

ETABLISSEMENT ET SERVICE DE PRÉORIENTATION

Secteur

Accès à l'emploi



Rapport d'activités 2025

1, Boulevard Paul Montel
06200 Nice
Tél. 04 97 00 05 40
preo@fondationdenice.org

REFUSER LA FATALITE DE L'EXCLUSION

La Fondation de Nice Patronage Saint-Pierre Actes poursuit son action en faveur des plus démunis, en apportant des réponses 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 chaque personne accompagnée.

Nos engagements ont pour but de changer les représentations sur la pauvreté, d'expérimenter des pratiques et des actions sociales innovantes et de mettre la personne en situation de choisir librement son chemin de vie. Au cœur de toutes nos initiatives se trouve la volonté de renforcer le pouvoir d'agir de chacun.

Grâce à l'action de nos 479 salariés-ées réparties sur 33 sites sur tout le département des Alpes-Maritimes, à un budget de fonctionnement de 33,5 millions d'euros. La Fondation accompagne près de 12 024 personnes chaque année et gère 573 logements dont 55 lui appartiennent et dans lesquels sont hébergés les publics.

Un tiers-lieu alimentaire et durable vient compléter et enrichir les actions des secteurs de la Fondation. Autour d'un jardin solidaire, d'une épicerie sociale et d'une épicerie solidaire itinérante, ce lieu favorise les rencontres, la participation et la mixité sociale entre habitants, bénévoles et personnes accompagnées, et mobilise chacun, grands et petits, autour des enjeux environnementaux et de l'alimentation durable.

Nous sommes également membres du groupement de coopération sociale et médico-sociale (GCSMS) Un Chez Soi d'Abord créé en 2019 avec Isatis et l'association hospitalière Sainte-Marie, qui loge et accompagne 100 personnes ayant des troubles psychiques, en situation d'errance.

Nos interventions se déclinent dans 3 secteurs autour de 9 domaines d'activités stratégiques.

Le Secteur Accompagnement Social et Médico-Social se consacre aux publics les plus vulnérables et à la lutte contre la grande pauvreté.

Ses actions s'organisent autour de trois domaines d'activités stratégiques, Santé/Addictions, Hébergement/Logement et Asile/Insertion, qui poursuivent les missions suivantes :

- Héberger et mettre à l'abri des personnes sans domicile stable, migrantes, en situation de grande précarité ou avec des maladies dégénératives et invalidantes.
- Accompagner chacun vers l'accès aux droits, au logement et à l'emploi.
- Prévenir les expulsions locatives par une intervention précoce auprès des ménages en difficulté.
- Proposer un soutien individualisé aux personnes vivant avec des addictions, et mettre en œuvre des actions de réduction des risques et des dommages.

Ce secteur bénéficie de 50 % du budget de la Fondation et de 70 % des logements gérés par celle-ci, soit 395 hébergements. Il a la particularité de déployer son action globale sur près de

17 communes du département, dont 13 situées dans le moyen et le haut-pays en faisant un acteur fort de la redynamisation des territoires ruraux et de montagne.

En 2025, le secteur a connu une année placée sous le signe de la prudence budgétaire et de la réflexion sur l'évolution de son organisation, dans un contexte national et local marqué par des incertitudes financières et un accroissement des injonctions contradictoires entre objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Il a notamment été confronté à des contraintes budgétaires importantes au niveau de son Unité Logement d'Accompagnement Mobile. En effet, après avoir étendu en 2024 les actions de cette dernière sur l'Ouest du département, des réductions de moyens en ont substantiellement réduit le périmètre et l'envergure en 2025.

Néanmoins, le secteur a su maintenir le cap et faire preuve de réactivité et d'agilité, notamment grâce à des initiatives fructueuses de rationalisation des coûts et à la réorganisation de certaines équipes.

Le Secteur Accès à l'Emploi repose sur le principe de « l'emploi d'abord », selon lequel toute personne a en elle les ressources pour travailler. La reprise d'activité est abordée comme un moyen d'accès à l'autonomie, accessible à tous. Il met en pratique des pédagogies alternatives, basées sur les forces et la médiation active (Intervention sur l'Offre et la Demande, Individual Placement and Support).

Ses actions sont structurées autour de trois domaines d'activités stratégiques : la relation entreprises, l'inclusion par l'activité économique et l'accompagnement vers l'emploi qui mettent en œuvre les missions suivantes :

- Développer un réseau d'entreprises dans le but de mettre en relation offres et demandes d'emploi (Cap entreprise, Travailleurs Handicapés Objectif Emploi).
- Mettre en situation de travail au travers des activités de ressourcerie et de rénovation second œuvre (atelier d'adaptation à la vie active, chantier d'insertion, entreprise d'insertion, Premières Heures en Chantier).
- Accompagner vers l'emploi les allocataires du RSA (Flash emploi, Appui Intensif Emploi, Dynamique emploi seniors, Plateforme emploi), les déplacés de guerre Ukrainiens.
- Accompagner à l'emploi et vers un logement pérenne des personnes accueillies en CHRS ou bénéficiaires de la protection internationale (plateforme emploi, programme COACH : CO-construire un Accompagnement Complet pour les personnes hébergées vers l'emploi et le logement).
- Aller à la rencontre des personnes sans abri en leur proposant un accès à l'emploi direct : Equipe Mobile Emploi.
- Définir un projet professionnel pour des personnes en situation de handicap (Etablissement et Service de Pré-Orientation).
- Intervenir en maison d'arrêt pour préparer la sortie.
- Favoriser la mobilité grâce à notre Auto-école Sociale et la mise à disposition de véhicules.
- Lutter contre la précarité énergétique (l'action éco-énergie).

Le Secteur Accès à l'Emploi déploie ses interventions sur tout le département même s'il a fermé le site de Cap entreprise Menton en 2025. Il concentre ses actions sur la bande littorale sur 11 sites distincts.

Le Secteur Enfance-Jeunesse-Familles réunit les établissements et services œuvrant pour la protection de l'enfance et dans le soutien aux jeunes adultes en situation de grande précarité. Il apporte un soutien matériel, éducatif et psychologique aux enfants, adolescent.es, jeunes majeur.es confié.es par l'Aide Sociale à l'Enfance ainsi qu'à leurs familles.

Ses actions sont structurées autour de trois domaines d'activités stratégiques, l'enfance, la jeunesse et le milieu ouvert, qui mettent en œuvre les missions suivantes :

- Héberger, accompagner des enfants dès l'âge de 3 ans, des adolescent.es et des jeunes majeur.es tout en favorisant l'accès à l'autonomie (4 maisons d'enfants à caractère social, enfants, adolescents).
- Héberger, soutenir et faciliter l'intégration des mineur.es non accompagné.es et leurs enfants (Service Mineurs Non Accompagnés, MNA, dans le diffus).
- Assurer la mise à l'abri ainsi que l'insertion sociale et professionnelle de jeunes (18 à 25 ans), en situation complexe sur le plan familial, social et souvent sans solution de logement (Plateforme de Services Jeunes).
- Apporter un soutien matériel et éducatif aux enfants et à leurs familles (Action Educative à Domicile, Placement A Domicile).
- Représenter et accompagner les mineur.es victimes en justice (service Pélican d'administrateurs ad hoc).
- Maintenir les liens familiaux malgré l'incarcération (Service d'Accompagnement à la Parentalité).
- Lutter contre le décrochage scolaire à travers des activités éducatives et une pédagogie permettant à chacun d'exprimer ses talents (Lieu Ressources).

Le Secteur a ouvert un nouvel établissement en centre-ville à Nice en octobre 2025, organisé en 2 Services, pour des jeunes filles mineures dont certaines peuvent être enceintes ou avoir de jeunes enfants, MNA ou pas. Cela a donné lieu à une réorganisation des activités du domaine jeunesse.

Début septembre 2025, le secteur a lancé une expérimentation pour la mise en place de l'Accueil Durable et Bénévole. Ce nouveau dispositif de protection de l'enfance sur le territoire, permet à un enfant, dont les possibilités de retour en famille sont nulles, d'être accueilli chez un tiers et d'éviter ainsi les ruptures institutionnelles inéluctables.

Pour faire face à la saturation de la Plateforme de Service Jeunes, le secteur expérimente depuis fin 2025, une plateforme de colocation. Il s'agit de proposer à des jeunes sortants sans garant, de sous louer à la Fondation un appartement en colocation, évitant ainsi les exigences des bailleurs en termes de ressources notamment. L'accompagnement des jeunes se poursuit pour leur permettre d'accéder à un logement en titre.

Le Siège Social complète les interventions de ces directions opérationnelles par des fonctions supports : la direction générale, la DRH, la DAF, la direction de l'immobilier complétées d'une responsable communication et levée de fonds jusqu'en août 2025.

Elles apportent une expertise par leur soutien technique et garantissent le respect des réglementations.

Après le déploiement d'un SIRH en 2024, le siège social continue de se moderniser avec le lancement de la dématérialisation du circuit de la facture.

Cette dynamique d'ensemble s'inscrit en cohérence des 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, mineur.es et majeur.es, en vue de les rendre davantage actrices de leur parcours, autonomes et leur permettre d'influencer positivement le cours de leur vie.
- Consolider l'identité managériale de la Fondation basée sur davantage d'horizontalité, associant le collaborateur-trice à la chaîne de décisions pour favoriser l'engagement, susciter des initiatives et des projets, en privilégiant l'expérimentation ainsi que la méthode essai-erreur.
- Favoriser des comportements responsables (consom'ateurs, éco citoyens...) au niveau des salariés-ées et des personnes accompagnées.

2. L'innovation sociale afin de :

- Poursuivre et intensifier la fonction recherche et développement 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.

Trois faits marquants en 2025 :

- Une année de développement, de transformation et de stabilisation pour le secteur jeunesse-enfance-famille.
- L'anticipation d'un avenir économique contraint et fluctuant avec des études de coûts et la prise en compte des diminutions budgétaires dans certains Secteurs et au Siège Social.
- Plus de plaidoyers en faveur des personnes que nous accompagnons subissant des rejets (halte de nuit, usagers de drogue à la rue) et de valorisations de nos réussites afin de changer la vision sur les personnes précaires et attirer des compétences.

Les perspectives 2026 :

- Prendre soin des équipes en première ligne face à la baisse des moyens de l'urgence sociale.
- S'engager concrètement dans des actions de réduction de notre bilan carbone.
- Accompagner la réorganisation des fonctions supports du siège social avec le départ simultané à la retraite du DAF, du responsable informatique et la prise de poste d'une nouvelle DRH.
- Poursuivre le développement et l'expérimentation d'actions à fort impact social auprès des plus précaires : extension du « Un Chez Soi jeunes », accompagnement de personnes âgées marginalisées en sortie d'Halte de Nuit dans des EHPADs, création d'une résidence-accueil...

