

Manuel de labellisation

E2C OUEST SOM'OISE

AUDIT OCTOBRE 2025



Table des matières

0-Fiche de renseignement	3
1-Territoire de compétence de l'organisme de formation.....	4
1.1Le territoire de compétences	4
1.1.1 Le bassin d'emploi et le marché du travail	4
1.1.2 Le public cible	16
1.2Présentation de l'organisme de formation	18
1.2.1La création de l'organisme	19
1.2.3Objectifs de l'organisme de formation.....	22
1.2.4Actions proposées par l'organisme de formation et présentation du périmètre à labelliser	22
2.1L'organisation du dispositif.....	24
2.1.1Organigramme fonctionnel	24
2.1.2liste détaillée du personnel, partage des missions et responsabilités	25
2.1.3Système documentaire et de gestion de la documentation	27
2.2Les moyens dédiés	28
2.2.1les locaux dédiés	28
2.2.2Les ressources multimédia et techniques	29
3.1 Volumétrie prévisionnelles et réalisées	29
3.2 Profil du public et résultats	30
3.3 Données financières.....	34
4Le fonctionnement du dispositif	36
4.1Conception de la formation	36
4.1.1Méthode d'identification des besoins et définition des objectifs	36
4 Le fonctionnement du dispositif.....	Erreur ! Signet non défini.
4.1Conception de la formation	Erreur ! Signet non défini.
4.1.1Méthode d'identification des besoins et définition des objectifs	Erreur ! Signet non défini.
4.1.2Parcours type.....	38
4.1.3Méthodologies d'individualisation	39
4.1.4Méthode de construction des outils de formation et d'évaluation	41
4.2L'accompagnement des bénéficiaires	42
4.2.1Recrutement, positionnement et intégration	42
4.2.2Elaboration du plan de formation	43
4.2.3Construction du projet professionnel.....	44
4.2.4Mise en œuvre de l'alternance	45
4.2.5Détection et levée des problématiques périphériques	47
4.2.6Accompagnement vers une sortie positive	48
4.2.7Modalités de remise de la certification ou de l'attestation de compétences.....	49
4.3Le fonctionnement partenarial	49
4.3.1Développement et entretien du réseau de partenaires issus du monde économique	49

4.3.2	Développement et entretien du réseau de partenaires de l'insertion et de la formation	52
4.3.3	Développement et entretien du réseau de partenaires liés aux problématiques périphériques ..	54
5	Système de qualité	56
5.1	La maîtrise de l'activité	56
5.1.1	Moyens mis en place pour le suivi de la qualité des prestations.....	56
5.1.2	Validation des supports de formation et d'évaluation	57
5.1.3	Maîtrise des sous-traitants et intervenants externes	57
5.2	L'amélioration continue	58
5.2.1	Modalité de recueil et de prise en compte des appréciations des parties prenantes	58
5.2.2	Elaboration et suivi du plan d'amélioration	59
5.2.3	Développement des compétences du personnel	61

0-Fiche de renseignement

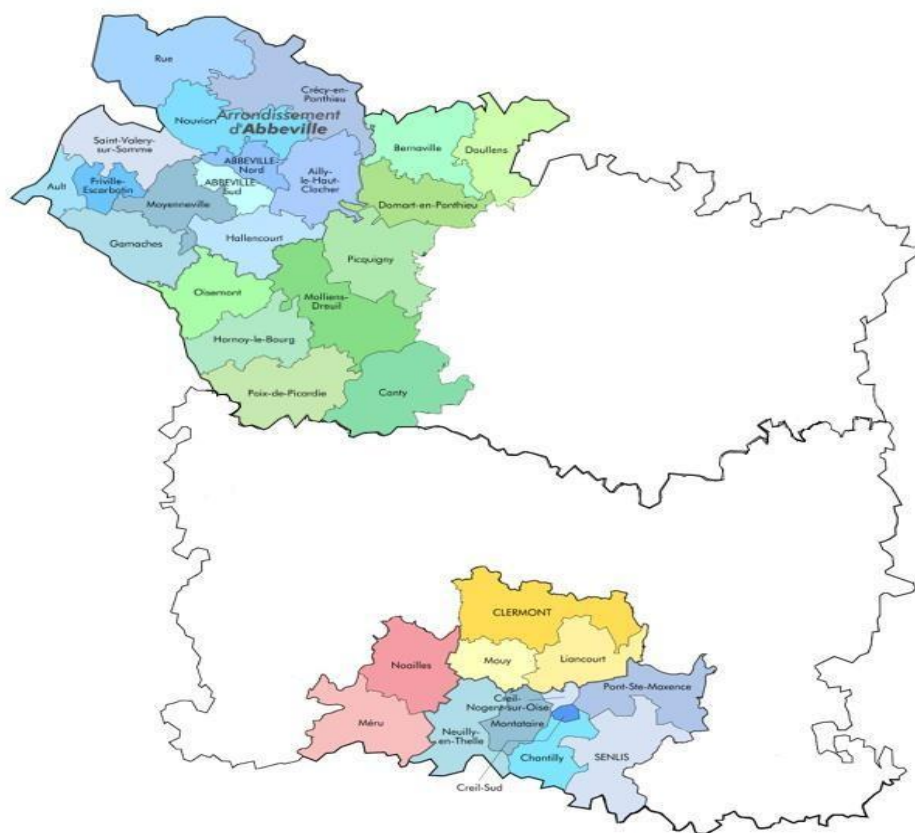
Nom de l'École		E2C OUEST SOM'OISE										
Création et adhésion au Réseau E2C France		Date de création de l'E2C		Membre du Réseau depuis		Dernière labellisation		Audit intermédiaire		Prochaine labellisation		
		Novembre 2011		Décembre 2012		Mars 2024		Octobre 2025		Mars 2027		
Coordonnées de l'organisme gestionnaire		Raison sociale				Forme juridique			Numéro de SIREN		Numéro OF	
		Association Promotion Formation Emploi (A.P.F.E.)				Association Loi 1901			329 427 413		W802003188	
		Adresse										
		1 rue du Général Leclercq 80430 LIOMER										
		Téléphone				Télécopie			Site internet			
		03 22 23 09 41										
Si différentes, coordonnées de l'Ecole		Adresse										
		82 rue Saint Gilles Bat 7 - 2 ^{ème} étage 80100 Abbeville										
		Téléphone				Télécopie			Site internet			
		03 22 23 09 41							e2c-apfe.fr			
Les dirigeants		M / Mme	Prénom			Nom			Adresse mail			
Président		Mme	Colette			MICHAUX			apfe.5.cantons@apfe.fr			
Directeur organisme gestionnaire		Mme	Linda			GAFFET			l.gaffet@apfe.fr			
Directeur E2C (si différent)		Mme	Hafida			MEHADJI			h.mehadji@apfe.fr			
Coordinateur pédagogique												
Coordinatrice pédagogique		Mme	Emilie			MOUTIER			e.moutier@apfe.fr			
Sites, opérateurs, antennes ou plateformes	Département		Ville	Effectifs accueillis en N-1			Effectifs prévisionnels en N			Evolution	Observations	
				Présent au 01/01	Entrants en N-1	Total	Présent au 01/01	Entrants en N	Total			
	1	Somme	Abbeville-Liomer	30	77	107	30	85	121			
2	Oise	Creil	40	85	125	49	100	149				

1-Territoire de compétence de l'organisme de formation

1.1 Le territoire de compétences

L'APFE (Association Promotion Formation Emploi) a été créé en 1983 à Liomer qui est à ce jour le siège social de la structure. A travers les années la structure s'est adaptée et s'est développée sur le territoire, couvrant jusqu'en 2019 l'ouest de la Somme, reprenant ainsi les territoires de la Picardie Maritime et des 5 vallées. L'APFE porte l'école de la deuxième chance depuis sa création sur le territoire en 2011. C'est pourquoi en 2019 faisant suite à l'appel à projet conjoint état-région le territoire d'action de l'organisme s'étend dans l'Oise avec l'ouverture du site E2C de Creil.

Nous pouvons voir représenté sur cette carte le territoire d'action de l'organisme à ce jour.



1.1.1 Le bassin d'emploi et le marché du travail

Suivant le territoire de compétences de l'organisme nous sommes sur deux bassins d'emploi avec un marché du travail différent. Le taux de chômage au second trimestre 2025 est de 8.3 % pour le territoire de la Somme contre 7.6 % pour celui de l'Oise. (Données Data ville). C'est pourquoi la présentation se fera avec un versant Somme et un versant Oise.

Le versant Somme :

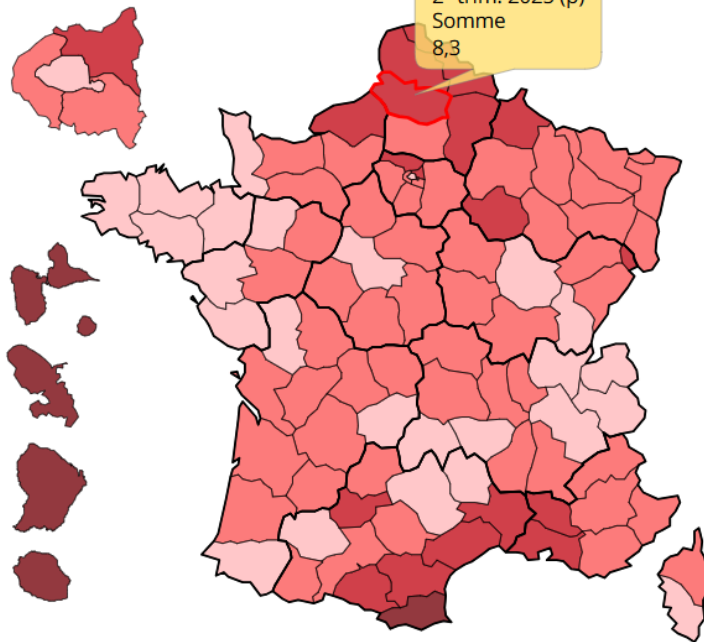
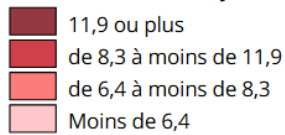
Sur le territoire de la Somme le taux de chômage est de 8.3% au 2eme trimestre 2025, soit une baisse de 0.50% depuis 2023. Le taux de chômage sur le bassin de la Somme demeure cependant plus élevé que la moyenne de la France métropolitaine qui est de 7,4 % de la population active en France (Données INSEE).

N°	Départements	Taux de chômage
1	GUYANE	17.1
2	GUADELOUPE	16.6
3	LA REUNION	15.4
4	MARTINIQUE	13.9
5	PYRENEES-ORIENTALES	11.9
6	SEINE-SAINT-DENIS	10.6
7	AUDE	10.3
8	HERAULT	10.3
9	AISNE	10.2
10	VAUCLUSE	9.8
11	ARDENNES	9.5
12	GARD	9.7
13	NORD	9.7
14	ARDENNES	9.6
15	TERRITOIRE DE BELFORT	9.2
16	ARIEGE	9.1
17	AUBE	9.1
18	TARN ET GARONNE	8.7
19	BOUCHE DU RHONE	8.6
20	PAS DE CALAIS	8.5
21	SOMME	8.3

Il est à noter que, malgré une baisse du chômage de la Somme sur ces 10 dernières années (12% en 2013), sur les 101 départements, la Somme reste le 21eme ayant le plus haut taux de chômage.

2^e trim. 2025 (p)

Données CVS, en moyenne trimestrielle (en %)



Avec 22 400 habitants, Abbeville est la deuxième ville de la Somme. Le bassin d'habitat d'Abbeville est déficitaire au jeu des migrations résidentielles et pour tous les âges et toutes les catégories sociales à l'exception notable des personnes âgées de plus de 55 ans et des retraités. Les échanges avec Amiens expliquent largement ce phénomène, car le bassin d'Abbeville voit partir davantage d'étudiants ou de jeunes actifs.

Le bassin d'emploi du secteur couvert par l'E2C représente 21,82% des projets d'embauches du département de la Somme, alors qu'y siège la deuxième plus grande ville du département. Ainsi les difficultés d'accès à l'emploi y sont exacerbées du fait de la proportion de candidats face à l'offre d'emplois. Le territoire Abbeville Ponthieu est aussi pourvoyeur de contrat de courte durée car le pourcentage d'emplois saisonniers y est supérieur au reste du département, cela est dû aux activités balnéaire et agricole.

Source : BMO Pôle
Emploi 2025

Bassin d'emploi	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
ABBEVILLE PONTHEIU	3520 (4460 en 2024)	53.70 %	52.60 %
AMIENS	8720	50.10 %	18.70 %
SANTERRE SOMME	3890	47.80 %	48.10 %
Total	16 130 (20 920 en 2024)	50.30 %	33.20 %

Dans le tableau ci-dessous nous pouvons voir les dix premiers métiers pour lesquels des projets d'embauches sont prévus sur le territoire d'Abbeville Ponthieu. Ils représentent à eux 10 près de 50 % des projets de recrutements du territoire.

Il est intéressant de comparer la difficulté de recrutement dans les métiers de l'hôtellerie restauration et des services à la personne avec la variable de la saisonnalité et d'emploi partiel de l'emploi proposé. Ce sont souvent des emplois de courte durée ou à horaires variables qui sont souvent acceptés comme emploi « alimentaire » et non par vocation. Au contrario, l'offre d'agriculteurs rencontre moins de difficultés à recruter car souvent liée à une vocation notamment pour le travail de la moisson malgré la saisonnalité.

Dans le top dix des projets de recrutement nous pouvons constater que seul quatre propose plus de 50% des emplois durables.

Les aides à domiciles sont des emplois peu qualifiés mais avec de nombreuses contraintes : trajet (besoin d'être véhiculé), pénibilité, attachement, ...

Le domaine de la restauration est aussi clairement représenté dans les projets de recrutement. Ces données se veulent assez constantes au fil du temps et sont dues à l'accroissement de l'activité touristique essentiellement centré sur le territoire de la Baie de Somme. Les durées d'emploi peuvent être variables de 1 à 6 mois et les horaires sont liés à l'activité donc souvent de soir et week-end.

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	570	24,6 %	40,4 %
Serveurs de cafés restaurants	440	75,0 %	84,1 %
Employés de l'hôtellerie	210	28,6 %	100,0 %
Cuisiniers	160	75,0 %	81,3 %
Agriculteurs	140	42,9 %	78,6 %
Personnels de ménage chez des particuliers	130	100,0 %	46,2 %
Aides à domicile et auxiliaires de vie	90	88,9 %	11,1 %
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	80	0,0 %	87,5 %
Charpentiers (métal et bois)	80	100,0 %	25,0 %
Agents d'accueil et d'information	60	16,7 %	33,3 %

Source : BMO Pôle Emploi 2025

On peut constater que les jeunes abbevillois sont encore plus fortement impactés en termes d'emploi et de chômage sur le territoire en comparaison avec le niveau national.

Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	570	24,6 %	40,4 %
Serveurs de cafés restaurants	440	75,0 %	84,1 %
Employés de l'hôtellerie	210	28,6 %	100,0 %
Cuisiniers	160	75,0 %	81,3 %
Agriculteurs	140	42,9 %	78,6 %
Personnels de ménage chez des particuliers	130	100,0 %	46,2 %
Aides à domicile et auxiliaires de vie	90	88,9 %	11,1 %
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	80	0,0 %	87,5 %
Charpentiers (métal et bois)	80	100,0 %	25,0 %
Agents d'accueil et d'information	60	16,7 %	33,3 %

Les jeunes abbevillois sont plus marqués par le chômage, cela souvent suite à des problèmes de mobilité et de qualification et expérience.

EMP T4 - Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans

Nombre de chômeurs et taux de chômage	2011	2016	2022
Nombre de chômeurs	2 358	2 461	1 927
Taux de chômage en %	23,2	26,1	20,6
Taux de chômage des 15 à 24 ans	45,3	49,2	37,3
Taux de chômage des 25 à 54 ans	20,6	23,2	18,6
Taux de chômage des 55 à 64 ans	11,1	16,3	14,3

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025.

