



BILAN PEDAGOGIQUE ACTION DE FORMATION ⁽¹⁾

S'engager vers l'emploi
2025/2026

⁽¹⁾Ce document est à remplir avec le responsable pédagogique et son équipe.

A transmettre à l'équipe SIEG de la Direction de la Formation Professionnelle avec la demande de solde

APFE		
Numéro ACTION (Argos) AF 2025942451	Numéro de convention : A1314_ECOL_ABEA_0001 Millésime-2025-2026-APFE-Arrondissement-ABEA - Beauvais MERU	

I – Equipe Pédagogique de l'action :

Nom du Directeur de Centre : Linda GAFFET

Nom du Responsable Pédagogique : Hafida MEHADJI

Précisez la composition de l'équipe pédagogique auprès des stagiaires

NOM – Prénom	Champ d'intervention	Niveau Formation	Expériences dans la discipline
Linda GAFFET	Directrice	Master	10 ans en tant que directrice de structure associative, 20 ans dans l'insertion
Hafida Mehadjji	Responsable action	BAC+2	22 ans d'expérience dans le domaine de l'insertion et du placement
Kadhija Lhadi	Assistante administrative	BAC+2	12 ans d'expérience dans le domaine administratif
Céline ABDELHAMID	Référente	Master RH	Plus de 20 ans d'expérience professionnelle comme CIP, consultante et formatrice

II- Modalités d'Organisation :

1. Sourcing des stagiaires

Comment avez-vous fait connaître l'action et identifié les candidats ?

L'action de formation « S'engager vers l'emploi » a été rendue visible principalement grâce au sourcing réalisé via nos différents partenaires locaux et à la relation de proximité que nous entretenons avec eux. Notre présence régulière aux COTHEC a été un levier essentiel, nous permettant de rencontrer de nombreux acteurs du territoire, de développer notre réseau et de maintenir un contact constant avec ces partenaires.

Le sourcing des candidats s'est également appuyé sur notre participation à plusieurs événements majeurs, notamment le Forum de l'emploi et de l'entrepreneuriat, qui a constitué l'événement phare de l'année, ainsi que le Forum des Compagnons des Marais, et les forums organisés par France Travail.

Par ailleurs, le travail étroit mené avec nos référents France Travail et Mission Locale a joué un rôle central dans l'identification et l'orientation des candidats. Des réunions d'information collective, diffusées notamment via la plateforme Kairos, ont permis de présenter l'action et de sélectionner les participants en fonction de leur motivation, de leurs besoins et de la pertinence de leur projet professionnel.

- Prises de contacts auprès des principaux prescripteurs France Travail, Mission Locale et information via les réseaux sociaux (transmission d'une affiche avec les dates des prochaines réunions d'informations collectives) par le formateur référent
- Mise en place de réunions d'informations collectives.
- Entretiens individuels avec les candidats.

Quels partenariats locaux avez-vous développés ?

Pour l'atteinte des objectifs des stagiaires les relations suivantes ont été développées avec :

Dans le cadre de l'action de formation "S'engager vers l'emploi" sur le bassin de MERU , nous avons développé plusieurs partenariats locaux essentiels pour assurer la réussite du programme et la diversité des expériences de stage pour nos stagiaires. Ces partenariats ont permis à nos stagiaires de réaliser des stages dans divers secteurs d'activités, favorisant ainsi leur insertion professionnelle.

