

ACTION

« Coaching Emploi »

BILAN QUALITATIF
Janvier à Juin 2026
Territoire des 5 vallées



➤ Objectif principal de l'action :

Objectif général de l'action :

Mieux connaître le monde du travail pour construire son projet professionnel et maximiser ses chances d'accéder à un emploi.

Objectif d'accompagnement et localisation :

Le porteur de projet s'engage à intégrer dans son action « **Coaching emploi** », en 2022, 2023, 2024 et en 2025, annuellement, 2026.

40 mesures en file active sur le périmètre géographique du territoire des « **5 vallées** ».

L'action s'est déroulée sur le territoire des 5 Vallées (en particulier sur Poix de Picardie, Flixecourt, Doullens, Airaines, Ailly sur Somme, Oisemont et Liomer). Elle a été réalisée du 1^{er} janvier au 30 juin 2026.

Quantitatif :

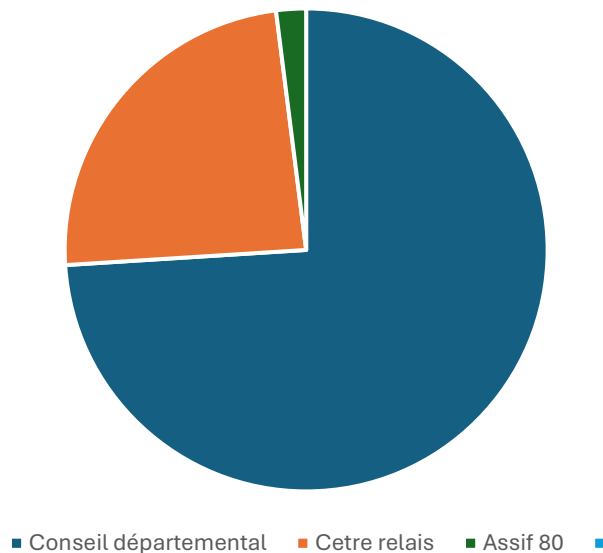
Nombre d'orientations sur l'action :

91 orientations en 2026 qui se répartissent de la façon suivante :

Organisme prescripteur	Intégration	Non intégration	En attente au 30 juin	Total
	34	2	55	91
Conseil départemental	25	1	41	67
Centre relais	8	1	13	22
Assif 80	1	0	1	2

Afin d'être en cohérence avec les chiffres présentés dans le tableau de suivi, il est nécessaire de préciser que, parmi les orientations réalisées en 2025, deux participants n'ont finalement pas intégré l'action « Coaching emploi » sur 2026.

Orientations par organismes en pourcentage sur 2026



Nombre de bénéficiaires ayant participé à l'action :

En 2026, soixante-huit participants ont bénéficié de l'action coaching emploi.

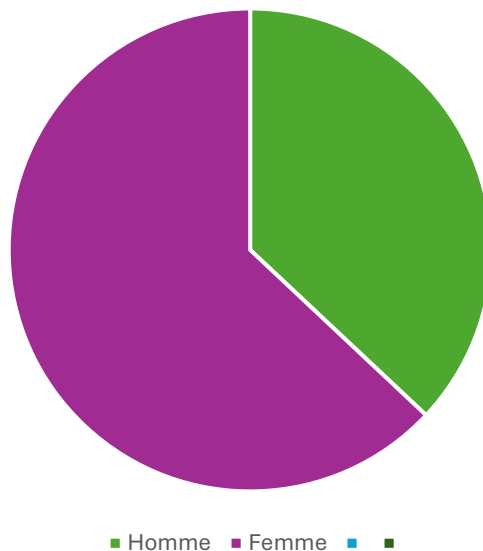
Participants intégrés sur 2025 avec continuité sur 2026	Participants orientés sur 2025 mais intégrés sur 2026	Participants orientés sur 2026 et intégrés sur 2026	Total
23	11	34	68

Typologie du public accueilli :

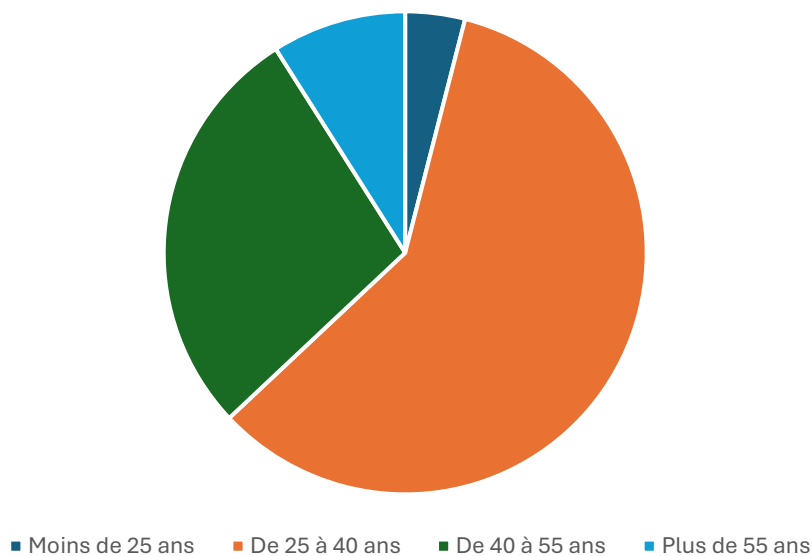
La typologie des 68 participants se répartit de la façon suivante :

