

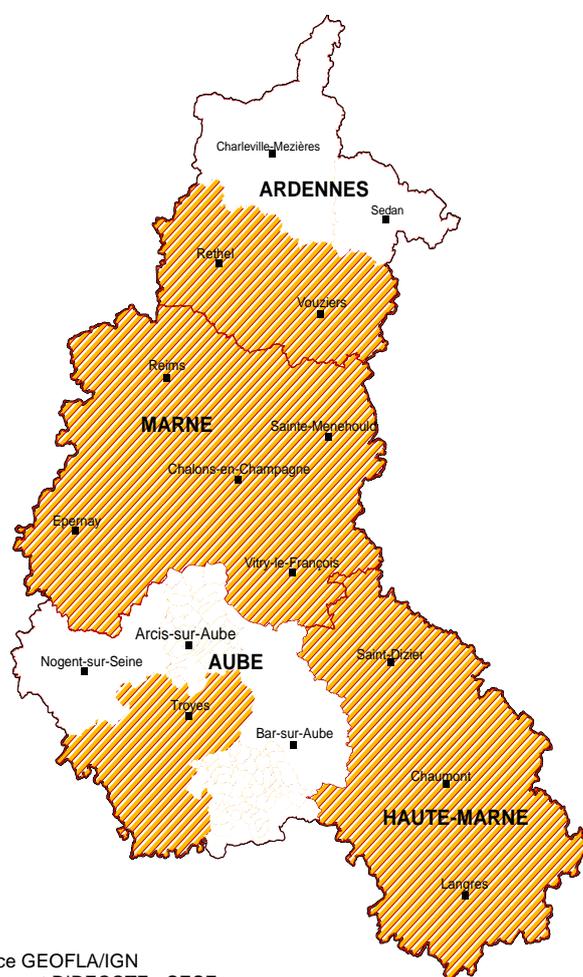


Évaluation du dispositif ADEO en région Champagne-Ardenne

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - Service Etudes, Statistiques, Evaluations (SESE)

La région Champagne-Ardenne est particulièrement touchée par la crise : l'emploi salarié a diminué d'environ 6% depuis 2008. Cette baisse intervient dans tous les secteurs d'activité exceptés celui des services mais le secteur industriel enregistre la plus forte baisse (-16%). Parmi les actifs en emploi, les salariés sous contrat à durée déterminée ou en mission d'intérim, premiers touchés en cas de suppressions d'emplois, ont peu accès aux dispositifs de droit commun d'aide au reclassement. Dans ce contexte, la Direccte Champagne-Ardenne et le Conseil Régional ont décidé de s'associer dans la mise en place d'un projet expérimental d'appui et d'accompagnement personnalisé vers l'emploi durable pour ces salariés. Ainsi, le dispositif ADEO est mis en place du 1er juin 2012 au 30 novembre 2013 sur les quatre départements de la région en complémentarité du CSP¹ (qui concerne uniquement les licenciés économiques) et du CSP Ani 4² qui est effectif expérimentalement sur seulement 2 territoires de la région : Dans les Ardennes, les arrondissements de Charleville Mézières et Sedan et, dans l'Aube, les arrondissements de Nogent-sur Seine et de Bar-sur-Aube ainsi que les cantons d'Arcis-sur-Aube, Bar-sur-Seine, Les Riceys, Mussigny-sur-Seine et Essoyes.

Périmètre du dispositif ADEO
en région CHAMPAGNE-ARDENNE



Source GEOFLA/IGN
Traitement DIRECCTE - SESE
6 Février 2015

¹ Contrat de sécurisation professionnelle

² CSP expérimental à destination des demandeurs d'emploi en fin de CDD, de mission d'intérim ou de chantier sur certains territoires

1. Origine et lancement du dispositif ADEO

L'objectif d'ADEO est de favoriser et d'optimiser le reclassement durable des personnes ayant terminé soit un contrat à durée déterminée (CDD) depuis moins de 2 mois, soit un contrat d'intérim³ et inscrites comme demandeurs d'emploi. Une expérience analogue avait été conduite en 2011 sur les départements de l'Aube et des Ardennes et a servi de base à cette nouvelle version.

☞ ADEO 2011 :

1/ Dans l'Aube, ce premier dispositif ADEO est mis en place par avenant à la suite de la convention d'une cellule interentreprises de reclassement devenue sans objet avec la mise en place des nouvelles dispositions de la CRP⁴ en 2010.

- La coordination est assurée par le CIBC, structure de l'ancienne cellule interentreprises et un prestataire par arrondissement est en charge de l'animation : ACS sur l'arrondissement de Troyes, IRIS sur l'arrondissement de Bar/Aube et AKSIS sur celui de Nogent/Seine, l'Aube ayant fait le choix d'un opérateur par arrondissement.

- Les adhésions sont prises en compte à partir du 1^{er} avril 2010 pour une durée d'accompagnement de 8 mois (pouvant être prolongée sur la durée de la cellule de reclassement initiale après avis du comité de pilotage).

- La fin du dispositif est fixée au 31 août 2011.

- Les partenaires retenus pour l'alimentation du dispositif sont le Fongecif, les agences d'emploi (représentées par Prisme) et Pôle emploi.

