

AAP INSERTION 2022/2025 BILAN DE L'ACTION 2025

Opérateur de l'action : APFE 1 rue du Général Leclerc 80430 Liomer

Territoire d'action sociale concerné : Département de la Somme

Intitulé de l'action : Parcours Emploi Compétences

Bilan quantitatif :

Nombre de mesures prévues à la convention	100
Nombre de mesures réalisées	249 dont 186 accompagnements ayant débuté en 2024

Nombre d'orientations	63
Nombre d'intégrations	63

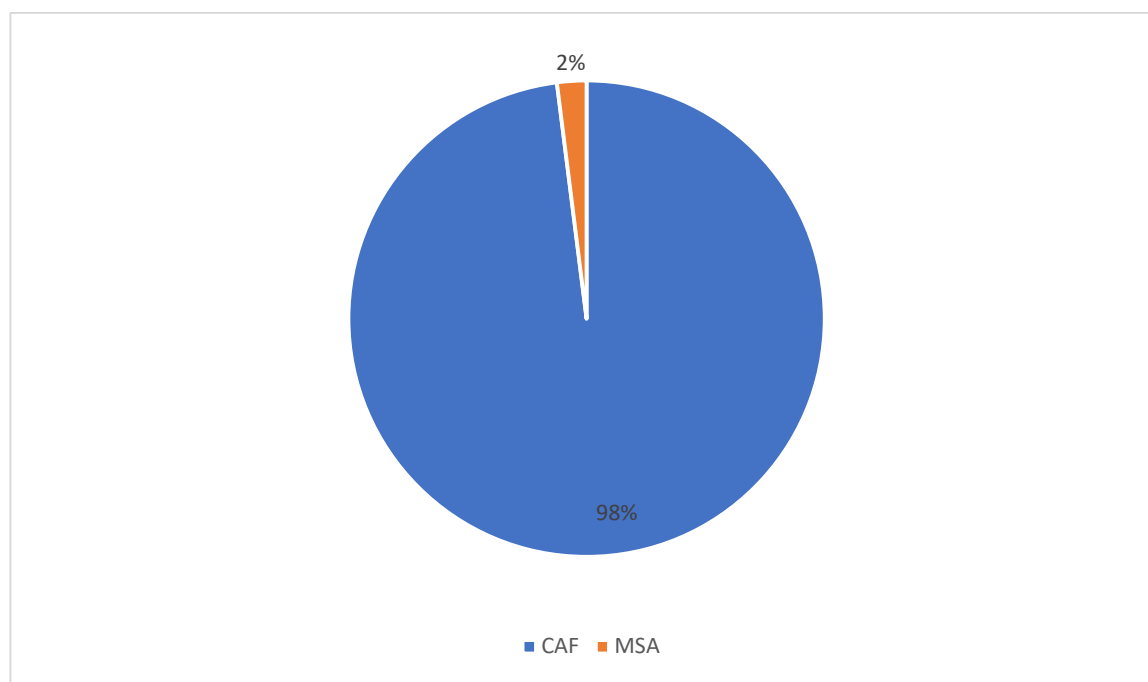
Commentaires et précisions éventuels :

Origine de la prescription	
Référents Conseil départemental	63
Référents RSA externes	0
France Travail	0
Par votre structure	0
Autre	0

Nombre de sorties total :	204
Nombre de sorties vers l'emploi	
Dont CDI	22
Dont CDD + 6 mois	25
Dont CDD – 6 mois	11
CDD -6 mois employeur	4
Création d'entreprise	2
Intérim	0
Contrat aidé	0
CDDI (IAE)	0

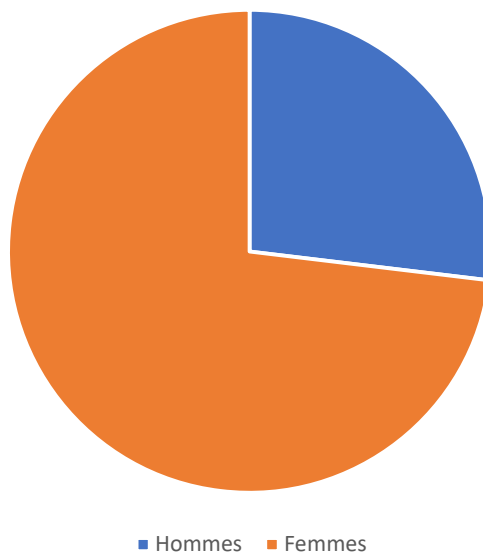
TRAJECTOIRES DE SUCCÈS

Intégration Fonction publique	
Autres (précisez)	
Formation	7
Demandeur d'emploi	51
Sans nouvelle	5
Congé de longue durée maladie ou maternité	14
Droit à la retraite	7
Renouvellement	38
Rupture	18