A/ L'offre de service.....	9
I/ Présentation de l'action de reclassement professionnel.....	9
B/ L'activité 2025.....	10
I/ Le public	10
1/ Caractéristique du public accueilli	10
2/ Situation professionnelle avant l'entrée en ESPO	12
3/ Les préconisations d'orientation	13
II/ Les moments forts de l'année 2025	15
1/ Les sorties	15
2/ Les entreprises.....	15
3/ La transversalité.....	16
4/ Préparation de l'évaluation	16
5/ Les partenaires.....	17
III/ Les activités proposées, sans cesse renouvelées.....	20
1/ Outils renouvelés et connaissances mises à jour.....	20
2/ Lutter contre l'illectronisme	23
3/ Le traitement des évènements indésirables.....	24
C/ Les perspectives 2026.....	26
I/ Démarche qualité en continu	26
II/ Enquête QVCT	26
D/ LA GESTION.....	26
I/ LA GESTION DES MOYENS HUMAINS.....	26
1/ Le tableau du personnel présenté au budget.....	26
2/ L'analyse du GVT	27
3/ La formation du personnel	28
4/ Notre participation à la formation des stagiaires	28
5/ Le suivi des arrêts de travail	28
6/ Groupe 2 : les dépenses afférentes aux personnels.....	29
1/ Les achats et prestations	30
2/ Groupe 3 : les dépenses afférentes à la structure	30
III/ PRODUITS DE LA SECTION D'EXPLOITATION.....	31
1/ Groupe 1 : les produits de la tarification	31
2/ Groupe 2 : les produits relatifs à l'exploitation	31
3/ Groupe 3 : les produits financiers et non encaissables	32

4/ Les investissements	32
IV/ AFFECTATION DU RESULTAT	32
V/ Conclusion	33
ANNEXES	34
Témoignages	34
Comptes rendus CVS 2025	35

A/ L'offre de service

I/ Présentation de l'action de reclassement professionnel

- La posture de l'équipe

Considérer la personne, à hauteur de ses capacités, comme experte de sa vie et de sa situation est au cœur de l'accompagnement et de la loi protégeant les citoyens en situation de handicap. C'est le fil conducteur de nos pratiques, de nos interactions et de nos obligations en tant qu'établissement médico-social.

Ainsi nous apportons une expertise quant au processus d'accompagnement au projet et non quant au projet lui-même. Tout est pensé en concertation avec les stagiaires, associés à leur projet d'accompagnement personnalisé et à la vie du service, au travers des CVS, de temps d'échange, de participation au choix des outils, au recrutement.

Nous développons leur capacité d'autonomie et de prise de décision pour eux et par eux. Dans nos pratiques nous tendons vers le Développement du Pouvoir d'Agir et recherchons leur pouvoir d'action en valorisant les compétences et aptitudes.

- La méthodologie d'intervention

Nous recherchons l'implication et l'engagement en proposant des projets collectifs, en planifiant des situations d'entraide. Des stagiaires animent des ateliers, présentent un métier exercé, partagent leur expérience avec de nouveaux stagiaires. Nous travaillons en collaboration avec des travailleurs pairs, qui ouvrent les échanges et les horizons, proposent des sorties culturelles propices au lien social et citoyen.

Ainsi par une multitude d'actes, d'interactions, de mises en mouvement, les personnes cheminent au quotidien et s'enrichissent de savoirs sur eux-mêmes et de savoirs faire par eux-mêmes.

Même si d'un point de vue pédagogique l'établissement élabore ses propres outils en lien avec l'organisme gestionnaire, l'ESMS est régi par le CASF et par le code du travail. Cette action est financée par l'Agence Régionale de la Santé (ARS) et fait l'objet d'un agrément.

Article L5213-3 Code du travail

« Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle ».

Tableau 1 : Agrément

Agrément	TOTAL
Nombre de places agréées en 2021	21
N° agrément FINESS	60007929

Tableau 2 : Taux d'activité

	TOTAL	Objectif atteint p/r activité théorique en %
Nombre de journées facturées en 2025 (activité théorique : 4410)	3792	86%

Cette action est mise en œuvre par une équipe pluriprofessionnelle

Tableau 3 : L'équipe de l'ESPO

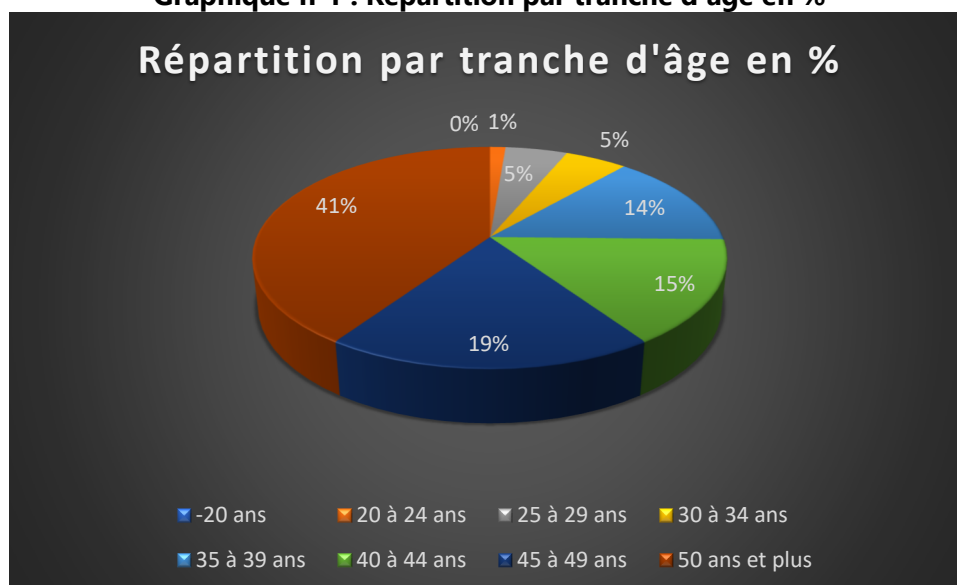
	Personnes	ETP
Responsable d'activité	1	0,4
Coordinatrice	1	1
Secrétaire	1	1
Encadrants ateliers	2	2
Médecin	1	0,11
Psychologues	2	1,5
Ergonome	1	1
Chargée d'insertion professionnelle	1	1
Travailleur pair	1	0,1
Directeur	1	0,15
TOTAL	10	8,26

B/ L'activité 2025

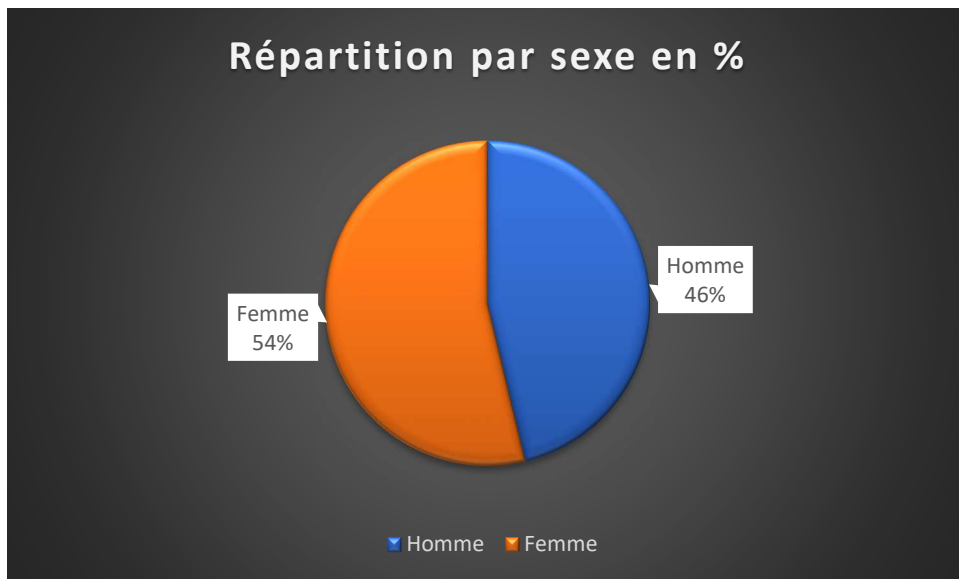
I/ Le public

1/ Caractéristique du public accueilli

Graphique n°1 : Répartition par tranche d'âge en %



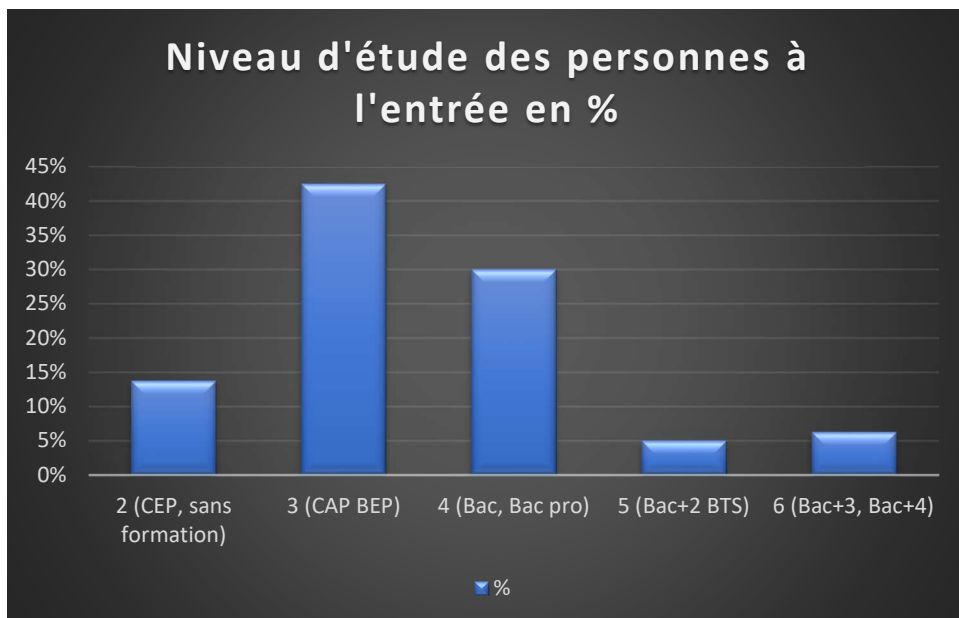
Graphique n°2 : Répartition par sexe en %



L'ESPO a accueilli 80 personnes en 2025.

Nous constatons une légère augmentation de la part du public féminin par rapport aux années précédentes où nous constatons presque une parité. 54% de femmes et 46% d'hommes ont été accompagnés en 2025.