Cette première expérimentation est considérée comme un échec en termes de nombre (75 personnes concernées) imputable à une coordination insuffisante avec le Service Public de L'Emploi.

2/ Dans les Ardennes : Le dispositif est mis en place du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011 et a bénéficié de l'expérience de l'Aube et a donc été adapté notamment sur le public ciblé.

- ADEO Ardennes est porté par l'AFPA Transitions, prestataire unique sur tout le département.

- Le suivi personnalisé est prévu sur 8 mois.

- l'objectif en termes de nombre d'adhérents a été atteint puisqu'il prévoyait un nombre de bénéficiaires potentiels de 200 et que 197 personnes ont adhéré à ce dispositif grâce notamment à une collaboration étroite entre les prestataires et Pôle emploi.

Initialement, ce dispositif ne s'adresse qu'aux personnes dont la tranche d'âge n'est pas ciblée par une mesure d'accompagnement spécifique, soit les personnes âgées de 26 à 49 ans. Un avenant à la convention initiale, en date du 17 juillet 2013, prévoit l'extension du dispositif aux personnes de 50 ans et plus, réévalue l'objectif initial en termes de nombre d'adhérents et le prolonge d'un mois (adhésions possibles jusqu'au 31/12/2013). Ce dispositif, cofinancé à parts égales par la Direccte et le Conseil régional de Champagne-Ardenne, associe par ailleurs Pôle emploi, Prisme⁵ et le Fongecif⁶. Il prévoit la mise en place d'une structure d'accueil au plus près du lieu d'habitation des adhérents et la mise à disposition de moyens techniques et matériels pour accompagner leur reclassement durable. L'accompagnement des publics est confié à des prestataires sélectionnés dans le cadre d'un appel à manifestation d'intérêt lancé le 15 février 2012 sur la base d'un cahier des charges réalisé

³ Ces personnes doivent avoir travaillé moins de 450 heures au cours des 6 derniers mois

⁴ Convention de Reclassement Personnalisé

⁵ Fédération professionnelle des entreprises de travail temporaire : Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi

⁶ Fonds de Gestion des Congés individuels de Formation

conjointement par la Direccte et le Conseil régional. Huit cabinets ont répondu à l'appel à manifestation d'intérêt et 4 ont été sélectionnés par un comité composé des financeurs du dispositif (DIRECCTE, Conseil régional) en fonction notamment de leurs connaissances du territoire, de leur savoir-faire dans l'accompagnement au reclassement et du tarif proposé. Les cabinets retenus sont les suivants : AFPA Transition pour le département des Ardennes, ACS pour l'Aube, Jarry Conseil pour la Marne. L'accompagnement en Haute-Marne a été effectué par le cabinet Rebond sur le nord du département qui a sous-traité au cabinet Poinfor pour le sud du département.

2. Objectifs et méthodologie de l'évaluation

Six mois après la fin du dispositif, dans un contexte d'interrogations sur la généralisation du dispositif CSP ANI 4, la Direccte Champagne-Ardenne et le Conseil régional, lancent une évaluation afin d'apprécier l'utilité du dispositif et les points d'amélioration en cas de reconduite éventuelle ou de généralisation de ce principe d'accompagnement.

L'évaluation devra permettre de mesurer l'efficacité du dispositif en répondant aux questions suivantes :

- Les objectifs du dispositif ont-ils été atteints en termes de volume et de profils ciblés des adhérents ?
- L'accompagnement a-t-il été réalisé conformément à ce qui était prévu dans le cahier des charges ?
- Quel est l'apport de cet accompagnement ?
 - o A-t-il permis une montée en compétences du public ?
 - o A-t-il permis une autonomisation du public dans sa recherche d'emploi ?
 - o A-t-il facilité l'accès du public à des offres d'emplois durables ?
- Le dispositif a-t-il conduit à un retour à l'emploi durable du public ?
- Le pilotage et le suivi ont-ils été efficaces pour répondre aux éventuels blocages ou difficultés rencontrés aux différentes étapes du dispositif ?

L'évaluation s'appuie sur **quatre types d'investigations** :

- Une analyse des documents de pilotage et de suivi du dispositif : bilans et comptes-rendus de comités ;
- Des entretiens auprès des acteurs impliqués dans le dispositif : Direccte, Conseil régional, Pôle emploi, cabinets... ;
- Une exploitation statistique des tableaux de suivi du public ;
- Une enquête téléphonique auprès des bénéficiaires de l'accompagnement : 88 personnes ont été interrogées (soit 26 % des bénéficiaires) entre le 29 novembre et le 4 décembre 2014.

A titre de comparaison de ces données statistiques, nous utilisons un échantillon témoin, représentant les personnes entrées à Pôle emploi pour fin de CDD ou de mission d'intérim durant la période d'effectivité du dispositif ADEO, soit 26 838 personnes.

3. La mise en place du dispositif

3.1. Une efficacité de la communication qui repose sur le partenariat avec Pôle emploi

Pour faire connaître le dispositif ADEO aux bénéficiaires potentiels deux modes de communication ont été mis en place : une communication directe, par voie d'annonce ou d'affichage et une communication indirecte, par l'information des partenaires.