Autres indicateurs pertinents pour l'évaluations de l'action ? ()
1. Statut par rapport au régime de protection sociale (pour les bénéficiaires intégrés en 2025)


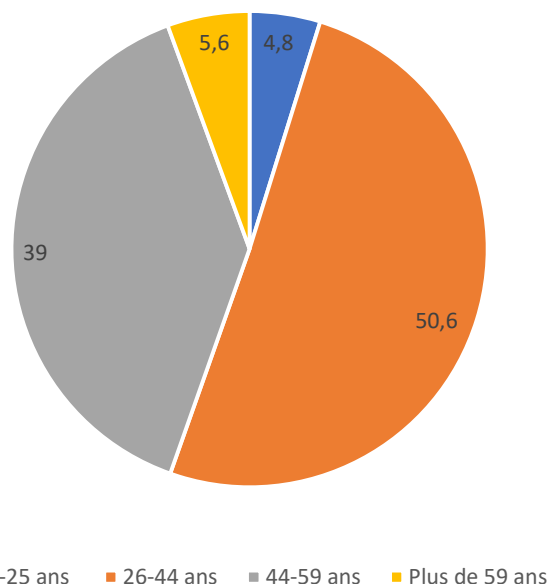
Soit 245 allocataires de la Caf pour 4 personnes dépendant de la MSA.