Sexe		Tranches d'âge			
Homme	Femme	Moins de 25ans	25 à 40 ans	40 à 55 ans	Plus de 55 ans
25	43	3	40	19	6

Répartition par sexe en pourcentage sur 2026

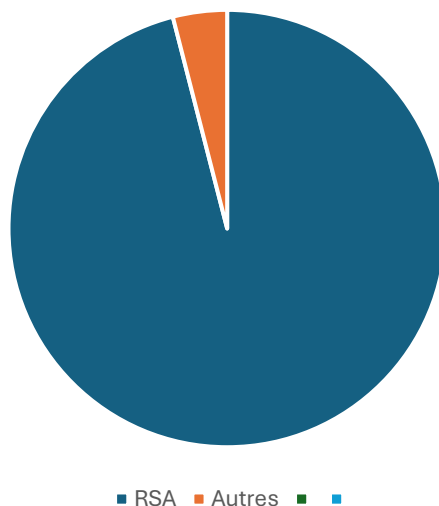


Répartition par tranches d'âge en pourcentage sur 2026

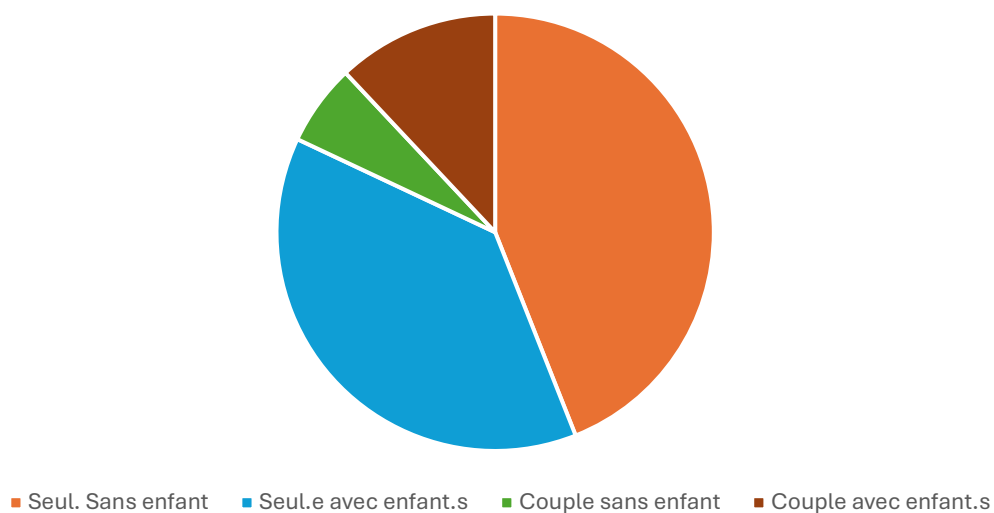


Statut du bénéficiaire		Composition familiale			
RSA	Autres	Seul.e sans enfant	Seul.e avec enfant.s	Couple sans enfant	Couple avec enfant.s
65	3	30	26	4	8