3.1.1. La publicité sur le dispositif

Dans le but de faire largement connaître le dispositif, le Conseil régional a financé **un flyer et une affiche** présentant les objectifs d'ADEO, le profil du public éligible et les coordonnées des cabinets en charge de l'accompagnement. Ces outils de communication ont été diffusés via les prestataires à des acteurs en contact avec le public éligible : agences Pôle emploi, antennes des différents cabinets, collectivités, autres services publics...

D'autres actions de communication ont été mises en place :

- Un article dans le magazine de la région Champagne-Ardenne
- Un encart dans la presse locale dans la Marne et une annonce dans un hebdomadaire de petites annonces,
- La diffusion d'un message sur une radio locale haut-marnaise...
- Une diffusion via les conseillers-emploi de la communauté d'agglomération de Troyes dans l'Aube.

3.1.2. Une orientation des adhérents potentiels par Pôle emploi à 2 niveaux

Parallèlement, la Direccte et le Conseil régional mettent en place une **information en direction de deux partenaires** en relation directe avec les adhérents potentiels : Pôle emploi et Prisme.

1. Orientation et suivi des demandeurs d'emploi : des compétences de Pôle emploi : À Pôle emploi, les référents ADEO, désignés dans chaque site de Pôle emploi, sont alors chargés d'informer les conseillers de leur agence sur le dispositif afin de les inciter à orienter les demandeurs d'emploi éligibles au dispositif vers les prestataires d'accompagnement. Cette information, faite initialement lors des réunions de service, est régulièrement rappelée pendant toute la durée du dispositif. Par exemple, dans la Marne, un mail de rappel est envoyé tous les 5 jours à tous les conseillers Pôle emploi du département. Par ailleurs, Pôle emploi met en place un **système de requêtage** des personnes potentiellement éligibles au dispositif. Des listes de demandeurs d'emploi correspondant aux critères d'éligibilité à ce dispositif sont extraites des fichiers au niveau de la direction régionale de Pôle emploi qui les transmet aux référents départementaux. Ces fichiers, retravaillés au niveau départemental, permettent d'affiner le ciblage. Les personnes ainsi repérées sont convoquées à une réunion d'information collective sur le dispositif.

Tableau 1 : L'adhésion (Source : enquête Direccte)

↳ Une majorité d'adhérents informés par Pôle emploi

72 % ----- Pôle emploi

10 % ----- Agence d'intérim

9 % ----- Un employeur

8 % ----- Affichage ou flyer

↳ 69 % des bénéficiaires ont participé à une information collective

↳ Accès à l'emploi durable : 1^{ère} motivation à l'adhésion

65 % ----- Accès à l'emploi durable

16 % ----- Perspective d'une reconversion

9 % ----- Accès à une formation

9 % ----- Avoir des contacts fréquents avec un référent

20 % ont par ailleurs indiqué l'accès en emploi durable en 2^e motivation.

Ce repérage est intervenu à des moments distincts selon les départements : dès le début du dispositif dans les Ardennes, la Marne, et la Haute-Marne, mais plus tardivement dans le département de l'Aube, étant resté, dans un premier temps, sur les positions adoptées lors de la mise en place d'ADEO 2011. Par ailleurs, ce mode de repérage des publics présente deux faiblesses : d'une part, il ne permet pas de repérer les intérimaires concernés par le dispositif (la sélection des candidats potentiels via Pôle emploi a donc été centrée uniquement sur les fins de CDD) et d'autre part certains demandeurs d'emploi ont été convoqués aux informations collectives alors qu'ils ne correspondaient pas aux critères d'éligibilité et ne pouvaient donc pas adhérer au dispositif.

2. Partenariat avec les professionnels de l'intérim : communication difficile vers ce public

Ouvert à la fois aux intérimaires et aux personnes en fin de CDD, les financeurs du dispositif souhaitent que le public intérimaire, **première variable d'ajustement des employeurs en période de crise**, puisse largement bénéficier de ce dispositif. Afin de favoriser l'entrée de ce public au sein du dispositif et de développer un partenariat avec ce secteur, la Direccte et le Conseil régional ont choisi d'associer Prism'emploi⁷ et le FAF TT⁸ à leur démarche. Cependant, la communication vers l'intérim est intervenue après le lancement d'ADEO. Les professionnels de ce secteur, satisfaits du lancement d'un dispositif public en faveur des intérimaires, auraient souhaité être associés en amont dans le cadre d'une concertation, afin de mettre en parallèle les dispositifs et les projets de tous les partenaires et ainsi interagir en complémentarité.

La faible implication des agences locales d'intérim sur le dispositif ADEO tient par ailleurs à trois facteurs relatifs à la nature même de leur activité :

- Le dispositif ADEO est perçu comme concurrentiel à leur activité : demander à des agences d'emploi de former leur personnel pour un accès à l'emploi durable constitue un paradoxe ;
- Les agences privilégient la prise en charge interne des formations de leur personnel et leurs financements n'interviennent que dans le cadre d'un réel projet d'emploi avec obligation de

⁷ Syndicat le plus représentatif de l'intérim

⁸ OPCA du secteur de l'intérim

délégation : la personne qui bénéficie d'une formation se doit d'accepter un contrat en adéquation avec la formation reçue ;

- Les agences ne souhaitent pas s'investir sur ce dispositif faute de temps.