Répartition par Sexe



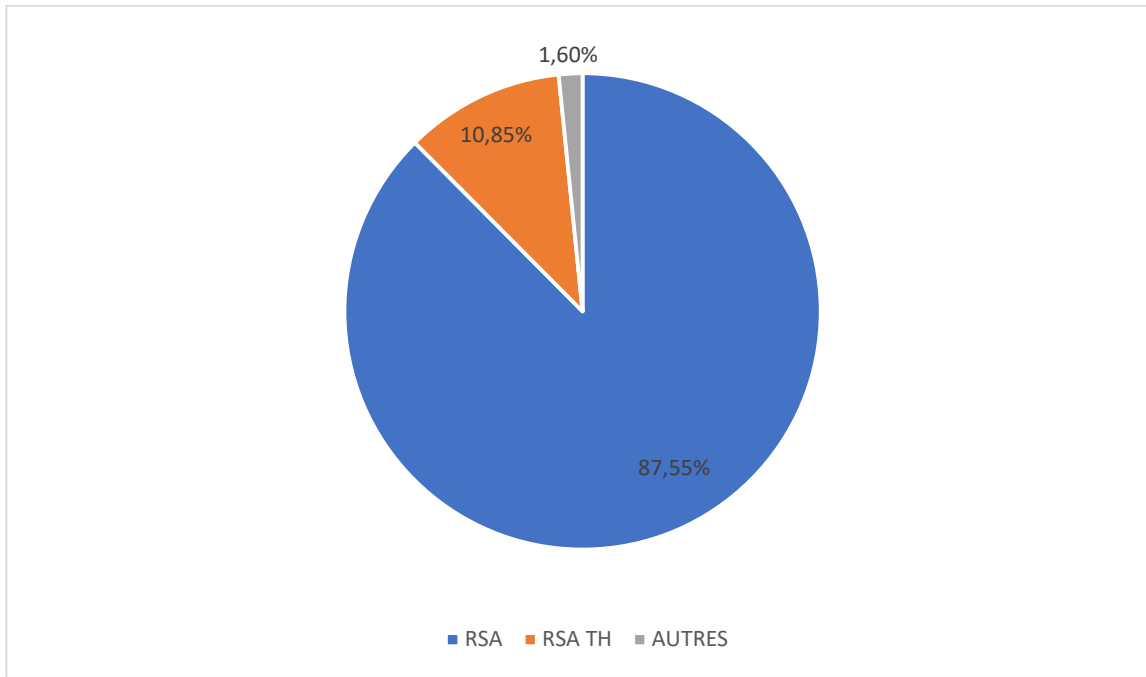
Soit 67 hommes et 182 femmes

3. Tranches d'âge des bénéficiaires



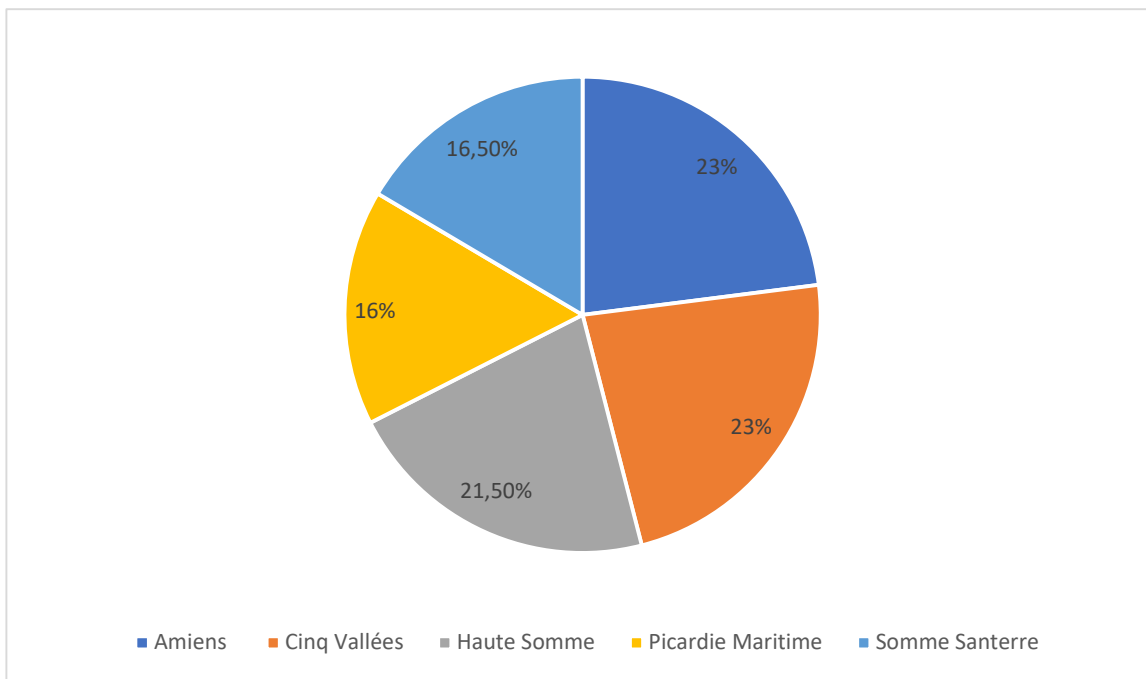
Soit 12 personnes entre 18 et 25 ans, 126 personnes entre 26 et 44 ans, 97 personnes entre 44 et 59 ans et 14 personnes de plus de 59 ans.