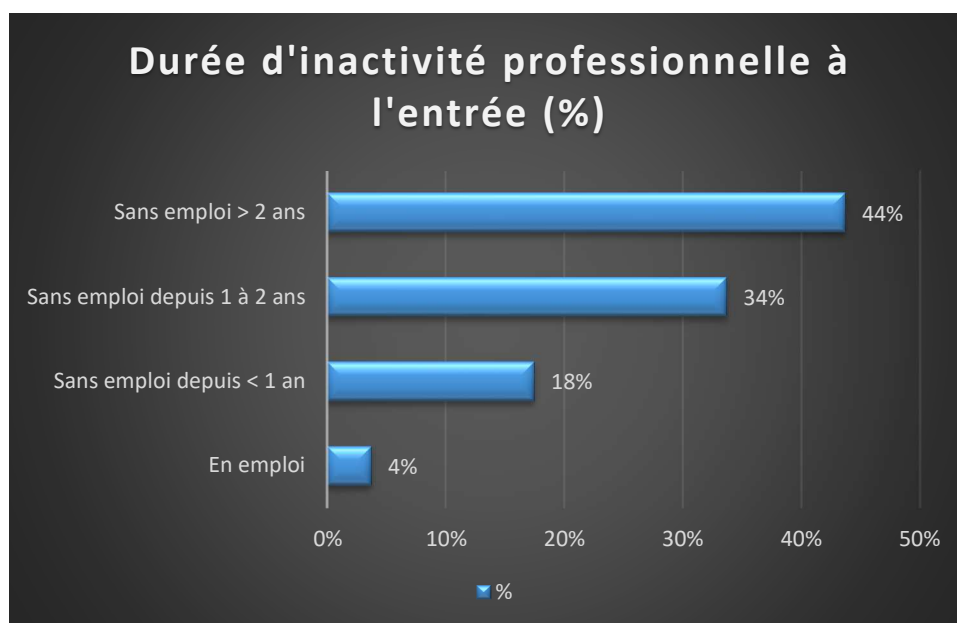
Graphique n°3 : Niveau d'étude déclaré à l'entrée en %



Quant au niveau d'étude, nous constatons une part toujours importante des personnes possédant un niveau CAP/BEP soit 43 % et une petite part mais qui se confirme d'année en année des personnes possédant un niveau d'étude supérieur au bac + 2, 4%

2/ Situation professionnelle avant l'entrée en ESPO

Graphique n°4 : durée d'inactivité avant l'entrée en ESPO



Depuis 2025, nous constatons un petit pourcentage de personnes en emploi et orienter vers l'ESPO.

Cela signifie que l'accompagnement doit s'adapter à ces publics qui peuvent intégrer l'ESPO en ayant déjà une idée de projet professionnel et peuvent avoir besoin de moins de séquences de réentrainement que les autres par exemple.

Comme chaque année nous accompagnons des personnes qui sont majoritairement sans emploi depuis + 2 ans.

Cela signifie qu'au niveau de notre accompagnement nous tenons compte de cette dimension. Le rythme est adapté à chaque besoin. Le projet personnalisé d'accompagnement permet de construire et de suivre le parcours individualisé.

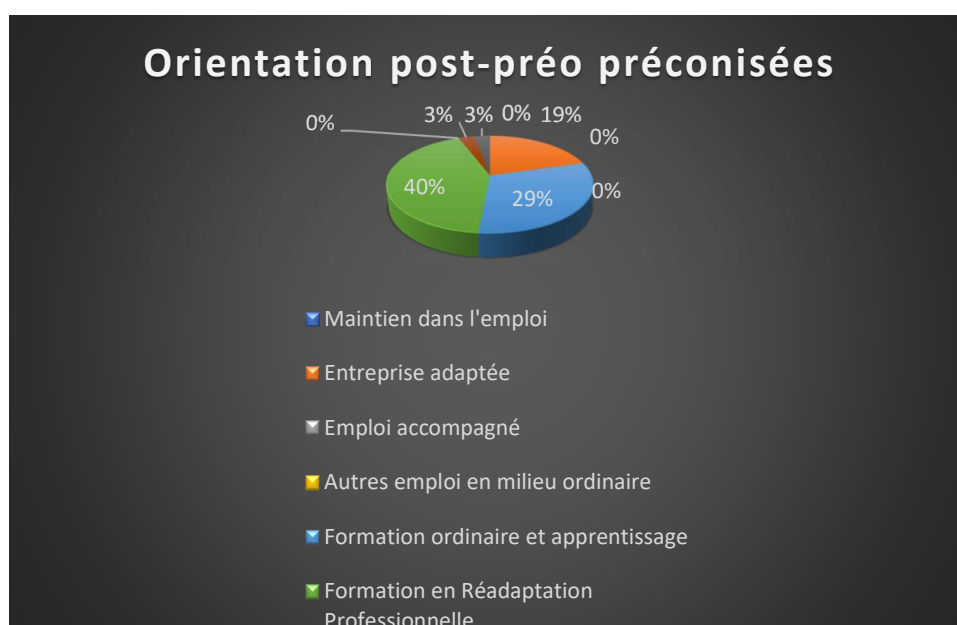
Quel que soit la typologie du public, l'équipe doit s'adapter aux besoins multiples tant au niveau du rythme qu'au niveau du type d'activité professionnelles proposées.

3/ Les préconisations d'orientation

Graphique n°5 Expérience professionnelle antérieure en %



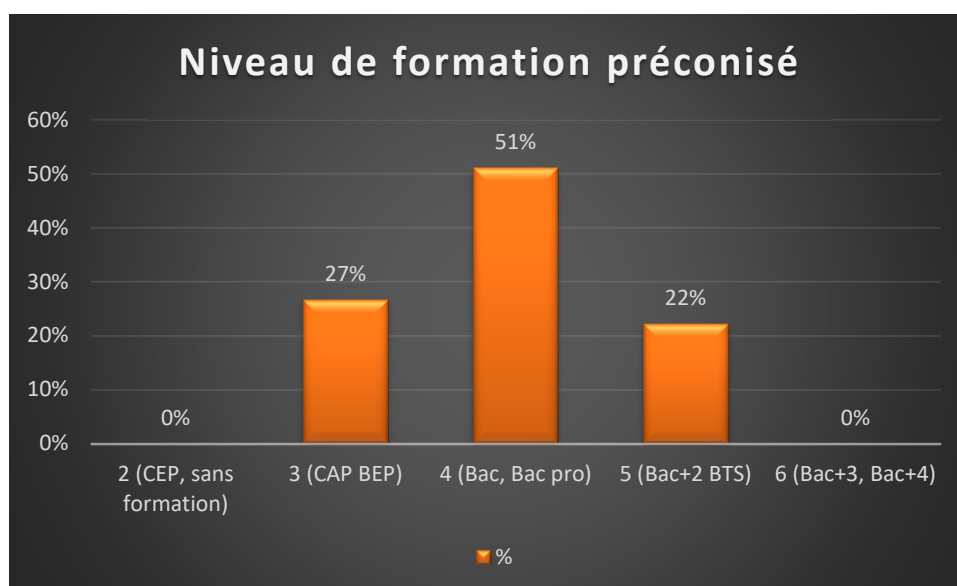
Graphique n°6 : Répartition en % des orientations choisies



D'après le tableau n°5, les personnes accompagnées dans leur reconversion professionnelle sont issues de 3 secteurs principaux : Hôtellerie restauration, logistique, commerce et distribution

Nous constatons que 69% des personnes s'orientent vers une formation pour apprendre un nouveau métier et une donnée en augmentation, 19% s'orientent vers une entreprise adaptée et ESAT.

Graphique n° 7 : Niveau de formation préconisé en %



Parmi les 69% de personnes accompagnées qui souhaitent faire une formation, nous remarquons un souhait d'obtenir un niveau supérieur à leur entrée. Nous pouvons émettre l'hypothèse que l'accompagnement redonne assez d'assurance aux personnes pour qu'elle fasse le choix d'une formation diplômante et ainsi monter en compétences

En parallèle à cette typologie qui souhaite monter en compétence, l'équipe fait face aussi à une partie du public qui s'oriente plus aujourd'hui qu'hier vers des EA et ESAT (19%).

II/ Les moments forts de l'année 2025

1/ Les sorties

Sortie en voilier

En partenariat avec l'association Rose of Jericho, notre ESPO a organisé une après-midi de navigation avec Jean Pierre Dick sur son bateau : le Notre Méditerranée.

Ce bateau de course, vainqueur de la route du Rhum en 2023 (classe rhum mono) permet d'accueillir 12 personnes.

Une après-midi exceptionnelle, 7 stagiaires ont participé

M Jean Pierre Dick et son équipage ont tous été formidables (et patients) d'une grande gentillesse. Tous les participants de la préorientation garderont en mémoire les fortes sensations éprouvées lors de cette navigation.

La « No Finish line » de Nice

11 stagiaires ont pu participer à la no finish line !!

Pour cet évènement caritatif, le principe est simple et accessible à tous : Il suffit de venir courir ou marcher sur un circuit sécurisé d'environ 1 km et ouvert 24 heures sur 24, pendant 5 jours et 4 nuits. Les kilomètres parcourus par l'ensemble des participants sont comptabilisés et 1 € par kilomètre parcouru est versé pour des projets en faveur d'enfants hospitalisés.

Pour sa deuxième participation à cet évènement, plus de 52km cumulés ont été réalisés par nos stagiaires et ainsi pu être ajoutés au total des kilomètres parcourus.

2/ Les entreprises

Les visites d'entreprises du 06 se sont poursuivies en 2025, à une fréquence de 4 par an, soit une visite tous les 3 mois en moyenne.

Les stagiaires ont pu découvrir :

- l'entreprise d'insertion ABI06 à Contes
- l'entreprise industrielle fabriquant des amortisseurs de véhicules RECORD France à Antibes (visitée à l'occasion de la semaine de l'industrie)
- l'entreprise VEOLIA-UNIVALOM en 2 dates : une pour le site de valorisation énergétique et de transformation en électricité des déchets ménagers (VALOMED) de la communauté d'agglomération d'Antibes, l'autre pour le centre de tri et de collecte sélective des déchets des poubelles jaunes (à Cannes) avec la visite consécutive (le même jour) de la plateforme de compostage UNIVALOM (à Antibes).

Les visites sont toujours organisées dans un esprit de transversalité entre les services du secteur accès à l'emploi de La Fondation de Nice. Des places sont réservées aux demandeurs d'emploi accompagnés par THOE (travailleur handicapé objectif emploi), la plateforme emploi ainsi que Flash Emploi.

