



TRAJECTOIRES DE SUCCÈS



COACH



AAP INSERTION 2022/2025 BILAN DE L'ACTION 2023

Opérateur de l'action : APFE

Territoire d'action sociale concerné : 5 Vallées, Picardie Maritime, Hauts-de-Somme, Somme Santerre et Amiens

Intitulé de l'action : Parcours emploi compétence

Rappel des objectifs inscrits à la convention (cf article 2)

Objectif principal (*quel était le but à atteindre en fin d'action ?*)

Objectif général de l'action :

Préparer les suites de parcours des salariés bénéficiaires du RSA ayant signé un contrat unique d'insertion prescrit pour le Conseil Départemental de la Somme à accéder à l'emploi. La priorité de cet accompagnement est de veiller à la montée en compétence du salarié et d'élaborer un projet professionnel.

Objectif d'accompagnement et localisation

Le porteur de projet s'engage à intégrer dans son action « Suivis PEC », en 2022, 220 Accompagnements en file active sur le périmètre géographique des 5 territoires du Département. Puis de 2023 à 2025, annuellement, 220 accompagnements en file active sur le périmètre géographique des 5 territoires du Département.

Le bénéficiaire s'engage à assurer le suivi et l'accompagnement des salariés en contrat PEC dont le CERFA sera prescrit en 2022, 2023, 2024 et 2025 selon la convention annuelle d'objectifs et de moyens relative aux dispositifs d'aide d'insertion professionnelle fixant les engagements au Conseil départemental de la Somme et de l'État.

S'agissant de contrat de travail en entrée et sortie permanente tout au long de l'année, chaque prescription fera l'objet d'un accompagnement du salarié dès la date de début de Contrat jusqu'au 31 décembre 2025.

Objectifs opérationnels :

Le porteur de projet s'engage à mettre en œuvre, auprès des bénéficiaires qui seront intégrés à son action, l'ensemble des objectifs opérationnels qu'il a présentés au Département dans le cadre de sa réponse à l'appel à projets Insertion 2022-2025.



COACH



Le porteur de projet s'engage, de surcroît, à établir des liaisons régulières avec le référent de parcours en charge du suivi ou Bénéficiaire de l'action et de la coordination de son parcours, et ce notamment dans les cas suivants :

Toute absence ou tout manquement aux engagements d'insertion devra être signalé sans délai au référent de parcours RSA et au responsable territorial cohésion sociale et logement :

En amont des entretiens entre le référent de parcours et le Bénéficiaire intégrée à l'action, le porteur de projet informera le référent de parcours de l'évolution du Bénéficiaire dans l'action selon les modalités définies par le référent de parcours

Partager avec le référent de parcours. Les éléments concourent à la détermination de la suite du parcours ou bénéficiaire ;

Le porteur de projet s'engage également

-à faire remonter mensuellement les données quantitatives relatives à la mise en œuvre de l'action à travers le tableau de suivi qui sera proposé par le Département lors du démarrage de l'action. Ce tableau devra être renseigné mensuellement et adressé par messagerie électronique à la Direction de la cohésion sociale et du logement ainsi qu'aux territoires d'action social concernés. Les adresses de messagerie seront communiquées par le Département au porteur de projet lors du lancement de l'action :

-à participer aux diverses réunions d'animation de l'action avec les territoires d'action social concernés ou les services de la direction de la cohésion sociale et du logement (comités de suivi et comités de pilotage (intermédiaire et final))

-à compléter et transmettre au Département (territoire concerné et direction de la cohésion sociale et du logement/ pôle insertion) au moins UNE semaine avant la date des comités de pilotage intermédiaire et final de manière exhaustive le document « bilan de l'action financée » mentionné à l'article 2.2 et figurant en annexe à la présente convention.

Le porteur de projet s'engage à ne pas dépasser le nombre d'allocataires RSA à intégrer, annuellement, dans son action et à refuser toute intégration en surnombres, étant précisé que tout éventuel dépassement du nombre d'allocataires RSA intégrés serait alors à sa charge exclusive.

Bilan quantitatif :

L'APFE est le porteur de projet, et travail en consortium avec 2 autres structures (Association du Vimeu et Coach Carrière)

Nombre de mesures prévues à la convention : 220

Nombre de mesures réalisées : 193

Du 01/01/2023 au 31/12/2023 :

File active du 01/01/2023 au 30/09/2023 : 252 accompagnements sur l'année 2023.

Dont 112 primo contrats et 81 renouvellements .