4. Statut du bénéficiaire



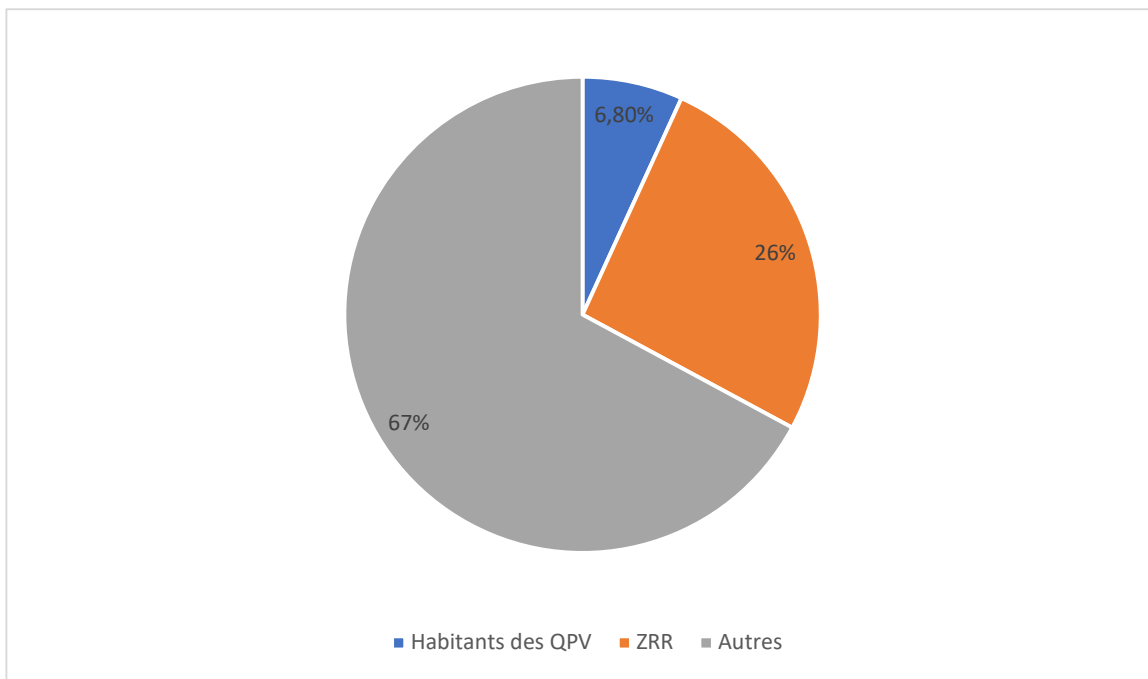
Soit 218 bénéficiaires allocataires du RSA et 27 bénéficiaires allocataires du RSA disposant d'une RQTH et 4 personnes disposant d'un autre statut.

5. TAS



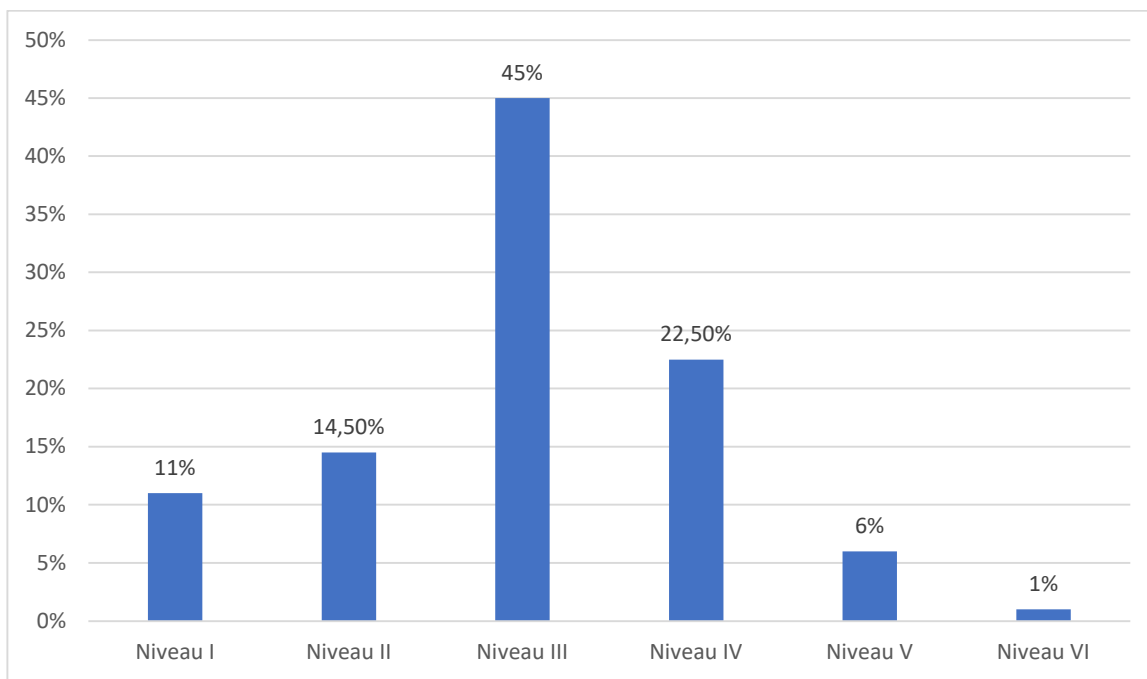
Soit 57 habitants des 5 Vallées, 54 habitants de la Haute Somme, 40 Habitants de Picardie Maritime, 41 habitants de Somme Santerre et 57 habitants des 5 Vallées.

