront pas le revoir.

L'équipe de Cap Entreprise décide de lui proposer une dernière rencontre avec un employeur. Monsieur accepte mais exprime sa peur de l'échec.

Après cette dernière rencontre, Monsieur est embauché sur un poste très exigeant au niveau du respect des procédures. Il démarrera à 5h30 le matin, seul. L'employeur dit le trouver quelque peu « chétif » mais il fait confiance à l'équipe.

Monsieur démarre en juillet 2016, à ce jour il est toujours en poste, en CDI. L'employeur ne tarit pas d'éloges à son égard.

Mère isolée peut travailler :

Nous avons accompagné une dame qui n'avait pas travaillé depuis plusieurs années.

Mère célibataire depuis peu, elle souhaitait vivement retravailler.

Grâce à notre réseau d'employeurs, nous lui avons trouvé un emploi d'aide à domicile sur un remplacement de 1 mois et demi. Une expérience forte enrichissante où elle a pu s'épanouir. L'employeur, plus que satisfait, n'avait aucun poste à lui proposer sur le moment.

Quelques mois plus tard nous avons recontacté l'employeur pour lui reparler de cette dame. L'employeur était ravi de lui proposer un poste en CDI, poste qu'elle occupe toujours à ce jour.

Qu'est-ce qu'un frein à l'emploi face au partenariat :

Une personne, âgée de 31 ans, allocataire du RSA :

- En instance de divorce,
- Vivant dans sa voiture,
- Analphabète,

a intégré Cap Entreprise

Plusieurs rendez-vous avec des employeurs ont été mis en place (plongeur, agent d'entretien).

Monsieur a démarré sur une offre de plongeur en CDD 8 mois 35 h.

Le 10/03 le RSA n'a toujours pas été versé par la CAF car il y a des retards de paiements. Monsieur déclare ne plus avoir de ressources.

Actions mises en place :

Epicerie solidaire de la Fondation, aide financière d'urgence de Cap Entreprise, aide financière du Département, lien avec son assistante sociale pour le logement et les cours d'alphabétisation.

Elargir la demande des professionnels

Nous avons reçu un professionnel, anciennement commercial sédentaire et agent administratif comptable. Lorsque nous lui avons présenté le service, Monsieur disait avoir du mal à se projeter sur les types de postes et les secteurs d'activité que nous pouvions proposer. Il ne souhaitait pas occuper un poste dans lequel il se sentait « coincé » où il ne pourrait pas s'épanouir intellectuellement. Il a accepté de participer à des EMR (Entretien de Mise en Relation) qui lui permettraient, selon lui, de découvrir de nouveaux postes et environnements de travail et ensuite de prendre une décision. Il s'est positionné sur un poste d'aide à domicile pour intervenir auprès d'une personne lourdement handicapée. L'aspect humain l'intéressait. Il a démarré en CDI 90h/mois. Monsieur est toujours en poste. L'employeur a pu compléter ses heures par d'autres interventions. Outre ses compétences, son sens de l'humour et sa personnalité conviviale sont très appréciés

CONCLUSION PERSPECTIVES 2017

- ❖ Poursuivre et développer les nouvelles modalités de collaboration avec les entreprises,
- ❖ Recrutement de 3 chargés de mission au regard des disponibilités financière sur l'enveloppe FSE allouée à l'action pour la période juillet 2015/décembre 2017. Ils viendront renforcer les 2 équipes de Nice et celle de Cannes.
- ❖ Déménagement de l'équipe de Saint-Laurent du Var dans des locaux partagés avec la nouvelle équipe de flash emploi.
- ❖ Année charnière de fin de convention.