Compte-tenu de ces éléments et de leur implication tardive, aucune démarche de communication centralisée auprès des agences d'emploi n'a été mise en place et la prospection auprès de ce public s'est déroulée de façon ponctuelle et individuelle sur les différents territoires.

Sur le territoire de Rethel, par exemple, l'information conduite par Prism'emploi auprès des agences d'emploi du territoire a permis de repérer 16 personnes pouvant correspondre au profil ADEO. Seules, 6 d'entre elles ont souhaité adhérer au dispositif. Sur d'autres bassins ou territoires, la prospection auprès du public intérimaire a échoué aux prestataires qui ont démarché individuellement chaque agence d'intérim de leur territoire pour leur proposer une collaboration sous l'angle d'un intérêt commun : la formation et la montée en compétences des intérimaires.

☞ Un exemple de partenariat avec le secteur de l'intérim :

Sur le territoire de Saint-Dizier en Haute-Marne, le prestataire a argumenté auprès des agences d'intérim du territoire qu'il fallait utiliser la baisse d'activité et la crise pour former les intérimaires et ainsi optimiser des compétences qui seront disponibles au moment de la reprise. Bien qu'un accueil favorable lui ait été réservé, les établissements de travail temporaire restent sur d'autres priorités que celles d'ADEO. Ainsi, seul un établissement (Sup'intérim) s'est intéressé à la démarche et a permis l'adhésion de 20 intérimaires.

Comment s'est déroulée la coopération avec Sup'intérim ?

- *Définition conjointe du public "cible" : personnes peu ou pas qualifiées, effectuant la plupart du temps de petites missions et qui pouvaient bénéficier de formations longues et/ou qualifiantes dans des secteurs actifs*
- *Recherche par l'agence des personnes correspondant à ce profil dans son fichier*
- *Contacts réguliers si de nouvelles personnes pouvaient devenir adhérents au dispositif ADEO*

Des démarches similaires ont été initiées dans les autres départements mais la plupart note une difficulté pour associer les acteurs de l'intérim.

Au total, Les intérimaires représentent environ 19% des bénéficiaires du dispositif ADEO. A titre comparatif, le nombre de personnes issues d'un contrat d'intérim représente 23 % de notre échantillon témoin, soit un taux proche de celui d'ADEO. Les financeurs du dispositif auraient cependant souhaité que la part de public intérimaire au sein d'ADEO soit plus élevée.

3.1.3. Conclusion

Globalement, tous les acteurs s'accordent à dire que la communication et le repérage des adhérents potentiels a posé des problèmes notamment au moment du lancement du dispositif. Malgré ce décalage dans le temps, le nombre d'adhérents prévu a été atteint.

Les principales faiblesses en termes de communication tiennent à **quatre facteurs** qui ont pu en partie desservir les adhésions au dispositif :

- **la mise en place rapide du dispositif et des partenariats** a nui à une réelle anticipation de la communication et du repérage des bénéficiaires potentiels ;

- **le manque de concertation et d'harmonisation** au niveau régional en début de dispositif sur la question de la communication a entraîné des pratiques différentes entre les quatre départements et une absence de capitalisation ;
- **les difficultés techniques** pour Pôle emploi pour extraire des fichiers de demandeurs d'emploi des listes de personnes susceptibles d'entrer dans le dispositif compte-tenu de la complexité des **critères d'éligibilité** exigés par le dispositif ADEO ;
- **l'information auprès des agences d'intérim**, mal anticipée, a privé le dispositif d'un appui du secteur de l'intérim via Prisme prévu initialement.

3.2. L'information aux adhérents potentiels et la formalisation de l'adhésion

Dans chaque département, les prestataires organisent **des réunions d'information collectives** à la suite des convocations envoyées par Pôle emploi aux demandeurs d'emploi susceptibles d'être concernés par le dispositif. Elles sont réalisées en collaboration avec les référents Pôle emploi (présents ou non en fonction des départements) et se déroulent soit dans les locaux du prestataire soit à Pôle emploi. A l'issue de la réunion d'information collective, le prestataire convient d'un rendez-vous individuel avec les personnes intéressées afin de formaliser leur adhésion et de leur apporter des informations complémentaires le cas échéant. Le nom des adhérents est transmis à Pôle emploi à l'issue des entretiens individuels. Environ moitié des personnes convoquées par Pôle emploi sont présentes à ces réunions et 50 % d'entre elles décideront d'adhérer au dispositif à l'issue de ces réunions.

On observe des pratiques sensiblement différentes dans l'organisation de ces informations en fonction des départements :

- Les réunions d'information collective ont lieu soit à Pôle emploi soit dans les locaux du prestataire ;
- La formalisation de l'adhésion a lieu lors d'un rendez-vous individuel soit directement après la réunion d'information collective soit dans les jours suivants ;
- Le nombre de réunions d'information collective varie en fonction du nombre de personnes potentiellement éligibles repérées par Pôle emploi ;
- Les référents Pôle emploi sont ou non présents. Dans la Marne, c'est d'ailleurs la référente Pôle emploi qui introduit la réunion en informant les participants des critères de recherche et des moyens utilisés pour cette sélection. Les personnes qui ne peuvent être éligibles à ce dispositif sont invitées à quitter la salle.