6. Zone géographique



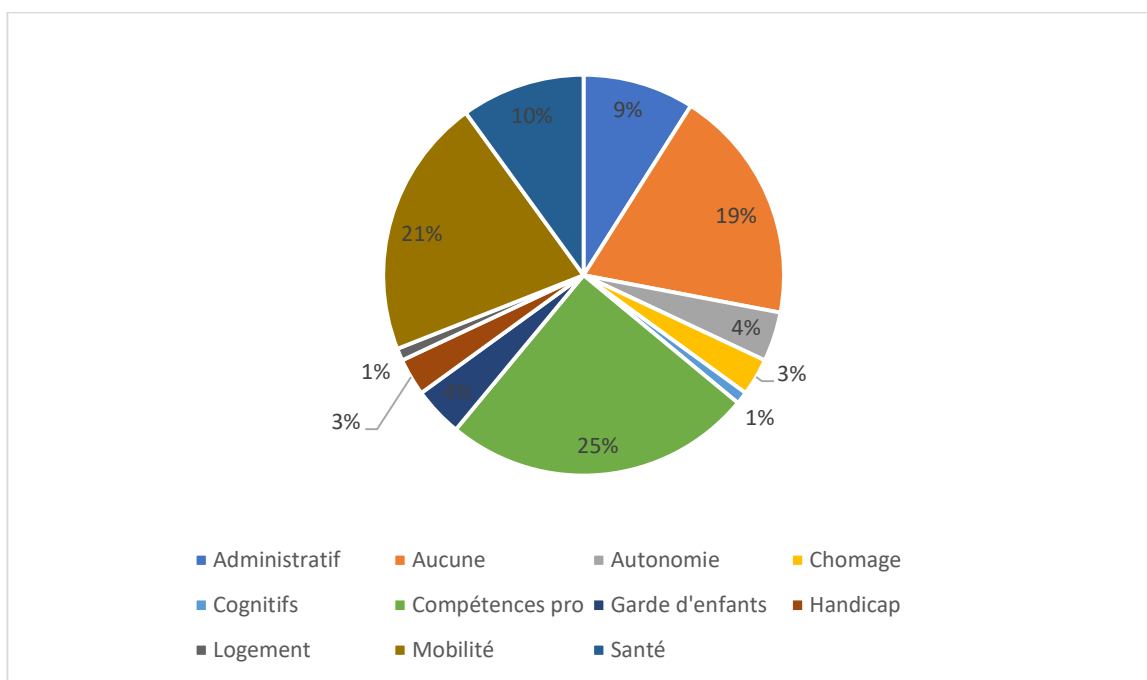
Soit 17 habitants des QPV, 65 habitants en ZRR et 167 autres.

7. Niveaux de formation



Soit 28 bénéficiaires avec un niveau I, 36 bénéficiaires avec un niveau II, 112 bénéficiaires avec un niveau III, 56 bénéficiaires avec un niveau IV, 14 bénéficiaires avec un niveau V et 6 bénéficiaires avec un niveau VI.

8. Principales problématiques rencontrées



22 bénéficiaires rencontrent des difficultés administratives, 48 n'ont pas de problématiques établies, 1 rencontrent des difficultés liées à l'autonomie, Pour 8 bénéficiaires les freins sont liés au chômage de longue durée, 2 bénéficiaires souffrent de difficultés cognitives, 61 bénéficiaires ont des carences en terme de compétences professionnelles. 10 bénéficiaires sont freinés à cause d'un défaut de garde d'enfant, 8 souffrent de handicap. 2 rencontrent des difficultés en lien avec le logement. 51 souffrent d'accès à la mobilité, tandis que pour 25 d'entre eux, ce sont des problématiques de santé qui ont été repérées.

A noter : Un grand nombre des bénéficiaires accompagné cumule plusieurs problématiques.

9. Nombre d'heure de formation réalisée en 2025

En 2025, 125 personnes ont pu bénéficier d'une formation pour un total de 3684 heures. Parmi celles-ci nous pouvons différencier plusieurs types de formation.