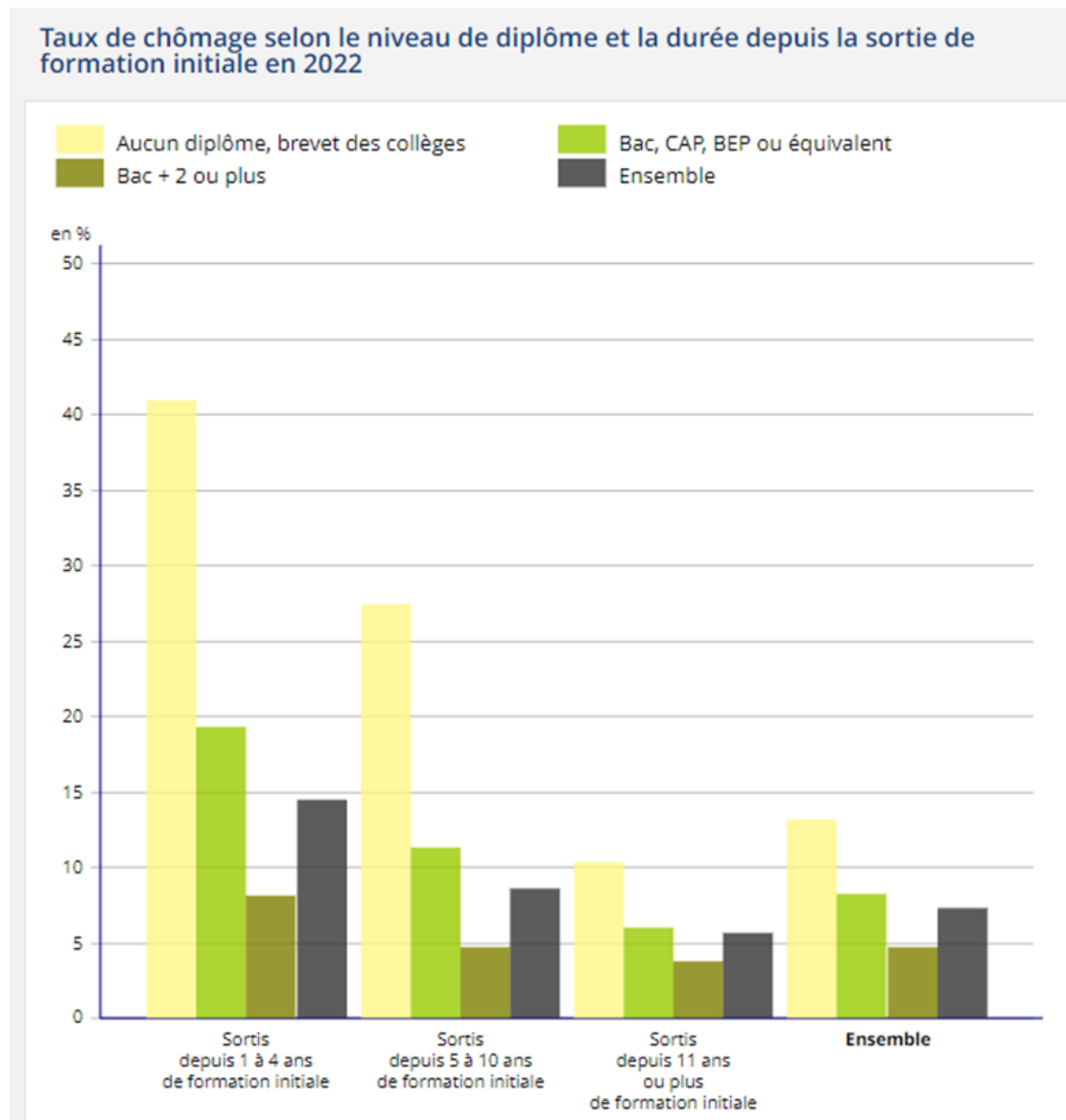
Les abbevillois sont peu mobiles en comparaison avec le reste du département, cela s’explique également par le nombre d’entreprises qui se concentrent sur la ville d’Abbeville et de ce fait limitent les migrations vers les territoires proches.

ACT T4 - Lieu de travail des actifs de 15 ans ou plus ayant un emploi qui résident dans la zone

Zone du lieu de travail	2011	%	2016	%	2022	%
Ensemble	7 864	100	7 045	100	7 511	100
Travaillent dans la commune de résidence	5 385	68,5	4 614	65,5	4 891	65,1
Travaillent dans une commune autre que la commune de résidence	2 479	31,5	2 431	34,5	2 620	34,9

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025.

De plus nous pouvons voir sur ce graphique que le taux de chômage est particulièrement important pour les personnes sans aucun diplôme ou le brevet des collèges

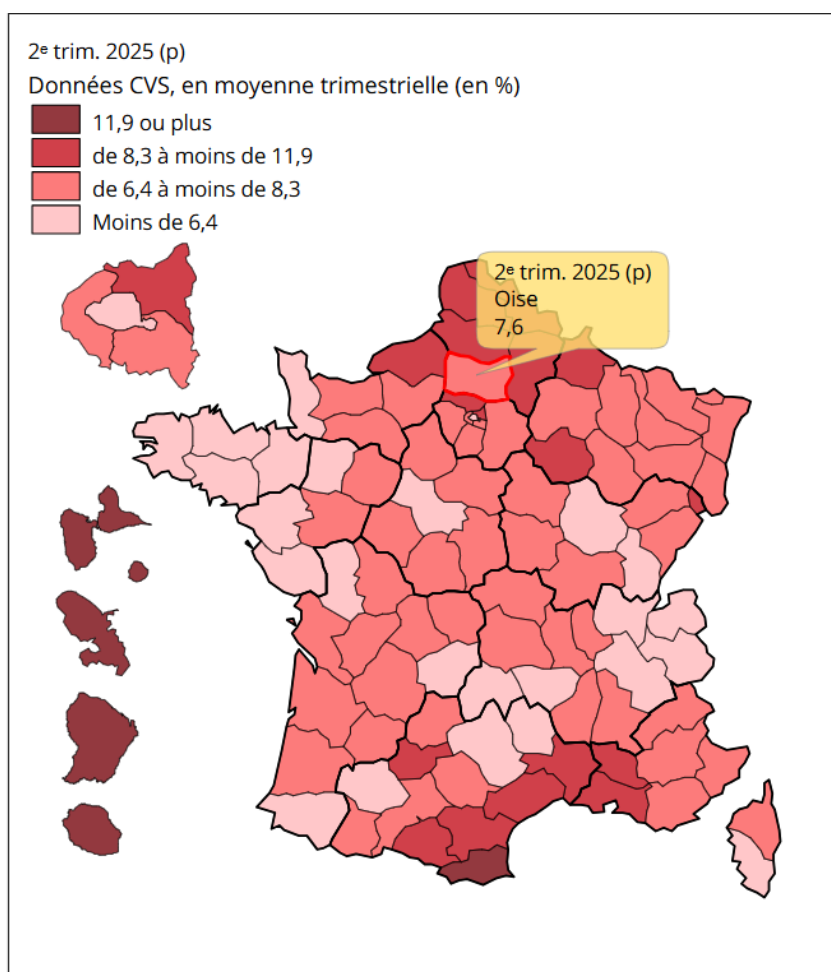


Le versant Oise :

Cartographie du Chômage dans l'oise

Le taux de Chômage de l'Oise au 2ème trimestre 2025 est de **7,6 %** de la population active contre 7.5 % en 2024. Le taux de chômage sur le bassin de l'Oise est le même que la moyenne de la France métropolitaine soit 7,4% en 2024 (données Insee).

Le département de l'Oise arrive en 29^{ème} position sur 151 départements ce qui démontre un taux élevé en comparaison de certains départements beaucoup plus bas.



Taux de chômage à Creil par tranche d'âge

EMP T4 - Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans

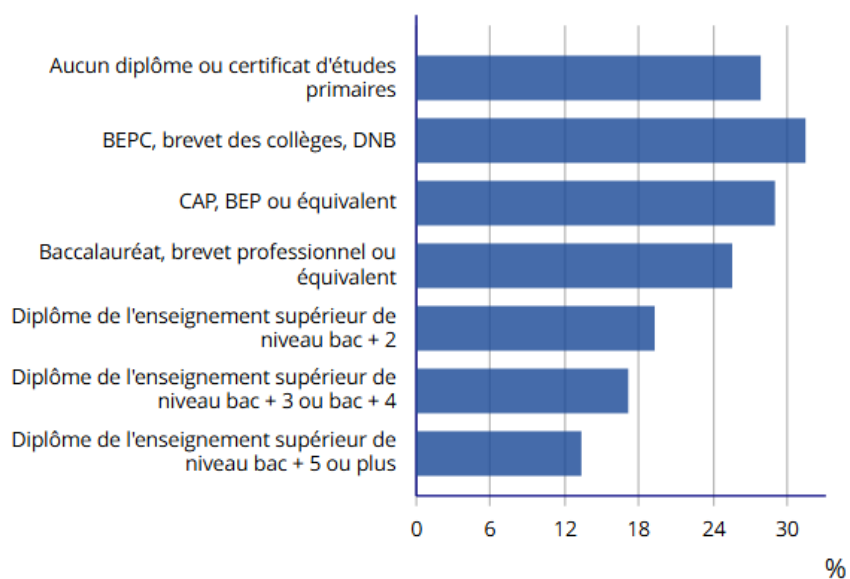
Nombre de chômeurs et taux de chômage	2011	2016	2022
Nombre de chômeurs	3 589	3 636	3 645
Taux de chômage en %	23,5	24,9	24,9
Taux de chômage des 15 à 24 ans	39,1	32,8	39,7
Taux de chômage des 25 à 54 ans	21,5	24,4	23,7
Taux de chômage des 55 à 64 ans	14,7	17,3	15,2

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025.

Le chômage sur Creil, en comparaison d'Abbeville est moins due au niveau de diplôme.

EMP G2 - Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par diplôme en 2022

EMP G2 - Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par diplôme en 2022



Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

L'emploi dans l'Oise

En comparaison à 2022 le nombre de projets est en baisse mais le taux de difficultés rencontrées est également en baisse de 5 points. La saisonnalité des projets est également en baisse de 8 points. On déplore une baisse de presque 4 points des établissements recruteurs.

Source : BMO Pôle Emploi 2025

Bassin d'emploi	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
SANTERRE OISE SUD OISE	10 230	35.40 %	34.50 %
BEAUVAIS	3 810	59.10 %	22.30 %
MERU	1 370	47.80 %	48.10 %
COMPIEGNE	4 390	63.60 %	23.50 %
Total	19 800	47.20 %	29.20 %
	(26 187 en 2024)		

Répartition des métiers par nombre de projets en ordre décroissant, permettant d'identifier les secteurs qui recrutent sur le territoire

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	890	11,2 %	33,7 %
Agents et hôtesse d'accompagnement	540	0,0 %	98,1 %
Professionnels des spectacles	500	16,0 %	70,0 %
Agriculteurs	470	36,2 %	53,2 %

Agents de sécurité et de surveillance	360	13,9 %	5,6 %
Techniciens et agents de maîtrise de la logistique, du planning, de l'ordonnancement et méthodes en industrialisation	330	0,0 %	60,6 %
Serveurs de cafés restaurants	330	27,3 %	48,5 %
Employés de l'hôtellerie	290	10,3 %	82,8 %
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	270	7,4 %	70,4 %
Employés de libre service	230	21,7 %	65,2 %

Le secteur qui a le plus de difficulté au recrutement est celui d'Agriculteurs qui est un métier passion à plus de 50% saisonnier.

Les métiers liés à l'hôtellerie et la restauration représente une part importante des besoins en main d'œuvre. Ce sont des métiers à forte saisonnalité et avec des contraintes d'emploi importante notamment en terme d'horaire nécessitant une mobilité autonome dans la majorité des cas.

Le territoire est très bien desservi en réseau de transport. Proche de Paris, à 20 minutes en train cela explique ce taux de migration inter communes.

ACT T4 - Lieu de travail des actifs de 15 ans ou plus ayant un emploi qui résident dans la zone

Zone du lieu de travail	2011	%	2016	%	2022	%
Ensemble	7 864	100	7 045	100	7 511	100
Travaillent dans la commune de résidence	5 385	68,5	4 614	65,5	4 891	65,1
Travaillent dans une commune autre que la commune de résidence	2 479	31,5	2 431	34,5	2 620	34,9

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025.

1.1.2 Le public cible



- **Jeunes de 16 à 30 ans**
- **ni emploi, ni en études, ni en formation (NEETS)**
- **Habitants des quartiers prioritaires de la ville (QPV)**
- **Habitants des zones rurales (ZZR)**
- **Bénéficiant des minimas sociaux (RSA)**



1 jeunes sur 8 non scolarisé

11%
Des jeunes sortent
précocement du système
scolaire

+ 3,5%
Des jeunes hommes
décrochent par rapport
aux femme

- ✧ Prioritairement les jeunes ni en emploi, ni en formation, ni en études (NEETs)
Les jeunes qui ne bénéficient pas d'une offre d'accompagnement.
- ✧ Les habitants de quartiers de la politique de la ville
- ✧ Les habitants des territoires ruraux et particulièrement les bassins dont le taux de chômage est supérieur à la moyenne régionale : territoire des 5 vallées
Les jeunes « très éloignés de l'emploi, « hors radars » des institutions publiques, du fait de différents facteurs (illettrisme, isolement social, handicap reconnu ou non, sans domicile fixe, personnes avec des pratiques addictives, économie informelle, rejet des institutions...) »

Le niveau de diplôme, en moyenne moins élevé dans la région qu'en France métropolitaine, contribue à cette situation où chômeurs et inactifs non scolarisés sont surreprésentés. Ainsi, les jeunes actifs de la région sont moins souvent diplômés du supérieur et sont souvent non bacheliers. Or, le taux de chômage décroît à mesure que le niveau de diplôme s'élève.

Ce constat est encore accentué sur les communes d'Abbeville et de Creil en comparaison de la Région Hauts de France avec une part de non diplômé bien plus importante dans les territoires d'action de l'E2C Ouest Som'Oise.

Pour la région Hauts de France

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2022

Diplôme	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	4 349 541	2 076 778	2 272 762
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	23,4	20,3	26,3
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,9	5,0	6,6
CAP, BEP ou équivalent	25,4	30,2	21,1
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,9	18,0	17,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	10,8	10,5	11,0
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	8,4	7,0	9,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	8,2	8,9	7,5

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

Pour Abbeville

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2022

Diplôme	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	17 541	7 873	9 669
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	32,0	28,5	34,9
BEPC, brevet des collèges, DNB	6,5	4,9	7,8
CAP, BEP ou équivalent	25,9	31,7	21,1
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	15,5	15,2	15,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	8,8	8,6	8,9
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	5,7	4,9	6,3
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	5,7	6,2	5,3

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

Pour Creil

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2022

Diplôme	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	23 361	11 714	11 648
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	38,8	36,4	41,2
BEPC, brevet des collèges, DNB	6,2	5,9	6,4
CAP, BEP ou équivalent	18,4	21,5	15,2
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,5	17,6	17,3
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	7,2	6,8	7,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	6,2	5,8	6,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	5,7	6,0	5,5

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.



Présentation de l'organisme de formation

1.1.1 La création de l'organisme

L'APFE, ASSOCIATION PROMOTION FORMATION EMPLOI voit le jour le 27 juillet 1983 à l'initiative de Mme Colette Michaux, qui à ce jour en assure toujours la présidence.

L'APFE voit le jour afin de répondre à la problématique posée par le gouvernement de l'époque qui crée, « le pacte national pour l'emploi des jeunes en 1977 », le Premier ministre de l'époque M. Raymond Barre met en place cette mesure pour essayer d'enrayer le chômage des jeunes de 18-25 ans.

Les premières structures de ce genre voient le jour en 1982 et sont destinées à un public de 16 à 18 ans. Mme Michaux venant du monde de l'éducation nationale, en tant que CPE puis Proviseur d'établissement de lycée, possède toutes les compétences pour ouvrir un organisme de formations répondant aux attentes du gouvernement, pour l'insertion des jeunes sur le territoire. L'APFE met en place une PAIO pour répondre aux besoins et ainsi étendre ses champs d'action sur le territoire et obtenir une notoriété et une visibilité. L'association qui prenait en charge le public de plus de 18 ans arrive sur la tranche d'âge des 16-25 ans.

À la suite d'une autre Circulaire n° 85-19 du 25 mars 1985 relative à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, l'association met en place les A.P.P « Atelier Pédagogique Personnalisé ». Ces ateliers ont pour but d'aider les jeunes sous forme de cours du soir, préparation aux différents concours, remise à niveau et promotion sociale. Particularité, les bénéficiaires ne sont pas rémunérés pour suivre ces formations. L'association perçoit des subventions pour l'activité qu'elle mène auprès du public bénéficiaire.