- La Mairie de Méru
- L'office de Tourisme de Méru
- La Médiathèque Jacques Brel de Méru
- Nacre Services de Méru
- France Travail
- La Mission Locale
- Cap emploi

- Agence intérimaire : Randstad

Puis nous avons développé des relations entreprises permettant l'intégration de stagiaires et la découverte métier :

Agent de tri/valorisation : Emmaus (Méru)

ELS : G20 Méru, Super U (Ste Geneviève), O' Marché de Méru (Méru), Boucherie des 4 chemin (Persan) et Carrefour Express (Andeville)

Vendeur en boulangerie : Patachoux Méru et La Gourmandise (Méru)

Vendeur en prêt à porter : CCV (Chambly)

Agent d'accueil, agent d'entretien des bâtiments, agent d'entretien des espaces verts : Nacre Services Méru

Marketing Campaign : Contentsquare Paris

Agent de restauration : Groupe scolaire Neuilly en Thelle

Aide artiste Plasticien : L'atelier de Guilaine Méru

Aide à domicile : Oise Sénior Plus (Méru), ADOM (Boran sur Oise) et Happy Sénior (L'Isle Adam)

Serveur en restauration : La Table Méditerranéenne (Persan)

2. Equipements mobilisés et locaux :

Quels sont les équipements individuels mis à disposition des stagiaires ?

Dans le cadre de l'action de formation "S'engager vers l'emploi", plusieurs équipements individuels ont été fournis pour soutenir les stagiaires dans leur apprentissage et leur progression professionnelle.

Ces équipements comprenaient :

- Matériel informatique et bureautique : Des ordinateurs portables ont été mis à disposition pour permettre aux stagiaires de travailler sur des tâches administratives, gérer des documents et se former à l'utilisation des outils numériques.
- Livres et supports pédagogiques : Des manuels, guides pratiques et supports de formation ont été remis aux stagiaires pour renforcer leurs connaissances théoriques et les préparer aux évaluations pratiques.
- Plateforme Gérip Compétences : Les stagiaires ont eu accès à cette plateforme pour compléter leur formation en ligne, en fonction de leur programme spécifique. Remise à niveau en Français, Mathématiques, Numérique, des sessions de codes de la route pour ceux qui souhaitent passer le permis de conduire, D'un accès individuel à la plateforme EVA et Voltaire.
- Fournitures de bureau : Des fournitures de base telles que des cahiers, stylos, des clés USB et autres matériaux ont été fournis pour faciliter la prise de notes et l'organisation des apprentissages.

Vos locaux sont-ils conformes à la proposition (en matière de superficie, de disposition, d'accessibilité, etc...) ?

Les locaux font environ 60 m2, il dispose d'un coin cuisine, de 2 espaces de formation, d'un WC, d'un espace individuel avec imprimante et accès WIFI.

Le local est situé en centre-ville (stationnements à proximité), à 5mn à pieds de la gare et est desservi par des lignes de bus. Il est accessible aux personnes à mobilité réduite.

3. Organisation pédagogique, individualisation

Votre action a-t-elle fait l'objet d'une individualisation des parcours :

OUI ☒ NON ☐

Chaque stagiaire a été reçu en entretien individuel et a réalisé des évaluations sur la plateforme Gerip et EVA mais également des tests de positionnement internes, diagnostic mobilité, diagnostic des savoirs fondamentaux, illettrisme mais aussi RIASEC, PIX, tests métier) afin d'établir un plan individuel de formation et un projet professionnel réaliste et réalisable.

Plusieurs ateliers ont été mis en place afin de favoriser l'approche par compétences :

- Ateliers de connaissance du bassin d'emploi et des métiers en tension pour faire prendre conscience de la réalité du secteur économique et des besoins en recrutement
- Ateliers TRE : Techniques de recherche d'Emploi pour permettre à l'apprenant de devenir autonome dans les différentes démarches d'accès à l'emploi afin de développer sa veille informationnelle et son réseau professionnel. : mini scénettes, simulation d'entretien d'embauche.
- Ateliers connaissance et image de soi pour faire prendre conscience à l'apprenant de ses capacités et aptitudes dans le but de valoriser son estime et sa confiance en soi.
- Projets thématiques dans le but de s'investir dans des actions citoyennes et collaboratives afin de renforcer sa confiance et de valoriser son parcours.
- Construction du parcours professionnel selon l'apprenant.

Avez-vous rencontré des difficultés particulières, si oui lesquelles ?