Dans l'ensemble des départements le contenu des réunions a pris la même forme : le prestataire présente le dispositif selon les orientations professionnelles possibles (consolidation des compétences, évolution, reconversion ou création d'entreprises) et les possibilités qu'il offre (retour à l'emploi, formations, VAE...) et répond aux questions du public. Dans les Ardennes, l'information aux intérimaires (6 personnes) donne lieu par ailleurs à des entretiens individuels d'information.

3.3. Les facteurs d'adhésion au dispositif

Selon les prestataires, les facteurs d'adhésion au dispositif ADEO tiennent essentiellement aux avantages qu'il apporte aux demandeurs d'emploi, comparés à ceux de l'accompagnement classique dont ils peuvent bénéficier à Pôle emploi.

"L'accompagnement classique" à Pôle emploi prévoit un entretien mensuel qui est supprimé ou reporté si le demandeur d'emploi travaille plus de 78 heures dans le mois. Il doit par ailleurs se réinscrire à Pôle emploi à l'issue de cette période de travail et peut dès lors se retrouver sans accompagnement pendant plusieurs mois.

3.3.1. Certaines dispositions d'ADEO

- L'accompagnement spécifique prévu par ce dispositif intègre un **suivi régulier et individualisé** concrétisé par des entretiens individuels et fréquents (une fois par semaine). A contrario, ce motif apparaît aussi dans les motifs de non-adhésion, certaines personnes craignant d'entrer dans un dispositif trop contraignant ;
- La mise en place d'une **relation privilégiée** et de confiance avec l'opérateur ;
- La possibilité de bénéficier d'un **nouvel accompagnement** et avec une personne différente ;
- **L'accès facilité à une formation** financée par Pôle emploi ou la région ;
- La possibilité d'obtenir le **financement du permis de conduire** (B ou poids lourd) ;
- **L'adhésion facultative.**

3.3.2. Des motivations plus personnelles

- Le demandeur d'emploi prend conscience de l'intérêt de trouver, ou retrouver, un emploi durable grâce à l'information qu'il a de ce dispositif (d'où l'importance de la convocation par Pôle emploi aux réunions d'information collective) ;
- L'envie ou le besoin de se détacher de Pôle emploi, d'avoir un autre contact.

3.3.3. Des limites à l'adhésion

Le taux d'adhésion limité peut tenir à la **spécificité de certains bassins**. Par exemple, le bassin de Rethel (Ardennes), très rural, comporte un très grand nombre de saisonniers de l'agriculture, de même que dans l'Aube ou la Marne sur le secteur de la viticulture. Ce public, habitué à des contrats courts et temporaires, mais réguliers sur l'année, ne souhaite pas forcément entrer dans l'emploi durable et privilégie la logique financière immédiate à celle de la formation et de l'anticipation de leur avenir professionnel.

On note d'ailleurs que le lancement du dispositif a coïncidé à une période d'activité saisonnière ce qui a pu nuire aux adhésions à ce moment-là.

Par ailleurs, certaines personnes se considérant suffisamment **autonomes dans leur recherche d'emploi** et comptant sur le **renouvellement proche d'un contrat** ne voient pas la valeur ajoutée de cette démarche.

3.4. Le profil des adhérents

Au total, 340 personnes réparties sur les 4 départements ont bénéficié d'un accompagnement dans le cadre de ce dispositif.

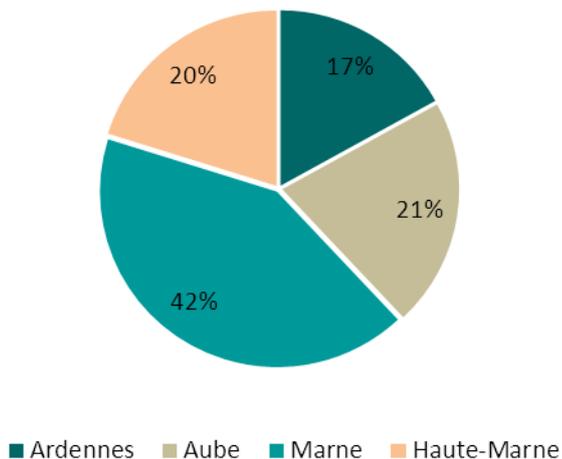
↳ Les 30-44 ans représentent 58 % des bénéficiaires d'ADEO ; ils sont aussi surreprésentés par rapport à la population des demandeurs d'emploi entrés à Pôle emploi sur la même période à la suite d'une fin de Contrat

à durée déterminée ou de contrat temporaire d'intérim. Les seniors et les jeunes sont sous-représentés par rapport à cette même population.

