

PRIAE 2019 BILAN FINAL ANNEXES

Programme Régional de formation des salariés en parcours d'insertion du Grand Est 2019

Annexes

COMITE DES FINANCEURS PRIAE DU 24 SEPTEMBRE 2020

Référence : Mission de coordination et d'achats de formations
en direction des salariés en insertion des SIAE du Grand Est | Marché 2017-1372



Ce projet de formation est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre des programmes opérationnels National « Emploi et Inclusion » 2014-2020 pour la Champagne-Ardenne et la Lorraine et Régional « Formation » 2014-2020 pour l'Alsace



SOMMAIRE

ANNEXE 1 : INVESTISSEMENT DES SIAE DANS LE PROGRAMME 2019

GRAND-EST	2
ALSACE	3
LORRAINE	4
CHAMPAGNE ARDENNE	5

ANNEXE 2 : ZOOMS ACTIONS

VALORISER SES COMPETENCES - SIAE DU SUD ALSACE	6
CQP AGENT MACHINISTE CLASSIQUE – SIAE DE NANCY	8
CQP AGENT DE PREVENTION ET DE SECURITE SIAE DE MOSELLE	11
CCP2 ET CCP3 DU TITRE PROFESSIONNEL ASSISTANT.E DE VIE AUX FAMILLES – SIAE DE SAINT DIZIER	13

ANNEXE 1 : INVESTISSEMENT DES SIAE DANS LE PROGRAMME 2019

GRAND EST

AI	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu		Nb de stagiaires réalisé		Nb d'h-stg prévu		Nb d'h-stg réalisé	
	55	13%	10 913	37%	16 97	21%	36	13%	473	411	15 885	10 994				

EI	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu		Nb de stagiaires réalisé		Nb d'h-stg prévu		Nb d'h-stg réalisé	
	95	23%	3 946	13%	1 885	24%	50	18%	357	342	23 950	18 200				

ETTI	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu		Nb de stagiaires réalisé		Nb d'h-stg prévu		Nb d'h-stg réalisé	
	32	8%	3 044	10%	755	10%	4	1%	46	12	2 653	844				

ACI	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu		Nb de stagiaires réalisé		Nb d'h-stg prévu		Nb d'h-stg réalisé	
	230	56%	11 511	39%	3 593	45%	192	68%	2 032	1 871	114 445	88 158				

TOTAL	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu		Nb de stagiaires réalisé		Nb d'h-stg prévu		Nb d'h-stg réalisé	
	412		29 414		7 930	100%	282		2 908	2 636	156 932	118 195				

ALSACE

AI	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu	Nb de stagiaires réalisé	Nb d'h-stg prévu	Nb d'h-stg réalisé
67	9	47%	1 105	38%	250	42%	8	57%	104	77	3 153	1 987
68	10	53%	2 048	62%	345	58%	6	43%	96	90	3 289	2 741
TOTAL	19	100%	3 153	100%	595	100%	14	100%	200	167	6 442	4 728

EI	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu	Nb de stagiaires réalisé	Nb d'h-stg prévu	Nb d'h-stg réalisé
67	22	55%	1 805	70%	823	69%	17	65%	138	146	12 499	7 754
68	18	45%	772	30%	373	31%	9	35%	100	109	4 759	5 391
TOTAL	40	100%	2 577	100%	1 217	100%	26	100%	238	255	17 258	13 145

ETTI	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu	Nb de stagiaires réalisé	Nb d'h-stg prévu	Nb d'h-stg réalisé
67	6	55%	555	28%	98	26%	0	0%	0	0	0	0
68	5	45%	990	72%	252	74%	0	0%	5	0	155	0
TOTAL	11	100%	1 545	100%	380	100%	0	0%	5	0	0	0

ACI	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu	Nb de stagiaires réalisé	Nb d'h-stg prévu	Nb d'h-stg réalisé
67	21	50%	1 063	52%	336	53%	23	56%	221	189	15 249	10 781
68	21	50%	978	48%	288	47%	18	44%	294	287	20 424	12 751
TOTAL	42	100%	2 041	100%	623	100%	41	100%	515	476	35 673	23 532

