

DES FAITS... DES ACTES

JOURNAL D'INFORMATION DE LA FONDATION DE NICE - RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE

Fondation de Nice
Patronage Saint-Pierre Actes • Siège social - Casa Vecchia 8, avenue Urbain Bosio 06300 Nice • www.fondationdenice.org •   



Les rencontres de la Fondation

Mardi 9 juin la Fondation présentait son rapport d'activité 2025, les actualités 2026 et celles de ses services. L'occasion de se retrouver dans un lieu inclassable et fédérateur : notre tiers lieu alimentaire et durable à la Trinité, au milieu des oliviers et à proximité du potager où s'activaient bénévoles, volontaires en service civique et personnes accompagnées.

2025 fut présentée comme une année contrastée avec à la fois la création de 2 nouveaux établissements pour des jeunes mineures, parfois déjà mères, des restrictions budgétaires nécessitant des études de coûts, la poursuite de la digitalisation de nos process comptables, la réalisation d'un bilan carbone pour amorcer notre transition écologique...

A cette occasion nous avons précisé notre orientation stratégique pour 2026 : prendre plus soin des salariés qui eux-mêmes prennent soin des publics en situation de précarité, avec la volonté de restaurer une stratégie RH plaçant l'humain au centre.

La Fondation organisera d'ailleurs un séminaire sur cette thématique dans les prochains mois.

Les services ont ensuite illustré leur quotidien à partir de supports variés et créatifs : vidéos humoristiques (DRH), témoignages de salariés et de personnes accompagnées, également des passerelles entre les services (Entreprise d'Insertion, Etablissement et Service de Préorientation, personne réfugiée, Direction de l'Immobilier, lien CHRS et Plateforme Emploi), partenariat avec la Maison d'arrêt sur le Service d'Accompagnement à la Parentalité, d'initiative inspirante (présentation du journal des Loulous, jeunes enfants placés au titre de la Protection de l'Enfance).

Une belle matinée bien dense qui s'est achevée sur un buffet pour célébrer la joie d'être ensemble entre partenaires (CAF, Services de l'Etat, Crédit Agricole, Ville de la Trinité), administrateurs, salariés, personnes accompagnées et continuer à refuser la fatalité de l'exclusion.



Caroline Poggi-Maudet, Directrice générale

Julie Racé, Directrice des Ressources Humaines

Pouvez-vous nous présenter votre parcours professionnel ?

Je suis juriste spécialisée en droit du travail, diplômée en paie et exerce dans le domaine des ressources humaines depuis plus de 25 ans.

J'ai accompagné de nombreuses organisations dans la structuration de leur politique RH, la mise en conformité juridique, le pilotage de la paie et l'accompagnement managérial.

18 ans passés en cabinet d'externalisation de la fonction RH m'ont permis d'acquérir une vision 360° des sujets. Habituee à travailler avec des équipes pluridisciplinaires et des partenaires externes, mon approche est à la fois pragmatique et humaine : construire des outils utiles, renforcer la cohérence des pratiques et créer un climat de confiance entre direction, managers et représentants du personnel.

Avant de rejoindre la Fondation, j'exerçais comme DRH à temps partagé pour différentes structures dans des secteurs comme le transport, le commerce, l'immobilier ou les nouvelles technologies. C'est dans ce cadre que j'ai accompagné le Forum Jorge François entre 2018 et 2024 et que j'ai découvert la Fondation de Nice. Cette expérience m'a permis de mieux connaître le secteur de l'insertion et du médico-social mais aussi de mesurer combien la fonction RH y est essentielle pour soutenir celles et ceux qui accompagnent au quotidien des publics fragiles.

Quelles sont les trois impressions qui vous viennent à l'esprit lorsque vous pensez à la Fondation de Nice ?

L'engagement, voire la passion, des collaborateurs, quel que soit le secteur : il y a toujours la volonté de mieux faire.

Beaucoup d'acronymes : ACT, CSAPA... On n'ose pas toujours interrompre ses interlocuteurs pour en demander la signification.

C'est une grosse institution avec plus de 450 salariés. On pourrait penser qu'il y a une rigidité dans les processus de décision, mais en réalité, on peut dire que nous avons un fonctionnement agile : il y a une remise en question et la recherche de solutions. C'est un paradoxe : on pourrait croire que nous sommes ancrés dans les habitudes et très pyramidaux. Cependant, les salariés s'approprient les problèmes et ont la liberté d'apporter, chacun, ses idées pour avancer. Il faut un cadre, mais les expérimentations permettent de tester à petite échelle.



Quels sont, selon vous, les trois chantiers ou visions prioritaires à mettre en place en tant que responsable des ressources humaines ?

Prévention des risques psycho-sociaux (RPS) et l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Je suis consciente de la tension budgétaire et des enjeux présidentiels. On sait que nos financements ne sont pas au rendez-vous. Mais pour moi, c'est primordial de prendre soin de nos salariés, qui prennent eux-mêmes soin du public. J'attends beaucoup du diagnostic en cours, et notamment des remontées du terrain pour écrire une feuille de route, plus proche des enjeux réels, et avec des actions concrètes.