Répartition par statuts des bénéficiaires en pourcentage sur 2026

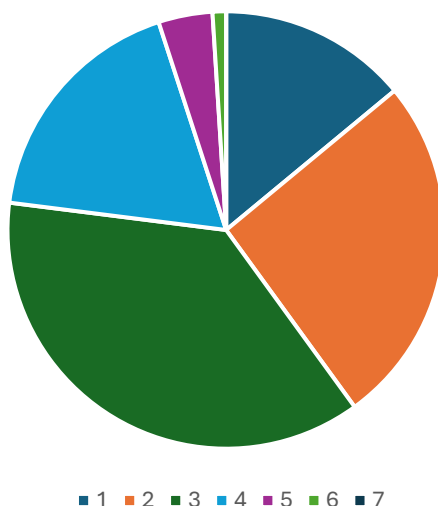


Composition familiale des participants en pourcentage sur 2026



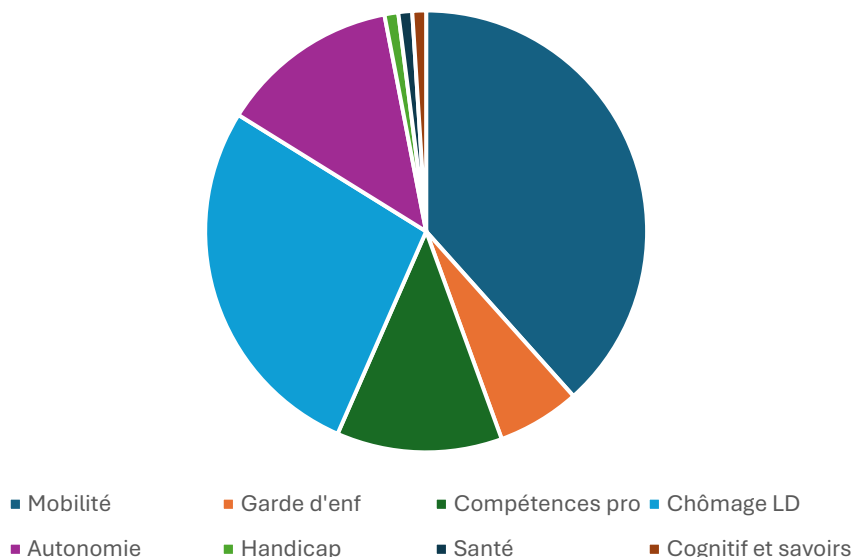
Niveau de qualification						
1 sans diplôme maîtrise des savoirs de base	2 Sans diplôme maîtrise des savoir- faire pro	3 CAP, BEP	4 : BAC	5 : bac+2	6 : bac+3, bac+4	7 bac+5 et plus
9	18	25	12	3	1	0

Niveau de qualification en pourcentage des participants
sur 2026



Problématique rencontrée							
Mobilité	Garde d'enfant.s	Compétences professionnelles	Chômage Longue durée	Autonomie	Handicap	Santé	Cognitif et savoirs
26	4	8	18	9	1	1	1

Problématique rencontrée en pourcentage sur 2026



L'analyse de la typologie des participants met en évidence un public particulièrement éloigné de l'emploi. La majorité des bénéficiaires sont des femmes (63 %). Au niveau de la composition familiale, nous avons principalement des personnes qui vivent seule sans enfants (44%) et des personnes vivant seules avec enfant(s) (38%). Les participants sont principalement âgés de 25 à 40 ans (59 %), soit une population en âge d'activité professionnelle.

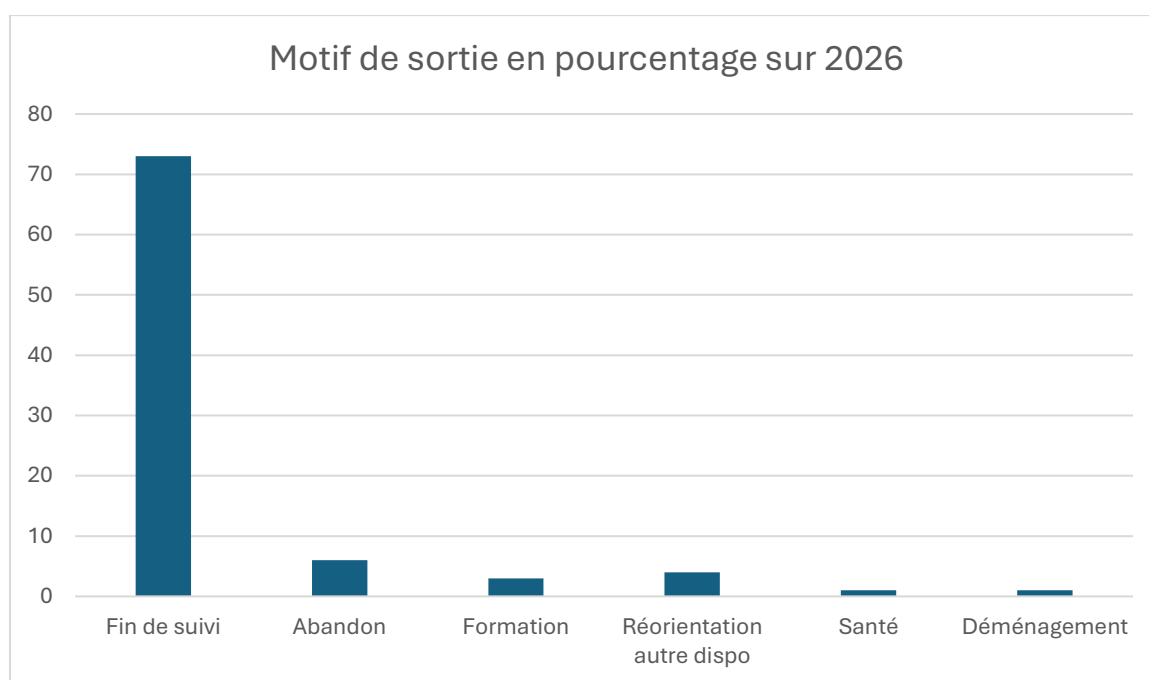
La quasi-totalité des participants est bénéficiaire du RSA (96 %) et les principales difficultés rencontrées sont les problèmes de mobilité et le chômage de longue durée, qui constituent des freins importants à l'accès ou au retour à l'emploi.

De plus, la moitié des participants ne possède aucune qualification, ce qui renforce leur éloignement du marché du travail et limite leurs perspectives d'insertion professionnelle. Cette typologie confirme la nécessité d'un accompagnement renforcé, visant à lever les freins périphériques et à développer les compétences afin de favoriser un retour durable vers l'emploi.