TOTAL	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu	Nb de stagiaires réalisé	Nb d'h-stg prévu	Nb d'h-stg réalisé
67	58	52%	4 528	49%	1 507	54%	48	59%	463	412	30 901	20 522
68	54	48%	4 788	51%	1 287	46%	33	41%	495	486	28 627	20 883
TOTAL	112	100%	9 185	100%	2 795	100%	81	100%	958	898	59 528	41 405

LORRAINE

AI	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu	Nb de stagiaires réalisé	Nb d'h-stg prévu	Nb d'h-stg réalisé
54	7	29%	822	4%	116	14%	3	18%	32	11	1 325	305
55	3	13%	579	2%	55	7%	2	12%	11	16	259	413
57	10	42%	3 270	58%	454	56%	10	59%	158	145	4 744	3 071
88	4	17%	1965	35%	188	23%	2	12%	24	17	808	500
TOTAL	24	100%	5 636	100%	814	100%	17	100%	225	189	7 136	4 288

EI	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu	Nb de stagiaires réalisé	Nb d'h-stg prévu	Nb d'h-stg réalisé
54	14	36%	381	35%	183	33%	6	38%	21	14	875	500
55	3	8%	72	7%	35	6%	2	13%	9	7	439	254
57	13	33%	400	37%	222	40%	5	31%	54	41	3 782	3 081
88	9	23%	225	21%	110	20%	3	19%	16	11	350	455
TOTAL	39	100%	1 078	100%	549	100%	16	100%	100	73	5 446	4 290

ETTI	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu	Nb de stagiaires réalisé	Nb d'h-stg prévu	Nb d'h-stg réalisé
54	5	34%	486	48%	94	42%	1	33%	27	1	1 475	21
55	1	17%	43	3%	7	5%	0	0%	3	0	126	0
57	4	28%	376	47%	108	47%	2	67%	11	10	897	718
88	2	20%	116	9%	20	6%	0	0%	0	0	0	0
TOTAL	12	100%	1 021	100%	229	100%	3	100%	41	10	2 498	739

ACI	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu	Nb de stagiaires réalisé	Nb d'h-stg prévu	Nb d'h-stg réalisé
54	46	34%	2 008	30%	541	26%	34	31%	323	292	14 493	10 444
55	23	17%	921	14%	312	15%	18	17%	142	113	6 503	4 424
57	38	28%	2 594	39%	876	42%	33	31%	331	336	21 066	19 972
88	27	20%	1 160	17%	372	18%	23	21%	238	215	8 480	7 325
TOTAL	134	100%	6 683	100%	2 100	100%	108	100%	1 034	956	50 242	42 165

TOTAL	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu	Nb de stagiaires réalisé	Nb d'h-stg prévu	Nb d'h-stg réalisé
54	72	34%	3 697	26%	934	25%	44	25%	403	318	18 168	11 269
55	30	14%	1 615	11%	409	11%	22	18%	165	136	7 327	5 091
57	65	31%	6 640	46%	1 660	45%	50	37%	554	532	30 489	26 841
88	42	20%	2 466	17%	690	19%	28	20%	278	243	9 638	8 280
TOTAL	201	100%	14 418	100%	3 692	100%	144	100%	1 400	1 229	65 622	51 481

CHAMPAGNE ARDENNE

AI	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu	Nb de stagiaires réalisé	Nb d'h-stg prévu	Nb d'h-stg réalisé
8	2	17%	554	26%	70	24%	1	20%	9	17	756	629
10	5	42%	540	25%	62	22%	2	40%	6	17	434	266
51	3	25%	636	30%	83	29%	2	40%	31	33	1 061	1 083
52	2	17%	394	19%	74	26%	0	0%	2	0	56	0
TOTAL	12	100%	2 124	100%	289	100%	5	100%	48	55	2 307	1 978

EI	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu	Nb de stagiaires réalisé	Nb d'h-stg prévu	Nb d'h-stg réalisé
8	4	25%	61	21%	37	27%	3	38%	9	8	770	279
10	4	25%	77	26%	34	24%	1	13%	0	1	0	35
51	6	38%	108	37%	47	34%	2	25%	8	2	392	332
52	2	13%	45	15%	21	15%	2	25%	2	3	84	119
TOTAL	20	100%	291	100%	140	100%	8	100%	19	14	1 246	765