Des stagiaires dont le projet professionnel est d'intégrer un ESAT ont visité un ou plusieurs établissements de ce type.

Rencontres entreprises au sein de l'établissement :

Centre Jeunes Dirigeants (CJD) : rencontres et participation à leur assemblée annuelle.
Perspectives de projets communs, de mécénat et de visites d'entreprises.

Les entreprises pour la cité

Centre de gestion des alpes maritimes

Service Handicap Métropole Nice Cote d'Azur

Plateforme Vendredi – KOMEET : accueil de deux volontaires de deux entreprises dans le cadre du mécénat de compétences. Ils ont présenté leur métier et entreprise

Ergos Intérim

3/ La transversalité

L'ergonome a été sollicitée à l'automne 2025 par les membres du service Objectif Emploi Travailleurs Handicapés afin de s'impliquer dans la démarche de conseil en maintien en emploi d'un salarié en situation de handicap de la société REZO CORP, à Carros.

L'étude du poste réalisée a donné lieu à un rapport préconisant un aménagement technique du poste de travail du salarié et remis à l'entreprise, au salarié, aux collègues de THOE et transmis à Cap Emploi. La coordinatrice de Cap Emploi s'est elle-même immédiatement mise en lien avec le médecin du travail de l'AMETRA 06, assurant le suivi médical des salariés de l'entreprise REZO CORP.

4/ Préparation de l'évaluation

Tout au long de l'année 2025, des temps réguliers en équipe ont eu lieu pour préparer l'évaluation et pour rédiger le projet de service 2026-2030.

Cette préparation a consisté à se ré approprier les chapitres, les critères et de leur sens. Puis à organiser le serveur informatique pour y ranger les documents de traçabilité.
En parallèle, l'équipe a poursuivi en réunion la rédaction du projet de service 2026-2030 et l'élaboration des fiches action.

Démarche méthodologique pour choisir l'organisme évaluateur :

Au cours du 1^{er} semestre 2025, un appel d'offre a été rédigé sous la forme « Termes de référence » et envoyé à une dizaine d'organismes évaluateurs accrédités par le COFRAC et référencés sur le site de la HAS.

Le calendrier de la procédure de sélection est prévu comme suit : Appel d'offre	23/05/2025
Présélection des candidats	28/05/2025
Entretiens	03/06/2025
Réponses	04/06/2025
Signature du contrat	A définir

Les réponses ont été lues par des membres de l'équipe (coordinatrice, encadrant atelier, responsable d'activité) et 3 personnes accompagnées pour une pré-sélection des candidats puis 3 temps de visio avec les organismes évaluateurs ont été mis en place le 3 juin avec également 3 évaluateurs.

Suite à cette visio, l'organisme Isy conseil a été choisi.

Puis le 3/11/2025 : visio avec Isy conseil, plan d'évaluation, transmission des supports, prochaine réunion fixée au 26/01, date butoir pour transmettre les 6 noms d'usagers

5/ Les partenaires

L'ergonome a participé en 2025 à tous les comités techniques **THEME 06**. A chaque réunion des partenaires sont invités en fonction de l'ordre du jour. Ces échanges ont permis à l'ESPO de mieux connaître et donc de savoir mieux orienter les stagiaires vers les prescripteurs des services d'appui spécifiques de l'AGEFIPH : service d'appui spécifique handicap moteur, handicap cognitif, maladie chronique invalidante, handicap psychique. La participation de l'ESPO à ces réunions alimente le travail de veille de l'ergonome dans le champ de la compensation du handicap. En effet, lors de chaque comité thématique des retours d'expériences d'aménagement sont exposés par les participants et sont mis en discussion dans une optique d'échange de partage des connaissances et d'échange des bonnes pratiques professionnelles.

Au cours d'une des réunions organisées par le **PITHAM**, la présentation de la plateforme AIDATECH, plateforme de conseil et prêts en compensations techniques et numériques pour les TH en sud-PACA a été présentée. Cela a pu déboucher sur une collaboration entre une conseillère cap emploi axe maintien, une référente handicap d'un organisme de formation du droit commun, et l'ESPO, pour la mobilisation de la plateforme **AIDATECH** dans le cadre d'un aménagement de situation de formation qualifiante d'une ex-stagiaire de préorientation. A noter que l'aménagement qui a été mis en place est de type double car cette formation qualifiante comportant une longue période de stage en entreprise, il a été nécessaire d'aménager la situation de formation en centre de formation, pour la période des cours, mais aussi dans l'entreprise d'accueil, pour la période d'immersion au programme de la formation. De manière générale, les anciens stagiaires de

préorientation se saisissent de plus en plus de la possibilité de demander un suivi en post-préo par l'ergonome de l'ESPO afin de collaborer, auprès d'autres acteurs, à la mise en place de l'aménagement dont ils ont besoin en formation qualifiante, qu'il s'agisse d'un jour hebdomadaire de travail en distanciel, d'un aménagement technique consistant en la mise à disposition de matériel, etc.

La FAGERH continue d'être un partenaire inspirant

Poursuite des rencontres des adhérents Fagerh en PACA : ESRP, ESPO, UEROS

Rencontre de Laurence Rambour, directrice Fagerh

Participation aux 80 ans de la Fagerh en mettant en place les Olympiades en PACA, avec le défi CAP ou PACA'P. Organisation de la clôture du concours avec cérémonie de remise des prix à l'ESRP Richebois le 17/06/2025

Mise en place d'un groupe de travail national ESPO sur les échanges de pratique

Participation au congrès des 15 et 16 mai 2025

Visites de partenaires au sein de l'ESPO

Poursuite des visites préalables à l'orientation : nous avons accueillis plusieurs de nos partenaires avec des personnes accompagnées. Cap emploi, Project 06, Samsah, AFPJR.

Accueil de la team TH France Travail Nice centre

Fondation COS en visio : rencontre des formateurs et responsable pédagogique, présentation de l'offre de formation

Rencontre ESRP La Rouguière à l'ESPO et Visite de l'ESRP la Rouguière

Rencontre REFLETS ACCES

Rencontre apprentis d'auteuil

Rencontre CFA St Jenet Christophe BOREL : dispositif Passerelle

Rencontre SESSAD PEP 06

Rencontre Comité des Sports Adaptés

Echange sur les missions et offres, notamment le dispositif ESMSxClub

Evènements & Webinaires

Matinales emploi handicap, par ex : « Projet Professionnel et Accompagnement : présentation des dispositifs à destination des recruteurs, des travailleurs sociaux et des personnes en situation de handicap » ; **HANDICAP PSYCHIQUE ET EMPLOI : RETABLISSEMENT, ACCOMPAGNEMENT ET INCLUSION** »

Rencontres PITHAM, notamment « Loi Plein emploi et POE » à France Travail Antibes

JIEH Espaces du Fort Carré

1^{er} Forum Handicap de la ville de Grasse : participation en vue d'une meilleure visibilité sur le territoire ouest et interconnaissance avec les autres acteurs du handicap

MDA : réunion de présentation de la MDA et de ses missions

Les directs de la CAF : l'adulte en situation de handicap et l'AAH

Présentation de l'offre de la CPAM 28/01/25 : Intervention VISIO Mme Claire PETIT

Présentation offres globales CPAM " Accès aux droits, applications, partenariat" pour les salariés de la Fondation de Nice.

III/ Les activités proposées, sans cesse renouvelées

1/ Outils renouvelés et connaissances mises à jour

Les outils d'aide à l'orientation

Les tests NV7 et DAT 5 ont été achetés

Les tests de connaissances générales ont été retravaillés.

Achat de l'activité Explorama : les gestes professionnels afin de permettre d'aider les stagiaires à identifier leurs intérêts professionnels. Il apparaissait important de développer cette activité pour des personnes avec de grandes difficultés à se projeter sur des métiers.

Il y a la partie photo, pour les gestes professionnels se basant essentiellement sur la vie courante ; mais aussi un support « activités », qui évoquent autant des opérations intellectuelles non directement observables (ex. analyser, conseiller...) que des activités observables (ex. conduire un véhicule, cuisiner...)

L'achat d'un livre de Chauvet André « accompagner les vies professionnelles en mode incertain » : L'objectif était de nous éclairer davantage sur un contexte actuel assez changeant, et adapter au mieux nos techniques d'intervention que ce soit en groupe ou en individuel pour nos bénéficiaires en reclassement professionnel.

La psychologue du travail est passée à temps plein. Cela a permis d'avoir plus de disponibilité pour le suivi des stagiaires que ce soit en entretien individuel, et en activité de groupe.

Cela permet surtout d'avoir une intervention plus importante notamment auprès des personnes qui en ont le plus besoin.

Une veille est constante sur la possibilité d'investir, ou/et de développer d'autres outils notamment pour évaluer les intérêts motivationnels, et des aptitudes plus spécifiques.

Le matériel

Informatique : Dans l'optique de poursuivre la modernisation de notre structure, l'atelier technique s'est doté d'un nouveau poste informatique afin de permettre aux stagiaires de travailler davantage sur des logiciels de conception 3D ou sur des simulations de commande numérique.

Ergonomique : Les nouvelles acquisitions sont un coussin d'assise universel (pour tous les fauteuils) à mémoire de forme évidé à l'arrière, à l'emplacement du sacrum, offrant une sensation de décharge de la colonne vertébrale des personnes s'asseyant dessus, une souris verticale destinée aux petites mains, des manchettes d'accoudoirs universelles (pour tous les accoudoirs) à mémoire de forme. En effet, depuis quelques années nous faisons le constat d'une très forte prévalence des handicaps des membres supérieurs parmi les stagiaires que nous accueillons. En complément du PPI, l'ergonome a identifié les équipements à acquérir dans le cadre de la mise en place du plan d'actions du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels du service, par exemple un casque anti-bruit et des gants de protection du risque électrique pour le moniteur d'atelier technique.

Les exercices pédagogiques

Toujours en ce qui concerne la mutualisation des compétences des travailleurs du secteur accès à l'emploi de La Fondation de Nice, au bénéfice de nos stagiaires de préorientation, **l'atelier d'initiation à l'écriture et au Slam**, initié en 2024, a acquis une périodicité et une stabilité à l'ESPO en 2025. Il s'agit d'un atelier co-animé par le travailleur pair du secteur 2 et l'ergonome de l'ESPO, tous les 2 mois, dans l'atelier d'ergo-entraînement. Les retours des premières éditions de l'atelier sont très encourageants. Plusieurs stagiaires ont rapporté que cet atelier a contribué à augmenter leur estime d'eux-mêmes, à se considérer le temps d'une journée, comme un artiste plutôt que comme une personne handicapée, soit une personne ayant seulement des manques et des incapacités. D'autres ont évoqué avoir pris confiance en la sonorité de leurs voix, notamment des personnes n'osant pas prendre la parole face à un interlocuteur en entreprise ou le contacter par téléphone, du fait qu'ils jugent leurs voix ridicules.