Parmi ces contrats : La tranche de population la plus représentée était la tranche 2-/44 ans qui représentait 51 % . Suivait la tranche 45/59 ans représentait 36% des personnes accompagnées. Enfin, la tranche 18-25 ans représentait 8% . Quant aux plus de 60 ans , ils étaient les moins nombreux car ont représenté sur l'année 2023, 5 % de la population accompagnée .

Répartition par tranche d'âge .

26-44 ans	51%
45-59	36%
18-25 ans	8 %
+60 ans	5%

Répartition par sexe

Les femmes représentent la grande majorité des salariés PEC

Femmes	68%
Hommes	32%

Répartition par secteur d'habitation

51 salariés étaient issus des ZRR, tandis que 16 habitaient les QPV .

Amiens	17%
Somme Santerre	22%
Hauts de Somme	20 %
Cinq vallées	19 %
Picardie Maritime	22 %

Répartition des contrats par niveau de formation

Le niveau de qualification le plus souvent fréquemment rencontré est le niveau BEP, viennent ensuite les «non-diplômés, cependant avec le changement de nomenclature les données peuvent paraître imprécises .

Niveau I ou II	20
Niveau III	24
Niveau IV	12
Niveau V	25
Niveau VI	12
Niveau VII	7

Répartition par type d'employeur

Les communes le département et les associations sont les premiers employeurs avec respectivement 67, 44 et 36 contrats signés en 2023.



TRAJECTOIRES DE SUCCÈS



COACH



Commune	35	
EPCI	0	
Département	19	
Région	0	
Association	23	
Autre pers morale chargée de la gestion d'un service public	1	
Etabt public d'enseignement (lycée, collège)	7	
Etabt sanitaire public	7	
Autre étabt	9	

Répartition par secteur d'activité

En 2023, le secteur d'activité qui a employé le plus de contrat Pec était le secteur du service aux collectivités avec **95** contrats puis l'assistance auprès d'enfants qui a employé **29** personnes tandis que le domaine de l'entretien des espaces verts a permis de créer **21** emplois. Ensuite, le service à la personne a employé **18** personnes tandis que les domaines de l'agriculture et du médico social ont employé chacun **9** personnes . Enfin les domaines les moins vecteurs de contrats ont été les activités récréatives et de loisirs avec **8** embauches , la restauration scolaire avec la signature de **3** contrats et l'organisation d'évènements avec une personne accompagnée en contrat PEC

Secteur activité	2023
serv aux collectivités (admin, entretien locaux)	49%
activités récréatives et de loisirs	48%
assistance auprès d'enfants	15%
Entretien d'espaces verts	11%
Service à la personne	9%
Agriculture	5%
médico-social	5%
Activités récréatives et de loisirs	4%



COACH



TRAJECTOIRES DE SUCCÈS

Restauration scolaire	2%
organisation d'évènements	1%
informatique (assistance technique)	0%
TOTAL	100%

Quels ont été les suites de parcours des bénéficiaires de l'action au cours de l'année d'exercice ventilés de la manière suivante ? (à adapter selon les cas)

Nombre de sorties vers l'Emploi :

- en CDI : 13
- en CDD de 6 mois ou plus : 17
- en CDD de moins de 6 mois : 10
- en contrat aidés : 3

Nb de sorties vers une formation :4

Nb d'orientations vers une SIAE :4

Nb de retours à la situation initiale : 40

Autres indicateurs pertinents pour l'action :

- 3 promesses d'embauche en contrat longue durée suite au CUI PEC et 1 personne réalise régulièrement des missions d'intérim.
- 3 projets de création d'entreprise en cours
- 3 personnes ont intégré la fonction publique

Pour les personnes de retour à la situation initiale :

- 33 personnes en congés maternité ou longue maladie
- 3 personnes ont déménagé hors département

La majorité des bénéficiaires est active dans ses recherches d'emploi suite CUI PEC, une partie des contrats s'est achevée il y a peu, un changement de situation pourrait être constaté dans les mois prochains.

Bilan qualitatif :

Quelles ont été les modalités d'accueil et d'accompagnement des participants ?

Les suivis d'accompagnements socio-professionnels avec des entretiens réguliers physiques et téléphoniques, motivent les salariés à se former et à se mobiliser dans leurs recherches d'emploi, mais permettent également d'impliquer d'avantage les tuteurs qui s'engagent à diversifier les tâches liées aux postes pour que les salariés acquièrent de nombreuses compétences. De plus, les tuteurs se mobilisent pour aider les salariés dans la réalisation des objectifs fixés en termes de formation.