En parallèle de cette activité l'APFE se développe en devenant :

- * Organisme de formation, qui intervient auprès de toute personne en situation de difficultés d'insertion sociale et/ou professionnelle (telle que les femmes, les migrants, les personnes incarcérées).
- * Association Intermédiaire : création de l'association des 6 cantons qui emploie sous forme de contrat de travail temporaire des personnes éligibles IAE (Insertion par l'Activité Économique)
- * SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Économique) : Entreprise d'Insertion (EI) de conditionnement de flacons de parfum et Atelier Chantier d'Insertion (ACI) agissant dans le secteur de la rénovation de bâtiments anciens.

Développement de dispositifs relevant de l'ESS (Économie Sociale et Solidaire)

Le développement de la structure se fait de manière exponentielle jusqu'en 2005. A cette époque, la présidente prend les fonctions de vice-présidente de la Région Picardie et doit différencier les structures pour ne pas être en conflit d'intérêts car son association reçoit des subventions de la Région. D'où la création de plusieurs entités.

L'Association des 6 cantons (gérée par Mme Michaux car pas de subventions)

- Le Centre de Formations APFE sous la Présidence de Mr Géraux Christophe. Formations proposées :
 - ✧ Préparation aux concours d'entrée en école d'aide-soignante
 - ✧ Préparation aux concours d'entrée de la formation de moniteur éducateur
 - ✧ Préparation aux concours d'aide médico-psychologique
 - ✧ CAP petite enfance
- L'entreprise d'Insertion de conditionnement repris par M. Patrick Maniez.

Mme Michaux reste présente dans chaque structure à des postes différents compatibles avec ses obligations. A cette époque on voit également apparaître la formation des formateurs.

En 2010, Mme Michaux laisse son siège de Présidente. La nouvelle présidence, Mme Thibault Véronique, en lien avec la directrice, opère des choix stratégiques différents. Mme Michaux reprend la présidence en septembre 2013 sous la forme actuelle de l'APFE.

1.1.2 Forme juridique et composition de l'organe décisionnaire

Nom de la structure : Association Promotion Formation Emploi Adresse : 1 rue du général Leclerc
80430 LIOMER

Tel : 03.22.23.09.41

Mail : apfe.5.cantons@apfe.fr

Nature de l'activité et lieu : Association œuvrant sur le territoire ouest de la Somme en termes d'Insertion, de Formation et d'Emploi.

Statut Juridique : Association Loi 1901 Présidente : Mme MICHAUX Colette Directrice générale :
Mme GAFFET Linda

Date de création : 27 juillet 1983

N° SIRET : 329 427 413 000 52

Effectif salarial au 31/12/2024 : 47 permanents et 64 CDDI (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion) soit 72.30 ETP.

Logo :



1) Collège membres fondateurs

Canton de Conty				
TITULAIRE	Namps Maisnil	M. Patrice LETALLE	mairie@namps-maisnil.fr	
SUPPLEANT	Nampty	M. Philippe COCQ	mairie.nampty@laposte.net / 06 45 63 56 71	Enseignant

Canton d'Hornoy le Bourg				
TITULAIRE	Ménicourt en Vimeu	M. Christophe GERAUX	christophe.geraux@wanadoo.fr / 06 84 81 53 95	Chargé de communication
SUPPLEANT	Le Quesne	Mme Lucette PERTRISSARD	mairie.lequesne@wanadoo.fr / 03 22 90 58 70	Peintre décorateur

Canton de Oisemont				
TITULAIRE	Sénarpont	Mme Béatrice DELHOMELLE	mairie.senarpont@wanadoo.fr / 03 22 25 93 29	
SUPPLEANT	Lignières ne Vimeu	Mme Isabelle DE WAZIERS	isabelle.waziers@parisdescartes.fr / 06 14 12 49 22	Chercheur

Canton de Molliens Dreuil				
TITULAIRE	Oissy	M. Patrick LEPINE	mairie.oissy@laposte.net / 03 22 90 79 80	Agriculteur
SUPPLEANT	Warlus	M. Bruno MARIAGE	mairie.warlus80@orange.fr / 03 22 29 35 66	Fonctionnaire

Canton de Poix de Picardie				
TITULAIRE	Poix de Picardie	M. Romuald TRABOUILLET	romuald.trabouillet@gmail.com / 06 12 56 07 19	Ingénieur Rectorat
SUPPLEANT	Poix de Picardie	M. Rose France DELAIRE	rosefrance.delaire@free.fr	Retraitée Education Nationale

2) Collège Acteurs Economiques

Acteurs Economiques				
TITULAIRE	Mairie de Bergicourt	M. Philippe DUTITRE	commune.bergicourt@orange.fr / 03 22 90 02 02	Maire
TITULAIRE	Mairie de Le Mazis	Mme Marie Elisabeth ESCARD	mairie.lemazis@orange.fr / 03 22 25 76 05	Maire
TITULAIRE	Mairie de Oisemont	M. Sylvain MANACH	mairie.oisemont@wanadoo.fr / 03 22 25 23 30	Maire

3) Collège des Collectivités Locales

Communauté de Commune				
TITULAIRE	Com de Com Conty	Me Clarisse VAN OOTEGHEM	vanoot@wanadoo.fr	Chargée appel d'offre

4) Collège des Partenaires Associés

Partenaires Associés				
TITULAIRE	Personne Physique	M. Charles DAUNE	direction@aaj-asso.fr	Directeur AAJ
	Personne Physique	Mme Colette MICHAUX	michauxjc@yahoo.fr 06 16 66 91 41	Retraitée Education Nationale

BUREAU

Présidente:

Mme Colette MICHAUX

5 cantons

Trésorier :

Mme Marie-Elisabeth ESCARD

5 cantons

Secrétaire:

M. Christophe GERAUX

5 cantons

1.1.3 Objectifs de l'organisme de formation

Les objectifs de l'organisme sont :

- Devenir un acteur incontournable de l'accompagnement sur ses territoires d'action.
- Diversifier l'offre de formations.
- Élargir son offre auprès du monde entrepreneurial.
- Proposer de la formation qualifiante ou diplômante en fonction des territoires.

1.1.4 Actions proposées par l'organisme de formation et présentation du périmètre à labelliser

Aujourd'hui les actions proposées par l'APFE sont sur le champ de l'insertion socioprofessionnelle :

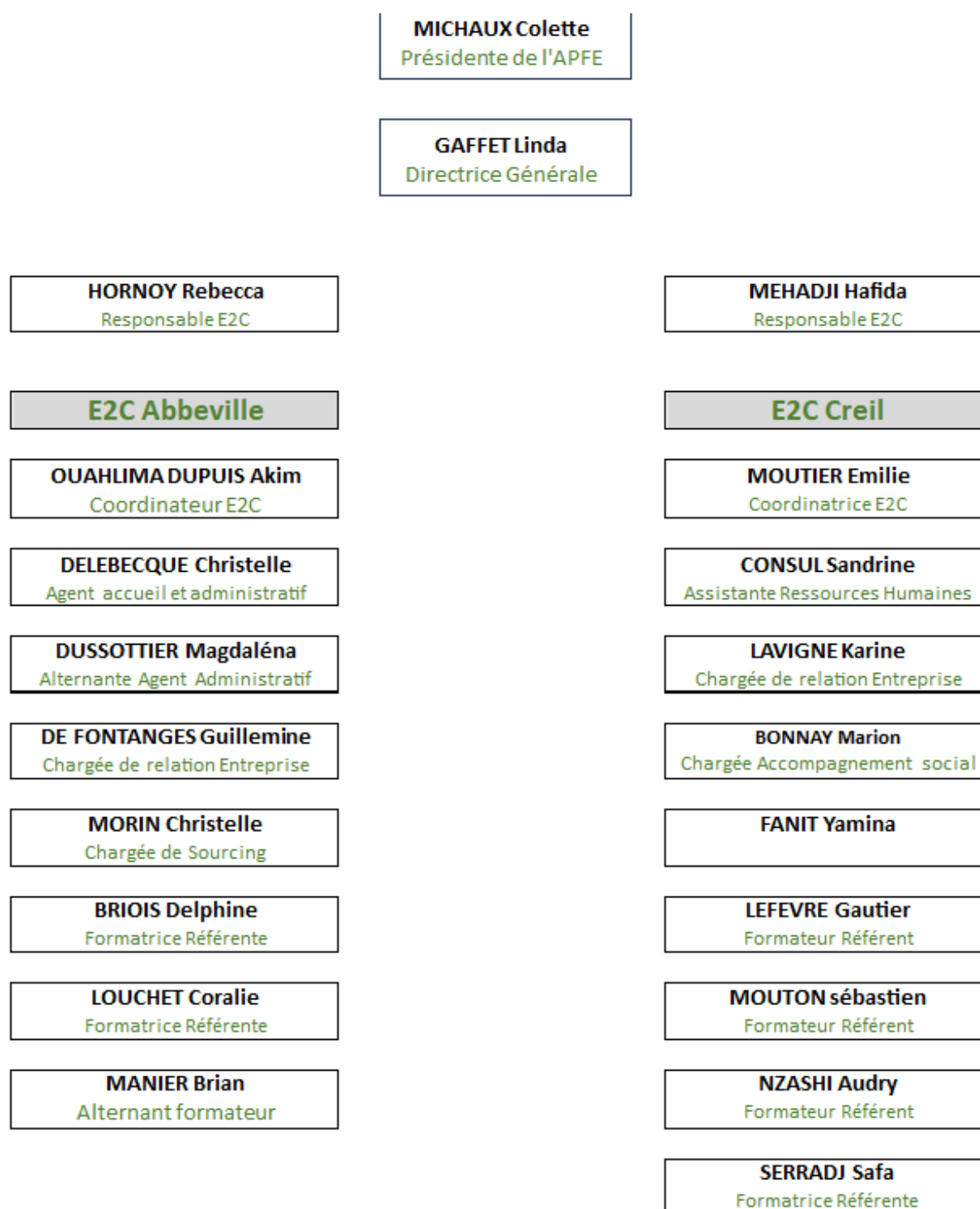
Dispositifs	Objectifs	ETP	Nombre de bénéficiaires	Localisation
Atelier Chantier d'Insertion	La Recyclerie : L'insertion de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières formalisée par un contrat de travail.	2.8	16 CDDI	Hornoy le bourg
Atelier Chantier d'Insertion	L'Atelier Chantier d'Insertion Itinérants (AC2I) : L'insertion de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières formalisée par un contrat de travail.	2	10 CDDI	Territoire des 5 vallées
Atelier Chantier d'Insertion	Aménagement des Espaces Publics (AEP) : L'insertion de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières formalisée par un contrat de travail.	2.4	14 CDDI	Poix de Picardie
Entreprise d'Insertion	El Verrerie : L'insertion de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières formalisée par un contrat de travail.	1.36	8 CDDI	Liomer
Atelier Chantier d'Insertion	Mobilité solidaire : L'insertion de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières formalisée par un contrat de travail.	2.63	8 CDDI	Territoire des 5 vallées

Vers ma route	Faciliter le bon déroulement des parcours d'insertion des bénéficiaires RSA par la mise en place d'un accompagnement à la mobilité permettant la levée des freins et de rendre le bénéficiaire autonome dans ses démarches.	2.07	100 BRSA en file active	Territoire des 5 vallées
Illectronisme	Suivi socioprofessionnel sous forme d'entrées et sorties permanentes avec des participants âgés de 26 à 62 ans.	0.5	30 RSA en file active	Territoire des 5 vallées
Découverte des métiers	Suivi permettant la découverte ou la validation d'orientation professionnelle.	1.57	40 BRSA en file active	Territoire des 5 vallées
Savoirs fondamentaux	Dispositif d'accompagnement à la remobilisation et à la levée des freins à l'insertion.	1.57	60 BRSA en file active	Territoire des 5 vallées
Prestation de services	Services de prestation de formations adaptés à chaque entreprise pour aider à mettre en place une GPEC efficace.	0.25	Variable	Somme
E2C Ouest Som'Oise	Insertion d'un jeune public décrocheur soit par le retour en formation initial ou par alternance soit en emploi.	13.85	185	Littoral Baie de Somme Creil-Clermont
Parcours emploi compétences (PEC)	Parcours emploi compétences repose sur le triptyque emploi-formation- accompagnement.	0.5	35	
Référence de Parcours	Accompagnement des bénéficiaires du RSA dans la construction de leur parcours socioprofessionnel.	1	90	Amiens
Auto-école Sociale (AES)	AES APFE : Accompagner des personnes rencontrant des difficultés dans l'obtention du permis de conduire.	0.25	5	Abbeville Liomer
S'engager vers l'emploi	Parcours emploi/formation en alternance d'un public DE.	11.40	194	Départements de la Somme et l'Oise
Total		44.15	1 808 en 2024	Départements de la Somme et l'Oise

2-L'organisation Générale

2.1 L'organisation du dispositif

2.1.1 Organigramme fonctionnel



2.1.2 Liste détaillée du personnel, partage des missions et responsabilités

Fonction exercée	Niveau de diplôme	Salarié référent (Oui / Non)	ETP	Type de contrat
Direction APFE Linda GAFFET	Master 2 Ingénierie de la formation	Non	0.2	CDI
Direction Action région Oise Hafida MEHADJI	Titre Pro FPA	Non	0.25	CDI
Direction Actions région Somme Rébecca HORNOY	DEUG Intervention Sociale et Educative	Non	0.50	CDI
Coordination Creil Emilie MOUTIER	Licence Psychologie	Non	1	CDI
Coordination Abbeville/Liomer OUAHLIMA DUPUIS Akim	.	Non	1	CDI
Chargée de relation entreprises Karine LAVIGNE	Titre Pro Assistant RH – BTS MUC	Non	1	CDI
Formateur référent Sébastien MOUTON	Titre Pro CIP	Oui	1	CDD
Formatrice Référente FANIT Yamina		Oui	1	CDD
Formatrice Référente LEFEVRE Gautier	Titre Pro FPA	Oui	1	CDD
Formatrice Référente Sandra ELISABETH	CAFERUIS	Oui	1	CDD
Chargée d'accompagnement social BONNAY Marion	DE conseiller social et familial	Oui	1	CDD
Formatrice Référente NZASHI Audry		Oui	1	CDD
Formatrice Référente SERRADJ Safa	Titre Pro CIP	Oui	1	CDD
Assistante de direction Murielle MACQUET	1ère an BEP Comptabilité	Non	0.50	CDI
Assistante RH Sandrine AIGUEPERSE	CAP/BEP Sténodactylographie- Correspondancière	Non	1	CDI
Assistant RH Olivier MONCOMBLE	Master II Sciences du management	Non	0.3	CDD
Assistante administrative Christelle DELEBECQUE	BTS informatique de gestion	Non	1	CDI
Aide Administrative DUSSOTTIER Magdaléna	BAC Gestion administrative	Non	1	CDD
Chargée de relation entreprises DE FONTANGES Guillemine		Oui	0.60	CDD
Formatrice Référente BRIOIS Delphine		Oui	1	CDD
Formatrice Référente LOUCHET Coralie		Oui	1	CDI
Formateur Référent MANIER Brian	Titre pro FPA	Non	1	CDD

Au sein de l'Ecole de la Deuxième Chance Ouest Som'Oise nous comptons plusieurs

- * pôles : **Direction** : Gestion du personnel et financière. Relais entre les réseaux et l'équipe. Veille au respect des obligations réglementaires.
- * **Coordination Pédagogique** : Encadrement du personnel, gestion des congés du personnel. Gestion des bilans et analyses pédagogiques. Gestion des plannings. Relations avec les prescripteurs et partenaires.
Suivi et développement des partenariats entreprises et partenaires en lien avec la coordination, les pôles pédagogiques et administratifs. Communiquer sur les activités de l'E2C vers l'extérieur.
- * **Pédagogie** : Encadrement, accompagnement, « tuteur », responsable du parcours du jeune dans les domaines social et professionnel. Transmission des savoirs être, savoirs de base et des compétences métiers. Chaque formateur est référent d'un groupe et peut également intervenir de façon ponctuelle sur d'autres groupes ou individu selon les besoins, validation des compétences acquises.
- * **Administratif** : Ce pôle se découpe en trois sous catégories :
 - * Accueil, pointage et renseignement administratif du jeune
 - * Gestion administrative des dossiers rémunérations stagiaires, conventions entreprises, gestion des absences
 - * Gestion RH du personnel

L'ensemble de l'équipe E2C Ouest Som'Oise participe aux différentes manifestations (séminaires, réunions, assemblée générale, rencontre...) organisées par le réseau ou les autres Écoles de la Deuxième Chance.