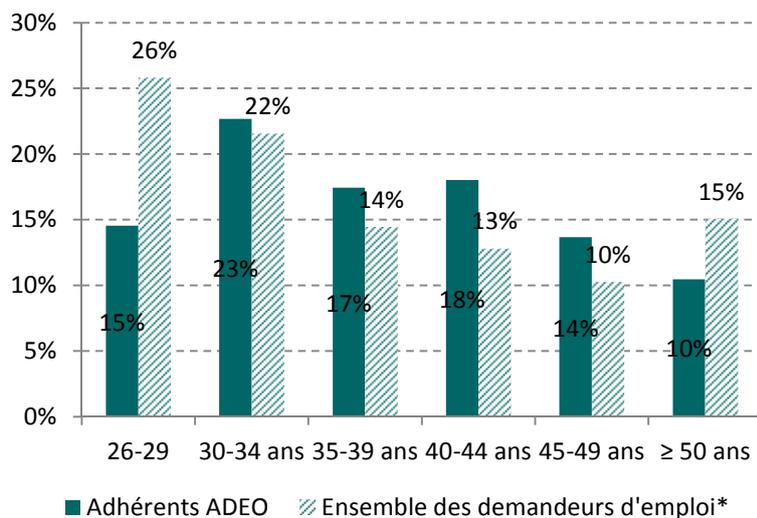
↳ La majorité des adhérents (80 %) était en contrat à durée déterminée avant leur entrée dans le dispositif, les autres étant issus du travail temporaire.

↳ Ils sont principalement issus des secteurs de l'industrie (15 %), des services à la personne (12,4 %), du commerce (11 %) et de l'agriculture (10,6%).

Graphique 1 : Répartition des adhérents par département

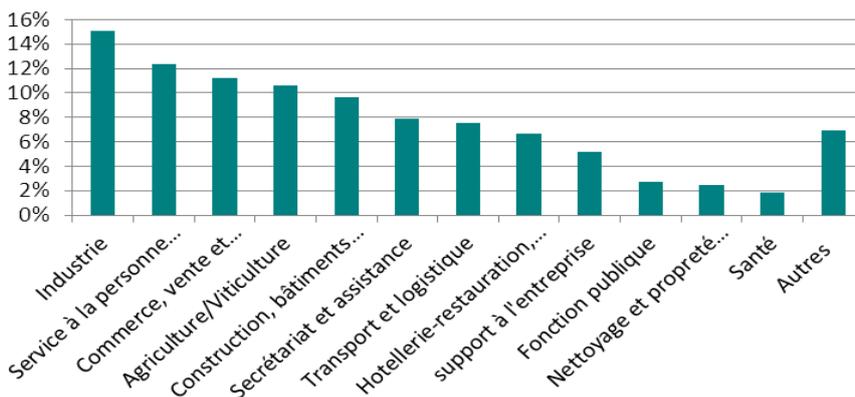


Graphique 2 : Age moyen des adhérents à ADEO (calculé au 31/12/2014)



* Échantillon témoin : nombre de personnes entrées à Pole emploi entre avril 2012 et novembre 2013 suite à fin de CDD ou CTT (soit 26 838 personnes)

Secteur d'origine des adhérents



↳ Près de la moitié d'entre eux (49 %) ont un bas niveau de qualification (niveau V ou infra), 22,5 % sont de niveau IV et 18,5 % ont un niveau III et plus. On constate par ailleurs que les adhérents issus du secteur de l'intérim ont en moyenne un niveau de qualification plus faible (58,5 % d'entre eux sont de niveau V et infra, 21 % de niveau IV et seulement 7,5 % de niveau III et plus).

#####

Selon les prestataires, le public accompagné via ADEO se caractérise par son hétérogénéité y compris à l'intérieur d'un même bassin. On distingue notamment deux profils distincts au sein du public accompagné : les personnes ayant travaillé au sein d'une seule et même entreprise et celles ayant travaillé dans de nombreux établissements différents. Les adhérents à ce dispositif constituent donc un public disparate (diplômé ou non, bénéficiaires de minimas sociaux ou non...) et, en fonction des départements, les prestataires n'identifient pas les mêmes problématiques ni les mêmes points d'appui :

Les freins au retour à l'emploi durable :

- Le manque de mobilité géographique : refus de se déplacer hors de la commune d'habitation, pas de permis de conduire et/ou de véhicule, problème de garde des enfants...,
- Le manque de qualifications ou de reconnaissance des compétences,
- Des problèmes sociaux et financiers importants qui nuisent à toute réflexion sur une évolution possible d'un avenir professionnel, même proche,
- Un public "perdu", qui ne sait pas par quoi commencer, où aller, qui méconnaît les possibilités de formation et les techniques de recherche d'emploi,
- La logique prégnante de retour immédiat à l'emploi pour les travailleurs saisonniers des zones rurales (agriculture et viticulture notamment) induisant un manque de motivation pour une véritable reconversion professionnelle qui impliquerait un temps trop long sans rémunération.

Des points d'appui :

- Un public peu éloigné de l'emploi compte-tenu notamment des critères imposés pour l'entrée dans le dispositif,
- Des facultés d'adaptation, notamment dans une optique de réorientation,
- Des compétences importantes dans leur métier,
- Une bonne motivation due au besoin de retrouver rapidement du travail (plus motivés que dans le cas des CTP qui bénéficiaient d'une rémunération pendant un an).

4. L'accompagnement via ADEO

Le cahier des charges a été conçu de façon ouverte afin de laisser une marge d'autonomie aux prestataires dans le choix des prestations d'accompagnement mais impose un cadre dans le déroulement global du dispositif.