ETTI	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu	Nb de stagiaires réalisé	Nb d'h-stg prévu	Nb d'h-stg réalisé
8	2	22%	147	31%	51	35%	1	1%	0	1	0	105
10	2	22%	52	11%	13	9%	0	0%	0	0	0	0
51	4	44%	175	37%	52	35%	0	0%	0	0	0	0
52	1	11%	104	22%	30	21%	0	0%	0	0	0	0
TOTAL	9	100%	478	100%	146	100%	1	1%	0	1	0	105

ACI	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu	Nb de stagiaires réalisé	Nb d'h-stg prévu	Nb d'h-stg réalisé
8	9	17%	678	24%	204	23%	9	21%	137	102	11 000	6 185
10	16	30%	802	29%	253	29%	13	30%	105	93	5 537	4 755
51	18	33%	812	29%	248	28%	15	35%	160	156	6 604	5 581
52	11	20%	495	18%	165	19%	6	14%	81	88	5 089	5 940
TOTAL	54	100%	2 787	100%	869	100%	43	100%	483	439	28 230	22 461

TOTAL	Nb de SIAE		Nb de pers. employées		Equivalents Temps Plein		Nb de SIAE participant au programme		Nb de stagiaires prévu	Nb de stagiaires réalisé	Nb d'h-stg prévu	Nb d'h-stg réalisé
8	17	19%	1 440	25%	362	25%	14	25%	155	126	12 526	7 198
10	27	30%	1 471	28%	362	25%	16	28%	111	101	5 971	5 056
51	31	34%	1 731	29%	429	30%	19	33%	199	191	8 056	6 996
52	16	18%	1 038	19%	290	20%	8	4%	85	91	5 229	6 059
TOTAL	91	100%	5 680	100%	1 443	100%	57	100%	550	509	31 782	25 309

ANNEXE 2 : ZOOM ACTION

« VALORISER SES COMPETENCES - SIAE SUD ALSACE (MULHOUSE & THANN) »

ACTIONS N°2019009 | 2019010 | 2019011

SIAE participantes

Ces 3 actions de formation se sont déroulées aux mois de mars et de novembre dans les locaux de l'organisme de formation à Illzach pour les salariés des SIAE de Mulhouse et, en octobre à la Maison des associations à Thann, pour les salariés des SIAE de ce territoire.

12 SIAE y ont participé, dont 9 ACI, 1 AI et 2 EI pour un total de 32 salariés.

Identification du besoin de formation

Cette formation est mise en place depuis 2017 avec l'organisme de formation REAGIR pour les salariés des SIAE du Sud Alsace. Elle répond à une forte demande des SIAE de travailler avec les salariés sur le comportement qu'ils doivent être en mesure d'adopter et d'adapter face à une situation et/ou un environnement professionnel et selon les secteurs d'activité dans lesquels ils évoluent ou seront amenés à évoluer.

Cette formation n'est ni qualifiante, ni certifiante mais aboutit à une valorisation de soi et la validation du projet professionnel du salarié. Ainsi, à son issue, les salariés s'approprient leur CV, leur projet et parcours professionnel. Ils gagnent en confiance et en estime et savent mieux gérer leur stress. Ils ont validé leur projet professionnel et sont donc plus à même à mener un entretien d'embauche, favorisant ainsi leur intégration professionnelle à la sortie de la SIAE.

Caractéristiques de l'action

Organisme de formation retenu : REAGIR

Descriptif de l'action : 32 heures de formation, à raison de 2 jours de 7 heures sur 2 semaines consécutives

Initialement, cette formation s'adresse aux salariés qui sortent prochainement des SIAE ou qui recherchent une immersion en entreprise. Néanmoins, les SIAE y positionnent de plus en plus de salariés en milieu de parcours avec, pour objectif principal, leur (re)donner confiance en eux et encourager leur recherche professionnelle.

Les prérequis de positionnement sont la transmission aux formatrices des CV et des lettres de motivations des salariés positionnés et ce, en amont du démarrage de l'action.

La formation est animée par 2 formatrices, qui alternent les ateliers en groupe selon des méthodes pédagogiques différentes. Sont abordés, via des exercices et des mises en situation personnalisées, le CV, la lettre de motivation et l'entretien d'embauche. Ainsi, les salariés apprennent à parler d'eux, à mettre en avant leurs compétences et à adopter et adapter leurs attitudes selon le métier choisi.