2.1.3 Système documentaire et de gestion de la documentation

Fonction	Intitulé du document	Emplacement / accès	Utilisation
Pédagogique	Dossier du jeune : -Documents d'identité -Dossier d'engagement	Documents scannés dans CYCLISE Dossier administratif accès à l'ensemble de l'équipe	Rassemblement de tous les documents par l'assistante lors de l'accueil pour archiver le dossier complet de chaque jeune à sa sortie de l'E2C
	- Tests positionnement - Exercices pédagogiques	Cyclise Classeurs pédagogiques logiciels dédiés	Éditer le PIF, les bilans Effectuer le suivi pédagogique du jeune Vérifier les acquis, suivre sa progression.
	- Stages en entreprise - Feuille de démarches - Livrets de suivis	Dossiers stagiaires Cyclise Dossier de l'assistante	Éditer la convention de stage. Livret de suivi de stage
	- Dossier administratifs - Documents de sortie	Dossier stagiaire	Éditer l'ACA Archivage
Partenariat	Conventions	Cyclise	Classement, Conservation du document
	Courriers/mails	Bureau de l'assistante administrative	
Suivi post-parcours	Suivi post parcours logiciel CYCLISE	CYCLISE dans l'onglet post parcours.	Suivis des stagiaires
...			

Les dossiers stagiaires sont archivés dans nos locaux, dans des armoires fermées à clef dans une salle.

Le classement des dossiers suit l'ordre suivant :

- Ordre alphabétique,
- Date d'entrée.

Les documents du jeune sont également scannés et intégrés dans le dossier au nom du jeune dans le logiciel Cyclise.

2.2 Les moyens dédiés

2.2.1 Les locaux dédiés

Dénomination	Nombres
Site d'Abbeville	
Public maximum accueilli par salle	15
Bureau d'entretien individuel	2
Salle de convivialité	1
Salle de réunion	1
Espaces mutualisés	4
Site de Creil	
Public maximum accueilli par salle	15
Bureau d'entretien individuel	1
Espace de convivialité	1
Espaces mutualisés	4

L'E2C site d'Abbeville dispose d'une surface totale de 223,7 m².

Cet espace se décompose comme suit :

Un couloir de circulation qui dessert cette surface. Deux salles de formation.

Un espace pédagogique dans lequel se retrouvent les formateurs, la Coordination Pédagogique et les services civiques.

Il comprend un espace d'accueil (à l'entrée des locaux) qui permet aux stagiaires de prendre des renseignements ou encore se faire « pointer » par l'assistante à l'accueil.

Une salle de formation modulable : en effet, en plus d'un espace dédié à la formation, cette salle comporte une série de tables disposées de façon à permettre l'organisation de réunions, ou encore de coin repas.

Une salle informatique avec 15 postes.

Trois bureaux pour mener des entretiens individuels, celui de la direction et de la chargée de mission.

L'E2C site de Creil dispose d'une surface totale de 250 m².

Cet espace se décompose comme suit :

Un hall permettant l'accueil du public.

Deux bureaux dont un destiné à la coordination et un à l'individualisation.

Un bureau consacré à la pédagogie où se trouve l'équipe pédagogique et service civique.

Quatre salles d'ateliers pour la réalisation des séquences formatives avec mise à disposition de 17 PC mobiles.

Un espace disposant d'un coin repas. Un espace clos extérieur.

2.2.2 Les ressources multimédia et techniques

Type de technologie de l'Information et de Communication	Nombre	Fonction
Ordinateurs	50	30 réservés aux jeunes 20 pour le personnel
Téléphones	8	3 pour la communication avec les jeunes 2 pour la communication entreprise 3 communications inter personnel + partenaires
Téléviseurs	3	Présentation de support numérique
Vidéos projecteurs	2	Présentation interactive
Tablettes	10	À destination des jeunes pour les actions formatives.

L'équipement numérique de l'E2C doit se renouveler sur l'année à venir, afin de répondre aux progrès numériques.

3 .L'organisme en chiffres

3.1 Volumétrie prévisionnelles

Site	Nombre de stagiaires prévus en N	Nombre de stagiaires prévus en N+1	Évolution %
Abbeville	2024 : 85	2025 : 85	0 %
Creil	2024 : 100	2025 : 100	0 %

La volumétrie prévisionnelle connaît une stabilité après une montée croissante jusqu'en 2021 suite à l'ouverture du site de Creil. On n'a pu noter cependant l'adaptation de la volumétrie entre les sites d'Abbeville et de Liomer jusqu'en 2024 qui voit son explication dans deux faits :

Un nombre décroissant de prescriptions de la mission locale sur le territoire d'Abbeville Ponthieu.

La mise en place d'un service de mobilité solidaire sur le site de Liomer permettant à certains jeunes de pouvoir accéder à l'accompagnement par l'E2C.

Malheureusement ce site n'a pas pu ouvrir ces portes en 2025 car non identifié dans la convention Région. Un travail de sourcing dans les QPV d'Abbeville a été mis en place ainsi que la création d'un poste de chargée de sourcing pour palier à cette absence d'antenne.

Suite au dialogue de gestion de 2025, un courrier de demande de réouverture de l'antenne de Liomer ainsi qu'une antenne à Beauvais a été envoyé à l'ensemble des financeurs.

a. Profil du public et résultats

Le profil du public :

	Indicateurs	Chiffres	%	dont QPV	dont % QPV
En amont du parcours	Stagiaires présents en début d'exercice - A	70	100	27	39
	<i>dont intégrés - a</i>	40	57	14	33
	<i>dont en période d'intégration - b</i>	30	43	12	40
	Stagiaires candidats ou prescrits par un partenaire				
	Stagiaires reçus en premier entretien - premier contact - B	184	100	23	13
	<i>dont provenant des missions locales</i>	69	37,5	12	17
	<i>dont provenant de France Travail</i>	19	10	0	0
	<i>dont provenant des services de l'Education nationale (MLDS, PSAD, établissements scolaires)</i>	2	1	0	0
	<i>dont candidatures spontanées</i>	43	23	9	21
	<i>dont provenant d'autres prescripteurs</i>	51	28	3	6
	Candidatures non retenues	15	8	1	7
	<i>dont inéligibilité administrative au dispositif (âge, niveau de diplôme, autorisation de travail)</i>	0			
	<i>dont sortie sur "défaut de motivation"</i>	7	4	0	0
	<i>dont réorientation dans un autre dispositif d'accompagnement ou de formation</i>	0			
	<i>dont autres motifs</i>	8	4	2	25
	Durée de la période administrative d'entrée - (Nombre de jours)	30			
	Stagiaires entrant en période d'intégration - C <i>Assiette de calcul des profils du public accueilli</i>	116		40	41
	Stagiaires entrés en période d'intégration et partis avant engagement d'accompagnement	18	18	7	38,89
	<i>dont à l'initiative de l'école</i>	7	7	3	42,86
	<i>dont à l'initiative du jeune</i>	11	11	4	36,36
Pendant	Stagiaires entrant en accompagnement (signature de l'engagement) - D	98		40	40,81
	Taux d'intégration - D/B	53			
	<i>par les missions locales</i>	28	15	12	43
	<i>par France Travail</i>	5	3	1	20
	<i>par les services de l'Education nationale (mission de lutte contre le décrochage scolaire, plate-forme de suivi des décrocheurs, établissements scolaires)</i>	1	1		

	<i>Candidatures spontanées</i>	28	15	2	7
	<i>Autres</i>	30	16	2	7
	Stagiaires présents en fin d'exercice	80	82	25	31
	<i>dont intégrés</i>	32	33	13	41
	<i>dont en période d'intégration</i>	48	49	12	25
Synthèse	Total stagiaires accueillis - A+C	232		78	33,62
	Total stagiaires accompagnés - a+D	168		55	39,85
Caractéristiques des stagiaires à l'entrée	Genre				
	<i>Homme</i>	91	56	26	29
	<i>Femme</i>	71	44	25	35
	Age moyen à l'entrée				
	<i>de 16 à 17 ans</i>	42	26	8	19
	<i>de 18 à 21 ans</i>	76	47	28	37
	<i>de 22 à 25 ans</i>	37	23	15	41
	<i>26 ans et +</i>	7	4	3	43
	Nationalité				
	<i>Nationalité française</i>	127	78	40	31
	<i>Autre nationalité de l'Union européenne</i>	9	6	6	67
	<i>Autre nationalité hors UE</i>	26	16	8	31
	Niveau nominal des stagiaires à l'entrée				
	<i>Niveau Infra 3</i>	43	27	14	33
	<i>Niveau 3 non validé</i>	25	15	11	44
	<i>Niveau 3 validé</i>	50	31	14	28
	<i>Niveau 4 non validé</i>	22	14	10	45
	<i>Niveau 4 validé</i>	22	14	10	45
	Stagiaires ayant signé un Contrat d'Engagement Jeune (préalablement à l'entrée en E2C)	54	32		
	<i>dont avec missions locales</i>	46	27	21	46
	<i>dont avec France Travail</i>	8	5		
	Nombre de jeunes résidant en ZRR	8	5		
	Signataire du Contrat d'Intégration Républicaine (CIR)	0			
	Jeunes pris en charge ou sortant de l'Aide Sociale à l'Enfance				
	Jeunes sous main de justice	12	6	3	25
	Travailleurs en situation de handicap (reconnaissance T.H)	10	7	1	10
	Demandeurs d'emploi depuis plus d'un an	6	1	2	33
	Stagiaire sans expérience professionnelle	134	83	49	37

RESULTATS E2C Ouest Som'Oise

Indicateurs	Chiffres	%	dont QPV	dont % QPV
Stagiaires accueillis	245		78	32
Stagiaires intégrés présents au 31 décembre N	70			
Stagiaires sortis pendant la période	152	100	52	34
dont sorties non maitrisables	8	5	3	38
dont départs avant engagement de formation	18	11	7	39
<i>dont sortie à l'initiative de l'école</i>	7	5	3	43
<i>dont sortie à l'initiative du jeune</i>	11	7	4	40
Nombre total de stagiaires sortis d'accompagnement <i>Assiette de calcul des résultats</i>	126	83	49	
Taux d'alternance en entreprise	29			
Durée moyenne de parcours	5,9		6,4	
Dont période d'intégration	1,5		1,6	
Nombre d'Attestations de compétences acquises délivrées	69	55	33	45
Taux d'atteinte de l'objectif prévisionnel de jeunes accueillis dans l'année	232/(100+85)	125%		
Résultats à la sortie du dispositif				
Sorties positives	56	44	14	25
En formations qualifiantes ou diplômantes	29	23	6	21
En contrats de travail	14	11	4	29
<i>dont CDI</i>	10	8	3	30
<i>dont CDD (+ interim) de 6 mois et +</i>				
<i>dont CDD (+ interim) de 2 mois à 6 mois</i>	4	3	1	25
En contrats de travail en alternance	9	7	3	33
<i>dont contrat d'apprentissage</i>	9	7	3	33
<i>dont contrat de professionnalisation</i>				
En contrats de travail "aidés"	4	3	1	25
En création d'entreprises	0			
Sorties dynamiques	35	28	13	37
<i>dont CDD ou intérim < 2 mois</i>	5	4	0	
<i>dont Service civique</i>	9	7	4	44
<i>dont réorientation vers des structures d'insertion spécifiques</i>	14	11	4	29

<i>dont réorientation vers un dispositif d'accompagnement pour la création d'entreprise</i>	0			
<i>dont autres solutions formations préqualifiantes</i>	7	6	5	71
Sorties sans solution	36	28	15	42
<i>dont abandons pendant le parcours</i>	19	15	9	47
<i>dont exclusions pendant le parcours</i>	11	9	3	27
<i>dont fins de parcours sans solution (FPSS)</i>	6	5	3	50
Résultats après suivi post-parcours de 12 mois				
Taux de contact moyen en suivi post-parcours		76,93		79,72
Nombre moyen de contacts par stagiaire	2,14		1,71	
Sorties positives	61	49	17	28
En formations qualifiantes ou diplômantes	30	24	6	20
En contrats de travail	18	14	7	39
<i>dont CDI</i>	10	8	3	30
<i>dont CDD (+ interim) de 6 mois et +</i>	4	3	1	25
<i>dont CDD (+ interim) de 2 mois à 6 mois</i>	4	3	3	75
En contrats de travail en alternance	9	5	3	33
<i>dont contrat d'apprentissage</i>	8	6	2	25
<i>dont contrat de professionnalisation</i>	1	1	1	100
En contrats de travail "aidés"	4	3	1	25
En création d'entreprises	0			
Sorties dynamiques	35	25	14	40
<i>dont CDD ou intérim < 2 mois</i>	6	4	1	17
<i>dont Service civique</i>	8	6	4	50
<i>dont réorientation vers des structures d'insertion spécifiques</i>	14	11	4	29
<i>dont réorientation vers un dispositif d'accompagnement pour la création d'entreprise</i>	0	0	0	0
<i>dont autres solutions formations préqualifiantes</i>	7	5	5	71
Fin d'accompagnement sans solution	30	25	11	37

b. Données financières

BUDGET PREVISIONNEL - ANNEE 2024
ECOLE DE LA 2EME CHANCE

date de début de l'exercice : 1er janvier 2024

date de fin de l'exercice : 31 décembre 2024

Nom de la structure :

E2C OUEST SOM OISE

DEPENSES		MONTANT	RECETTES		MONTANT
60	Achats	109 500,00 €	74	Subventions	883 316,97 €
	Prestations de services	70 000,00 €		Etat :	382 500,00 €
	Achats matières et fournitures	22 000,00 €		DIRECCTE	330 000,00 €
	Eau / électricité /gaz	17 500,00 €		CGET	52 500,00 €
61	Services extérieurs	115 900,00 €		REGION Hauts de France	366 310,00 €
	Sous traitance générale	0,00 €		DEPARTEMENT SOMME	72 000,00 €
	Location	101 600,00 €		Fonds social européen :	62 506,97 €
	Hébergements	0,00 €		FSE	62 506,97 €
	Maintenance informatique hebergement du site internet	0,00 €		IEJ	0,00 €
	Location téléphone	0,00 €			0,00 €
	Documentation	300,00 €			0,00 €
	Assurances	6 500,00 €		Collectivités :	4 000,00 €
	Entretien et réparations	7 500,00 €			0,00 €
62	Autres services extérieurs	46 494,00 €		Département	0,00 €
	Rémunérations d'intermédiaires et honoraires	17 500,00 €		Communes	0,00 €
	Publicité, communication	3 000,00 €			0,00 €
	Déplacements et frais de mission	12 000,00 €			0,00 €
	Réception	1 500,00 €		emploi aidé	4 000,00 €
	Téléphone	3 500,00 €		Subventions privées :	98 000,00 €
	Affranchissements	450,00 €		Taxes apprentissage	28 000,00 €
	Adhésions Reseau Europe et France	5 380,00 €		fondations	70 000,00 €

	Autres cotisations (cyclise)	3 164,00 €		erasmus	0,00 €
63	Impôts et taxes	33 900,00 €		Mécénat :	0,00 €
	Taxes sur salaires	17 900,00 €			0,00 €
	Autres impôts et taxes	16 000,00 €			0,00 €
64	Charges de personnel	610 107,14 €	75	Autres produits de gestion courante	0,00 €
	Salaires	463 000,00 €			0,00 €
	Charges sociales	113 107,14 €			0,00 €
	Autres charges (tickets restaurant, ...)	34 000,00 €			0,00 €
65	Autres charges de gestion courante	78 892,00 €	76	Produits financiers	0,00 €
	Autres charges de gestion courante	78 892,00 €			0,00 €
		0,00 €			0,00 €
66	Charges financières	0,00 €	77	Produits exceptionnels	0,00 €
		0,00 €			0,00 €
		0,00 €			0,00 €
67	Charges exceptionnelles	0,00 €	78	Reprise sur amortissements et provisions	0,00 €
		0,00 €			0,00 €
		0,00 €			0,00 €
68	Dotations aux amortissements et provisions	0,00 €	79	Transfert de charges	9 476,17 €
		0,00 €			9 476,17 €
		0,00 €			0,00 €
	TOTAL	994 793,14 €		TOTAL	994 793,14 €

4Le fonctionnement du dispositif

4.1Conception de la formation

4.1.1Méthode d'identification des besoins et définition des objectifs

La préparation de l'année suivant se fait au moment de l'élaboration des budgets. Une synchronisation des besoins et des objectifs se fait à ce moment-là. C'est à la mi-année que l'équipe coordination déploie les calendriers stratégiques qui jalonnent et rythmeront l'activité des E2C.