Une écoute active et bienveillante avec un référent unique permet d'instaurer un climat de confiance, d'identifier les problématiques et de travailler en partenariat sur les freins périphériques, dans l'optique de faciliter la réinsertion professionnelle du bénéficiaire.

De beaux projets professionnels ont émergés sur l'année pour les salariés en PEC, avec des plans de formation définis au cours de l'accompagnement, et des perspectives de réalisation pendant ou suite au CUI PEC.

L'accompagnement permet également de lever les freins socioprofessionnels, et de faire émerger des aspirations professionnelles en lien avec les appétences des bénéficiaires sur des projets réalistes et cohérents avec le bassin d'emploi.

A ce jour, pratiquement tous les salariés CUI-PEC ont bénéficié où sont positionnés sur une formation. Un projet de formations est défini pour l'ensemble des salariés que ce soit sur les formations liées aux postes de travail où en lien avec les projets professionnels. L'accompagnement avec des entretiens réguliers permet également de rappeler aux tuteurs l'obligation de formation et ainsi de les mobiliser. Il permet également de rappeler aux salariés leur droit à la formation, et ainsi de faire émerger des besoins de formation.

Une grande partie des salariés a pu être positionnée sur une voire plusieurs formations en adéquation avec son projet professionnel. Si la formation ne peut pas être réalisée pendant la durée du contrat PEC, elle est généralement envisagée suite au CUI-PEC.

Des PMSMP et des journées de découverte sont proposées afin de découvrir un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel, ou d'acquérir de nouvelles compétences dans une autre structure.

Outre l'acquisition de compétence et l'action de formation, l'accompagnement permet de constater un changement positif de la confiance et de l'estime que certains suivis portent sur eux.



COACH



Les objectifs ont ils été atteints ? : *Présentez les éléments significatifs en terme d'impact positif pour les participants :*

Le contrat PEC en lien avec l'accompagnement favorise, dans un premier temps, l'acquisition des savoirs de base dans le domaine professionnel, familiarisant les salariés avec le monde du travail.

L'accompagnement donne la possibilité de concilier les bénéficiaires avec la notion de formation, et encourage cette action. On peut constater qu'à l'intégration du dispositif, les salariés montrent une certaine réticence à la formation, surtout qualifiante. Suite aux échanges, la posture des salariés change et permet de susciter des envies de formation favorisant l'insertion professionnelle. Dans cette optique, chaque salarié est positionné sur une et/ou plusieurs actions de formation au cours de leurs contrats PEC (et après contrat), se projetant sur une continuité logique de formation dans le but et l'employabilité dans le secteur d'activité souhaité.

Les différents échanges sur la posture professionnelle et la montée en compétence sur les missions réalisées en poste, permettent de faire prendre conscience au salarié de ses capacités et de réajuster sa posture professionnelle.

De plus, une grande partie des personnes accompagnées souhaite retrouver un emploi pérenne suite à leur contrat PEC. Le CUI PEC permet de nourrir cette motivation.

Des beaux parcours de formation ont pu voir le jour. Mais nous intervenons également sur l'insertion sociale. On peut prendre l'exemple d'un salarié de la banque alimentaire qui a été expulsé du foyer où il était hébergé. Durant sa première année de contrat PEC, monsieur a pu trouver un logement, accéder au soin et son employeur lui a même financé son permis de conduire. Son année en contrat PEC aura ainsi été un tremplin pour lui.

A l'issue du contrat les salariés auront pu obtenir, une montée en compétences et pu obtenir des solutions et propositions concernant la levée des freins à l'emploi. Le permis de conduire aura pu être obtenu ou commencé. Les solutions de garde d'enfants auront été étudiées. Les aides à la réparation de véhicule auront également pu être demandées et enfin l'accès aux soins pour les personnes le nécessitant aura pu être mis en place.



COACH



Quels partenaires avez-vous mobilisés pour réaliser cette action (associations, collectivités locales...) et quels types de partenariat avez-vous mis en place ? Dans quels buts ? Avez-vous rencontré des difficultés ?

- Les Pôle emploi, le département de la Somme, les entreprises, les organismes de formations (IREAM, GRETA, EFCO, AFPA...)
- Les bailleurs sociaux, MDSI, Trésor public
- Les collèges
- Les entreprises
- Les auto-écoles
- Les OPCO
- Les référents des différents dispositifs du conseil départemental
- CPAM
- MDPH
- MSA
- Centres de formation
- ADIL
- APREMIS
- Agences Interim
- SYNAPSE
- Garage solidaire
- Fondations
- Associations caritatives
- Conseil régional

Quels moyens (matériels, pédagogiques, etc) avez-vous mobilisé pour la réalisation de cette action ?