Les suites de parcours :

A la date du 30 juin 2026, nous comptons 68 sorties.

Type de sorties	2026
Fin de suivi	47
Déménagement	1
Réorientation vers un autre dispositif	3
Santé	1
Abandon	4
Formation	4
Emploi	8
Total	68



Les résultats de l'année 2026 ne reflètent pas pleinement la réalité de l'action. L'analyse de la typologie des participants a mis en évidence un public particulièrement éloigné de l'emploi, nécessitant un accompagnement dans la durée. Mais l'accompagnement des 32 participants intégrés en 2026 n'a pas pu être mené à son terme en raison de l'arrêt de la convention au 30 juin 2026. Les résultats observés doivent donc être interprétés au regard de ce contexte, qui n'a pas permis de mesurer les effets complets de l'action.

Plusieurs actions ont été réalisées :

- Un participant attend un retour suite à une candidature pour un emploi saisonnier de conducteur d'engins agricoles. Et une demande auprès de France travail a été réalisée pour abonder le CPF car il souhaite obtenir la FCO pour répondre au projet professionnel

- Une participante doit débiter le 1^{er} juillet pour un CDD de 2 mois comme secrétaire dans une entreprise et attend sa candidature à une formation de secrétaire médico-sociale
- Un participant travaille un nouveau projet professionnel comme conducteur routier et une immersion est en cours de réflexion avec une entreprise via France travail
- Une personne a candidaté auprès de l'EHPAD de Oisemont
- Deux participants ont été positionnés via la plateforme inclusion pour un emploi en IAE
- Une participante a candidaté à la CC2SO et attend son casier judiciaire pour compléter son dossier de candidature
- Un participant s'est positionné sur une formation BPJEPS
- Un participant est actuellement en contrat d'intérim chez Nord Œuf Europe
- Une participante a signé un CDDI de quatre mois en ACI
- Une participante réalise actuellement un contrat de remplacement sur un poste d'ADVF
- Deux participants ont réalisé les tests de positionnement pour le recrutement au sein de l'entreprise Bigard

Qualitatif :

Modalités d'accueil et d'accompagnement :

Après avoir reçu la fiche de prescription, nous contactons le participant pour prendre un premier rendez-vous. Dans un premier temps nous l'appelons. Si la personne ne répond pas nous envoyons une convocation écrite (mail ou courrier). Nous essayons dans la majorité des cas de proposer les rendez-vous physiques au plus près de leur domicile.

Le premier entretien physique consiste à expliquer l'action et ses objectifs. Il sert également à faire connaissance avec le participant, évaluer ses compétences, son parcours antérieur, son projet futur et identifier ses freins. Un diagnostic est effectué et des préconisations vers d'autres actions du département sont également proposées.

Nous complétons aussi tous les documents administratifs.

Des entretiens hebdomadaires sont réalisés physiquement et/ou par téléphone, mail, SMS...

Les coordonnées du référent sont également donnés au participant lors du 1^{er} rdv individuel afin qu'il puisse contacter directement son référent d'action en cas de besoin.

Atteintes des objectifs :

L'objectif de la convention précise que l'action coaching emploi doit permettre au bénéficiaire de construire son projet professionnel et améliorer son employabilité. Or, **8** participants sont sortis pour **emploi** et 4 sont actuellement en **formation**. A cela, s'ajoute 71% du public qui a adhéré à l'action en faisant preuve de rigueur et d'assiduité et qui est parvenu à l'issue du parcours en ayant réalisé des PMSMP, ou des courtes périodes en CDD, ou des CV ou encore en ayant candidaté à des offres d'emploi.

Nous pouvons donc en conclure que non seulement les termes de la convention ont été respectés

mais qu'en plus les objectifs ont été atteints.

Type de contrats :

Nb de sorties vers l'emploi :

CDDU	1
CDD de moins de 6 mois	3
Intérim	2
CDDI	1
Création d'entreprise	1
TOTAL	8

Nous pouvons constater que le type de contrats sont variés.

L'emploi 8 personnes

- 1 participante agent logistique en intérim pour easy logistique JJA à Croixrault
- 1 participante agent social en CDD moins de 6 mois à la CC2SO à Poix de Picardie
- 1 participante en CDDI
- 1 participante employée de ménage en contrat de remplacement maladie depuis mars pour des CESU et une entreprise de propreté à Airaines
- 1 participant en création d'entreprise
- 1 participant en intérim pour supplay
- 1 participante auxiliaire de vie CDD de moins de 6 mois pour l'ADMR à Vignacourt
- 1 participante employée à domicile en CESU et en CDDU pour aide emploi services à Oisemont

Nb de sorties vers une formation :