Un nouvel outil pédagogique consacré aux **conditions de travail** a été conçu et mis en place. Présenté sous forme de jeu, il se compose de cartes illustrant différentes situations ou caractéristiques liées au travail, que les stagiaires sont invités à classer selon leur catégorie et importance. Les cartes sont réparties en trois thématiques : les aspects matériels (contraintes physiques, moyens matériels, conditions sanitaires, etc.), les aspects organisationnels (temps et rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.) et les aspects psychosociaux (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, sentiment d'utilité, etc.). Cette approche ludique favorise les échanges et permet aux stagiaires de réfléchir aux conditions dans lesquelles ils souhaitent exercer leur futur métier, tout en abordant les notions de qualité de vie au travail (QVT), de prévention des risques professionnels et le rôle du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Dans le cadre de l'accompagnement des stagiaires de l'ESPO, deux documents **d'autoévaluation** ont été mis en place afin de favoriser une meilleure compréhension de leur parcours et de leurs besoins.

Le premier document est distribué toutes les deux à trois semaines. Il permet aux stagiaires de faire un point régulier sur leur évolution. À travers cet outil, ils peuvent identifier et exprimer les aptitudes qu'ils ont observées chez eux dans les différents ateliers, qu'ils soient tertiaires, techniques ou en ergonomie. Afin de les aider à faire ce travail, des étiquettes de toutes les aptitudes possibles d'observer, ainsi que la photo ou les noms des exercices ont été créées et leur sont données.

Ce document leur offre également la possibilité de préciser leur compréhension de leurs contre-indications médicales, d'identifier leurs besoins spécifiques, ainsi que d'évaluer les aides techniques ou matériels de compensation qu'ils ont pu expérimenter au sein de l'Etablissement.

Par ailleurs, les stagiaires sont invités à réfléchir aux éléments essentiels qu'ils souhaitent retrouver dans leur futur projet professionnel, tels que les conditions de travail, les domaines d'activité privilégiés ou encore leurs centres d'intérêt.

Enfin, cet outil leur permet d'exprimer leurs attentes pour la semaine suivante, notamment en termes d'organisation, d'activités ou d'accompagnement, favorisant ainsi une démarche active et personnalisée dans leur parcours.

Le second document est proposé en milieu de parcours. Il a pour objectif de permettre aux stagiaires de faire une synthèse de ce qu'ils ont appris sur eux-mêmes depuis le début de leur accompagnement. Ils y recensent les capacités qu'ils ont pu identifier et développer au sein des différents ateliers, ainsi que les apports issus des échanges avec les psychologues.

Ce document les invite également à préciser les projets professionnels qui les intéressent et qui apparaissent compatibles avec leur état de santé. Enfin, il leur permet d'exprimer leurs attentes pour la suite du parcours, afin d'orienter au mieux l'accompagnement proposé et de consolider leur projet professionnel.

Lorsqu'un stagiaire envisage de ne pas faire de formation mais un retour à l'emploi direct, un outil spécifique a été mis en place, intitulé « **Ma stratégie de recherche d'emploi** ». Il s'agit d'un document conçu sous forme de fiches étapes, permettant d'organiser la démarche de recherche et d'optimiser les chances de réussite. A noté, que les TRE, Techniques de Recherche d'emploi (CV et Lettre de motivation) ont déjà été abordé en milieu de parcours. Le stagiaire est ainsi capable de modifier son CV ou sa lettre de motivation, avec appui de la CIP si besoin.

La première fiche invite le stagiaire à redéfinir précisément le métier visé. Elle comprend un descriptif du métier, l'identification des différents lieux et types d'entreprises dans lesquels il peut être exercé, ainsi que les éventuels aménagements nécessaires. Le stagiaire y précise également le type de contrat recherché et la zone géographique dans laquelle il souhaite travailler.

La deuxième fiche est centrée sur une analyse approfondie du métier. Elle permet de détailler les missions associées, les diplômes ou prérequis attendus, les conditions de travail, la fourchette de rémunération ainsi que les perspectives d'évolution. Ce travail encourage une réappropriation des fiches métiers afin de mieux cerner la réalité du projet professionnel.

La troisième fiche correspond à un bilan personnel. Elle vise à identifier les savoir-faire et savoir-être du stagiaire, à repérer ses compétences transversales, ainsi que les ressources mobilisables pour l'emploi, telles que la maîtrise de langues étrangères ou d'autres atouts spécifiques. Le stagiaire peut se référer à son portefeuille de compétences réaliser en début de parcours.

La quatrième fiche est consacrée à l'analyse du marché de l'emploi. Elle permet au stagiaire de se renseigner sur les offres disponibles, les attentes des employeurs, ainsi que sur les différents canaux de recherche, tels que les sites internet spécialisés, les agences d'intérim ou les réseaux sociaux professionnels.

Enfin, la cinquième fiche a pour objectif de structurer la prospection. Le stagiaire y recense les coordonnées des entreprises situées dans la zone géographique choisie, afin de faciliter les démarches de candidature.

Actualisation des connaissances

La santé mentale hors les murs

La santé mentale a été désignée « Grande cause nationale 2025 ». Les actions de sensibilisation et de prévention ont donc été multipliées à l'échelle nationale, mais également locale.

Des communications ont été réalisées au sein de l'ESPO auprès des stagiaires concernant le Conseil local de santé mentale (CLSM) de Nice, mais aussi lors des Semaines d'information sur la santé mentale (SISM), organisées par la ville de Nice et de nombreux partenaires (ARS, CHU de Nice, Isatis, CCAS de Nice, Clinique Saint-François, Etablissement Sainte-Marie, Un chez soi d'abord, Fédération française du sport adapté...).

Les stagiaires ont pu s'inscrire et participer à des ateliers, conférences, tables rondes, ciné-débats, boucle pédestre en autonomie durant ces semaines et ont également pu participer, accompagnés par la psychologue clinicienne, à une conférence et des tables rondes ayant pour thématique le maintien du lien social comme vecteur favorisant une meilleure santé mentale. Ils ont ainsi pu en

découvrir davantage sur la pair-aidance, la réhabilitation psychosociale et concernant les initiatives locales de lutte contre l'isolement. Ces temps riches ont été l'opportunité d'allier santé mentale et refus de la fatalité de l'exclusion, en lien étroit avec les valeurs chères à la Fondation de Nice.

2/ Lutter contre l'illectronisme

A l'entrée en stage de préorientation, tout stagiaire rencontrant des difficultés d'utilisation d'un ordinateur voire d'une messagerie électronique s'est vu accompagné individuellement dans l'appréhension et la gestion de base d'envoi de courriels. En effet, ces outils sont aujourd'hui indispensables pour toutes les démarches personnelles comme professionnelles. Certains stagiaires ont aussi été accompagnés pour faciliter leur accès aux sites en vue de leurs démarches administratives personnelles.

En 2025, toutes les validations de projets professionnels tertiaires (développement informatique, web-design, administratif, comptabilité, vente, conseiller funéraire...) ont pu être faites sur site, même si occasionnellement, certaines tâches ont pu être effectuées en télétravail. Le suivi a pu se faire par le biais d'échanges de courriels, de visioconférences voire d'assistance téléphonique afin de poursuivre l'accompagnement à travers les exercices proposés.

Cet atelier, en libre choix, une demi-journée par quinzaine, permet notamment :

- Aide à la création et/ou utilisation d'une boîte mail (création de l'adresse, échanges de mails avec pièces jointes, ajout de contacts...)
- Familiarisation avec internet en effectuant des recherches diverses
- Sites d'auto-formation en fonction des demandes (ex : clic-formation.net pour les outils bureautiques, logicieleducatif.fr pour les mathématiques de bases, lepointdufle.net pour le français, jeux-geographiques.com, jeux-historiques.com...). Ces derniers sont gratuits et il n'est pas nécessaire de s'y inscrire.
- Atelier créatif : réalisation de supports créatifs de communication visuelle tels qu'une carte de visite, un set de table, création de magnets (transfert de photos via les téléphones portable aux messageries électroniques puis téléchargement des dites photos pour insertion et modifications sur un logiciel de retouche d'images puis à l'aide du logiciel de publication assistée par ordinateur comme Publisher), ou encore construction de diaporama.
- Découverte de l'utilisation l'IA (intelligence artificielle), tant pour aider au rédactionnel mais aussi afin de générer des images voire de petites animations.

Désignation/Identification d'un référent numérique

Le référent numérique apporte des conseils pour le développement des usages numériques pédagogiques. Il impulse, soutient, promeut et valorise les usages numériques, coordonne la réflexion sur les enjeux citoyens, recueille les besoins en équipements, en ressources et en accompagnement (animation, formation).

Il co-anime la commission numérique au sein du secteur d'accès à l'emploi de la Fondation. Il assure une liaison constante avec le technicien informatique et le service d'assistance.

En 2025, l'équipe des référents numériques a poursuivi les activités avec les casques de réalité virtuelle. Ces derniers comprennent un logiciel muni de diverses vidéos métiers afin de donner une expérience immersive et de mieux comprendre les différents environnements de travail (il est à préciser que de nouvelles vidéos y sont intégrées tous les mois). Ils ont notamment été utilisés notamment lors des Forum « Village Emploi » ainsi que dans les différents services où travaillent les référents numériques.

En ce qui concerne le casque de l'ESPO, la conseillère en insertion professionnelle a poursuivi son activité de découverte des métiers en immersion 360.

Au premier semestre, l'équipe des référents numériques a poursuivi son travail sous la coupe du chef de projet (dans le cadre d'un mécénat de compétence) sur divers thèmes, tels la feuille de route informatique et liberté, l'actualisation de la charte numérique et le choix d'une IA adaptée à notre secteur. Ce mécénat ayant pris fin en juin, l'équipe des référents numériques a continué à travailler sur différents projets, notamment sur plusieurs candidatures afin d'acquérir le Canva solidaire. Ces tentatives n'ont malheureusement pas abouti et ce projet a été abandonné en fin d'année.

Partenariat avec Actif Azur

La Fondation de Nice possède un partenariat avec Actif Azur. Ce dernier permet aux personnes accompagnées d'obtenir des ordinateurs portables reconditionnés à moindre coût, la Fondation finançant la majeure partie du coût de l'ordinateur.

En 2025, aucun stagiaire de l'ESPO n'a formulé de demande via ce partenariat.