Concernant les moyens humains, nous avons trois conseillères en insertion professionnelle qui accompagnent les salariés. Elles se répartissent l'accompagnement par secteur. (Picardie maritime, 5 vallées et territoire du grand Amienois)

Chacune d'entre elles bénéficie d'un ordinateur portable, une imprimante, un téléphone. Certaines d'entre elles ont une tablette mise à disposition avec une connexion internet ainsi qu'un véhicule de fonction pour les déplacements en rendez-vous.

Nous utilisons les documents mis à disposition par le conseil Départemental de la Somme (attestation d'expérience, bilans, grille de compétences)

Nous utilisons aussi nos propres outils : Les tests de personnalité, questionnaires sur les centres d'intérêt, sur les valeurs, les motivations, passeport orientation formation, fiches métiers, ... , mais aussi la plateforme Diagorienté, Ouiform, la plateforme de l'inclusion, immersion facile, C2RP,

Les salariés peuvent également être reçus dans des locaux mis à disposition par les structures s'ils éprouvent le besoin d'être reçus en dehors du lieu de travail.



COACH



Quels ont été les principaux motifs de sorties de l'action et les orientations définies avec les participants ? Vers quelles structures ont-ils été orientés et pour quels projets ?

Lors de l'accompagnement, les techniques de recherches d'emploi et le bassin de l'emploi sont travaillés avec les salariés, en prenant en compte les aspirations professionnelles et les obligations personnelles. Les structures susceptibles de recruter dans les domaines visés sont définies. Des échanges réguliers sur la recherche d'emploi sont réalisés dans l'optique de rendre le bénéficiaire autonome dans ses démarches et acteur de son projet professionnel.

Des sorties ont été réalisées dans le but de permettre aux salariés de partir en emploi durable par exemple certains ont signés

- un contrat de professionnalisation, et entreprend une formation de conseiller en insertion professionnelle d'autres ont contractualisé un CDDI afin de répondre à des ambitions de laveur de vitre ou un autre salarié a contractualisé un CDI d'auxiliaire ambulancier
- 1 bénéficiaire a contractualisé un CDI sur un poste ATSEM
- 1 bénéficiaire a contractualisé un CDD d'un an sur un statut de stagiaire de la fonction publique avant titularisation
- 1 bénéficiaire a contractualisé un CDD de longue durée sur un poste d'aide bibliothécaire – magasinier
- 1 bénéficiaire en contrat aidé sur un poste d'agent espaces verts ...

On note aussi l'inscription au concours d'agent administratif territorial ou l'entrée en formation d'éducateur spécialisé ou encore de conseiller en insertion professionnelle.

Pour les salariés proches de leur fin de contrat, différentes actions sont définies afin de favoriser les sorties positives :

- Pour certains d'entre eux, nous avons travaillé à leur entrée en formation qualifiante suite au CUI PEC.
- Les contrats CUI PEC ont aussi permis l'embauche à l'issue du contrat (CDD de longue durée et CDI)

La diversité des profils et des projets professionnels a demandé d'orienter les salariés sur de nombreuses structures. Dans un premier temps, celles permettant de lever les freins périphériques : structure de garde d'enfants, auto-école, associations, prestataires sociaux, conseil départemental, pôle emploi, ... Dans un second temps les centres de formation (UPJV, GRETA, AFPA, EFCO Formation, centre de formation en distanciel, CNFPT, CAF, associations, ...) et les financeurs : Pôle Emploi, OPCO, conseil départemental, CPF, conseil régional, ...

Puis les structures en lien avec l'emploi : entreprises, associations, collectivités, agence d'intérim, SIAE, ...



COACH



Le contenu de l'action a-t-il évolué en cours de déroulement ? Détaillez :

Les différents arrêtés dans le cadre du dispositif ont permis à une bénéficiaire de contractualiser une année supplémentaire afin d'exercer sur son poste jusqu'à l'âge de départ en retraite. Ils ont en même temps redéfini les perspectives d'emploi des salariés en fin de carrière.

De plus la possibilité de financement d'un volume horaire plus important dès la première année de contrat, a permis à certains salariés de prétendre à une volumétrie horaire proche des trente heures.

Les conditions de renouvellement de contrat plus contraignantes ont poussé les tuteurs à revoir leurs positions en termes d'implication dans les projets des salariés et sur la plus-value des reconductions des contrats

Quelles modalités de travail ont été mises en œuvre avec les services du Département (Territoires d'action sociale et services de la DILE) ? (description, périodicité, atouts, limites...)