Les formations internes qui permettent le développement des compétences professionnelles :

- 2 formations à l'utilisation de l'autolaveuse
- 1 formation à l'aérogommage pour la restauration des meubles
- 1 formation à l'utilisation des produits d'entretien
- 5 formations sur la méthode globale de nettoyage utilisé dans les collèges
- Formation espaces verts

Les formations financées directement par les employeurs à partir des cotisations obligatoires destinées à la formation professionnelle des salariés (OPCA, OPCO, AKTO, auto-financement, ...) :

- HACCP
- Sauveteur Secouriste en Santé Mentale
- Sauveteur Secouriste du Travail
- Utilisation et création sur imprimante 3D
- PSC1
- Sensibilisation à la sécurité des données (RGPD)
- Utilisation des extincteurs et évacuation en cas d'incendie
- Habilitation électrique
- Bionettoyage
- Gestion des conflits

Autre formation :

- Leçons de conduite pour l'obtention du permis B financées afin de faciliter la mobilité et la recherche d'emploi
- Auxiliaire ambulancier
- Création d'entreprise : fixer le bon prix de vente
- BAFA
- VAE CAP cuisine
- EJE en VAE

Les formations CNFPT qui permettent le développement des compétences professionnelles :

- Signalisation temporaire des chantiers sur la voirie
- Laïcité
- Ecoproduits d'entretien
- Règles de sécurité de travail dans la cuisine
- Techniques de nettoyages mécaniques de locaux administratifs

Autre formation :

- CNFPT en visio : « Comment faire face aux questions dans un entretien de recrutement pour le domaine de la restauration ». Cette formation prépare les futurs entretiens de recrutement.

10. Période de mise en situation en milieu professionnel

7 personnes ont pu bénéficier d'une période de **mise en situation Professionnelle**.

- ✓ L'un d'entre eux a par exemple effectué une PMSMP avec un restaurateur de meubles afin de confirmer un projet professionnel. A la suite de celle-ci, une demande de financement pour une formation a été effectuée afin de créer son entreprise.
- ✓ 1 autre par exemple a effectué une PMSMP de **3 jours** au service technique d'une commune pour une initiative de recrutement.
- ✓ 1 PMSMP de **5 jours** a également été dans un lycée pour découvrir le métier de d'Accompagnant Educatif pour enfant en Situation de Handicap.

1 bénéficiaire a effectué 2 périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) :

- ✓ 1 PMSMP de **5 jours** dans un service informatique a permis de découvrir le métier de technicien de maintenance.
- ✓ 1 PMSMP de **6 jours** dans une entreprise de rénovation a pu permettre à un salarié de tester le métier de chargée d'accueil et de communication.

1 bénéficiaire a pu effectuer **3 PMSMP**, cependant la mise en place de périodes de mise en situation en milieu professionnel s'avère difficile car l'employeur n'est pas toujours prêt à libérer le salarié.

Bilan qualitatif :

Quelles ont été les modalités d'accompagnement des participants et actions mise en place ?

Un entretien tripartite est réalisé pour chacun de nos suivis : salarié, tuteur et référente de l'action. Celui-ci a pour objectif de mettre en place un plan d'actions afin de faciliter le rôle de chacun notamment la sensibilisation à la formation.

Des entretiens physiques et des contacts téléphoniques sont organisés régulièrement pour maintenir le lien avec le salarié. Chaque bénéficiaire bénéficie d'un coaching personnalisé, le travail en amont permet de définir un projet professionnel clair, réaliste et réalisable. Les salariés suivent une ou plusieurs formations obligatoires en lien avec le poste occupé ou autre. Certains prennent conscience que le poste occupé ne correspond pas à leurs attentes. Un tableau de compétences est proposé. Un travail d'investigation est mené et permet aux salariés de bénéficier d'une formation qualifiante en adéquation avec le métier visé. Les techniques de recherches d'emploi (CV, lettre de motivation, ...) sont retravaillées pour chaque salarié.