Résultats

Nombre de participants : 32 salariés (13 femmes et 19 hommes) âgés de 21 à 57 ans

Taux de réalisation de 87% pour les heures-stagiaires et de 100% pour les heures-formateur

En juin 2020, sur les 32 salariés, 18 sont toujours salariés en parcours d'insertion dans les SIAE et 14 en sont sortis.

Sur les 14 salariés sortis :

- 9 ont accédé à un emploi : 6 en CDD et 3 en CDI dans des domaines variés, à savoir la restauration, le soudage, la vente, la sécurité, le nettoyage, le transport et l'électricité,
- 2 sont entrés en formation qualifiante d' « agent de sûreté aéroportuaire » et de « conducteur sur porteur routier »,
- 3 étaient demandeurs d'emploi.

Sur les 18 salariés toujours en parcours d'insertion dans les SIAE :

- 2 présentent des problèmes périphériques liés à la santé, qui doivent être résolus avant de pouvoir travailler les projets professionnels. Ainsi, des suivis médicaux ont été mis en place,
- 3 salariés ont des freins personnels les empêchant, pour le moment, une implication forte dans leur recherche d'emploi : 1 salarié présente un environnement familial très compliqué et 2 salariés une timidité accrue et problématique,
- 3 salariés ont gagné assez de confiance en eux pour s'inscrire en auto-école dans l'objectif d'obtenir le permis B et ainsi favoriser leur mobilité,
- 11 salariés ont validé leurs projets professionnels :
 - o 7 sont en recherche d'emploi active dans les domaines de la livraison, de la préparation de commandes, de la vente, du gardiennage d'immeuble, de l'entretien des locaux et du maraîchage biologique,
 - o 4 souhaitent entrer en formation qualifiante : CQP animateur périscolaire, BAFA, CAPA Travaux Paysagers et CQP Agent de Prévention et de Sécurité.

En conclusion

Malgré l'absence de qualification ou certification pour cette formation, elle est d'une utilité majeure et incontestable dans l'aide qu'elle apporte aux salariés dans leur parcours professionnel. Elle est également un atout pour les accompagnateurs socio-professionnels des SIAE. En effet, mise en œuvre par un organisme de formation externe, cette formation vient en parallèle du travail d'accompagnement et de valorisation effectué par les ASP. Elle apporte confiance et estime de soi et donc plus d'assurance aux salariés. Elle permet de révéler leurs forces et talents, les rassure quant à leurs choix professionnels et les pousse à persévérer.

Cette formation fait partie intégrante du projet mis en place entre la SIAE et le salarié, si ce dernier éprouve de grosses difficultés de confiance en soi et de valorisation.

Dans le cadre du PRIAE 2020, les SIAE ont souhaité rallonger de 3 heures cette formation afin de susciter davantage l'adhésion des salariés en leur proposant plus de mises en pratique via des mises en situation réelles complémentaires, des techniques issues du théâtre, des jeux de rôle et des simulations d'entretiens d'embauche filmés.

Stéphane RIOT, salarié à la Régie de Bourtzwiller (Haut-Rhin), a suivi la formation en novembre 2019

« La formation « Valoriser ses compétences » m'a vraiment ouvert l'esprit et m'a fait comprendre que j'avais toujours eu les capacités mais que je n'osais pas prendre d'initiative. Cette formation est vraiment très performante, intéressante, valorisante. Elle devrait être obligatoire (...).

Cette formation est phénoménale. J'en ai fait quelques-unes dans ma vie mais cette formation m'a changé. Je savais que j'avais les capacités mais jusqu'à maintenant je n'ai jamais osé prendre les devants, prends des initiatives, j'avais des appréhensions. Mais cette formation m'a vraiment ouvert les yeux et c'est bien grâce à cette formation que j'ai pu devenir chef d'équipe aujourd'hui. »

ZOOM ACTION

« CQP AGENT MACHINISTE CLASSIQUE – SIAE NANCY »

ACTION N°2019284

SIAE participantes

Cette action mutualisée adaptée s'est déroulée à Jarville en Meurthe-et-Moselle, du 5 septembre au 29 novembre 2019, avec l'organisme de formation INHNI (organisme de formation de la branche Propreté). A destination des salarié.es en parcours d'insertion du Grand Nancy, elle a permis de former 9 salariés venant de 6 SIAE :

- ACI Action Sauvoy : 2 salariés,
- ACI Lortie : 1 salarié,
- ACI Réciprocité : 1 salarié,
- ACI Conduite vers l'emploi : 1 salarié,
- ACI Régie de quartier Laxou Provinces : 3 salariés,
- EI AFSED : 1 salarié.