Des échanges riches avec les différents services du Département ont facilité le travail d'accompagnement. La réactivité et l'aide apportée dans le cadre des demandes de financement et la mise en place des actions de formation ont permis des échanges constructifs et riches afin de mener à bien les projets professionnels et les souhaits de formation des salariés. Un travail en partenariat est mené depuis le début de la convention que ce soit dans les demandes de financement des formations et des heures de conduite, dans les modalités juridiques en lien avec le contrat aidé mais également dans les échanges d'information en lien avec les postes de travail occupés dans les différentes structures.

Ces conditions de travail sont un réel atout permettant de mener à bien les missions d'accompagnement des salariés.

Les réunions régulières permettent également des échanges d'informations pertinentes dans le cadre de l'accompagnement et apportent un sentiment de cohésion.

Nous sollicitons régulièrement les différents services d'appui au dispositif PEC mais également les travailleurs sociaux du territoire tels que les assistants sociaux ou les CESF pour apporter un appui supplémentaire aux salariés dont la situation nécessite une aide complémentaire tant dans la gestion de budget que sur le niveau social.

Le cas échéant, quelles modalités de travail ont-elles été menées avec les référents RSA mandatés par le Département ? (description, régularité, atouts, limites) :

Des échanges avec les référents de parcours ayant positionnés des bénéficiaires sur les contrats PEC sont réalisés selon la demande, suite à leurs intégrations afin d'informer sur la prise de poste.

Lorsqu'un employeur nous informe d'un besoin de contrat PEC, nous relayons l'information aux partenaires pouvant positionner des profils sur les postes demandés.

Exposez les difficultés rencontrées pour l'atteinte des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs :

En ce qui concerne la montée en compétences, nous avons rencontré diverses difficultés dans l'accès à la formation pour les salariés :

- Le manque de mobilité reste un frein majeur. En effet, la majorité des formations a lieu sur Amiens à minima et certaines personnes ne souhaitent pas ou ne peuvent pas se déplacer en dehors de leur lieu de travail / résidence.
- L'âge est également un frein pour l'accès à la formation. En effet, nous accompagnons des salariés qui sont pour certains proches de la retraite. Ainsi, ils ne voient pas l'intérêt de se former.
- Le coût des formations est un frein que nous rencontrons également dans les structures qui ont peu de budget. Il nous a par exemple été refusé au sein d'une collectivité une formation d'un montant de 60 euros . La perte du partenariat avec l'IRIAE a renforcé certaines difficultés de financement des formations.
- L'annulation de plusieurs formations dispensées par la CNFPT est également une difficulté que nous avons rencontrée régulièrement.
- Certains salariés en contrat PEC interne n'ont pas pu se rendre en formation pour assurer la continuité de service suite aux absences de leurs collègues dans les collèges.

La transmission tardive du tableau de formation CNFPT pour les PEC internes a également rendu certains positionnements impossibles puisque les sessions étaient déjà passées lorsque nous avons reçu le tableau. L'accès à la formation en particulier pour les PEC « internes » représente un réel obstacle , nous sommes fréquemment mis en difficultés entre leurs besoins et les refus des « employeurs ». Nous pouvons constater une grande disparité d'accès aux droits entre les « PECS internes et les salariés employés en « PECS diffus » . Nous essayons de mobiliser les dispositifs pour le passage du permis de conduire et dans tous les cas, nous pouvons observer chez les bénéficiaires des contrats PEC en fin de parcours une montée en compétences. Nous essayons également dans la mesure du possible de mettre en place avec l'employeur des formations « internes ». A ce jour, nous ne savons cependant pas comment le valoriser dans le parcours du salarié en terme de remontées d'informations.

Dans une moindre mesure, nous rencontrons également difficultés avec certains tuteurs qui répondent peu voire pas du tout à nos sollicitations de demandes de rendez-vous.

Quelles sont les pistes d'amélioration/d'évolution de l'action pour 2024 ?

En 2024, nous nous sommes fixés comme objectif de renforcer les liens avec les référents RSA et interpellé plus rapidement les services du département sur la difficulté de mettre en place les rendez-vous tripartites lorsque les employeurs /tuteurs ne répondent pas à nos sollicitations.

Nous nous sommes également fixés comme objectif de développer les PMSM



COACH



1 rue du Général Leclerc - 80430 LIOMER
Tél : 03 22 23 09 41
Mail : apfe.5.cantons@apfe.fr
N° SIRET : 329 427 413 00052