En parallèle, le salarié est fortement invité à réaliser une période de mise en situation en milieu professionnel afin de valider ou invalider son projet professionnel. Les enquêtes métier auprès de professionnels dans le domaine visé sont recommandées. L'accompagnement permet également de lever les freins administratifs tels que la constitution d'un dossier MDPH, souscription à une complémentaire santé, déclaration CAF, accès aux droits, demande d'aide financière, consultation des droits à la retraite, etc. Le travail conjoint avec les acteurs du territoire permet un accompagnement plus efficace. Cette année, plusieurs orientations ont été demandées vers des partenaires pour l'accès au code de la route, maison France services, MDSI, orientation vers la plateforme mobilité du Département, vers la Chambre de Commerce, etc. Nous avons également sollicité les plateformes mobilité ou garages solidaires pour l'achat ou réparation d'un véhicule. Quelques orientations vers le service médiation énergie de l'Apremis ont été réalisées pour les bénéficiaires rencontrant des difficultés avec leurs fournisseurs d'énergie. Le travail partenarial permet de répondre au mieux aux problématiques rencontrées par les bénéficiaires.

Les objectifs ont-ils été atteints ? : Nous pouvons souligner quelques beaux parcours en 2025 tels que 22 CDI dont

- ✓ Un CDI pour un poste d'accompagnant éducatif petite enfant
- ✓ Un CDI pour un poste d'agent des espaces verts dans une commune
- ✓ Un CDI pour un poste de chauffeur/livreur dans une entreprise de transport
- ✓ Une candidature spontanée sur un poste d'agent d'accueil en contrat PEC qui a abouti sur un CDI
- ✓ Un autre CDI pourvu grâce à une prise de poste réussie

25 CDD de + de 6 mois tels que

- ✓ Un CDD de 12 mois dans une association pour un poste de technicien de réemploi
- ✓ Un CDD de 18 mois dans une entreprise de fabrication de sac à main de luxe
- ✓ Trois CDD de 12 mois dans une commune pour un poste d'agent d'entretien des espaces verts
- ✓ Un CDD de 12 mois dans une commune pour un poste d'agent périscolaire
- ✓ Un contrat PEC qui s'est soldé par un CDD de plus de six mois sur un poste d'agent de restauration ...

11 CDD de – de 6 mois parmi lesquels :

- ✓ Un CDD de 15 jours pour un poste d'agent d'entretien des locaux au sein d'un collège
- ✓ Un CDD de 4 mois dans une commune pour un poste d'agent d'entretien des espaces verts
- ✓ Un CDD de 2 mois pour un poste d'accompagnant éducatif petite enfant
- ✓ Un CDD de 6 mois dans une commune pour un poste d'agent périscolaire
- ✓ Un CDD de 3 mois dans un EHPAD pour un poste de chauffeur/agent de maintenance....

A noter :

Nous retenons la situation d'une Bénéficiaire qui a obtenu le **diplôme EJE** (éducateur jeune enfant) en **VAE**, et qui est actuellement en CDI ou encore des bénéficiaires qui ont obtenu le **permis B** pendant la période de contrat. D'autre part, nous constatons également que les salariés qui ont été renouvelés ont pu bénéficier d'un contrat supérieur à 20 heures.

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 partenaires mobilisés :

- Conseil Départemental de la Somme
- Collèges
- Employeurs (mairie, EHPAD, maison de retraite, ...)
- Centres de formation (IREAM, GRETA, EFCO, AFPA...)
- Formation S'engager Vers l'Emploi
- Les OPCO
- Guichet Emploi Flixecourt
- Les auto-écoles sociales du territoire
- Les CCAS
- Les maisons France Service
- France Travail
- Cap Emploi
- Les différents OGEC
- Les services PLIE
- Les MDSI du Territoire
- Les différentes actions d'insertion du Conseil Département de la Somme
- Les crèches AVIP
- Les services de l'ADIL
- Les différents GEIQ
- CPAM
- CAF

Dans quels buts :

- ✓ D'accroître le taux de retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA
- ✓ De travailler la montée en compétence en enclenchant une dynamique de professionnalisation facilitatrice pour un retour à l'emploi durable
- ✓ D'accompagner des personnes en contrat aidé rencontrant des difficultés d'insertion sociale et/ou professionnelle afin de favoriser le maintien dans l'emploi et préparer la sortie
- ✓ Lever les freins à l'emploi
- ✓ Ouvrir les droits sociaux

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

La baisse de parcours annoncé en début d'année 2025 nous a amené à repenser notre mode d'accompagnement, ainsi au 30 juin, les accompagnements réalisés par l'APFE ont été orientés vers Coach Carrières et l'Association du Vimeu selon les territoires d'action concernés.