Plusieurs outils de suivis sont créés et influent sur l'activité de toute l'équipe. Les calendriers sont les suivants :

- * Calendrier des Informations collectives
- * Calendrier des rentrées et des SIP
- * Calendrier des réunions école
- * Calendrier des événements « entreprises »
- * Calendriers d'étape par groupe N et N+1
- * Calendriers modèle des parcours SIP/Emergence/Confirmation/Validation

Calendrier des Informations collectives

La diffusion des informations collectives auprès de nos partenaires est un engrenage essentiel à l'identification des jeunes ayant potentiellement besoin d'information sur notre dispositif. Nous avons défini qu'une plage horaire bimensuelle serait dédiée à accueillir tous jeunes avec ou sans prescription. L'équipe pédagogique est en capacité de rencontrer, écouter et informer le jeune. L'agent d'accueil met en place la logistique administrative papier et informatique de la candidature.

Les partenaires diffusent et/ou positionnent les candidats avec la transmission de l'objectif général de la candidature.

Calendrier des rentrées et des SIP

Le calendrier des rentrées et des SIP permet à l'équipe de prendre en compte le rythme des nouveaux arrivants.

Les prescripteurs (notamment Mission Locale et Pôle Emploi) comme par exemple la mission locale connaît à l'avance les dates de démarrage de nos sessions. Cela peut permettre préparer une intégration, si durant leurs accompagnements avec le partenaire le jeune a des éléments à mettre en ordre ou le besoin d'une période de réflexion.

La Session d'Intégration Progressive (SIP) permet aux partenaires de s'impliquer dans le diagnostic social des stagiaires de l'e2c. On y retrouve la SNCF pour la mobilité, Le Mail ou le SATO pour l'addiction, l'ADIL pour le logement Et les partenaires de la formation et de l'emploi sur le diagnostic professionnel comme l'Afpa et son dispositif « Déclic pour l'Action » ou les simulations d'entretiens d'embauches avec les entreprises partenaires.

Calendrier des événements « entreprises »

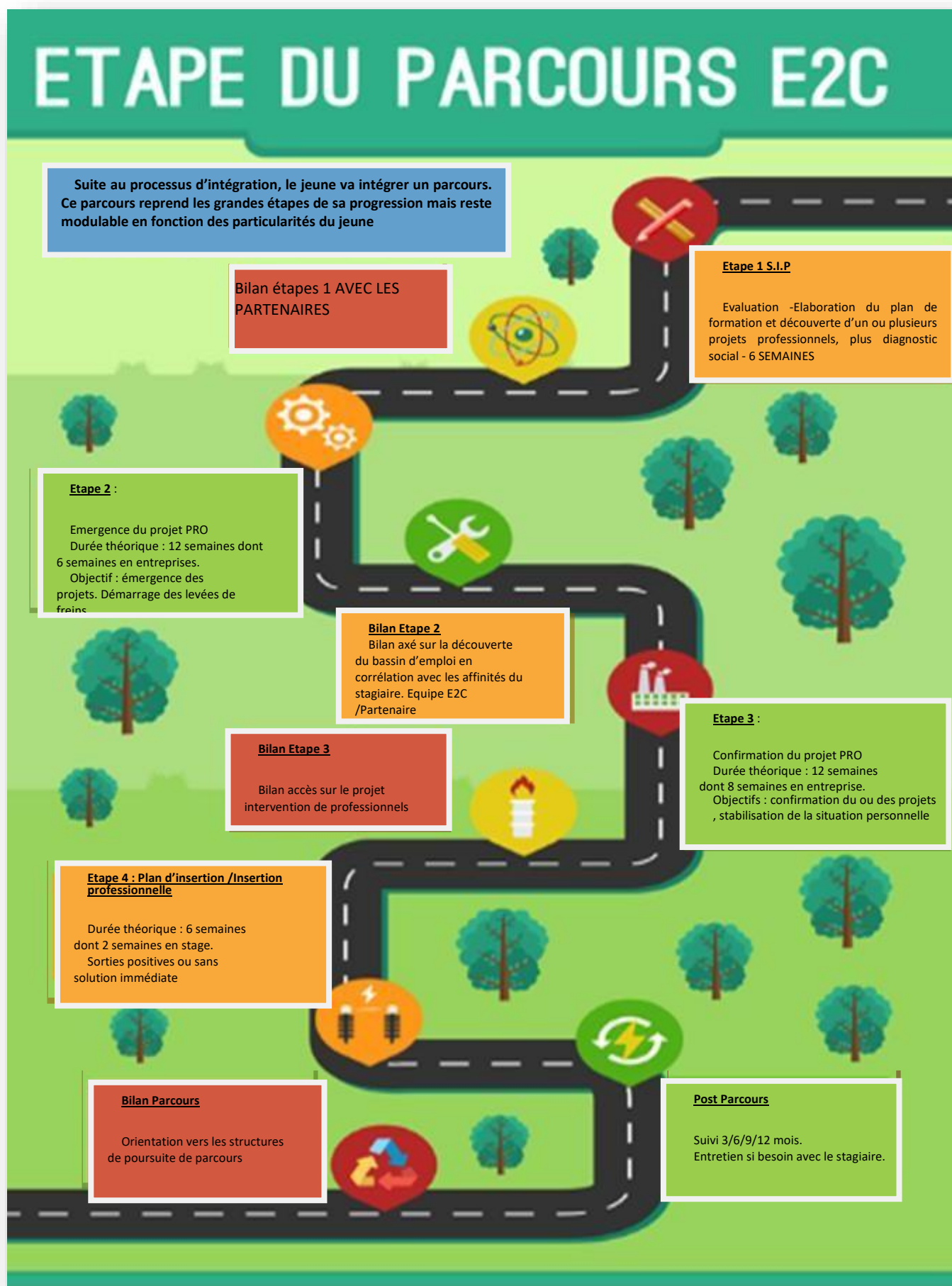
Ce dernier reprend les événements « entreprise » que notre chargée de mission et l'équipe pédagogique vont mettre en place ; à l'intérieur de celui-ci se trouvent les objectifs quantitatifs et qualitatifs. Ces événements prennent la forme suivante : Job dating, visite entreprise, présentation métier, simulation d'entretien d'embauche...

Calendriers d'étape par groupe N et N+1

Ce calendrier donne la perspective des étapes de chaque session, et nous permet d'anticiper et d'organiser avec le stagiaire, son prescripteur mais aussi les parents (si le jeune est mineur) les temps d'échange et mettre en place la gestion de projet permettant à chaque stagiaire d'être à l'origine de la production de son parcours.

Calendriers modèle des parcours SIP/Emergence/Confirmation/Validation

Pour finir, le calendrier des étapes. Chaque parcours est composé d'un parcours type. Celui-ci sera en fonction des besoins du stagiaire modulable à chaque bilan voire même à chaque semaine afin de répondre au besoin le plus rapidement possible.



4.1.3 Méthodologies d'individualisation

L'individualisation des parcours débute avec un positionnement APC propre à chacun. Celui-ci se fait dès l'entrée en formation. Une fois les résultats obtenus, il nous est possible de prendre en compte chaque jeune en tant qu'individu à l'intérieur du groupe. Le positionnement général doit comporter les étapes suivantes :

- ✧ L'identification des acquis
- ✧ La définition d'un projet pertinent en regard du système de contrainte institutionnelle
- ✧ La définition d'un parcours de formation adapté
- ✧ Le choix des modalités d'évaluation, l'établissement et la signature d'un contrat de formation.

Les tests de positionnement en phase avec le référentiel APC, une fois évalués par le formateur, permettent d'élaborer le Plan Individuel de Formation (ou si le stagiaire présente de grandes difficultés un parcours préparé par le formateur).

Le stagiaire lors de la phase 1 passe également des tests d'orientation. Ces tests sont repris et interprétés par le formateur référent qui fait un lien avec le niveau du stagiaire. Les tests de niveaux et les tests d'orientation mis en adéquation permettent de déterminer des pistes professionnelles, des secteurs d'activités et même des métiers pouvant convenir au stagiaire ou répondant à ses centres d'intérêts et ses capacités. Nous pouvons également faire appel à des ressources extérieures afin de faire une analyse comparative et d'avoir un regard croisé et ainsi vérifier si les résultats sont probants.

En plus de la plateforme e-learning (GERIP Compétences), qui regroupe pour chaque stagiaire les positionnements, leurs résultats et les exercices appropriés pour acquérir des connaissances, tous les documents permettant d'attester de l'évolution des compétences acquises dans chaque domaine, sont centralisés dans leur dossier pédagogique.

Pour ce faire, chaque formateur élabore le parcours pédagogique de chaque stagiaire en fonction des résultats des tests de positionnement et également du projet professionnel envisagé par le stagiaire. Le formateur réfléchit, propose au stagiaire des exercices qui correspondent aux situations que le stagiaire peut être amené à rencontrer lors de sa vie professionnelle ou encore pour la préparation à des tests d'entrée en formation qualifiante. Le principe de l'individualisation est retenu pour tout ce qui concerne l'acquisition de compétences par les stagiaires.

Chaque stagiaire peut se connecter, grâce à un numéro de compte, sur la plateforme GERIP et travailler en toute autonomie et en toute individualisation, sur le domaine de son choix. Le stagiaire progresse alors à son rythme et selon ses besoins (lien avec le projet professionnel). Il a la possibilité d'accéder à cette plateforme depuis l'E2C ou chez lui. Cela correspond à la nécessité, pour chacun des jeunes, de se placer en situation d'acteur de sa propre formation, vers la conquête de son autonomie.

La démarche pédagogique de l'E2C se caractérise par le recours à différentes logiques d'apprentissage et la personnalisation de la formation. L'approche pédagogique utilise au moins trois logiques d'apprentissage différentes :

- ✧ Une pédagogie de contrat, pour le responsabiliser.
- ✧ Une pédagogie de projet pour l'amener à prendre conscience de ses compétences.
- ✧ Une pédagogie de la réussite qui valorise l'acquisition de compétences et les progrès.

L'enjeu est de permettre d'acquérir ou de consolider la logique utilisée, le processus à mettre en place plutôt que le résultat. Les grandes thématiques sont :

- ✧ Maîtrise de la langue (communication/compréhension écrite et orale)
- ✧ Raisonnement et mathématiques,
- ✧ Informatique

Le dispositif repose sur une double logique : une logique d'étude (travail personnel encadré par les formateurs dans chaque discipline) et une logique de guidance qui permet à chacun de se situer relativement à l'ensemble des tâches à effectuer, de progresser selon son propre rythme et de concrétiser les progrès.

Un module spécifique « entreprises » (Technique de Recherche d'Emploi et de Stages, Vie Sociale et Professionnelle...) est animé en interne par le formateur. Sa relation privilégiée avec les entreprises et les réseaux lui permettra de mettre en relation les stagiaires avec les entreprises lors de visites de sites, de tables rondes et de mieux appréhender les profils. Ce module s'articule avec le module transversal intégration en entreprise et développement personnel. Des modules complémentaires tels que le développement personnel et l'intégration en entreprise, le sport, la culture, sont proposés en transversal tout au long du parcours.

Les projets : les stagiaires sont amenés à se positionner sur un projet qu'ils devront mener à terme pour une réalisation concrète. Les projets relèvent de trois grands domaines : entrepreneurial (mini-entreprise), artistique et littéraire, caritatif et sportif. Ces projets encouragent un questionnement, une compréhension et une construction du savoir. Ils permettent notamment de faire évoluer, pour chaque personne, le rapport au temps (respect du calendrier de chaque projet), le rapport aux autres (logique de l'entraînement, travail en groupe). Ces projets permettent également de comprendre que la réalisation finale est plus que la somme des réalisations individuelles, du rapport aux procédures de travail (respect de la hiérarchie des tâches, des procédures, des moyens nécessaires), et du rapport aux symboles (donner un autre sens que le sens initial).

Le parti pris de l'individualisation de la formation s'explique d'abord par la grande hétérogénéité du public cible de l'E2C. La variété des expériences, des cursus et des échecs rencontrés avant l'arrivée à l'E2C rend indispensable une connaissance précise des besoins personnels de formation, compte tenu des individualités.

Mais plus généralement, cette orientation pédagogique a pour objectif d'optimiser la mobilisation et la motivation de chaque stagiaire de l'E2C (certaines connaissances pourront être approfondies par goût personnel autant que par nécessité professionnelle) et de contribuer au développement de sa capacité à apprendre seul (auto-formation), à gérer seul et devenir acteur de son parcours.

Un groupe est composé d'en moyenne 12 stagiaires, il y a un formateur référent par groupe. D'autres membres de l'équipe pédagogique de l'E2C peuvent également intervenir sur le groupe suivant le domaine pédagogique ou la séquence pédagogique prévue par le formateur référent.

Le stagiaire est au cœur du dispositif de la formation. Les différents membres de l'équipe pédagogique, à savoir la coordinatrice pédagogique, la chargée de relations entreprise, les formateurs référents, l'éducateur, les services civiques et voire même le personnel administratif en lien avec les stagiaires, travaillent de concert et en synergie pour accompagner le stagiaire vers son insertion.

Méthode 1

Entrée par l'ingénierie
pédagogique

Classement par domaine

Puis par sous domaine

Classification des
séances au sein de
chaque domaine

Le but est de permettre
l'étude approfondie d'un
domaine

Les + : Favoriser les échanges de
pratiques

Les - : Adaptation du suivi individualisé

Méthode 2

Calendriers modèles des phases
d'emploi

Classement
chronologique

--> par étapes

Classification temporalisée et
adaptable à chaque parcours

Garantie que le référentiel soit
explo

Les + : Permettre de s'approprier le
parcours d'un stagiaire

Les - : Adaptation du suivi individualisé

Chaque séance conçue est évaluable. Les séances de formation sont constituées de 3 éléments essentiels :

- ✧ La fiche d'animation
- ✧ de séance Outils du stagiaire
- ✧ Conclusion ou corrigé

A l'issue des semaines en centre, chaque stagiaire s'entretient avec son formateur référent. Si l'un lors de l'échange ou de l'une des séances a permis de prendre conscience ou d'acquérir une ou plusieurs compétences alors le formateur est en mesure d'évaluer la séance de manière individuelle.

Aussi lors du passage d'une étape, il est envisageable d'effectuer un entretien de compétences afin de capitaliser les compétences conscientisées et non visées initialement lors de la préparation des séances.

4.2 L'accompagnement des bénéficiaires

4.2.1 Recrutement, positionnement et intégration

Les prescripteurs :

Nous adressons aux différents partenaires en chaque début d'année le calendrier des dates d'entrée prévisionnelles et des informations collectives via différents canaux (papier/numérique) et via nos Systèmes d'Informations Commun.

Les partenaires prescripteurs identifient les candidats potentiels et nous communique les fiches de prescription avec si possible les C.V des jeunes concernés par mail. Toutes les prescriptions sont inscrites dans le module cyclise avant convocation si celles-ci n'ont pas été faites par le prescripteur.

A ce moment-là un premier niveau d'information nous est fourni quant à la situation dans laquelle se trouve le jeune dans son parcours (inscrit France Travail ou Mission Locale ou autre...)

Phase 1 : La RIC/Réunion d'information collective.

- ✧ Présentation E2C Ouest Som 'Oise & E2C
- ✧ Réseau
L'équipe pédagogique,
- ✧ Déroulement & Objectifs de la formation, (horaires, alternance...) Contenu pédagogique de la formation
- ✧ Les projets divers déjà réalisés
- ✧ Distribution de plaquettes d'information sur l'E2C avec la liste des documents nécessaires.
- ✧ Le jeune dispose ensuite d'un délai de réponse afin de définir son intégration sur le dispositif.

Phase 2 : Le Diagnostique

Cette phase peut être immédiate à la RIC ou dans un second temps.