Identification du besoin de formation

L'Entreprise d'Insertion ASFED CHIC SERVICES, spécialisée dans le secteur de la Propreté, est engagée dans la formation de ses salariés et, à ce titre, leur propose depuis plusieurs années déjà le CQP Agent Machiniste Classique. Lors du recensement des besoins en formation de fin 2018, en vue du PRIAE 2019, ASFED CHIC SERVICES a présenté cette formation qualifiante aux autres SIAE du territoire. Plusieurs ont été intéressées pour présenter une demande mutualisée dans le cadre du PRIAE, afin de répondre à des besoins en qualification de leurs salariés ayant validé un projet professionnel dans la propreté. Le format CQP répondait au souhait d'une formation courte et adaptée à des agents déjà en poste, ou ayant une expérience antérieure, particulièrement reconnue par les entreprises du secteur et valorisante pour les salariés en insertion positionnés.

Caractéristiques de l'action

La formation CQP Agent Machiniste Classique vise à former des agents de propreté réalisant des techniques d'entretien manuel et mécanisé, ce qui correspond au Niveau 3 des agents de service sur la grille de classification de la Convention Collective des Entreprises de Propreté. A l'issue de la formation, les salariés sont ainsi capables d'organiser leur poste de travail, de réaliser les techniques d'entretien manuel et mécanisé en sécurité et d'agir en tant que représentant de leur entreprise.

Organisme de formation retenu : INHNI Metz

Au vu des objectifs de formation, l'organisme retenu est l'INHNI, qui est l'organisme de référence des Entreprises de la branche de la propreté.

Les objectifs de la formation se répartissent en 5 pôles :

- pôle A : organiser son poste de travail selon les prestations à réaliser,
- pôle B : réaliser les techniques d'entretien manuel et mécanisé en sécurité,
- pôle C : contrôler le résultat en fonction du cahier des charges,
- pôle D : respecter les règles d'hygiène et de sécurité sur le chantier,
- pôle E : maintenir la relation client et mettre en œuvre les attitudes de services.

La formation prépare ainsi les salariés à présenter l'examen du CQP de la branche de la Propreté. Elle est donc qualifiante et s'achève par une évaluation formelle, sous la forme de mises en situation et de questionnements. Le format de l'évaluation répond aux profils des salariés en insertion positionnés, qui ne maîtrisent pas toujours le français écrit.

Pour être validée, cette formation n'exige pas de période d'application en entreprise. Toutefois, le format du CQP implique, en principe, une alternance de formation et d'expérience sur le terrain. Ainsi, les SIAE ont positionné en priorité des salariés ayant la possibilité d'exercer dans le cadre de leur CDDI.

Calendrier | Durée | Rythme :

La formation s'est déroulée du 5 septembre au 29 novembre 2019, pour une durée totale de 87,5 heures par salarié, en sachant que la dernière demi-journée était en effectif très réduit, les salariés étant convoqués un par un pour l'épreuve du CQP.

Il est à noter que cette formation a été mise en œuvre à la suite de deux modules de formation liés à la propreté effectués dans le cadre du PRIAE 2019 : une formation « Monobrosse » en mai 2019 et une formation « Vitres » en juin 2019. Cela a notamment permis à deux salariés, qui avaient moins d'expérience de valider en amont leur projet, de monter en compétences de façon progressive. Ils ont ainsi pu suivre cette formation avec plus de motivation et de facilité.

Résultats

Nombre de participants : 9 salariés

Taux de réalisation : 98%

Qualification : CQP Agent Machiniste Classique

Taux de réussite : 89%

8 salariés ont obtenu le CQP, dont 1 salariée avec les félicitations du Jury. Quant au 9ème salarié, il lui a été préconisé de faire plus de pratique sur le terrain avant de se représenter à l'examen.