Déploiement du module « contrat » du SIRH. Le logiciel, déjà performant pour la paie, sera étendu aux contrats (création, vérification des parcours et diplômes) afin de gagner du temps et de recentrer notre action sur l'accompagnement des salariés, dans une logique d'aller-vers. Nous visons un déploiement en 2027 pour améliorer le suivi des entretiens, la gestion des talents et des données, actuellement traités de manière artisanale.

Déploiement de l'entretien de parcours professionnel (ancien entretien professionnel). La réforme de 2025 impose un entretien tous les 4 ans (à partir de la première année d'embauche), avec un bilan tous les 8 ans. Mon objectif : accompagner les managers dans la préparation, le déroulement et le suivi de ces entretiens, tout en recueillant des remontées. La réforme de l'EADP fait aussi partie de mes chantiers.

Au début, j'avais trop de chantiers en cours et trop ambitieux. Je préfère me concentrer sur quelques projets pour avoir de vrais impacts pour les salariés, puisque les RH sont un service pour les salariés de la Fondation de Nice. Les RH sont ma vocation.

Le Domaine d'activités Asile et Insertion fait peau neuve

Fin novembre 2025, le domaine d'activités Asile Insertion a concrétisé une réorganisation préparée collectivement depuis septembre. L'objectif : adapter l'encadrement à l'évolution du service, marqué par l'augmentation des places financées et par une équipe désormais composée d'une quinzaine de travailleurs sociojuridiques.

À partir d'ateliers d'intelligence collective réunissant les professionnels, chacun a pu partager constats et besoins. Il en est ressorti la nécessité de renforcer l'accompagnement des équipes et la présence auprès des partenaires locaux.

Ainsi l'Unité Asile dispose désormais de deux coordinateurs sectorisés Est et Ouest. Celle de l'Insertion conserve son organisation avec une coordinatrice.

Cette évolution permet un encadrement plus proche du terrain, un suivi plus régulier des équipes et des relations renforcées avec les mairies, les services de l'État et les associations. Construite avec les professionnels, cette réorganisation vise avant tout un accompagnement plus réactif et plus lisible autant pour les publics accompagnés que les partenaires.

Afin de soutenir cette nouvelle organisation et de renforcer la cohésion des équipes, l'équipe du Domaine d'activités a réuni ses membres lors d'un séminaire annuel les 29 et 30 avril au village de vacances de la Semeuse, « Les Portes du Mercantour », à Berthemont-les-Bains.

Au cœur des échanges : la révision du projet de service. Les participants ont abordé plusieurs enjeux clés, notamment : l'évolution du public accompagné (familles vers personnes isolées en situation de vulnérabilité) ; les besoins émergents de ce public ; la qualité de l'accompagnement proposé ; les pistes d'amélioration à explorer ; les priorités stratégiques pour les années à venir.

Ces réflexions collectives poseront les bases de la mise à jour du projet de service, un document obligatoire pour les structures sociales.



PRÉFET
DES ALPES-
MARITIMES
Liberté
Égalité
Fraternité

DDETS-06

Maria Fernanda Carvallo-Gaya, Chargée de mission Insertion

Un coup de pouce sur roues pour les demandeurs d'emploi de la Roya

Le moyen et haut pays de notre beau département nécessitent souvent de disposer d'un moyen de locomotion autonome au quotidien, car la Vallée de la Roya n'offre pas forcément de transport en commun sur des horaires décalés.

C'est ainsi que le département des Alpes-Maritimes et la commissaire régionale en charge du pacte local des solidarités ont proposé à la Fondation, qui gère déjà une auto-école sociale, de créer une action en faveur de la mobilité pour les demandeurs d'emploi à partir de Breil sur Roya.

Il s'agit de mettre à disposition 12 véhicules dont 2 sans permis à des habitants de ce territoire rural et qui dans le cadre de leur reprise d'emploi ou de formation ont besoin d'un véhicule. Les référents RSA, les conseillers France Travail ou des employeurs sont à l'initiative des réservations.

Ainsi, M. R. peut désormais se rendre quotidiennement de Breil-sur-Roya à Tende pour travailler au collège. Mme G., qui a perdu l'usage du véhicule familial à la suite d'une séparation, a pu conserver son emploi. De son côté, Mme P. a augmenté son nombre d'heures de travail dans un commerce du village de la vallée, tandis que Mme D., résidant dans un secteur isolé, a pu accepter un poste à la mairie de Breil-sur-Roya.

Cette action est expérimentale pour 2026 et devra être évaluée sur ses effets. Affaire à suivre !



Caroline Poggi-Maudet, Directrice Générale

CHEMINS CROISÉS

De la protection à l'emploi, Cap Entreprise trace la voie

Depuis le début de l'année 2026, Cap Entreprise, qui propose des mises en relation directes sur des offres d'emploi captées, est engagé dans une expérimentation concernant des suivis croisés d'une cohorte de jeunes qui relèvent de l'Aide Sociale à l'Enfance. Certains seront également orientés vers le centre de formation des apprentis (CFA) de la Métropole.