A partir d'un questionnaire élaboré (repérage socio-professionnel), le formateur référent et/ou un autre membre de l'équipe pédagogique, reçoit le jeune intéressé par la formation afin de faire connaissance, de repérer ses centres d'intérêts, son niveau et tenter d'identifier les freins éventuels.

Phase 3 : Le test de positionnement.

Afin d'anticiper au mieux l'intégration et permettre l'individualisation du parcours dès le premier jour de l'arrivée d'un jeune, les candidats sont conviés à passer le test de positionnement en amont de l'intégration. Cela permet un premier échange avec le formateur référent qui prend en charge le futur groupe. Ce temps permet une appropriation des lieux, découvrir des collègues de formation et une première vision des méthodes appliquées en centre.

Il est à savoir que ce test n'est pas noté et nous permet de déterminer un niveau d'entrée afin de calibrer les travaux à mettre en place.

SIP : L'intégration de 6 semaines

Nous avons procédé à un changement profond inspiré par les retours des jeunes et les 3 piliers fondamentaux de l'E2C.

En quelques mots, chaque semaine correspond à un thème essentiel du monde de l'entreprise : l'administratif/intégration, le cv, la lettre de motivation, l'entretien d'embauche & l'immersion en entreprise puis le bilan. Les 6 jeudis sont dédiés à la levée des freins majeurs tels que la fracture numérique, le logement, la santé/addiction, la mobilité par exemple. D'autres interventions extérieures permettent aux stagiaires de s'approprier des lieux, leur environnement souvent méconnu, le territoire, la visite de pôle emploi, des points informations jeunesse.... Soit le jeune s'engage dans le parcours et dispose des fondements soit le jeune ne s'engage pas et part avec une boîte à outils complète lui permettant d'être réorienté dans les meilleures conditions.

Bilans & étapes d'un stagiaire

Dès son bilan SIP, le jeune stagiaire se voit bénéficier d'un suivi pédagogique. Ces éléments sont consultables à tout moment par le jeune et reprennent à chaque bilan les échanges entre le stagiaire & l'équipe :

- ✧ Les freins : logement, santé, mobilité, budget et l'insertion sociale.
- ✧ Les projets pros : A & B avec les atouts et les axes d'amélioration. Les
- ✧ savoir-faire & être Le plan de formation individualisé avec les domaines à travailler avec, les deadlines et les critères de réussites

Ces items seront repris et suivi tout au long du parcours. L'équipe pédagogique et le jeune sont représentés dans le document et les visions sont partagées et notées.

Cyclise

L'E2C Ouest Som 'Oise dispose d'un système d'information sur lequel nous abondons les événements environnant au parcours du jeune. L'onglet « suivi et accompagnement » dispose des informations essentielles reprenant les besoins et les actions mis en place pour y répondre.

4.2.2 Elaboration du plan de formation

Le plan de formation est l'outil de gestion du parcours le plus important. C'est autour de lui que se réalise l'organisation et le contrôle des activités de formations & le développement de compétences du stagiaire.

Le plan de formation est coconstruit au moment du bilan SIP. Pendant les 6 semaines d'intégration progressive, le jeune s'approprie le référentiel.

Le plan individuel de formation est :

- ✧ Construit avec l'appui des diagnostics de la période SIP.
- ✧ Construit avec la participation active du formateur référent et du conseiller d'insertion référent de la mission locale.
Concerté entre l'équipe pédagogique et le stagiaire.
- ✧ En fonction du projet professionnel du jeune.

Pour finir, il fait preuve de créativité dans les moyens de développement de compétences et vise des actions de court terme, de moyen terme et long terme.

L'analyse des besoins est le point culminant de l'élaboration du plan individuel de formation. Il s'agit de définir les objectifs de la formation et les déficits de compétences à combler par rapport à la situation actuelle ou une situation future. Il s'agit d'un « processus de concertation

» : une condition de réussite essentielle est d'impliquer le stagiaire dans la détermination de ses objectifs de formation et donc de bien communiquer autour du processus de recueil.

Une fois l'échange concluant et les différentes parties en phase avec le travail à accomplir, un document est produit par l'outil Cyclise qui scelle l'engagement du stagiaire et de son référent, et contractualise le démarrage du parcours individualisé.

A noter que si les choses évoluent, situation personnelles ou projet professionnel, l'équipe pédagogique peut ajuster les priorités éditées dans le PIF initial.

4.2.3 Construction du projet professionnel

Le ou les projets professionnels se construisent grâce à la combinaison de plusieurs activités : les périodes en entreprises, des présentations métiers, des tests de niveaux, des participations à des forums ou des salons, des visites d'entreprises, des ateliers mécénats de compétences sur le savoir être en entreprise, des simulations d'entretiens d'embauche, des bancs d'essai en entreprise ou dans d'autres centres de formations, atelier « Métier 360 ».

L'E2C Ouest Som 'Oise met un point d'honneur à travailler les métiers en tension et mettre en avant les secteurs les plus florissants de ses territoires. L'objectif est de mettre en œuvre au fil des 4 phases des mises en situation permettant au stagiaire d'élargir ses pistes de projets, de découvrir des métiers et des univers de travail différents au travers de divers outils et supports.

Cette démarche exploratoire s'appuie sur quatre champs :

- La connaissance du moi (personnalité, motivation, aptitudes, contraintes...).
- ✧ La connaissance du marché du travail.
- ✧ La connaissance des techniques de recherche d'emploi.
- ✧ La connaissance de l'environnement socio-économique.

Et s'articule autour de trois phases :

Phase 1 : Investigations

Analyse du parcours de formation initiale.

Analyse des motivations et intérêts personnels et professionnels.

Analyse des possibilités de choix professionnels.

Phase 2 : Pose d'hypothèses et réalisations de stages, enquêtes et bancs d'essais

Identification de pistes d'orientation : Hypothèses

Outils d'enquêtes métiers et de préparation de stages

Phase 3 : Retour d'enquêtes et des stages, validation des hypothèses et plan d'action

Retour des expériences

Détermination du plan d'action détaillé

Bilan final.

4.2.4 Mise en œuvre de l'alternance

Sur l'E2C Ouest Som 'Oise, la mise en œuvre de l'alternance prend effet dès l'information collective car les candidats prennent la mesure de cette nécessité de s'immerger dans le monde de l'entreprise.

Maillon essentiel de la réussite d'un parcours école de la deuxième chance, le monde de l'entreprise se doit d'être présent à 50 % a minima du parcours d'un jeune. Nous rappelons cette notion dès que possible au stagiaire et lui donnons une place à part entière sur le contrat d'engagement réciproque.

Le calendrier prévisionnel de l'alternance prend en compte cette consigne :

Phase 1 : S.I.P. Evaluation. Plan de formation (6 semaines).		
Semaine 1	Centre	
Semaine 2	Centre	
Semaine 3	Centre	
Semaine 4	Centre	
Semaine 5	Entreprise	
Semaine 6	Centre	Bilan de la S.I.P/Plan de formation
Phase 2 : Emergence du projet professionnel (12 semaines)		
Semaine 7 : Centre		
Semaine 8	Entreprise	
Semaine 9	Entreprise	
Semaine 10	Centre	
Semaine 11	Centre	
Semaine 12	Entreprise	
Semaine 13	Entreprise	
Semaine 14	Centre	
Semaine 15	Entreprise	
Semaine 16	Entreprise	
Semaine 17	Centre	
Semaine 18	Centre	
Phase 3 : Construction du projet professionnel et de formation (12 semaines)		
Semaine 19	Entreprise	
Semaine 20	Entreprise	
Semaine 21	Centre	
Semaine 22	Centre	
Semaine 23	Entreprise	
Semaine 24	Entreprise	
Semaine 25	Centre	
Semaine 26	Centre	
Semaine 27	Entreprise	
Semaine 28	Entreprise	

Semaine 29 Centre
Semaine 30 Centre
Phase 4 : Phase d'insertion professionnelle - validation (6 semaines)
Semaine 31 Centre
Semaine 32 Entreprise
Semaine 33 Entreprise
Semaine 34 Entreprise
Semaine 35 Entreprise
Semaine 36 Centre

L'immersion dans le « monde » de l'entreprise : STAGE

Lors de la phase 1, le stage de découverte en entreprise est d'une semaine.

Il est pilier de la construction du parcours. Il intervient tout de suite après nos premiers apports TRS (techniques de recherche de stage) sur les basiques et met en exergue l'assimilation des exigences de l'Entreprise en termes de savoir-être. Il nous permet de déterminer les axes de travail et l'analyse de nos pratiques. A noter, 95% de notre public ne dispose d'aucune expérience avec le monde du travail.

Cette période permet de valider les savoir être en entreprise, la motivation du jeune, et son adhésion aux méthodes de travail proposées.

A partir de la phase 2, L'alternance est de 50/50. Les stagiaires sont deux semaines en centre de formation puis deux semaines en entreprise.

Les stages peuvent avoir différents objectifs :

- Découverte des métiers et de l'Entreprise
- Découverte du projet professionnel
- ✧ Élaboration du projet professionnel
- ✧ Projet professionnel confirmé
- ✧ Perspectives d'emploi – Intégration formation
- ✧

Ces objectifs de stages qui s'affinent au fur et à mesure des stages effectués permettent de valider un projet professionnel pour tendre et accéder pour certains des jeunes à l'emploi ou à l'entrée en formation qualifiante.

Les modalités d'accompagnement : pour la recherche de stage.

Les stagiaires doivent être autonomes en principe dans leur recherche de stages.

Lors de la première semaine de présence en centre, et avant les premières démarches, le formateur explique aux stagiaires le déroulement de la recherche de stage :

- ✧ Savoir se présenter
- ✧ Savoir formuler la demande
- ✧ Présenter les différents documents liés à la période de stage :
 - La convention
 - Le livret, qui sera utilisé lors du suivi par la Chargée de Relations

Ces outils sont inclus dans la base de données cyclise ce qui permet de façon sûre et efficace la production de documents harmonisés.

Pendant le temps de démarches qui est établi une fois par semaine dans le planning des stagiaires lorsqu'ils sont en centre (1 journée par semaine), chaque jeune doit aller prospecter pour trouver un stage pour les futures périodes entreprise.

Un point avec le référent est établi au retour du jeune pour les vérifier les avancées et échanger autour des difficultés rencontrées.

En renfort, le collaborateur chargé de relation entreprise, prospecte les entreprises pour étoffer le carnet d'adresse du partenariat entrepreneurial actuel de l'E2C.

En cas de recherche de stage non aboutie, l'équipe pédagogique démarche et oriente le jeune vers l'entreprise qui correspond aux attentes du stagiaire.

Les suivis sont réalisés par le formateur et la chargée de relations entreprise de la façon suivante :

- ✧ Le lundi de la première semaine de stage, un contact téléphonique à l'entreprise est réalisé pour savoir si le jeune s'est bien présenté en entreprise pour noter les présences.
- ✧ Un rendez-vous est fixé avec le tuteur d'entreprise afin d'effectuer la semaine suivante un suivi physique.

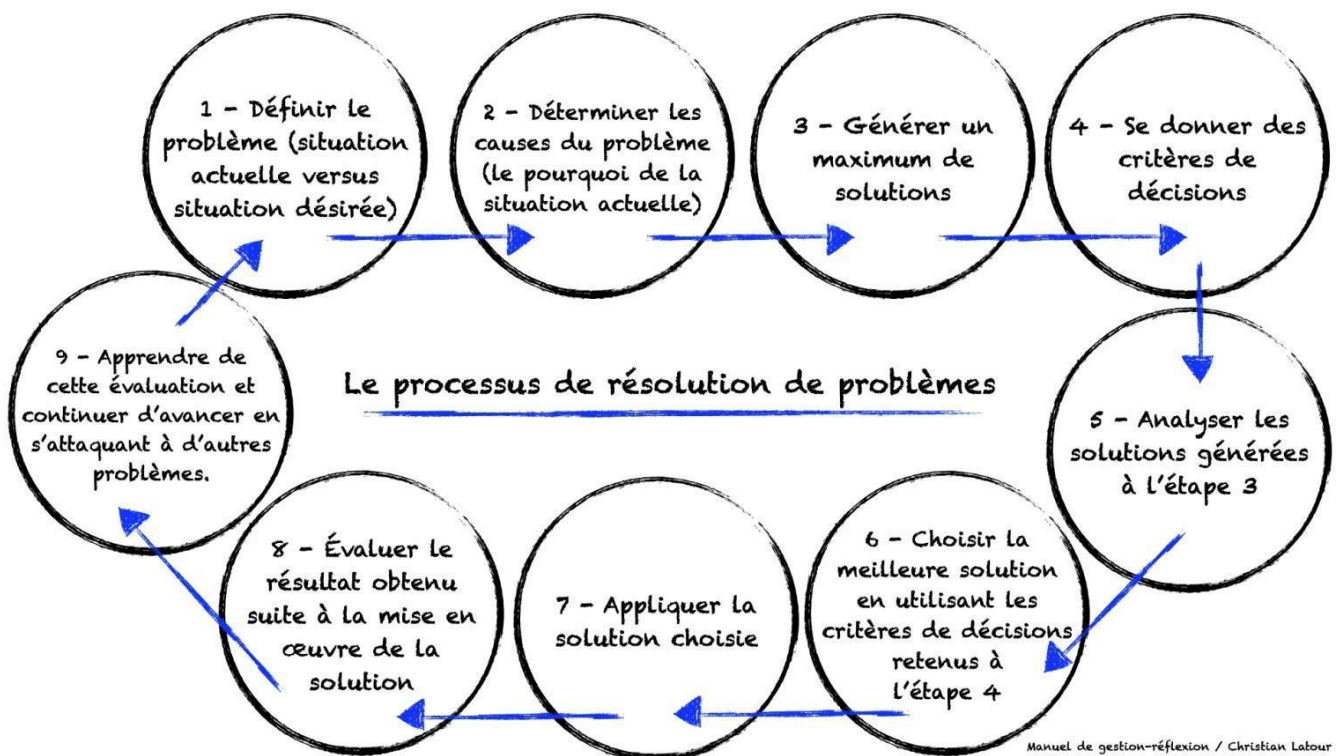
Le jeune part en entreprise avec les émargements de stage en entreprise issu de la base cyclise reprenant les objectifs du stage et les compétences à acquérir, une évaluation sur le savoir être ainsi que les états de présence.

Des stages sont mis en place tout au long du parcours du jeune (17 semaines de stage). Ceux-ci vont lui permettre de découvrir et valider un ou des projets professionnels.

4.2.5 Détection et levée des problématiques périphériques

La Détection des problématiques périphériques :

Nous déployons plusieurs outils pour la détection et de résolution de problème, mais nous trouvons souvent l'inspiration dans des méthodologies de développement personnel ou de management comme la suivante :



Basée sur 9 étapes, elle peut se faire accompagner dans un premier temps et en tout autonomie par la suite.

Pour compléter ses bulles très souvent, nous reprenons le parcours du jeune et les informations en notre possession. Ces informations peuvent venir du prescripteur, des aidants sociaux, du repérage, des échanges en entretien individuel ou d'un simple constat de l'équipe E2C. Ce mécanisme n'est pas formalisé afin que chaque utilisateur se l'approprie et adapte la démarche à son besoin. Nous n'indiquons pas de notion de durée afin de ne pas confronter le jeune à l'échec ou le découragement. Une fois la boucle menée à son terme alors le problème ne devrait pas réapparaître.

Le frein périphérique est quelques fois profond et notre degré d'intervention et/ou d'expertise ne nous permet pas d'accompagner le jeune dans la résolution de sa problématique. C'est à ce moment-là que le lien avec les partenaires extérieurs d'insertion sociale est précieux. Il assure la prise en charge mais aussi la transmission des informations au formateur référent afin de veiller à un co-accompagnement efficace et solide.

4.2.6 Accompagnement vers une sortie positive

L'accompagnement social effectué diffère selon la nature des difficultés rencontrées par le stagiaire : les problèmes administratifs et d'accès aux droits, de mobilité, de logement et d'endettement.... Une fois les problématiques principales en lien au logement, la santé et aux besoins primaires, le travail sur le projet professionnel peut-être amorcé.

L'élaboration du parcours d'insertion a lieu dans la majorité des cas dès l'entrée du jeune avec pour objectif le départ en sortie positive. C'est-à-dire : Emploi durable ou la formation qualifiante/certifiante.