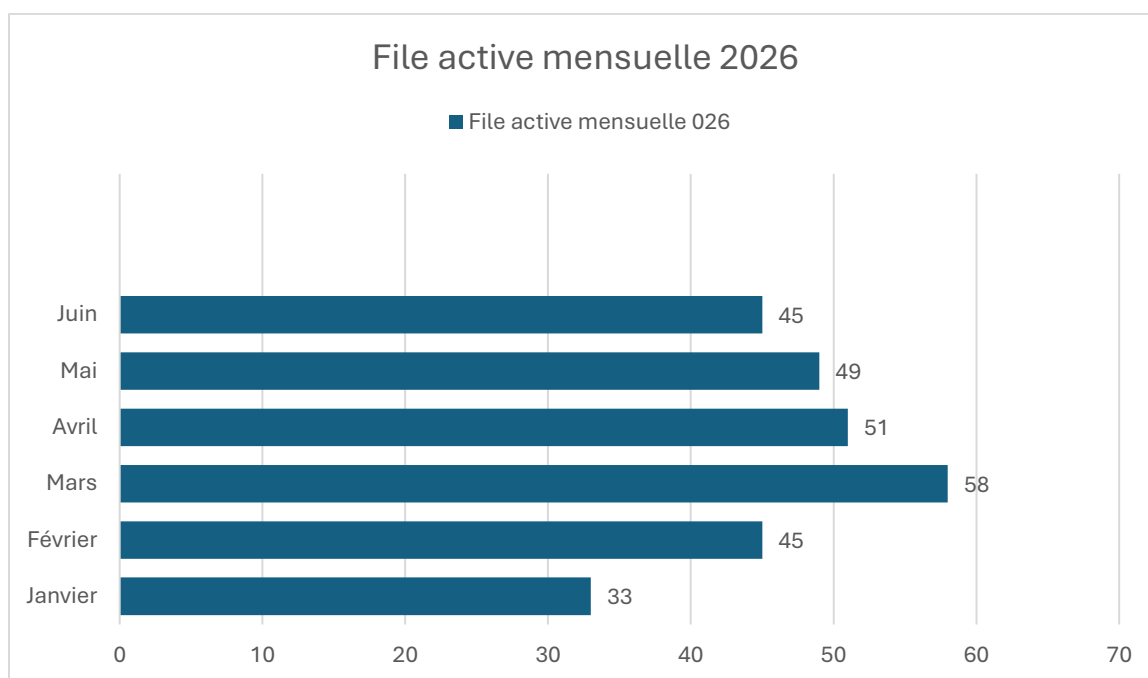
SIEG	4
TOTAL	4

La formation 4 personnes

Quatre participantes sont sorties de l'action « coaching emploi » pour une entrée sur la formation : S'engager vers l'emploi. L'action possède des entrées et sorties permanentes et ainsi poursuit la dynamique d'insertion entamée par le bénéficiaire qui a encore besoin d'accompagnement dans la détermination de son projet ou dans la levée des freins. Cette action permet souvent de continuer à mobiliser le bénéficiaire tandis qu'il poursuit ses démarches d'insertion socio-professionnelle. Enfin, cette formation, rémunérée, succédant à coaching emploi, qui allie stages et périodes de formations, propose très souvent des suites de parcours favorables.

Notre objectif fixe une file active : de 40 personnes accompagnées mensuellement.

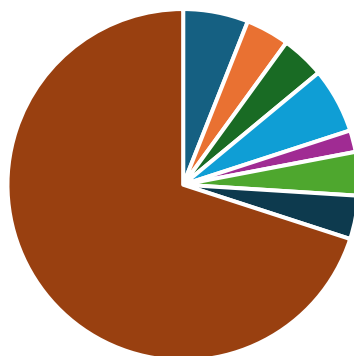
La moyenne de 2026 se situe à 46.83, la file active est respectée voire même dépassée. On ne peut que constater le succès de cette action « coaching emploi » auprès des prescripteurs mais aussi l'adhésion des participants, l'abandon ne dépassant pas les 6% des motifs de sortie.



Pour les 47 sorties en fin de suivi, des préconisations ont été faites afin de poursuivre les démarches d'insertion.

Remobilisation sociale	3
Espoir 80	2
Accompagnement global	3
Vers ma route	1
Volet santé	2
Aucune préconisation car plus bénéficiaires du RSA	2
Poursuite de l'action préparation à l'emploi	34
Total	47

Préconisations en pourcentage pour les motifs de sortie fin de suivi en 2026



■ remobilisation sociale ■ s'engager vers l'emploi ■ espoir 80
■ accompagnement global ■ vers ma route ■ santé
■ aucune préconisation ■ Préparation à l'emploi

La convention prévoit également que les bénéficiaires effectuent une **période d'immersion**. 6 personnes ont effectué un stage d'immersion. Une immersion supplémentaire était programmée mais la participante ne s'est pas présentée, ne s'est pas excusée et n'a pas répondu à la référente coaching emploi ni à sa référente de parcours.

Les stages d'immersion ont permis aux bénéficiaires de travailler leur projet professionnel, découvrir un métier et travailler la confiance en soi.