Afin de valoriser ces parcours formatifs réussis, une remise formelle des diplômes était programmée le 31 mars. Néanmoins, elle a dû être reportée en raison de la crise sanitaire COVID-19.

S'agissant des suites de parcours et des projets professionnels, les 9 salariés concernés ont validé leur projet professionnel dans le domaine de la propreté.

Certains salariés souhaitent, par la suite, valider le CQP Agent d'Entretien et de Rénovation en Propreté (niveau supérieur et qui permet, en combinaison avec la formation CQP Agent Machiniste Classique, d'obtenir un équivalent du Titre Professionnel Agent de Propreté et d'Hygiène).

Enfin, au-delà du diplôme, des compétences techniques et des connaissances théoriques, cette formation permet aux salariés de reprendre confiance en eux et de les lancer sur une dynamique professionnelle positive.

En conclusion

L'organisme de formation, ainsi que les SIAE, ont indiqué être particulièrement satisfaits de ce taux de réussite. En effet, cette formation cible des agents de service déjà en poste dans une entreprise de propreté, et non des salariés en insertion en cours de validation de leur projet professionnel. Pour rappel, la formation "initiale" dure en principe plus de 500 heures. Cette action met donc en lumière les compétences acquises par les salariés en parcours d'insertion sur le terrain et leur capacité à monter en compétences rapidement et efficacement.

L'intérêt du PRIAE pour suivre une formation de ce type se retrouve sur au moins 3 aspects :

- sur-mesure : l'alternance en SIAE et en centre de formation a permis une montée en compétences rapide et efficace, ce qui nécessite une mise en œuvre sur mesure, au plus proche des salariés et respectant leurs plannings,
- conditions d'accès à une formation qualifiante : l'accès aux formations du PRIAE est essentiellement basée sur la connaissance très précise des salariés par leur accompagnateur socioprofessionnel ou chargé d'insertion, et non sur un examen de pré-sélection vérifiant les

prérequis. Cela permet ainsi d'éviter une auto-censure des salariés qui manqueraient trop de confiance en eux pour se présenter à une telle pré-sélection et le refus de salariés qui auraient échoué à la pré-sélection. Le taux de réussite prouve que la confiance laissée aux accompagnateurs socioprofessionnel et chargés d'insertion est pertinente,

- progressivité grâce à des formations non qualifiantes : pour 2 des 9 salariés, c'est la montée en compétences progressives via deux petites actions du PRIAE 2019, qui a permis l'accès à cette formation qualifiante.

ZOOM ACTION

« R – CQP AGENT DE PREVENTION ET DE SECURITE - SIAE MOSELLE »

ACTION N°2019335

SIAE participantes

5 SIAE de Moselle, dont 4 ACI et 1 EI, ont participé à cette formation en positionnant 7 salariés en parcours d'insertion :

- 1 salarié de l'ACI Moselle insertion Metz,
- 2 salariés de l'ACI Metz Pôle Services,
- 1 salarié de l'ACI Arélia Borny,
- 1 salarié de l'ACI ACI ASBH Cocheren,
- 1 salarié de l'EI Régie Ecotri Moselle Est.

Identification du besoin de formation

Depuis le début de la mise en œuvre du PRIAE, les besoins en formation sur un « CQP Agent de Prévention et de Sécurité » (CQP APS) existent sur l'ensemble de la Moselle. Que ce soit en 2018 ou en 2019, les candidats positionnés étaient originaires des secteurs de la Moselle Est, de Metz et de Thionville Hayange. Dès 2018, cette formation a donc été ouverte pour l'ensemble des salariés de la Moselle. Les personnes positionnées sur cette formation sont donc mobiles et pratiquent du co-voiturage.

Caractéristiques de l'action

Cette formation a pour objectif de permettre aux salariés en parcours d'insertion, qui ont les prérequis nécessaires et qui ont validé leur projet professionnel dans le domaine, d'acquérir les connaissances et les compétences liées au métier d'agent de sécurité pour pouvoir l'exercer dans un cadre réglementaire.