Nous positionnons nos stagiaires dans une dynamique de bien-être en centre mais avec une notion évidente, celle d'être un tremplin vers une solution pour leur avenir. Le monde de l'emploi et de la formation font partie intégrante de l'E2C. C'est aussi grâce au post parcours que le jeune accepte de sortir de notre milieu et de la bulle de protection de manière progressive.

4.2.7 Modalités de remise de la certification ou de l'attestation de compétences

L'ACA se compose de 3 parties :

- ✧ La présentation du dispositif afin de mieux cibler notre référentiel et notre fonction.
- ✧ Le niveau du jeune en lien avec l'APC & attesté par l'équipe pédagogique.
- ✧ Les compétences professionnelles validées lors des immersions par les professionnels eux-mêmes.

La remise des ACA (attestations de compétences acquises) s'effectue au moment du départ du stagiaire. La procédure administrative de sortie d'un jeune comprend cette étape.

- ✧ Récupération des documents justificatifs de sortie
 - ✧ Validation par l'équipe pédagogique – plus particulièrement le formateur référent – de la date de sortie effective du jeune.
 - ✧ Préparation du plan post parcours pour la sécurisation du parcours et la poursuite vers l'autonomie.
 - ✧ Contrôle de la conformité des saisies : entreprise, pédagogique et administrative
 - ✧ Edition des documents afférant à la sortie du stagiaire dont l'ACA
Fusion des deux blocs : « Parcours administratif » et « Parcours pédagogique ».
- Validation des dossiers, papier & informatique, pour archivage.

✧
✧

Lors de l'édition des documents de sortie l'ACA est compris à l'intérieur. Il est remis au moment de la signature par le jeune. Fin 2019, une réflexion écologique menée au sein de la structure nous a permis de réinventer notre consommation. C'est dans ce cadre que l'ACA n'est édité en un seul exemplaire remis au jeune. Notre sauvegarde école se fait via le système d'information. Chaque délivrance d'ACA fait place à un strict référencement numérique qui nous garantit une traçabilité et une possible réédition dans les conditions initiales de remise. Dans le cas où le jeune n'est pas disponible et/ou revenu sur le site nous lui faisons part du document par mail ou par courrier postal à sa convenance.

4.3 Le fonctionnement partenarial

4.3.1 Développement et entretien du réseau de partenaires issus du monde économique

Bien que chaque acteur intervienne dans le cadre de notre référentiel APC, notre réseau de partenaires issus du monde économique se décline sous plusieurs angles.

Dans un 1er temps, il s'agit de faire vivre les partenariats nationaux établis entre le réseau E2C France et les grands groupes. Voici quelques exemples.

- ★ SNCF : notre E2C accueille à chaque entrée Tiphaine Matha, facilitatrice de mobilité inclusive du Pôle Marketing de la direction régionale Hauts-de-France SNCF. Elle présente aux jeunes en période SIP l'assistant SNCF. Cet outil permet aux apprenants de se familiariser avec la réservation de titres de transports, la mise au point d'itinéraires en y incluant des étapes et aussi, le calcul d'un temps de trajet.

Durant son intervention, Mme Matha apporte aux jeunes la connaissance des différents programmes de mobilité à prix réduits proposés par la SNCF. Ainsi, après cette séance visant à lever les freins à la mobilité, chaque jeune, accompagné de son formateur référent ou avec l'aide de la chargée de mission, fait une demande d'obtention de la carte Coup de Pouce TER Hauts-de-France qui lui permettra de voyager partout en Hauts-de-France à moindre coût.

La SNCF propose également de mettre en place un mécénat de compétences en animant des ateliers « Techniques et recherches d'emploi » qui viseront à faire monter en compétences les apprenants sur la rédaction de leur CV, d'une lettre de motivation ou encore à adopter les bons gestes et les bons mots lors d'un entretien d'embauche.

- ★ BNP Paribas : l'autonomie du jeune est au cœur de chaque activité mise en œuvre par notre E2C. Parler d'autonomie dans ce contexte ne signifie pas seulement rendre le stagiaire autonome dans son parcours d'apprentissage ou dans l'aboutissement de son projet professionnel. Il s'agit aussi de lever les freins périphériques à l'employabilité tels que les finances. C'est pourquoi nous faisons intervenir BNP Paribas dans le cadre de la gestion d'un budget. Grâce à un jeu de société conçu par BNP, les stagiaires sont mis en situation d'autonomie financière. Par cette activité ludique, ils prennent conscience de l'importance que comporte la gestion du budget d'un foyer, du sens des priorités et de l'intérêt d'avoir une source de revenus fixe.

Dans un second temps, nous développons et entretenons notre réseau de partenaires issus du monde économique local avec la sollicitation d'un maximum de PME/PMI du territoire. Quelques exemples :

- ★ CARREFOUR : un partenariat bien ancré et solide s'est instauré entre Carrefour Market de Feuquières-en-Vimeu. Le gérant, Maxime Callens, intervient sur les jeunes ayant une appétence pour les métiers de la grande distribution. Au-delà de la présentation de l'enseigne Carrefour, Mr Callens tend à expliquer chaque métier de ce secteur d'activité, quel que soit le nom du groupe.
- ★ Entr. GERVOIS : l'entreprise GERVOIS située à Pont-Rémy (10km de l'E2C Ouest- Som'Oise d'Abbeville) est la dernière industrie française fabricante de fibre métallique. Mr Thocquenne, le directeur général, met son expérience et son savoir-faire au service de notre E2C en tenant une conférence pendant laquelle il présente les métiers de son entreprise ainsi que l'utilisation mondiale des produits qui y sont fabriqués.

De plus, l'entreprise GERVOIS accueille régulièrement des stagiaires pour leur faire découvrir le métier de tricoteur métallique durant une période d'immersion mais aussi lors de visite d'entreprises.

» CAMPANILE est un hôtel situé sur chantilly, le directeur, MR GRAS est responsable du campanile et du kyriad, il s'est investi auprès des jeunes de l'E2C à travers des présentations des métiers et de la structure. Il accueille régulièrement des stagiaires dans les entreprises pour leur faire découvrir les métiers de l'hôtellerie et la restauration et leur propose des postes à pourvoir .

» AUCHAN est situé sur Nogent sur Oise, le directeur, MR CRAMPON, accueille les jeunes de l'E2C régulièrement en stage afin de leur faire découvrir les différents métiers liés à la grande distribution (employée libre-service, caissière, agent logistique, sécurité ...) Le Groupe AUCHAN est partenaire important dans le cadre de recrutement en CQP.

» DOMITYS : Cette firme porte la Résidence les Aigrettes Bleues sur Abbeville. Il s'agit d'une résidence senior haut-de-gamme. Cette structure propose de nombreux corps de métiers tels que le service à la personne, l'hôtellerie, les espaces verts, le commerce... Nicolas Chaix, directeur de la structure d'Abbeville, met au point des parcours de stage pour les jeunes de E2C Ouest Oise. Ainsi, chaque stagiaire qui obtient un stage aux Aigrettes Bleues est immergé une semaine dans 3 métiers différents.

Pour maintenir le lien avec les entreprises, nous réalisons, nous mettons en œuvre diverses actions. En voici quelques exemples.

4.3.1.1 Newsletter

Chaque membre de l'équipe pédagogique écrit un article sur une activité de l'E2C avec les jeunes qu'il accompagne. La Chargée de Relation Entreprise met en lumière les entreprises partenaires du mois. Cette newsletter est envoyée aux entreprises et aux partenaires.

4.3.1.2 Forum inversé

Pour mettre nos jeunes en lumière, nous organisons, une fois par an, un forum de l'emploi inversé. A cette occasion, les entreprises du secteur sont conviées à venir à la rencontre de nos jeunes. Ces derniers tiennent leur propre stand et ils présentent aux employeurs leur CV, leur parcours, leur projet. C'est une manière de susciter l'intérêt des entreprises qui recrutent et de développer notre réseau de partenaires.

4.3.1.3 Olympiade de l'emploi

L'intérêt de ce projet est d'innover les méthodes de recrutement et de donner l'opportunité aux jeunes de valoriser leur savoir être à travers des actions sportives. Cet événement réunit les jeunes et employeurs prioritairement sur des épreuves sportives. Durant ces épreuves, les recruteurs, à la fois participants et observateurs, analysent les jeunes de l'E2C selon une grille

d'observation. Ils pourront par la suite décider de recruter des profils selon l'impression comportementale qu'ils auront donné sur le plan individuel et/ou collectif.

4.3.2 Développement et entretien du réseau de partenaires de l'insertion et de la formation

1- Partenaires de l'insertion

MISSION LOCALE

Nos structures travaillent ensemble sur l'engagement des jeunes qui peuvent se sentir éloignés du monde professionnel. La mission locale peut intervenir dès la prescription ou bien rencontrer le jeune par notre intermédiaire. Le lien se doit efficace et rapide pour que le stagiaire bénéficie d'une prise en charge optimale par notre structure.

Nos jeunes participent aux différentes activités proposées par la mission locale en fonction de l'avancée de leurs parcours ou projet : Visite entreprise

- ✧ Forum de l'emploi et simulation d'entretien
Road trip professionnel : Participation de tous les jeunes à l'évènement pendant une semaine, participation à des visites entreprises, centre de formation et animation.
- ✧ Semaine découverte selon les thématiques de métiers (ex : hôtellerie, restauration, métiers de l'uniforme)
- ✧ Participation aux ateliers du programme ASPIRE

France TRAVAIL

Un réel partenariat a été mis en place entre les E2C et le pôle emploi.

- ✧ Même si celui-ci n'est pas notre principal lieu de Sourcing, il est néanmoins celui qui va aider les jeunes sur les différentes actions telles que :
- ✧ L'inscription sur le site du Pôle emploi (afin de s'inscrire sur les sessions
- ✧ de groupe) Présenter l'importance de la création de leur espace personnel
- ✧ Maintenir leur inscription via l'actualisation.
- ✧ La mise en relation avec les entreprises et des différentes offres...

PROCH'EMPLOI

Pour nous assurer d'être avertis des offres d'emploi de Proch'Emploi, nous adressons à ces représentantes nos Newsletter et nous participons aux événements proposés (forum, simulations d'entretien d'embauche, atelier, Circuit Court).

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

L'E2C Ouest Som 'Oise détient un riche réseau de partenaires dans le travail temporaire. Nous y retrouvons les grands noms de ce domaine tels que ADECCO, Randstad, Randstad InHouse, SUPPLAY, LEADER INTERIM, Humando... Pour entretenir ce réseau, nous organisons des journées de job dating. Ces événements garantissent à nos partenaires de trouver des candidats pour leurs offres de mission à pourvoir et nos jeunes décrochent bien souvent leur 1ères expériences professionnelles grâce à ces rencontres. Nous nous efforçons, à chaque job dating, de convier de nouvelles ETT.

De plus, pour chaque groupe en Confirmation ou Validation de projet professionnel, nous organisons des sessions de simulation d'entretien d'embauche. A cette occasion, des représentants des ETT mettent nos jeunes en situation d'entretien et à l'issue, leur fournissent les axes d'amélioration et les codes pour un entretien réussi.

CHANTIERS D'INSERTION

Qu'il s'agisse des chantiers d'insertion de la ville ou de ceux des associations du territoire, nous veillons à garder un lien avec les personnes en charge du recrutement de ces chantiers. Nous sommes ainsi avertis des ouvertures de nouveaux chantiers et pouvons positionner nos stagiaires.

Les représentants de ces chantiers d'insertion sont également conviés à nos simulations d'entretien d'embauche, à nos portes ouvertes...

2- Partenaires de la formation

Pour développer notre réseau de partenaires de la formation, nous gardons une veille sur le site C2RP Orientation Formation Emploi des Hauts-de-France. Nous y voyons là, non seulement, un moyen de connaître les actions de formation à venir sur notre territoire mais aussi de solliciter les nouveaux centres de formation qui ne font pas encore partie de notre réseau.

La Chargée de Relation Entreprises est régulièrement en contact avec les responsables pédagogiques des centres de formation du bassin. Grâce à cela, nous avons toujours connaissance des places à pourvoir sur les actions qualifiantes et les profils recherchés.

A chaque événement de l'E2C Ouest Som 'Oise, les organismes de formation sont conviés. C'est une façon d'entretenir les liens mais aussi de leur présenter nos jeunes et leurs projets professionnels.

4.3.3 Développement et entretien du réseau de partenaires liés aux problématiques périphériques

Le lien est maintenu grâce à la régularité des leurs interventions, par la fragilité de notre public et leurs capacité d'intervention et leur expertise essentielle à la bonne guidance des stagiaires au vu de leur situation. Le point de vu externe et le parallèle entre le pro et le perso permet au jeune stagiaire de se plonger dans son parcours avec l'assurance qu'à sa sortie d'autres acteurs seront présents.

ADIL

Un partenariat a été mis en place afin d'accompagner les jeunes sur la problématique liée au logement.

Les ateliers interviennent sur chaque groupe et permettent d'aborder les sujets suivants :

- Explication de la procédure d'une demande de logement social auprès de Oise Habitat ou Baie de Somme habitat par exemple.
- Explication des différentes charges et de la différence entre celles-ci
- Importance de l'assurance et son utilité
- Explication de la responsabilité civile
- Différence entre location meublée et location nue
- Explication du Diagnostic de Performance Energétique
- Explication du dépôt de garantie, de la taxe d'habitation, de l'état des lieux, des frais d'agence, de la caution et des APL.

SPIP

Les services pénitentiaires et de probation ont en charge d'assurer le suivi et le contrôle des personnes placées sous-main de justice en milieu fermé ou en milieu ouvert.

Un réel partenariat a été mis en place entre nos structures, l'objectif étant de prévenir la récidive et de favoriser la réinsertion professionnelle des jeunes.

Le MAIL, Le Service santé, le centre de planification familiale, ...

La santé est un trop vaste sujet pour qu'il ne comporte qu'un ou deux partenaires. Les sites d'Abbeville & Liomer souffrent d'une population de jeunes adultes fortement touché par l'addiction, alcool, drogue, jeux vidéo ou d'argents. L'association « Le Mail » intervient de manière systématique sur tous les nouveaux entrants. Un parcours « santé sexuelle » a également été mis en place. Le pôle santé ville ou communauté d'agglomération nous ouvre l'accès aux événements type Octobre rose, Mars bleu et au rendez-vous éducatif allant sur des sujets comme le cancer du col de l'utérus ou même les maladies sexuellement transmissibles.

CPAM

Un partenariat existe également entre l'E2C et la CPAM. Les stagiaires bénéficient d'une visite médicale gratuite dans les locaux de la CPAM. Quelques jours avant la visite, une personne se présente à l'E2C afin d'échanger avec les jeunes sur des sujets tels que l'accès aux soins, comment est composé un numéro de sécurité social, mais aussi sur la nutrition, l'hygiène, la pratique du sport etc...

MPT, Service jeunesse

L'insertion sociale passe par la connaissance des acteurs de la jeunesse. C'est souvent grâce à un levier loisir ou sportif que nos stagiaires vont rencontrer ses partenaires. Maillon essentiel pour l'organisation des temps d'atelier, ce partenariat permet à nos jeunes de s'ouvrir aux activités culturelles, sportives et artistiques.