Ecole privée à Yvrench	ATSEM
Mairie de l'Etoile	Agent communal
Au domicile d'une assistante maternelle	Assistante maternelle
Mairie de l'Etoile	Agent d'entretien
Lycée d'Authie	Agent de propreté
Sensa propreté à Airaines	Agent de propreté

Des participants n'ont pas réalisé de périodes d'immersion mais ont réalisé une courte période d'emploi en CDD ou en intérim :

- Un participant a travaillé à la poste d'Abbeville comme facteur et tri courrier
- Deux participants ont réalisé un CDD de remplacement pour la CC2SO comme adjoint technique
- Un participant a signé un CDI avec l'entreprise OMS comme agent de propreté à Poix de Picardie 5h par semaine
- Un participant a réalisé un contrat de remplacement sur un poste de cuisinier à l'EHPAD de Domart en Ponthieu

Certaines personnes sorties de l'action n'ont pas réalisé d'immersion. Ceci s'explique par de nombreux freins :

- Problème de mobilité, beaucoup de personnes habitent dans des petites communes, sans transport en commun et sans moyen de locomotion
- Difficultés à trouver une immersion, beaucoup d'entreprises trop sollicitées, refusent les stagiaires et donnent priorité aux scolaires. De plus, les immersions n'ont réalisé peuvent mettre en péril certains accès auprès d'entreprises
- Peur d'affronter le monde professionnel, les personnes ne se sentent pas prêtes pour un retour à l'emploi
- Manque de temps pour travailler l'immersion professionnelle en raison des freins à travailler, le projet professionnel à fixer et la réduction de la durée d'accompagnement avec la fin de la convention au 30 juin
- A la marge, nous avons parfois des absences répétées et un manque de motivation

En conséquence, nous pouvons prétendre que l'objectif « immersion » est respecté. La référente axe son action sur la réalisation de celui-ci, car il permet à la personne d'appréhender le monde professionnel, ses avantages et ses inconvénients et ainsi de se rendre compte de la réalité de celui-ci. Les immersions sont indispensables pour la suite du parcours de la personne, elle ouvre des pistes également de formation, d'émergence de nouveaux projets, une reprise de confiance en soi...

Afin de répondre aux objectifs du dispositif, nous avons, comme les années précédentes :

- Accordé une attention particulière à la mise en place d'une période d'immersion professionnelle,
- Informé des offres d'emploi, des forums sur le territoire
- Appelé les organismes de formation pour obtenir des informations
- Transmis des informations sur des formations
- Transmis directement à des recruteurs les cv
- Accompagné dans la rédaction des lettres de motivation pour répondre à une offre d'emploi.....

Un suivi post parcours est également réalisé un mois après la sortie du bénéficiaire, il continue donc d'être accompagné et conseillé dans ses démarches. Si besoin, le suivi post parcours peut-être prolongé. En fin d'action, il est conseillé au bénéficiaire de solliciter au besoin la référente, c'est ainsi que :

- *Une personne est entrée en formation ADFV*

Pour conclure :

- Les bénéficiaires sortent nombreux de l'action « coaching emploi » avec son CV refait ou mis à jour parfois même avec le profil de compétences et la carte de visite sur le profil France travail
- Les compétences (savoirs être et savoirs faire) sont retravaillées

- La lettre de motivation est retravaillée si besoin
- Chaque bénéficiaire a postulé au moins à une offre d'emploi, réaliser une démarche d'immersion
- Certaines démarches de stage sont réalisées avec un listing entreprises proposé selon le lieu d'habitation et sur le site immersion facilitée
- Les entretiens de recrutement sont travaillés pour certains des participants

La référente est en veille informationnelle constante concernant les offres d'emploi, de formations, de forums...et appelle et positionne les bénéficiaires concernés rapidement.

L'accompagnement est individualisé en fonction des attentes et des besoins des demandeurs.

Les partenaires :

Les prescriptions sont transmises par les assistantes sociales et les référents de parcours. Nous travaillons en étroite collaboration avec ces partenaires et les sollicitons dès que nécessaire, que ce soit pour échanger sur une situation rencontrée avec un participant, faire un point sur son parcours ou mettre en place une nouvelle prescription. Cette coopération régulière permet d'assurer un accompagnement cohérent et adapté aux besoins des bénéficiaires.

Nous mobilisons également différents partenaires afin de favoriser la réussite des parcours :

- Les partenaires d'action du Département (Vers Ma Route, Coaching Social, etc.) ;
- La Région, notamment à travers des dispositifs tels que *S'Engager vers l'emploi* ou les formations qualifiantes ;
- France Travail, pour l'accès aux ateliers, formations, événements et forums. Lorsque le participant bénéficie d'un accompagnement global, nous échangeons régulièrement avec son conseiller par téléphone ou par courriel afin de coordonner nos interventions et garantir une continuité dans l'accompagnement ;
- Les mairies, les CCAS et les communautés de communes, qui mettent à disposition des lieux d'accueil pour nos actions ;
- Les organismes de formation (GRETA, Proméo, AFPA, AFTRAL, etc.) afin de recueillir des informations sur les formations proposées et d'y positionner les participants.

Nous collaborons également avec les entreprises et les associations, qui jouent un rôle essentiel dans l'accueil des participants en immersion professionnelle.

Nous avons poursuivi notre partenariat avec l'organisme Esprit Ouvert et la référente de l'action Coaching Social, dans le cadre de l'animation d'ateliers communs, sur l'initiation à l'utilisation du logiciel Excel.