Quelles modalités de travail ont été mises en œuvre avec les services du Département (Territoires d'action sociale, référents RSA et services de la DILE) ?

Des contacts réguliers avec les différents acteurs qui accompagnent le bénéficiaire (réfèrent RSA, Conseiller Cap Emploi et France Travail, assistante sociale ...) sont mis en place afin de favoriser la continuité de parcours. Il arrive encore cependant que les salariés ne connaissent pas leur référent. Nous orientons également régulièrement les bénéficiaires vers les actions du département.

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

Les difficultés majeures résident dans le manque de mobilité et la difficulté d'accès à la formation pour les salariés.

En effet, l'offre de formation est majoritairement située sur Amiens (principalement pour les formations CNFPT). L'accès à ces formations reste compliqué notamment à cause du manque de transport en commun (bus et train). Les salariés sans solution de mobilité ne peuvent pas accéder à ces formations.

De plus, certaines formations sont régulièrement annulées et délocalisées.

1. L'annulation de formations En 2025, plusieurs formations proposées par le CNFPT ont dû être annulées cette année par manque de formateurs ou de participants. Plusieurs salariés sont concernés par ces annulations nombre d'entre eux n'ont pas pu être inscrits sur d'autres formations ou ont été impactés par plusieurs annulations de formation. Lorsque la personne est positionnée en formation, c'est aussi un travail sur l'organisation personnelle, sur le déplacement qui est fait. Il est même arrivé que des salariés se présentent sur le lieu de formation et que celle-ci soit annulée sans qu'ils n'aient été informés. –
2. La raréfaction des formations et le manque de places. Nous avons constaté une baisse du nombre de formations proposées par la CNFPT et une baisse du nombre de places pour les salariés en contrat PEC. Nous avons par exemple vu l'annulation d'une formation pour 4 salariés en contrat PEC des archives départementales par
3. Manque de places. Les formations régulièrement proposées jusqu'ici deviennent moins récurrentes. Nous sommes confrontés à un manque de mobilité de la part de certains agents et les formations sont de plus en plus proposés sur des territoires éloignés d'Amiens (Beauvais ; Lille). Malheureusement, la formation des salariés en contrat PEC internes pour utiliser l'espace intranet n'a pas pu être mise en place cette année. Cela implique que les salariés ne peuvent pas consulter le catalogue de formations sur Neeva et ne sont donc pas acteurs de leur parcours. La proposition des formations repose sur la référente ainsi que Mme FLOCHEL et Mme PAYENNEVILLE. En consultant le catalogue de formations, le salarié pourrait identifier des formations qui l'intéresseraient.
4. - La mobilité et le coût du déplacement. Parmi les salariés en contrat aidé beaucoup d'agents ne possèdent pas le permis de conduire ou pas de moyen de locomotion, notamment sur les secteurs plus ruraux. Cela rend plus difficile le déplacement en formation. D'autant plus lorsque la formation n'est pas proposée sur des territoires proches comme Amiens. Certains agents mettent également en avant le coût du déplacement, les frais à avancer et la difficulté à se faire rembourser. Nous accompagnons des publics éloignés de l'outil numérique, qui ne savent pour certains pas lire. Faire une demande de remboursement en ligne apporte parfois des difficultés supplémentaires pour les stagiaires. Certains arrivent à se faire aider par des collègues mais même au sein des équipes titulaires, les salariés renoncent parfois au remboursement de leurs frais de déplacement.



TRAJECTOIRES DE SUCCÈS

5. - La disponibilité des salariés. Il est parfois arrivé que des formations doivent être annulées pour la continuité de service. En effet, certains salariés n'ont pas pu être libérés pour se rendre en formation suite à l'absence de leurs collègues. D'autre part, certains agents, par conscience professionnelle, ne souhaitent pas s'absenter pour ne pas pénaliser les équipes. De plus, sur les secteurs ruraux, les salariés évoquent des contraintes horaires.
6. L'orientation des salariés vers les métiers en tension reste difficile. Les projets professionnels restent principalement concentrés vers l'entretien des locaux, la restauration collective, le domaine de la petite enfance et l'entretien des espaces verts. Les projets professionnels orientés vers les métiers en tension restent à la marge.

Quelles sont les pistes d'amélioration/d'évolution de l'action pour 2026

L'action n'est pas reconduite en 2026.