L'objectif est d'améliorer l'insertion professionnelle de ces jeunes, avec pour objectif principal d'éviter les sorties sèches sans solution de la protection de l'enfance et simplifier les accès aux parcours vers l'emploi ou la formation.

L'expérimentation, initialement prévue pour 20 jeunes, en concerne désormais 27, orientés par différentes structures : maisons d'enfants à caractère social.....

Les premiers retours concernant Cap Entreprise sont globalement positifs. Plusieurs jeunes ont déjà engagé des démarches concrètes (entretiens, construction de projet ou accès à l'emploi), et les équipes constatent une meilleure mobilisation des jeunes lorsqu'un accompagnement individualisé est proposé. Cap Entreprise travaille désormais à partir des compétences et aspirations des jeunes afin de construire des parcours personnalisés vers l'emploi ou l'alternance.

Cependant, plusieurs difficultés opérationnelles ont été identifiées : absence d'inscription des jeunes en mission locale, difficultés administratives (accord parental pour l'ouverture de compte bancaire pour l'apprentissage, pièces d'identité absentes ou périmées)... qui peuvent ralentir l'entrée des jeunes dans les dispositifs. L'identification d'un coordinateur unique par structure a permis de fluidifier le partenariat.

L'expérimentation se poursuit avec la consolidation de la coordination entre acteurs, des interventions des dispositifs des associations Paje et Montjoye dans les foyers.

Le déploiement plus large du dispositif sera envisagé en fonction des résultats.



Valérie Barbe, Chargée des Ressources Humaines

Évasion culturelle pour les résidentes de la Halte de Nuit

La Halte de Nuit Bruno Dubouloz a eu le plaisir d’accueillir Katia, art-thérapeute, pour cinq séances d’art-thérapie dédiées à ses résidentes. Ces temps de création et d’expression ont permis à chacune de s’évader, de se reconnecter à ses émotions et de révéler sa sensibilité.

Afin de clôturer cette belle aventure artistique, une visite au Musée Matisse a été organisée le dimanche 12 avril 2026 avec les résidentes. Ce moment restera pour toutes comme un véritable instant suspendu. L’accueil fut particulièrement positif et les a amenées à la découverte de l’univers de Matisse à travers des éléments marquants de sa carrière. Un artiste inspirant, qui a su transformer ses fragilités en force créative, et pour qui les femmes ont toujours été une source d’inspiration.

La visite s’est poursuivie par un temps d’art-thérapie dans le magnifique cadre des arènes de Cimiez, où chacune a pu laisser libre cours à son imagination, dans une explosion de couleurs et de créativité.

Pour témoignage cette phrase ressortie lors des échanges qui en dit long sur cet instant « On est en vacances aujourd’hui ça fait du bien ».

Cet après-midi-là a permis à chacune de vivre un moment hors du temps, loin des difficultés du quotidien, loin de l’attente, pour simplement être présente à soi et aux autres. Comme le disait Henri Matisse : « L’art est une évasion de la réalité ».

Cette première sortie culturelle introduit une certitude : l’art est un médiateur et la Halte de Nuit souhaite le développer davantage, car ses résidents sont, sans aucun doute, de véritables artistes de la vie.



Moufida Bouzazi, Assistante de Direction

SUCCÈS STORY

Villages Emploi à Mouans-Sartoux

Le 9 avril après-midi, un forum a ouvert ses portes pour offrir des réponses concrètes aux allocataires du RSA accompagnés par la Fondation. Pour garantir un accueil de qualité et fluidifier les échanges, un système de créneaux horaires limitait l’accès à 50 personnes par heure.

L’originalité de l’événement reposait sur des « villages » thématiques, chacun apportant une plus-value unique aux participants. L’objectif ? Relever les compétences de chacun et lever tous les freins périphériques qui nuisent au retour à l’emploi. Ainsi, l’espace « Coup de pouce » dispensait de précieux conseils sur l’éco-énergie, le logement, la garde d’enfants ou la mobilité. Une plateforme dédiée proposait d’ailleurs des solutions concrètes pour le permis de conduire et les aides à la reprise d’activité.

Au-delà des stands de job dating, d’intérim et des chantiers d’insertion, les participants ont pu s’immerger professionnellement grâce à des mises en situation permettant de tester des métiers en direct. Pour inspirer les nouveaux venus, un mur de témoignages des éditions précédentes affichait des parcours de réussite motivants.

De nombreuses entreprises locales sont venues recruter activement tout l’après-midi, proposant les offres d’emploi du moment dans des secteurs extrêmement variés :

Restauration & Hôtellerie : McDonald’s, KFC, Zénitude, Juliana.

BTP & Espaces Verts : Casiris, Interaction, GEIQ Paysage.

Commerce & Industrie : Maison Thibaud, GR BLANC.

Services à la personne (SAP) & Nettoyage : Home Service, ADMR, Saad Académie, Onela, CMC, ASR.

Services & Inclusion : French Riviera, ainsi que l’entreprise adaptée AFPJR.

Grâce à cette approche globale et humaine, ce forum a prouvé que chaque parcours peut trouver sa solution lorsque les acteurs économiques et sociaux se mobilisent ensemble.



Paulina Ramirez, Assistante de Service Social