4.1. Un accompagnement renforcé, cadré par le cahier des charges

L'accompagnement du public, prévu sur une durée de 6 mois maximum (soit 183 jours), représente 22 heures maximum d'entretien par adhérent et repose sur **un déroulement imposé par le cahier des charges** :

- L'accompagnement débute par un ou deux entretiens (appelés entretiens post-adhésions) d'une durée maximum de 2 heures chacun, qui ont pour but de réaliser le bilan professionnel (ou diagnostic de la situation professionnelle) des adhérents : profil et parcours de la personne, compétences professionnelles disponibles et projet professionnel. Ce bilan doit aboutir à la définition d'un plan d'actions qui peut inclure plusieurs scénarii en fonction des différents projets envisagés et peut donner lieu à des tests (évaluation des aptitudes, traits de caractère, intérêts et motivations professionnels) notamment mis en œuvre sur le

département de l'Aube. Dans les Ardennes, ces tests ont été proposés aux personnes qui n'avaient aucun projet professionnel.

- Le cahier des charges prévoit un **entretien hebdomadaire** à la suite de ce bilan. En pratique, leur fréquence varie en fonction des territoires et des publics :

↳ En Haute-Marne, les intervalles de rencontre entre l'adhérent et son conseiller n'excèdent pas 10 jours. Sur le Sud du département, les rendez-vous sont fixés tous les 10 jours et programmés à l'avance alors que dans le nord, ils peuvent être plus rapprochés/éloignés en fonction du projet :

↳ Dans l'Aube, chaque rendez-vous est pris à l'issue de l'entretien précédent mais leur régularité fluctue en fonction du projet de l'adhérent et de ses besoins ;

↳ Dans les Ardennes, les rendez-vous ont lieu toutes les semaines le premier mois puis tous les 15 jours ensuite ;

↳ Dans la Marne, les rendez-vous avec les adhérents sont hebdomadaires et prennent la forme d'entretiens individuels ou d'ateliers.

- La durée moyenne dans le dispositif et le nombre moyen d'entretiens par adhérent varient en fonction des départements :

↳ Au niveau régional la durée moyenne est de 145 jours par adhérent ; elle varie de 116 pour les Ardennes à 176 jours pour la Haute-Marne ;

↳ Outre les 4 heures d'entretiens post-adhésions, le nombre moyen d'entretiens et/ou d'ateliers par adhérent fluctue entre 4 pour les Ardennes et 16 pour la Haute-Marne (7 dans l'Aube et 9 dans la Marne).

Tableau 2 : L'accompagnement (Source enquête Directe)

Un accompagnement principalement individuel

↳ 69 % des personnes interrogées ont eu en moyenne un **entretien hebdomadaire** avec leur référent.

↳ 18 % ont participé à au moins un **atelier collectif** (2,5 ateliers en moyenne).

Les entretiens et les ateliers ont essentiellement porté sur l'aide à la recherche d'emploi (82 %), sur des offres d'emploi ou de formation (41 %), sur le renforcement de la confiance en soi (28 %).

↳ La moitié des personnes interrogées ont eu au moins un **entretien téléphonique**.

↳ 92 % des adhérents ont élaboré un **projet professionnel** avec leur référent.

§§§§§§§§§§

L'avis des adhérents interrogés :

↳ 81 % estiment **la fréquence des entretiens satisfaisante**

↳ Pour 75 % d'entre eux, la **durée de l'accompagnement** est satisfaisante et 16 % l'ont estimé trop courte.

↳ 73 % sont satisfaits ou très satisfaits de **l'accompagnement**, 20 % sont assez satisfaits contre 5 % peu ou pas satisfaits.

4.2. Recours à des prestations classiques mais variées

Dans la majorité des cas, le bénéficiaire dispose d'un référent unique tout au long de son accompagnement. En règle générale, le plan d'actions esquissé lors des premiers entretiens évolue au fur et à mesure des entretiens en fonction des besoins identifiés de l'adhérent ou de l'avancée de son projet. Le contenu et le

déroulement de ces entretiens, réalisés après la phase de bilan, sont laissés au choix du prestataire et reposent sur la mobilisation de prestations et d'outils pouvant répondre aux besoins spécifiques des adhérents. Globalement, les 4 prestataires ont utilisé et mis en place des prestations et outils variés, préexistants pour la plupart à ADEO, mais certains semblent avoir été davantage mobilisés, notamment les ateliers ou formations relatives aux techniques de recherche d'emploi. Peu de VAE⁹ ou d'EMT¹⁰ ont été mises en place sur certains départements au cours du dispositif alors que certains partenaires auraient souhaité que ces prestations soient davantage utilisées.

Un éventail large de prestations ou d'ateliers très différents ont donc pu être mis en place soit sous l'angle individuel soit sous l'angle collectif.

4.2.1. Des actions communes à tous les prestataires

- Les techniques de recherche d'emploi (rédaction de CV et de lettre de motivation, appui à la recherche d'offres d'emploi, réponse aux offres d'emploi, contacts avec les entreprises, tableau de candidature...) et des préparations aux entretiens d'embauche ont été abordées soit sous forme d'atelier soit de façon individuelle ;
- Les adhérents ont pu bénéficier de prestations mises à disposition par Pôle emploi : Évaluation en Milieu de Travail (EMT), Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)...
- Aides à la création d'entreprises en fonction du projet professionnel de l'adhérent par l'accès au dispositif ENVOL¹¹ notamment ;
- Les entretiens individuels et la mise en place de projet professionnel ont par ailleurs induit la mise en place de nombreuses formations dont le financement relève de Pôle emploi, du Conseil régional ou plus à la marge du CIF CDD.