Supports de communication :

Une fiche de présentation de l'action a été transmise aux référents et partenaires prescripteurs. Ce document leur permet de disposer d'un support récapitulatif précisant les objectifs de l'action ainsi que nos coordonnées, afin de faciliter les échanges et de nous contacter en cas de besoin d'informations complémentaires.

La référente de l'action est en lien régulier avec les référents des bénéficiaires et les contacte dès que la situation le nécessite. Ces échanges permettent d'assurer un suivi individualisé et de coordonner les interventions tout au long du parcours.

Des réunions d'information sont organisées régulièrement afin de présenter les actions départementales, d'informer les partenaires des évolutions des dispositifs et de répondre à leurs interrogations.

Dans ce cadre, Madame Leriche, responsable du territoire des Cinq Vallées, a organisé une réunion le 2 juin consacrée à la présentation du nouvel appel à projets « Préparation à l'emploi ».

La référente prend contact avec le prescripteur ou le référent lorsque des difficultés sont constatées (absences, manque d'adhésion, freins rencontrés) ou lorsqu'un positionnement sur une autre action est envisagé dans le cadre de la poursuite du parcours. Cette concertation entre les différents acteurs contribue à sécuriser le parcours des bénéficiaires et à favoriser la continuité de leur accompagnement.

L'APFE diffuse les informations relatives à l'action et assure sa promotion auprès du public concerné et des partenaires via son site internet.

Atouts :

- Les émargements sont envoyés mensuellement au prescripteur pour lui permettre d'avoir un suivi régulier des accompagnements.
- Lors de l'arrêt d'un accompagnement, un bilan final est effectué ce qui permet au référent de poursuivre ce qui a été commencé sur l'action. En règle générale, nous constatons une étroite collaboration avec les référents RSA car les préconisations sont très souvent suivies.

Limites :

- En cas de changement de référent en cours d'action, nous n'en avons pas toujours connaissance, ce qui est dommageable pour le suivi.
- En 2026, il n'a pas été possible de réaliser des bilans sur l'ensemble des parcours en raison d'un accompagnement inférieur à 6 mois

Les moyens :

L'APFE sollicite des locaux auprès des mairies, collectivités, pour se rendre au plus près du domicile des bénéficiaires et ainsi pouvoir se soustraire au problème de mobilité que rencontrent la majorité des participants.

Si besoin, le référent peut aussi demander un transport solidaire exceptionnel pour aller en stage d'immersion, mais le référent essaie toujours dans un premier temps de



lever le frein mobilité, en demandant aux bénéficiaires de trouver une solution (transports en commun, par une tierce personne, covoiturage...)

Les moyens mis en place ont été respectés, les documents pédagogiques nécessaires au bon fonctionnement de l'action ont été remis à chaque bénéficiaire lors des différents rendez-vous. Le référent a en sa possession un ordinateur portable avec connexion internet qui lui permet de pouvoir travailler avec le participant sur son projet professionnel et de réaliser ainsi avec lui son CV, de consulter les offres de formation, d'emplois, de créer son espace France Travail, ... comme évoqué dans les objectifs de la convention. Des tests métiers ont été réalisés en version papier et informatique, afin de travailler sur le projet professionnel et ainsi évoquer des pistes.

Des fiches mémo sont également remis au participant pour travailler sur ses compétences, le CV, la lettre de motivation, les entretiens d'embauche...

L'APFE a instauré un mode de signature numérique qui ne nécessite pas de connexion internet cependant ce système demande plus de temps dans la complétude des documents sur ordinateur.

Nous avons également mis en place des ateliers collectifs avec Madame Catel référente de l'action coaching social sur l'initiation au logiciel Excel afin d'assurer un groupe pour faire intervenir notre partenaire esprit ouvert

A cela s'ajoutent, les appels auprès des différentes entreprises afin d'aider à la recherche d'immersion, la recherche d'informations concernant les formations en cours ou à venir, la création de CV, les bilans d'immersion réalisés avec les professionnels, les rencontres, échanges avec les différents et multiples partenaires.

Modalités de travail avec les services du Département :

Dès réception de la prescription du référent, le rendez-vous est pris rapidement avec le bénéficiaire au plus près de son domicile.

L'entretien de diagnostic est donc effectué dans un premier temps avec le bénéficiaire afin d'évaluer ses attentes et d'organiser le planning prévisionnel de l'action coaching emploi, pour répondre aux objectifs de celle-ci. Lors de cet entretien le bénéficiaire signe donc un contrat d'engagement avec le référent de l'action.

Dès la fin de l'entretien de diagnostic un retour de prescription est envoyé au département ainsi qu'au référent du bénéficiaire afin de l'informer de la décision de celui-ci et de la date de démarrage sur l'action.