Evaluations professionnelles

À l'instar des années précédentes, à la demande de partenaires (CAP Emploi, service maintien, OETH), des évaluations d'une semaine ont été organisées afin d'évaluer les aptitudes et compétences liées aux métiers du secrétariat et de la comptabilité. Ces dernières visent à définir l'employabilité voire le reclassement professionnel. En 2025, quatre personnes ont pu bénéficier de cet accompagnement.

Ces évaluations ont cessé au dernier trimestre, faute de financement.

3/ Le traitement des évènements indésirables

4 évènements indésirables ont eu lieu et ont fait l'objet d'un rapport d'incident.

2 pour matériel défectueux
1 pour intrusion
1 pour conflit entre stagiaires

Chaque personne a été reçu par la coordinatrice pour y apporter une réponse.
Ces évènements ont fait l'objet d'une présentation lors de la réunion d'expression de décembre 2025.

Du côté des salariés, dans le but d'évoquer les risques professionnels et d'apporter des mesures correctives, le DUERP a été mis à jour en novembre 2025.

C/ Les perspectives 2026

I/ Démarche qualité en continu

L'évaluation de l'établissement est programmée pour les 9 et 10 février. L'équipe comme les personnes accompagnées sont prêtes.

Suite à cette évaluation nous planifierons par ordre de priorité les critères à travailler et nous enverrons en juin le résultat de l'évaluation à l'ARS et le plan d'action concernant les critères prioritaire.

II/ Enquête QVCT

Notre Fondation a décidé d'engager une démarche de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS) et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Pour mener à bien ce travail, nous avons sollicité notre OPCO (organisme collecteur qui finance la formation) qui a accepté de financer l'intervention d'une consultante spécialisée dans l'accompagnement des démarches RPS et QVCT : Catherine CUZIN du cabinet RH PARTNERS

Formation des équipes à la RSE et à la Fresque du climat

D/ LA GESTION

I/ LA GESTION DES MOYENS HUMAINS

1/ Le tableau du personnel présenté au budget

	2023		2024		2025	
	Personnes	ETP	Personnes	ETP	Personnes	ETP
Direction	1	0,05	1	0,15	1	0,15
Responsable activité	1	0,4	1	0,4	1	0,4
Coordinatrice	1	1	1	1	1	1
Secrétaire	1	1	1	1	1	1

Encadrement éducatif	3	3	4	3,10	4	3,10
Médecin	1	0,11	1	0,11	1	0,11
Psychologue	2	1,4	2	1,5	2	1,5
Ergothérapeute/ergonome	1	1	1	1	1	1
TOTAL	11	7,96	12	8,26	12	8,26

En 2025, nous avons intégré un nouveau métier au sein de l'ESPO pour répondre en tant qu'établissement soumis à la loi 2002-02 et au respect des droits des usagers aux besoins exprimés, il s'agit d'une paire aideance (ou travailleur pair) à hauteur de 0,1 en ETP et à une consolidation de la ligne managériale.

2/ L'analyse du GVT

Année	Total des points réalisés N -1	Total des points réalisés	Écart	Commentaires
2023	68 813	71 370	2557	Augmentation des indices entre 2022 et 2023 (point lié à l'ancienneté) + augmentation du temps de 0,02 de la responsable activité point supplémentaire de technicité pour l'ergonome
2024	71 370	74 939	3568	+ 0,3 ETP et taux de charge employeur élevé.
2025	74939	76282	1343,5	Augmentation des indices en 2024 et 2025

3/ La formation du personnel

LES PARTICIPATIONS A DES COLLOQUES, CONGRES, AU TITRE DES BUDGETS

Nom	Fonction	Intitulé	Nb de jours	Coût hors déplacements, hébergement
Mélina Maalej	Coordinatrice	Fagerh : inclusion et emploi	2 jours	250 euros
Shérine Sbaa	Psychologue	Semaines d'informations sur la santé mentale	1 jour	Gratuit
		La parole dans les institutions	1 jour	300 euros

4/ Notre participation à la formation des stagiaires

NOM	CENTRE DE FORMATION	OBJET DU STAGE	DUREE	GRATIFICATION
Denis Ortega	Acopad	Accompagner les personnes dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle	10/06 au 07/07	Non
Aoualia MICHELON	Acopad	Accompagner les personnes dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle	08/09 au 03/10	Non
Myriama GRAYSSI	Acopad	Accompagner les personnes dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle	17/11 au 16/12	Non

5/ Le suivi des arrêts de travail

	2023		2024		2025	
	Nbre de jours	Nbre de personnes	Nbre de jours	Nbre de personnes	Nbre de jours	Nbre de personnes

Arrêts maladie	102	6	68	6	172	5
Arrêts maternité	0	0	0	0	0	0
Jours de paternité	0	0	0	0	0	0
Congé exceptionnel(Naissance, décès)	8	2	0	0	0	0
Accidents du travail	0	0	0	0	0	0
TOTAL	110	8	68	6	172	5

6/ Groupe 2 : les dépenses afférentes aux personnels

Année	Budget Exécutoire (= alloué)	Budget réalisé	Écart	Commentaires
2023	478 104	495 065	16 961	L'écart correspond globalement à l'abattement pratiqué sur le budget exécutoire. La masse salariale réalisée coïncide à la réalité des besoins du service.
2024	528 642	538 522	9 879	Ecart dû aux charges employeur.
2025	535 442	559 373	23 931	Remplacement de la psychologue en arrêt maladie (2 cdd) et ancienneté des salariés.

II/ GESTION DES MOYENS FINANCIERS

1/ Les achats et prestations

Année	Budget exécutoire	Budget réalisé	Écart	Commentaires
2023	52 500	35 816	-16 684	L'écart sur les achats et les déplacements sont en lien avec une activité moins importante que prévue. La ligne « autres prestations » sera ajustée au BP 2024, les prestations liées au logiciel métier étant moins importantes que prévue.
2024	47110	44 994	-2115	Pas suffisamment consommé sur les achats de fournitures.
2025	50 000	40 435	- 9 565	Au vu du budget alloué, l'ESPO est prudent quant aux achats.

2/ Groupe 3 : les dépenses afférentes à la structure

Année	Budget exécutoire	Budget réalisé	Écart	Commentaires
2023	125 380	125 432	52	RAS
2024	122 838	119 496	- 3341	Amortissements en moins
2025	115 094	119 442	- 4348	Ligne sous doté qui comprend ; véhicule de service non budgété + place parking PMR + location de bureau

III/ PRODUITS DE LA SECTION D'EXPLOITATION

1/ Groupe 1 : les produits de la tarification

Année	Budget exécutoire	Budget réalisé	Écart	Commentaires
2023	641 006	614 633	26 373	Reprise de résultats de 26 373, 29 euros
2024	675 612	662 428	- 13184	Reprise de résultats de 13 184 euros
2025	681 557	680 194	-1362	Reprise de résultats : 1362

2/ Groupe 2 : les produits relatifs à l'exploitation

Année	Budget exécutoire	Budget réalisé	Écart	Commentaires
2023	4005	3993	507	RAS
2024	12500	10 107	-2 392	Arrêt prestation CLEA
2025	8500	3156	5344	Perte de financement de Reflets

3/ Groupe 3 : les produits financiers et non encaissables

Année	Budget exécutoire	Budget réalisé	Écart	Commentaires
2023	10 478	10 478	-	
2024	10 478	13 697	3219	Reprise de CNR QVT et travaux
2025	10478	10518	40	

4/ Les investissements

Année	Désignation	Montant	Dotation aux amortissements
2023	Achat de mobilier adapté pour les stagiaires et matériel adapté pour handicap visuel	4 252 €	55 208 €
2024	Achat ordinateur salariés, + mobilier adapté pour les personnes accompagnées en situation de handicap (établi à hauteur variable + 3 sièges ergonomiques)	6 589 euros	45 529
2025	Achat de 2 ordinateurs	2510	46 646

IV/ AFFECTATION DU RESULTAT

Année	Résultat à affecter	Propositions
2023	1382,61	Résultat comptable est un déficit de 27 211,02 €, après reprise du résultat et retraitement des congés payés, le résultat à affecter est un excédent de 1 382,61 €. Nous proposons une affectation en réserve de compensation des déficits.
2024	16348,67	Résultat comptable est un déficit de 16 780,58€ après reprise du résultat et retraitement des congés payés, le résultat à affecter est un déficit de 3164,18€.
2025	14 503,61	Résultat comptable est un déficit de 25 381, 04€ après reprise du résultat et retraitement des congés payés, le résultat à affecter est un déficit de 14 503, 61 €.

V/ Conclusion

En 2025, notre taux d'occupation s'est élevé à hauteur de 86% répondant aux objectifs de l'ARS.

Nous constatons une légère augmentation de la part de personnes voulant réaliser un parcours à mi-temps pour raison de santé.

L'année 2026 sera consacrée à la préparation de l'évaluation selon les nouveaux critères de la HAS.

Au niveau budgétaire, les dépenses sont en lien avec l'activité et les besoins des publics reçus.

Nous attirons, à nouveau, votre attention sur la non prise en compte de la charge salariale du médecin dans le budget contribuant au déficit de l'ESPO alors que sa mission fait partie du cahier des charges.

Nous souhaitons que l'ARS reconsidère lors des prochaines programmations budgétaires cette situation.

ANNEXES

Témoignages

2025 : Je tenais à vous adresser ce petit mot pour remercier toute l'équipe de la PREO de la Fondation de Nice.

Ce troisième stage m'a apporté bien plus qu'une formation professionnelle. Il m'a donné l'envie profonde de travailler un jour dans une équipe aussi belle, humaine et soudée que la vôtre. Ce fut un réel plaisir d'être parmi vous, de partager des moments riches, sincères et incroyables.

Ce stage a renforcé ma voie professionnelle, mais surtout, il m'a permis de croiser une équipe qui a brillé comme une étoile sur mon chemin. Grâce à vous, j'ai compris de l'intérieur ce qu'est une culture de travail bienveillante, inspirante et engagée, comme celle de l'ESPO.

Je vous écrirai dès que j'aurai des nouvelles de mes évaluations en jury, et j'espère pouvoir vous annoncer de belles réussites ! Être avec vous restera l'une de mes plus belles expériences ici en France, et particulièrement à Nice.

Je souhaite de tout cœur que le chemin de chacun des stagiaires que j'ai croisés soit rempli de bonheur, et que le vôtre le soit tout autant.

Merci encore une fois de m'avoir accueillie avec tant de bienveillance, de professionnalisme, et de m'avoir offert autant de conseils précieux. Ne perdez jamais cet esprit si particulier qui vous rend uniques.

Avec ma gratitude,

Comptes rendus CVS 2025

2 REUNIONS D'EXPRESSION annuelles 2025

27/06/2025 – Animateurs Basile et Sherine – 5 personnes

5 Participants :

Basile AMELETE : souhait de parole libre, esprit d'expression, dans l'échange.