Le territoire de Méru fonctionne principalement autour : d'un partenariat institutionnel ; d'orientations croisées entre structures ; d'un accompagnement global des bénéficiaires.

Les situations complexes nécessitent souvent : un suivi coordonné ; des échanges entre travailleurs sociaux et conseillers insertion ; des réponses à la fois sociales et professionnelles.

Or la reconduction du dispositif « S'ENGAGER VERS L'EMPLOI » tardif, démarrage au 15/05/25 avec 4 stagiaires, très peu d'orientations des organismes prescripteurs tels que Cap Emploi, La Mission Locale ou France Travail.

De nombreuses réunions d'informations collectives mises en place sur kairós et ouïform et malgré cela peu de positionnements.

Définition d'un référent France travail, Mme MILOT, TRES TARD en fin de parcours.

4. Organisation de l'alternance

Comment avez-vous organisé les mises en relation « entreprises » ?

L'organisation de mise en relation entreprise a été réalisée par le biais de visite d'entreprise puis, nous présentons également aux stagiaires les entreprises avec lesquelles nous travaillons.

D'autre part les mises en relations se sont faites avec un carnet d'adresses que le formateur a construit.

Comment le contact a été établi entre le stagiaire et l'entreprise d'accueil ?

L'organisation de mise en relation entreprise a été réalisée par le biais d'enquêtes métiers, de visite d'entreprises, nous présentons également aux stagiaires les entreprises avec lesquelles nous travaillons (MAPS)

D'autre part les mises en relations se sont faites avec un carnet d'adresses du formateur (Classeur d'intervenant, tableau de démarches + suivi de stages...).

Le calendrier des stages remis aux stagiaires inclut les semaines dédiées à la recherche de stage ainsi qu'aux ateliers de préparation, réparties entre chaque période de stage.

Quelles sont les remarques ou difficultés particulières que vous souhaitez évoquer ?

Le manque de mobilité de certains stagiaires reste un frein à l'insertion. Le renforcement des solutions de mobilité solidaire apparaît donc comme un levier prioritaire pour améliorer durablement l'insertion professionnelle sur le territoire de Méru.

Le manque de formation et un public hétérogène.

Une partie importante des publics cumule : faible niveau scolaire ; absence de diplôme ; maîtrise fragile des savoirs de base ; difficultés numériques ; longues périodes d'inactivité.

Ces personnes rencontrent souvent : des difficultés à comprendre les démarches administratives ; un manque d'autonomie dans la recherche d'emploi ; une faible connaissance du monde professionnel.

Pour certains bénéficiaires : la priorité relève d'abord de la remobilisation sociale ; avant même l'accès à la formation ou à l'emploi.

5. Suivi post formation

Comment travaillez-vous les sorties de formation des bénéficiaires (partenariats entreprises / organismes de formation qualifiants, etc...) ?

L'objectif est de recueillir l'avis des stagiaires sur le déroulement de l'entrée en formation via un questionnaire.

Un suivi à 3 et 6 mois est réalisé pour connaître leurs évolutions (emploi ou de formation qualifiante).

Quels sont les résultats déjà connus de l'action (taux de sorties positives, taux de validations, le cas échéant) ?

Pour l'année 2025, il y a eu en tout 23 stagiaires reçus. :

Sorties positives :

Emploi :

- 1 sortie pour Emploi CDD d'agent d'entretien

Formation :

- 1 sortie pour Formation Auxiliaire vétérinaire sur Paris

Autres sorties :

- 18 sorties fin de parcours de formation
- 2 sorties par abandon (congé de maternité et déménagement)
- 1 sortie pour problèmes de comportement (qui a trouvé un emploi en CDI suite à sa sortie du dispositif, reste en contact avec nous)
- 1 sortie pour retraite

L'accompagnement du public a été plus long sur Meru, effectivement un public fragilisé.