Les rendez-vous proposés aux bénéficiaires sont organisés conformément aux engagements prévus par la convention, à raison d'un entretien mensuel. Ces rendez-vous se déroulent prioritairement en présentiel. Les échanges téléphoniques restent exceptionnels et sont réservés aux situations où les contraintes de disponibilité particulières ne permettent pas une rencontre physique. Dans la pratique, le rythme



des rendez-vous est souvent renforcé par rapport aux exigences de la convention afin de renforcer le coaching.

Les bénéficiaires ont également effectué une période d'immersion ou un contrat à durée déterminée comme évoqué précédemment.

Le référent conformément aux engagements transmet mensuellement les documents administratifs suivants :

- Feuilles d'émargement par bénéficiaire envoyé au référent
- Tableau de suivi mensuel

Un comité de suivi a été réalisé le 27 mai afin de faire le point sur l'ensemble des parcours coaching emploi. Ce temps d'échange a permis d'échanger sur la mise en œuvre de l'action actuelle mais aussi d'anticiper le nouvel appel à projet « préparation à l'emploi » en proposant une préconisation.

Annuellement, un COPIL est organisé avec la responsable du territoire pour réaliser le bilan qualitatif et quantitatif de l'action coaching emploi mais aussi pour aborder les perspectives sur l'année suivante. Cette année est un peu particulière en raison de la fin de la convention de l'action coaching emploi et la mise en place du nouvel appel à projet « préparation à l'emploi ». Le 20 avril, la directrice de l'APFE, a eu réunion pour travailler sur la mise en place et la programmation des ateliers afin d'être opérationnel au 1^{er} juillet.

Les modalités d'évaluation :

Les personnes ont réalisé une immersion pour valider leur projet professionnel et les évaluer. Un livret entreprise a été rempli par l'entreprise pour évaluer le bénéficiaire.

Les entretiens hebdomadaires permettent d'évaluer l'avancée du parcours du bénéficiaire.

Un questionnaire de satisfaction est aussi complété par le bénéficiaire pour lui permettre d'évaluer l'action.

Un bilan final est également réalisé et transmis au bénéficiaire, à son référent ainsi qu'au département. Ce bilan permet au référent d'apprécier le travail et les démarches réalisés au cours de l'action. Cela permet également au référent de poursuivre ce qui a été démarré s'il le souhaite.

Trimestriellement, une réunion est organisée au sein de l'APFE avec la directrice, la coordinatrice et les référentes de l'action coaching emploi. Elles abordent la file active, l'accompagnement, le déroulé de l'action, les difficultés rencontrées et les points d'amélioration à apporter. A chaque qu'il est nécessaire, les référentes de l'action se concertent pour harmoniser les pratiques professionnelles mais aussi des réunions s'ajoutent avec la coordinatrice pour réajuster et échanger.

La référente coaching emploi conformément aux attentes transmet mensuellement :



- Feuilles d'émargement par bénéficiaire, au département ainsi qu'au référent.
- Retour de prescription, au département et au référent.

A l'issue de l'accompagnement du bénéficiaire, un bilan est transmis au département et au référent.

Le tableau Share Point, un outil de suivi interne ainsi que le questionnaire de satisfaction proposé aux participants nous permettent d'évaluer l'action.

Difficultés rencontrées

Cette année a été plus difficile au vu de l'échéance de la convention coaching emploi au 30 juin 2026. Cette situation a eu un impact sur le déroulement de plusieurs accompagnements, certains parcours ayant dû être interrompus avant le terme des six mois prévus. La concrétisation d'une immersion professionnelle demeure un véritable défi, en particulier pour les bénéficiaires confrontés à des difficultés de mobilité. Les recherches de structures d'accueil se limitent donc à un périmètre proche du domicile, limitant les possibilités d'accueil de stagiaires. Selon le projet professionnel fixé, il peut donc être complexe de trouver une entreprise prête à accueillir le bénéficiaire.

Comme les années précédentes, l'action couvre un territoire géographique très étendu, ce qui rend son organisation plus difficile. Les annulations ou les absences aux rendez-vous compliquent la planification des accompagnements, puisqu'il n'est pas toujours possible de proposer rapidement un nouveau rendez-vous en présentiel compte tenu des déplacements à organiser.

Certains bénéficiaires arrivent sur le dispositif avec une connaissance insuffisante de son contenu ou de ses objectifs. Ce manque d'information peut entraîner des abandons dès la présentation de l'action ou des absences dès les premiers rendez-vous.

Enfin, il convient de rappeler que l'action est financée par le Département à hauteur de 80 %. La structure doit donc mobiliser des cofinancements afin de couvrir les 20 % restants et garantir la continuité du dispositif.

Pistes d'améliorations :

L'action « **Coaching emploi** » est une action bien identifiée par les prescripteurs, qui ont réalisé 91 orientations sur un seul semestre. À compter du 1er juillet 2026, elle est remplacée par l'action « **Préparation à l'emploi** ». Afin d'assurer une transition réussie et de maintenir une dynamique comparable, l'APFE a fait évoluer sa pédagogie, renforcé ses partenariats et présenté cette nouvelle action aux prescripteurs. L'objectif est d'être pleinement opérationnelle dès son lancement et de rencontrer un succès équivalent à celui de l'action « Coaching emploi ».