2 résultats sont attendus, à savoir l'obtention du CQP APS et l'accès à l'emploi dans ce domaine.

Organisme de formation retenu : AFPA de Yutz

Calendrier : du 09/09 au 21/10/2019

Durée : 185h en présentiel, dont 1 période en entreprise de 1 semaine

Rythme : temps plein

Résultats

Nombre de participants : 7

Taux de réalisation des heures-stagiaires : 76% | Taux de participation des salariés : 89%

7 personnes ont débuté la formation. Néanmoins, une personne a été dans l'obligation de quitter la formation pour des problèmes administratifs. Elle a été ensuite positionnée sur un CQP APS + SSIAP avec Pôle Emploi.

6 stagiaires ont obtenu le CQP APS, représentant un taux de réussite de 100%. Cette formation récurrente, telle qu'elle est proposée dans le PRIAE, est une formation demandant un fort investissement de la part des participants. En effet, cette formation est de courte durée (185 heures) avec, seulement, 1 semaine de stage en entreprise. Pour pouvoir y participer, les stagiaires doivent avoir acquis certaines compétences personnelles en amont, telles que :

- être en mesure de se déplacer pour se rendre sur le lieu de la formation : 3 personnes ont fait 180 kms par jour, d'autres 60 kms (un seul salarié avait une prise en charge des frais de déplacement),

- fournir un travail personnel à la maison indispensable pour réussir l'examen puisque la formation proposée est longue (185h).
- La qualité de la formation est aussi le résultat du travail du formateur, ex-agent de sécurité. Au-delà de ses compétences professionnelles, il a su être à l'écoute des personnes du groupe présentant le plus de « difficultés » et a su trouver les arguments positifs pour que chacun termine son parcours et valide son diplôme.

Durant cette formation, il est compliqué d'allier, durant les 185 heures, les 2 objectifs de l'action, qui sont l'obtention du CQP et la recherche d'emploi. Ainsi, la recherche d'emploi se fait lors du retour dans les SIAE.

Suite à cette formation :

- emploi : 3 salariés ont signé des CDI (1 à temps plein et 2 à temps partiel) dans le domaine de la sécurité,
- formation : 1 salarié, dont le projet était de travailler au Luxembourg en tant qu'agent de sécurité, a suivi la formation SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes), obligatoire pour travailler dans ce pays, à la suite de l'obtention du CQP.

En conclusion

Pour les salariés en parcours d'insertion, ce type d'action certifiante et qualifiante, adaptée en termes de durée, permet l'obtention un diplôme tout en étant salarié pour, ensuite, trouver un emploi pérenne plus facilement.

Préconisations : il serait nécessaire d'intégrer la formation SSIAP au CQP APS. En effet, le SSIAP est obligatoire pour travailler dans les établissements recevant du public (ERP) et/ou immeuble de grande hauteur (IGH). Cette demande a été faite sur la programmation du PRIAE en 2020 pour le secteur de la Moselle Est.

ZOOM ACTION
**« CCP2 ET CCP3 DU TITRE PROFESSIONNEL ASSISTANT(E) DE VIE AUX
FAMILLES – SIAE DE SAINT DIZIER »**
ACTIONS N°2019432 ET 2019434

SIAE participantes

Ces deux actions de formation ont été mises en place dans le Nord de la Haute Marne sur le bassin d'emploi de Saint Dizier et ont été mutualisées entre 2 ACI spécialisés dans le recyclage et la revalorisation :

- ARIT Saint Dizier (3 salariés) et son antenne de Joinville (5 salariés),
- AVM (5 salariés).

Cela représente un total de 12 salariés pour le CCP2 et de 13 salariés pour le CCP3, qui ont pu bénéficier de ces formations mises en place par l'AFPA de Saint Dizier.

Identification du besoin de formation

Le service d'aide à la personne est un secteur en tension sur ce territoire. Fin 2017, les SIAE ont fait remonter ce besoin lors des Groupes de Travail Formation. Une action de formation CCP 1 « Assistant(e) de vie aux familles » a été financée dans le cadre du PRIAE 2018, à destination de 9 salariés.