- Réentraînement long
- Pour certains, que deux séances de recherche métier au bout d'un mois de parcours.
- Certains ne connaissaient pas leur CIM à l'arrivée en Préo et n'ont pas pu les indiquer aux moniteurs. Ils n'ont eu connaissance de leur CIM / n'ont vu le médecin qu'après 3 semaines de réentraînement : des activités non adaptées ont donc été réalisées.
- Les fiches d'aptitude arrivent tardivement, donc les ateliers démarrent sans que les moniteurs n'aient connaissance de toutes les CIM, et le stagiaire ne les connaît parfois pas bien non plus. Des activités suscitant des douleurs sont donc parfois réalisées.
- Les tests auraient pu être réalisés plus tôt (dès le début) : par exemple, certains avec des difficultés d'écriture auraient pu les repérer plus tôt et donc éviter des exercices les mettant en difficulté.
- Il serait opportun de rencontrer le médecin dès le premier jour : accueil + présentation de Denis qui viendrait recevoir les stagiaires un à un

Réponse : Le médecin n'est là que le matin.

Proposition des stagiaires : Voir le médecin le matin de l'accueil, et présentation de la préo l'après-midi.

- Pourquoi ne pas faire rentrer les stagiaires en fin de semaine (accueil), pour que Denis puisse les recevoir dès le lundi suivant ?
- On aimerait plus de temps où le médecin est présent : pourquoi pas un médecin bénévole ?

B.A. : C'est une question de budget au sein de la Fondation. Il y a quand même un travail sur le mécénat de compétences assez important qui est déjà en place.

- Pourquoi ne pas repeindre le hall du bâtiment Paul Montel comme dans les espaces de la Préo ?

B.A. : Ça n'appartient pas à l'ESPO, ce sont les parties communes : pour réaliser une action, il faut que tous les services soient d'accord et que ce soit transmis au service en charge de l'aménagement.

- Besoin de places pour se garer : c'est une grande source de stress. Ou bien, indiquer les parkings accessibles sur une carte.

B.A. : Flux tendu à Nice sur les box et les places de parking.

- Mettre à jour : un Parcazur à proximité a fermé, l'enlever des indications pour les futurs stagiaires.
- C'est difficile pour ceux qui viennent en voiture pour raison de santé. Lorsqu'ils se garent loin, la marche est longue.
- Sur le toit : pourquoi pas un espace vert / potager pour les salariés ?

B.A. Cela a été fait, mais trop de chaleur et les plantes ne tiennent pas.

- Aménager des bancs devant parce-que, même si c'est au bon vouloir de la municipalité, il y a des personnes en situation de handicap à proximité, cela peut constituer un argument pour appuyer la demande.
- Parfois, c'est dur de faire ce type de demande avec la municipalité.
- Revoir les réglages de la clim, qui parfois peuvent être désagréables et renforcer les douleurs pour les personnes qui y sont sensibles.

B.A. : Revoir avec le service technique.

(L'un des stagiaires présents tient à donner son avis sur la période de réentraînement, abordée plus tôt) : Cette période de réentraînement m'a été utile, l'ensemble des formateurs sont sympathiques et bienveillants, il est important de le rappeler. On ne ressent pas de jugement.

- Aussi, on passe moins de temps avec Samia en raison de son travail au secrétariat, mais elle est toujours disponible, elle nous met à l'aise, prend le temps d'expliquer. Elle est patiente, à l'écoute et nous tenons à souligner ce travail de l'ombre et lui adresser une mention spéciale.
- Les formateurs sont tous bienveillants
- C'est trop court aussi parce qu'on se sent bien : on ne veut plus partir. La fin de parcours est trop violente, c'est brutal et ce serait bien d'anticiper les sorties.
- Parfois, cela peut sembler trop court pour le cheminement et cela peut mettre un coup : on commence tout juste à se découvrir et le parcours est déjà fini.

- Cela étant dit, les liens et rencontres entre les stagiaires sont maintenus même parfois après la préo, la cohésion de groupe est très importante et fait lien social pour des personnes complètement isolées quand elles arrivent : ça permet d'avoir un regain de vie sociale

B.A. : au-delà de la construction du projet professionnel, nous sommes aussi là pour vous accompagner et préparer le retour à la vie à l'extérieur de la préorientation.

- Prêt du badge : possibilité de les lier à un cordon pour éviter de les perdre ? Ça serait bien de remplacer les badges cartes par des Vigik.
 - Donner un chèque pour la caution, c'est un petit peu compliqué, parce-que personne n'en a ou alors c'est difficile d'y avoir accès, notamment pour les personnes sur tutelle / curatelle : est-ce possible d'avoir recours à des espèces ?
 - Nous tenons à noter que les toilettes sont très bien entretenues, mais il serait tout de même bien de mettre un mot pour rappeler de baisser la lunette des toilettes, de veiller à la propreté et également d'utiliser la brosse mise à disposition afin de faire attention aux autres.
- Certains n'ont pas eu beaucoup de temps pour trouver un stage.
- Ce qui gêne c'est le terme d' « immersion », qui peut parfois nous bloquer, parce qu'on a pas l'impression que ça va être des stages d'observation : peut-être de revoir l'intitulé.
- Parfois, la recherche de stage est difficile et on aimerait avoir plus d'aide, notamment avoir des contacts pour les entreprises.

B.A. : Il faut voir avec Cap entreprise qui démarche ces entreprises et collabore avec eux, THOE, Objectif Emploi TH, la plateforme emploi... ces services sont dans l'aller-vers et résolument tournés vers les relations entreprises : les contacter pour les immersions.

- Concernant ceux qui ont fait partie du groupe rentré en juin : la coupure d'un mois a été compliquée à vivre, parce-que ça coupe le rythme de la pré-orientation.

Organisation /ODJ

- **partage des Rapports d'incident**
- **en amont partage du Projet de service – mail impression d'exemplaires à disposition**
- **du temps en amont de lecture**

12/12/2025 – Animateurs Basile et Sherine – 9 stagiaires

9 Participants

- Pause du matin courte : pas assez de cafetières pour le nombre de stagiaires par-rapport au temps de pause : cela crée des « bouchons » dans la cuisine.

3 nouvelles machines ont été achetées sur les 5 dernières années. Nous verrons la possibilité au budget de racheter une machine supplémentaire. Nous mettrons à disposition également la cafetière filtre

- Temps de pause, on ne connaît pas l'heure : mettre l'heure de pause sur les plannings des stagiaires et l'afficher dans la cuisine des stagiaires.

Les horaires sont affichés dans les ateliers + indiqués dans le livret d'accueil + rappelés sur les plannings stagiaires. Suite à cette réunion une nouvelle affiche a été ajoutée dans la cuisine des stagiaires

- Planning affiché au-dessus de la feuille d'émargement.

idem

- Faire une réunion en fin de semaine en 45mn sur le programme + de clarté sur le planning et les changements.
- Vendredi temps d'échange sur la semaine, faire le point de la semaine plutôt que le lundi.
- Réadaptation du planning le jour J et le matin même peut créer des confusions : être plus clairs sur le planning car ça peut créer une forme de pression avec des changements de dernière minute, incohérence.

Basile : dissocier la clarté du planning de sa définition. Est-ce que parfois quand on arrive le vendredi avec une grosse semaine, on a l'esprit à prendre du recul. Le week-end permet de prendre du recul.

L'adaptation et l'agilité des parcours induit des régulations de fait, de même que certains impondérables. Les changements sont toujours expliqués.

Tous les lundis un temps réflexif 'autoévaluation est proposé afin de faire le point, retenir les points importants du parcours et exprimer les attentes et incompréhensions éventuelles.

- Locaux trop petits pour 4 groupe et absence d'un moniteur donc salles surchargées, difficile de se concentrer.

3 groupes sont accueillis et non 4. L'agrément est de 21 places, le service accueille au plus 24 stagiaires. Les locaux sont prévus pour. En cas d'inconfort, il est possible de demander à s'isoler dans une autre salle ou à s'équiper du casque anti-bruit.

- On ressent la pression au niveau des formateurs
- Rythme = stress = blocage = perdus
- Manque de communication entre les formateurs
- Impression de « casage » dans le planning
- Selon les absences, il faudrait des personnes prêtes à remplacer directement les salariés.

L'ESPO et la Fondation ne sont pas en mesure d'avoir des salariés « en attente ». Le moniteur absent a pu être remplacé en quelques jours via un contrat avec NACTIM.

- Impression de manque d'espace avec les absences et moins de disponibilité des moniteurs toujours présents, très stressant pour ceux qui sont en période de validation.
- Pression, sentiment d'oppression
- Paradoxe : on nous renvoie des problèmes de concentration et de la fatigabilité et à côté on surcharge les ateliers ce qui renforce ces difficultés.
- Tests pourquoi l'après-midi et pas le matin ? On est moins fatigués le matin et plus disponibles

Basile : Il y a un axe de travail au regard de la modularité, tout en prenant en compte le cadre global de fonctionnement

L'équipe entend le besoin d'encadrement et de réassurance exprimé par certains stagiaires. La psychologue se rend disponible.

- Intégrer les délégués à la réalisation du planning

Le planning est réalisé en dehors des horaires stagiaires néanmoins tous les stagiaires ont la possibilité d'exprimer leurs attentes et souhaits auprès de l'équipe à tout moment et notamment lors des points parcours des lundis.

- On est entendus, on nous accorde des modifications
- Grande écoute de la part des membres de l'équipe
- Beaucoup sur les ateliers donc l'accompagnement des moniteurs ne peut pas être aussi individualisés en atelier, notamment ceux qui sont en validation ou en grande difficulté et qui ont besoin d'aide plus fréquente
- 3 groupes c'est beaucoup, à un moment il y avait beaucoup de stagiaires

Basile : sur la question des effectifs, même au sein de la FDN sur d'autres secteurs, difficile de trouver des encadrants bien qualifiés : depuis cette année expérimentation avec l'agence d'interim sociale Nactim pour faire des remplacements au pied levé pour pallier cela

Il y a aussi la question des budgets

Médecin, psycho, psycho du travail c'est un choix de la FDN parce-que le poste du médecin, par exemple, n'est pas financé. Nous fonctionnons de manière déficitaire. Mais nous estimons que la présence de chaque fonction est importante sur l'ESPO. L'option que nous avons c'est de travailler avec l'agence d'interim et de bien leur exprimer nos besoins pour constituer un « vivier » de personnes en capacité de remplacer de manière compétente

- Réduire les groupes pour que les moniteurs soient plus présents

Basile : C'est normé, les financements sont pour une capacité d'accueil, un certain nombre de places

- Moniteur que pour les validations
- Délai très court de trois mois : au bout d'un mois, un mois et demi nous prendre à part et nous dire où on en est afin qu'on puisse se projeter sur un avenir

Un point de parcours avec la coordinatrice est réalisé à la 5^{ème}/6^{ème} de semaine avec la signature du projet personnalisé. Ce temps permet une rétrospective sur le parcours à ce jour et aussi un point sur les attentes, besoins et les prochaines étapes.