Les demandeurs d'emploi du territoire cumulent souvent plusieurs difficultés :

Faible niveau de qualification ; Précarité financière ; Difficultés de mobilité ; Éloignement des bassins d'emploi ; Manque de confiance ou rupture avec les institutions.

Le retour à l'emploi existe mais reste très très fragile :

Contrats courts ;

Intérim ;

Emplois éloignés du domicile ;

Horaires incompatibles avec l'offre de transport.

Cela entraîne :

- Une instabilité des revenus ;
- Des coûts de déplacement importants ;
- Des ruptures fréquentes de parcours.

Sur le territoire de Méru, plusieurs facteurs aggravants apparaissent.

De nombreux emplois accessibles nécessitent :

Des déplacements tôt le matin

Des horaires décalés

Des trajets vers des zones d'activités peu desservies.

Or une partie des demandeurs d'emploi : Ne possède pas de véhicule ; Ne peut financer carburant, assurance ou réparations ; N'a pas le permis ou possède un véhicule ancien et peu fiable.

Offre de transport insuffisante

Les limites observées :

Fréquence réduite des transports ;

Faibles connexions intercommunales ;

Difficulté d'accès aux zones d'activités ;

Dépendance au rail vers l'Île-de-France.

Certains bénéficiaires : utilisent facilement les outils numériques ; réalisent seuls leurs démarches ; sont capables d'organiser leurs déplacements.

D'autres rencontrent des difficultés importantes : création d'une adresse mail ; utilisation des plateformes emploi ; compréhension des courriers administratifs ; gestion des rendez-vous et des transports.

Cette fracture numérique constitue un frein majeur au retour à l'emploi.

12 605.25 heures réalisées sur 12250 prévues soit 102.90 % soit 23 personnes accompagnées.

III - Mise en œuvre des OSP :

Avez-vous rencontré des difficultés pour la mise en œuvre des OSP ? Si oui, lesquelles ?

- **Hétérogénéité des niveaux des bénéficiaires :**

Le territoire de Méru se caractérise par une forte hétérogénéité des profils des bénéficiaires accompagnés vers l'emploi ou l'insertion. Cette diversité concerne à la fois : les niveaux de qualification ; les compétences de base ; l'autonomie ; les capacités de mobilité ; les freins sociaux et professionnels.

Cette situation complexifie l'accompagnement des structures d'insertion et nécessite des réponses individualisées.

La diversité des profils, des niveaux de compétences et des parcours professionnels des bénéficiaires a parfois rendu complexe l'adaptation des contenus pédagogiques et le maintien d'un rythme commun de progression. Cette hétérogénéité a nécessité une individualisation accrue des accompagnements, mobilisant davantage de temps et de ressources.

L'hétérogénéité concerne également : l'autonomie administrative ; l'autonomie numérique ; la capacité à se projeter dans un parcours d'insertion.

Le renforcement des solutions de mobilité solidaire apparaît donc comme un levier prioritaire pour améliorer durablement l'insertion professionnelle sur le territoire de Méru.

Cette hétérogénéité rend difficile la mise en œuvre d'actions collectives uniformes.

Le formateur doit : adapter les supports pédagogiques ; individualiser les parcours ; différencier les rythmes d'apprentissage ; proposer des niveaux d'accompagnement variés.

Les groupes peuvent réunir : des personnes très autonomes et d'autres nécessitant un accompagnement renforcé.

Cela implique : davantage de temps d'évaluation ; une coordination renforcée entre partenaires ; des solutions souples et progressives.

- **Formation et accompagnement des référents :**

Echanges de pratiques avec les référents formateurs.

A : Liomer

le 30. /04/2026

Certifié exact

Cachet de l'Organisme de Formation,
GAFFET Linda Directrice



A.P.F.E
1, rue du Général Leclerc
80430 LIOMER
Tél : 03 22 23 09 41
Mail : apfe.5.cantons@apfe.fr
GSM : 06 86 09 13