Lors des recensements des besoins en formation pour le PRIAE 2019, les SIAE ont demandé la mise en place des CCP2 et CCP3 ADVF afin de valider le Titre Professionnel. Il s'agissait d'une continuité de parcours cohérente permettant, ainsi, d'assurer aux salariés une meilleure visibilité sur le marché de l'emploi haut-marnais par l'obtention d'une qualification de niveau V.

L'activité des structures n'est pas en lien direct avec l'action de formation proposée (recyclage et revalorisation). Ces projets professionnels ont été repérés par les structures et répondent aux besoins du territoire.

Caractéristiques de l'action

Les objectifs de cette formation étaient d'acquérir les connaissances et compétences du CCP2 et CCP3 afin de se présenter au Titre professionnel « Assistant(e) de vie aux familles » de niveau 3. Celui-ci porte sur les gestes professionnels appropriés au domicile d'un particulier et le savoir être professionnel. Il vise l'accès à l'emploi direct.

Ces 2 actions représentent 303 heures-formateur pour 3 665 heures-stagiaires. Elles se sont mises en place sur la période du 07/05/2019 au 25/09/2019.

Descriptif CCP2 et CCP3 :

- 303h de formation en centre : 163h pour le CCP2 et 140h pour le CCP3,
- 140h en immersion en entreprise (PMSMP) permettant de laisser plus de flexibilité aux SIAE et aux salariés.

Résultats

Les 12 stagiaires ont suivi 3 665 heures de formation, soit un taux de réalisation de 97,68%. Les salariés et les structures d'insertion sont satisfaits du déroulement, du nombre de jours de formation et du rythme proposé. La formatrice a su, dès les premiers jours, s'adapter aux stagiaires et alterner théorie et pratique afin de maintenir la cohésion de groupe.

Sur les 12 personnes présentées au Titre professionnel, 11 l'ont obtenu. 1 personne n'a pas obtenu son CCP3 et donc le Titre Professionnel. Elle souhaite néanmoins de nouveau se présenter à l'examen.

En conclusion

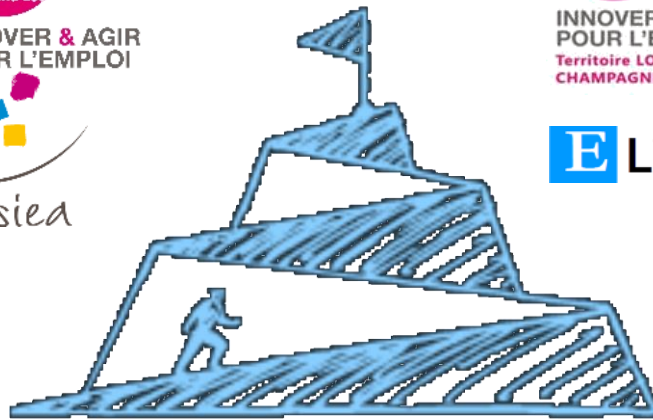
Ce parcours de formation qualifiant, initié lors du 1er PRIAE 2018, a permis de former un groupe de salariés dans un secteur répondant à un besoin fort sur le territoire.

- 11 salariés ont obtenu le Titre professionnel « Assistante de vie aux familles » de niveau 3,
- 3 salariés ont accédé à un emploi dans ce domaine,
- 4 sont en formation ou dans l'attente d'intégrer une formation complémentaire,
- 5 sont en recherche d'emploi ou consolident leur projet professionnel.

L'articulation entre le PRIAE et les autres dispositifs de formation permet de proposer une réponse de formation complémentaire sur le territoire.

Le PRIAE a véritablement été un levier apportant une réponse de formation globale et adaptée aux SIAE. Les éléments suivants ont été déterminants :

- la mutualisation entre SIAE pour constituer un groupe,
- l'apport d'une offre de formation adaptée,
- le financement des frais de formation par la Région Grand Est,
- une sécurisation du parcours pour les personnes avec une poursuite du financement sur le PRIAE 2019,
- l'investissement des SIAE dans l'accompagnement des salariés,
- l'investissement des SIAE dans la prise en charge organisationnelle et financière des départs en formation sur une durée importante.



Ce projet de formation est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre des programmes opérationnels National « Emploi et Inclusion » 2014-2020 pour la Champagne-Ardenne et la Lorraine et Régional « Formation » 2014-2020 pour l'Alsace