- Craintes de l'embauche selon l'âge

Basile : c'est aussi une question de projection et d'état d'esprit aussi

Postulat qu'on a ici : On a tous des missions, des spécificités, des compétences. C'est ensemble qu'on doit avancer. L'ESPO et à la FDN on parle d'autodétermination : si vous vous ressentez le besoin d'avoir un retour, et que vous avez besoin d'être plus drivé alors que le cadre posé vient de vous, il faut pouvoir le verbaliser, l'exprimer.

- Pour le Duoday, choix rapide dans un métier qui ne me plaisait pas : au final l'entreprise n'a pas respecté les CIM, j'ai dû choisir par dépit ce DuoDay

Les duoday sont des immersions d'une journée, les entreprises ne peuvent prévoir des aménagements nécessitant préparation ou matériel spécifique. Les stagiaires se sont positionnés ou non librement sur les offres.

- Ressenti : impression d'être dans un resto rapide, « on consomme et on doit partir », pressés, opprimés, ça rajoute de la pression.

La durée des parcours de préorientation est fixée de façon réglementaire à 14 semaines au plus ou 420h. (A titre de comparaison le dispositif de bilan de compétences est fixé à 24h.) Cette durée peut s'avérer insuffisante. Aussi la suite des parcours est assurée par d'autres partenaires au regard des situations individuelles : France Travail, Cap emploi, Médico-social, prestataires Agefiph etc.

- Problème de climatisation et de chauffage : températures qui varient tout le temps et qui ne correspondent pas à la température affichée

La température est régulée par étage, à la même température dans les différents espaces. Le système se régule de lui-même induisant des variations. Le système a été refait à neuf il y a 3 ans.

- Pas le même niveau d'information données selon les groupes

S'adresser à la coordinatrice

- Quels sont les difficultés rencontrées dans l'accompagnement des stagiaires ?

Basile : Question majeure comment faire en sorte de satisfaire un groupe alors que celui-ci inclut des personnes avec des besoins différents ? La question du rythme. Comment répondre individuellement alors qu'on est dans une logique de groupe ?

- Comment aborder son handicap auprès de l'employeur ? Craintes de ne pas voir le poste être adapté

Des temps spécifiques où ces points sont abordés sont prévus dans le parcours lors des ateliers prévention avec l'ergonome.

- Porte-manteaux dans toutes les salles pour ne pas mettre les manteaux sur les fauteuils ergonomiques

Nous prévoyons au budget l'achat de porte-manteaux

- **Le fait d'avoir pour les stagiaires des "consignes", "infos" pour la prise en compte des CIM des autres sur les aspects communication notamment**

Cette idée pourra être explorée et discutée avec l'équipe et les stagiaires pour en réfléchir les impacts et les modalités.

- JPO avec Lucie métiers : découverte de l'industrie : pq ne pas faire des petits groupes découvrir l'artisanat, l'industrie etc... Intéressant, renforcer les visites d'entreprise ++

L'ESPO est engagé pour développer son lien avec les entreprises en prospectant pour des visites d'entreprise, en participant à des forum emploi et handicap. Nous sommes inscrits sur une plateforme de mécénat invitant des professionnels et entreprises à venir sur le service et nous avons rencontré le Centre des Jeunes Dirigeants regroupant 80 entreprises pour des actions communes. Nous communiquons également sur les événements emplois, forum, visites d'entreprise, détection de potentiel et les inscrivons au planning des stagiaires volontaires dans dans le cadre de leur parcours (cf cuisine et affichage RDC).

- Difficile explorama
- Il faudrait au moins un salarié en plus formé aux premiers secours en cas d'absence de la personne formée

Un salarié par service doit être formé. A voir avec la direction.

- On n'a pas toujours les informations sur les forums, certains devraient être obligatoires au sein du parcours (ex du forum handicap où on a appris beaucoup)

Idem plus haut

- Temps d'échanges chaque fin de semaine ou en début de semaine
- Revoir l'organisation de la structure sur les affichages

Un groupe de travail a en 2024 revu les affichages ; le livret d'accueil a été actualisé en ce sens.

- Préciser que les stages ne sont pas obligatoires +++

Cela est verbalisé. Pour tout doute ou question s'adresser à l'équipe.

- Point sur la semaine le vendredi et pas le lundi « plus frais de la semaine »
- Ateliers numériques avec Flash, Propulse, voir avec Serge

Ce projet de transversalité est en cours.

- Retravailler les communications (mails etc..) / code couleur sur les affichages
- Fournir un listing des mails de l'ensemble des membres de l'équipe pour les prises de rdv etc...

Le mail de l'espo est communiqué à tous les stagiaires.

- Faire rentrer des groupes par niveau scolaire pour garantir une homogénéité entre les personnes (tests réalisés avant d'intégrer)

Selon un principe d'équipe et de non-discrimination, il n'y a pas de critères à l'entrée en espo. De plus chaque parcours est individuel : il n'y a pas d'utilité pédagogique à avoir des groupes « homogènes » ; Seule l'antériorité, l'adéquation du parcours et la disponibilité impactent la date d'entrée.

Préo'Culture : le bilan

06/03/2025 – Animatrice Sherine – 10 personnes

10 Participants :

Les suggestions et propositions faites ce jour ont émergé à partir de la lecture du compte-rendu du précédent Préo'culture :

- Pas tous le même rythme, pas tous le même handicap et capacités intellectuelles en préorientation, on a plus de difficultés à assimiler parfois aussi en fonction de l'âge. Le parcours est trop court lorsque l'on tient compte de la singularité et de la temporalité de chacun avec ces difficultés-là. Un parcours plus long serait plus judicieux, ce n'est parfois pas suffisamment abouti si on n'a pas pu tout s'approprier.
- On se sent abandonnés après la formation, une fois qu'on a fini ici, si on n'arrive pas à rebondir avec une formation longue et qu'on n'a pas d'allocations on se retrouve socialement et financièrement en difficulté et sans rien, « une main devant, une main derrière ».
- Enquêtes : Ecart entre l'injonction à s'écouter et prendre son temps, et la durée du parcours qui est assez courte pour quelqu'un qui est en difficulté.
- Passage du premier mois au deuxième brutal, parce-que parfois on a à peine une émergence d'idée de projet que le parcours touche à sa fin.
- Proposition : rétrécir la durée du réentraînement pour laisser place à des mises en situation, jeux de rôle, se filmer par exemple pour observer le non-verbal, pour s'entraîner, pourquoi pas en petits groupes entre stagiaires pour les mises en situation. -> Mobiliser les stagiaires qui sont en fin de parcours pour réaliser cela, stagiaires qui eux-mêmes en auront bénéficié en amont durant leur parcours (idée pour ne pas mobiliser les moniteurs d'ateliers).
- Réentraînement trop long : oui permet de reprendre confiance, mais la durée judicieuse serait de 2/3 semaines ou alors il faudrait réadapter le réentraînement en individualisant pour ceux qui sont plus en situation de facilité / difficulté.
- Pouvoir choisir plus d'ateliers en fonction de nos difficultés, CIM et en fonction de nos appétences.

- Planning « sous réserve de modifications » : à préciser « au besoin du stagiaire », car jusqu'à présent la mention portait à confusion. Il est apparu que les stagiaires pensaient que cette mention « sous réserve de modifications » ne s'appliquait qu'aux modifications faites à l'initiative de l'équipe.
- La feuille « bilan de la semaine » proposée il y a 2 semaines, en amont de la réalisation du planning de la semaine suivante, a été donnée trop tôt (proposer cette feuille plutôt plus tard, après la période de réentraînement).
- Tableau pour les ateliers pour que chacun puisse s'inscrire avec des règles et limites afin de ne pas surcharger les ateliers, mais aussi pour que les stagiaires n'aillent pas non plus toujours « au même endroit », car cela peut pousser à rester dans sa zone de confort, ou empêcher d'autres stagiaires de profiter également de l'atelier.
- Si moins de réentraînement, compenser la réduction de temps avec son groupe par des interactions, mises en situation etc... Pour se réhabituer à interagir avec les autres, se sociabiliser, reprendre confiance en soi, préparer le retour au « monde extérieur », sur le terrain, par le lien avec le collectif.
- Pour les groupes, ceux-ci devraient être choisis par profil (profil de chaque stagiaire) : un groupe tertiaire, un groupe technique, un groupe ergo etc... Pour favoriser l'entraide, mais dans le cadre précis du projet, qui aura été éclairci par des tests en début de parcours. L'idée proposée ici est de constituer des groupes statiques de stagiaires sur chaque atelier, atelier qui aura été sélectionné à la suite des tests et selon le projet (Bémol émis par d'autres stagiaires concernant la proposition : pertinent pour ceux qui viennent avec une idée de projet, mais quid des autres ?)
- Activités sur le rapport au corps, stress, gymnastique, respiration, méditation, yoga sur la base du volontariat...
- Temps de préorientation mal exploité (témoignage d'un stagiaire) : Ne voit pas l'intérêt de faire des activités autres que celles en lien avec son projet. Réadapter le parcours pour ceux qui ont déjà une idée de projet et exclure les autres activités. D'autres stagiaires estiment en revanche, que cette période est essentielle, car pas tout le monde ne peut concrétiser son projet aussi rapidement.
- Questionnaire d'enquêtes avec des questions très directives, questions parfois trop intrusives. On devrait choisir les questions que l'on pose : noter sur le questionnaire d'enquêtes « idées de questions à titre indicatif » + catégorie questions incontournables / questions facultatives.



Présidence

60, rue Gioffredo • 06000 Nice
Tél. 04 93 13 90 67 • presidence@fondationdenice.org

Siège social

Casa-Vecchia • 8, avenue Urbain-Bosio • 06300 Nice
Tél. 04 97 08 82 30 • siege@fondationdenice.org

www.fondationdenice.org



En partenariat actif pour la mise en œuvre des politiques publiques



La Fondation de Nice Patronage Saint-Pierre Actes est reconnue d'utilité publique. Elle a reçu en 2020 le label «Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale» (ESUS).



Le label Diversité délivré par l'Afnor à la Fondation de Nice légitime la démarche de la Fondation en faveur de l'égalité des chances et l'équité de traitements dans toutes ses activités.