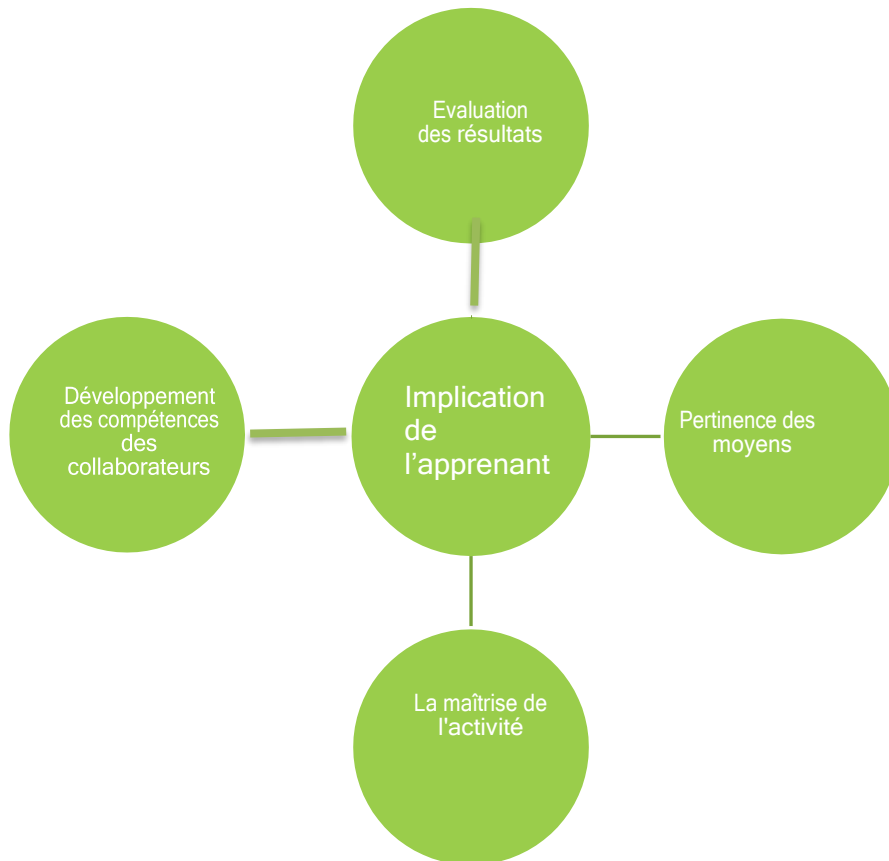
APAP, Médiateurs de la ville, assistant sociaux de protection de l'enfance

Les acteurs terrain sont des ressources inépuisables du tissu local. Présents dans les quartiers, les maisons de quartier et même au pied des immeubles, ils sont un repère pour la population. Il nous aide à créer et même garder le lien avec certains jeunes et/ou leur famille.

La coopération territoire est à l'origine de bons nombres de ces liens. C'est dans une démarche de faire et faire ensemble pour l'intérêt général.

5 Système de qualité

Un système qualité repose sur plusieurs pans. Chacun de ces pans contribue à l'objectif principal de délivrer une formation de qualité.



5.1 La maîtrise de l'activité

L'activité au sein de l'E2C Ouest Som 'Oise a évolué depuis notre dernier audit. Avec la mise en place de l'APC, des changements sont intervenus. Nous avons conservé le principe des étapes qui permet de conserver un repère et une structure dans le parcours du stagiaire. L'évolution s'est faite dans la réalisation de ces étapes qui permettent d'identifier plus précisément où le jeune se situe dans son parcours d'insertion.

5.1.1 Moyens mis en place pour le suivi de la qualité des prestations

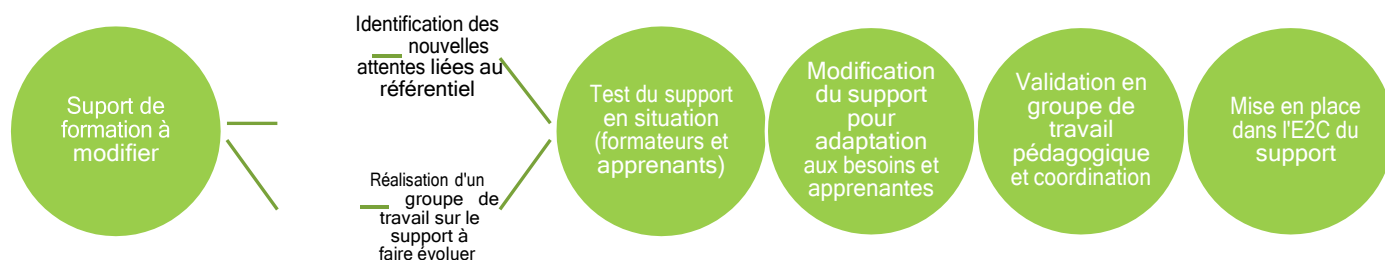
Les moyens mis en place pour le suivi de la formation se répartissent sous différentes formes. Nous réalisons des auto-évaluations afin de recueillir les avis des stagiaires sur le déroulement de la formation. Elles ont lieu au moment des bilans d'étape et sont reportées dans le système d'information Cyclise.

Ces auto-évaluations portent sur les éléments suivants :

- l'alternance,
- les conditions de la formation
- le contenu de la formation

5.1.2 Validation des supports de formation et d'évaluation

Les supports de formation sont revus selon le schéma suivant :

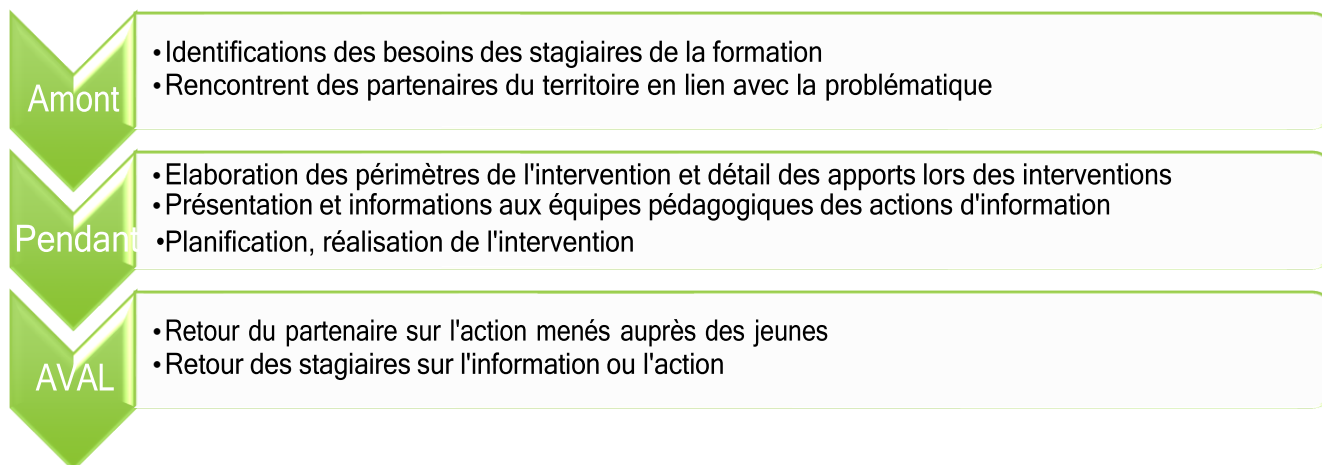


Le principe d'évaluation suit le même schéma de validation des supports. Cette méthodologie nous permet une souplesse et une adaptation de nos méthodes et pratiques pour s'adapter aux besoins de nos apprenants.

5.1.3 Maîtrise des sous-traitants et intervenants externes

L'E2C ne fait pas appel à des sous-traitants pour réaliser ses actions auprès des jeunes.

Des partenaires interviennent auprès des jeunes afin de les sensibiliser et de les informer. Ces intervenants suivent un process avant d'intervenir auprès du public accueilli. Voici le process :



Ce process permet de confirmer ou d'infirmer l'intervention auprès des jeunes. Nous veillons à proposer des interventions qui seront utiles et bénéfiques dans l'élaboration du parcours d'insertion du stagiaire. Les intervenants externes sont différents selon les territoires d'actions de l'E2C. Pour la plupart ce sont les délégations territoriales qui interviennent sur les sites de

l'E2C. Nous avons des partenaires plus spécifiques comme pour l'éducation aux médias. L'approche se veut différente pour permettre une meilleure adhésion des jeunes à l'intervention.

5.2 L'amélioration continue

5.2.1 Modalité de recueil et de prise en compte des appréciations des parties prenantes

Les modalités mises en œuvre afin de recueillir les appréciations des parties prenantes sont variées :

* Bénéficiaires

Ils sont au cœur de l'action de formation et d'accompagnement. Le recueillement de l'information se fait sur différentes temporalités. Dans un premier temps lors des bilans d'étape où les stagiaires évaluent la formation via un formulaire et donnent leur appréciation. Puis lors des entretiens individuels où ils peuvent expliciter leur besoins et attentes concernant la formation. Ce qui permet d'influer sur la poursuite de leur parcours. Ces informations sont centralisées dans le système d'information et sont étudiées lors des comités techniques.

* Financeurs

Les dialogues de gestion et la production des bilans annuels sont les deux grandes étapes qui permettent l'envoi et le recueil de l'information des financeurs. Suite à ces temps d'échanges, des notifications sont établies permettant de dégager des axes de travail et d'amélioration.

* Equipes pédagogiques

Le recueil des appréciations de l'équipe pédagogique se fait de manière transversale. Dans un premier temps de manière formelle lors des entretiens annuels, lesquels sont notifiés et permettent l'élaboration des besoins en termes d'amélioration des pratiques, de formation et matériel. Puis lors des réunions pédagogiques où se sont les actions du quotidien qui mettent en avant les besoins dit primaires à la bonne réalisation de l'action. Ces derniers sont capitalisés par la coordination et échangés lors des réunions de direction. La formalisation de ces besoins se font via une note mensuelle, les demandes de l'équipe pédagogique reçoivent un retour par le biais de la coordination. Ces demandes permettent la priorisation des besoins et leurs planifications.

* Entreprises

Les entreprises sont un des piliers de l'E2C et permettent la validation de compétences ainsi que des projets professionnels des stagiaires. Nous portons une attention particulière aux informations qui nous sont données par ces entreprises. Le recueil de ses informations est fait par diverses méthodes :

Les suivis de stages.

Lors des simulations d'entretien.

Lors des présentations métiers.

Lors des rencontres en partenariat et de projets.

* Partenaires

Le recueil pour les partenaires se fait lors des échanges et la mise en place d'actions communes permettant la valorisation et la diffusion des informations auprès des jeunes. La prise en compte des remarques ou axes d'amélioration se fait au travers de la communication quotidienne des équipes. De plus après chaque intervention, auprès du public, un point est réalisé pour permettre d'identifier les axes d'améliorations si besoin.

5.2.2 Elaboration et suivi du plan d'amélioration

L'élaboration du plan d'amélioration découle des besoins identifiés lors de la réalisation de l'activité.

Sur plusieurs axes stratégiques :

Maintien et valorisation des bonnes pratiques : Identifier les bonnes pratiques des collaborateurs lors de temps d'échanges et permettre leurs valorisations au travers de procédures.

Le fonctionnement et la gestion de l'E2C : La remontée des informations par l'activité des parties prenantes nous permet de mettre en œuvre les évolutions dès leur identification. Nous menons ainsi des travaux dans le but de corriger les dysfonctionnements.

La valorisation du lien entrepreneurial : Un des piliers de notre fonctionnement vise à améliorer cet axe.

Le développement des partenariats et du réseau : notre fonctionnement repose sur une collaboration et une coordination des acteurs présents sur le territoire de l'e2c. Maintenir un niveau de partenaires diversifiés est essentiel au bon déroulement de la formation.

Le Développement des actions : La recherche de projets et d'actions mises en place participe à la dynamisation et de l'attractivité de la formation.

Suite à l'évolution du dispositif de l'E2C par la création d'un nouveau site, de nouvelles méthodes de communication et de remontées des informations se mettent en place.

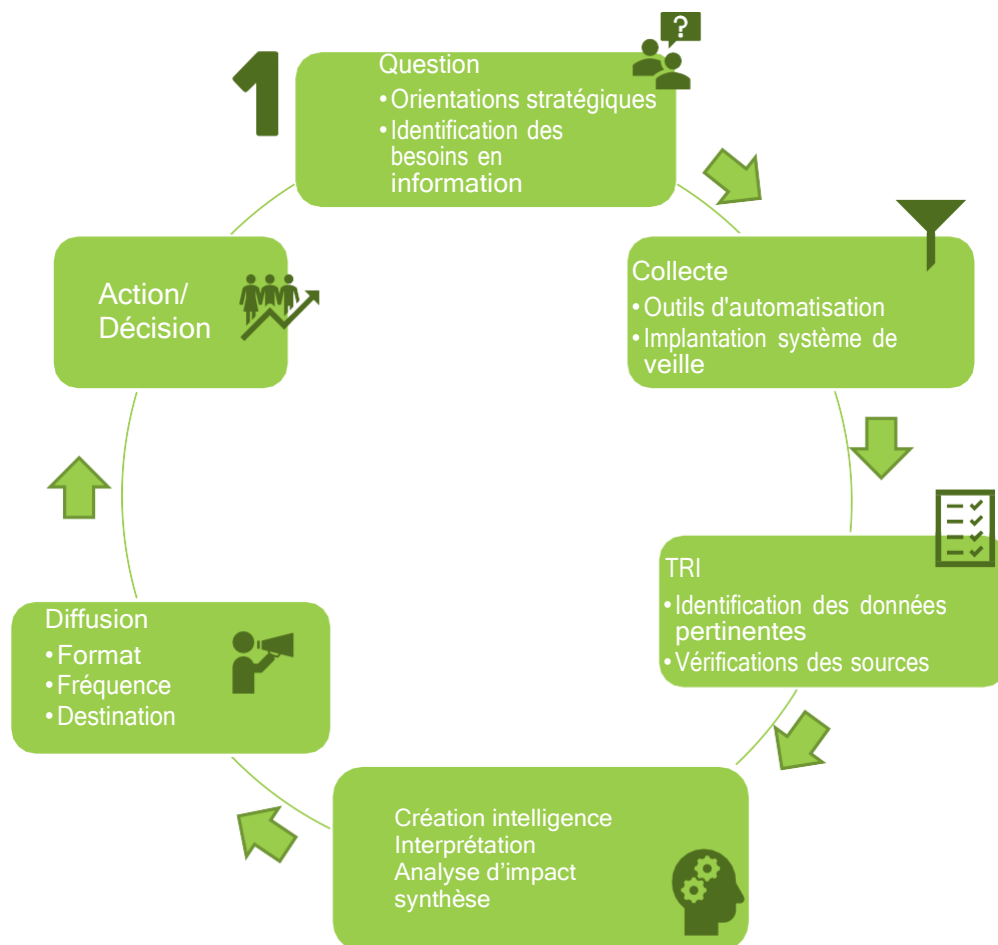
Système de veille

Le système de veille se décompose selon les besoins et objectifs des collaborateurs. Dans la mise en place de ce processus de veille les questions QUOI, QUI, QUAND, COMMENT seront posées pour permettre une bonne définition de ce processus. Cela passe par la définition des objectifs de chacun nécessaire à la réalisation de sa mission. Direction : les objectifs en termes de gestion et de prévention
Coordination : les objectifs de management et pédagogique Collaborateurs : les objectifs pédagogiques et sociaux.

Les objectifs de chacun sont d'établir la mise en place de la collecte d'informations. Ceci se réalise via divers canaux. Ces derniers sont des agrégateurs d'informations, des plateformes collaboratives, des services dédiés (RH...), newsletter, flux RSS et la relation partenariale. Une fois ses informations recueillies le tri s'effectue pour ne retenir que celles nécessaires aux besoins identifiés.

Ces informations sont ensuite traitées avec l'intelligence collective afin de les analyser, les comprendre et synthétiser les résultats pour les rendre facilement et rapidement assimilables.

Selon les besoins et préférences des collaborateurs, la synthèse des résultats est envoyée dans le format et la fréquence qui conviennent le mieux. De son côté, le veilleur archive dans le serveur l'information pour pouvoir la retrouver facilement plus tard au besoin.



5.2.3 Développement des compétences du personnel

En tant qu'organisme de formation la structure APFE est attentive au développement des compétences de ses collaborateurs. L'arrivée de nouveaux collaborateurs au sein de la structure permet de répondre aux besoins identifiés. Les spécificités des postes proposés impliquent la formation de ces collaborateurs, tant en termes d'utilisation que d'appropriation des méthodes et outils utilisés. Ainsi les nouveaux collaborateurs sont intégrés dans un parcours qui leur permet l'appropriation des informations et des méthodes de fonctionnement.

Formation continue des salariés de l'organisme de formation :

- Plan de formation : formation, professionnalisation et qualification des personnels permet chaque année la montée en compétences des collaborateurs.
- Recherche-Action, communautés de pairs et groupes d'analyse de pratiques organisées en réseau France et en Hauts de France chaque année selon un calendrier défini en début d'année.
- Comptes-rendus des entretiens professionnels pour chaque collaborateur fait apparaître les souhaits de formations auquel la structure répond favorablement chaque année pour permettre la montée en compétence.
- L'information aux salariés de la structure sur les possibilités de formation (CPF, VAE...) est renouvelée lors des entretiens annuels et de manière informelle lors de réunions ou d'échanges avec les collaborateurs.