Bilan des actions et formations (Source : Bilan des prestataires)

👉 Environ 50 personnes (soit 14,7 % des adhérents)* ont pu bénéficier d'au moins une formation dans le cadre d'ADEO dont plus de la moitié pouvant donner lieu à diplôme ou certification :

- 10 formations diplômantes de niveau II
- 5 formations diplômantes de niveau IV
- 7 titres professionnels
- 7 formations donnant lieu à certification (FIMO, CACES, SSIAP, CQP, CPOP...)

👉 8 personnes ont par ailleurs bénéficié de remises à niveau dans les domaines du français, des maths ou de l'informatique.

👉 Ces formations, ont été pour l'essentiel financées par Pôle emploi ou le Conseil régional (seulement 4 d'entre elles ont bénéficié d'un financement via le CIF CDD).

👉 18 VAE ont été mises en place, dont 14 en Haute-Marne.

👉 Le Conseil régional a par ailleurs permis le financement du permis B pour 24 personnes (4 dans les Ardennes, 3 dans l'Aube, 9 dans la Marne, 8 en Haute-Marne).

⁹ Validation des Acquis de l'Expérience : Dispositif reconnu par le Code du travail permettant de faire reconnaître son expérience professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

¹⁰ Évaluation en Milieu de Travail : Évaluation mise en place par Pôle emploi dans une entreprise qui permet à un demandeur d'emploi de vérifier ses compétences et capacités professionnelles par rapport à un emploi recherché ou de découvrir les conditions d'exercice d'un métier envisagé.

¹¹ Dispositif complet d'accompagnement mis en place par le Conseil régional dans le but de faciliter la création/reprise d'entreprise des demandeurs d'emploi.

**Selon une étude de la DARES, en 2012, le nombre de personnes en recherche d'emploi entrées en formation, rapporté au nombre de personnes ayant connu au moins une période de chômage dans l'année est de 8,6 % pour la classe d'âge des 26-44 ans et de 5,8 % pour les 45 et plus.*

(DARES Analyses n° 055 - juillet 2014)

- Malgré la forte volonté des financeurs d'ADEO de promouvoir le recours au CIF CDD, via notamment la présence du Fongecif au sein du comité de pilotage, ce mode de financement a été peu mobilisé dans le cadre du dispositif. Peu de dossiers étaient effectivement éligibles au dispositif compte-tenu des critères imposés par ce financement, mais la présence du Fongecif dans les commissions de suivi départementales a cependant permis un éclairage technique et une analyse des dossiers potentiellement éligibles. Le Fongecif a par ailleurs apporté des réponses aux prestataires tout au long du dispositif et rencontré certains bénéficiaires d'ADEO afin de les informer de leurs droits actuels ou futurs et des conditions d'obtention de ces droits. Ce partenariat, bien que limité en termes de résultats, a donc cependant permis de créer un lien entre les adhérents et un organisme qui a vocation à les accompagner dans leur parcours professionnel.

☞ Les FONGECIF gèrent les CIF (Congés Individuels de Formation), le CBC (Congés Bilan de Compétences) et le Congé VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), dans le cadre de la formation continue. Ces fonds sont financés par les entreprises via le paiement obligatoire de la contribution à la formation de leurs employés. Même les salariés dont les entreprises ne sont pas assujetties peuvent réaliser une demande de financement. C'est un outil paritaire régional au service des salariés.

Les activités des FONGECIF reposent sur deux grands piliers :

- *l'accompagnement, l'information et l'orientation des salariés ;*
- *le financement des projets professionnels.*

Les critères d'accès au financement d'un CIF CDD : avoir été en contrat au moins 24 mois sur les 5 dernières années dont 4 mois sur la dernière année + le dernier contrat ne doit pas être un contrat dans le public ni un CAE.

- Certains prestataires ont parfois pris en charge un appui social afin de régler des problèmes financiers ou sociaux qui freinaient l'accès de certains adhérents à une réelle dynamique de recherche d'emploi.

4.2.2. Quelques spécificités

- En Haute-Marne, compte-tenu des besoins des adhérents, le travail sur les techniques de recherche d'emploi a été couplé à des ateliers "connaissance du territoire" afin de sensibiliser les adhérents à leur environnement économique (les entreprises du territoire et leurs besoins, les métiers du territoire...) et/ou à des ateliers informatiques (notamment dans le but d'améliorer la mise en page des CV et des lettres de motivation). Dans ce département, le prestataire a privilégié l'accompagnement individuel et a fortement mobilisé le dispositif de VAE¹² : 14 VAE mises en place dans le cadre d'ADEO ont abouti (contre seulement 3 dans la Marne et aucune dans les départements des Ardennes et de l'Aube).

¹² Validation des Acquis de l'Expérience

☞ Un exemple de VAE réussie :

Suite à la validation de sa VAE, un contrôleur de la métallurgie de 40 ans a trouvé un emploi en CDI (Haute-Marne).

- Dans la Marne, le prestataire a axé son accompagnement principalement sur la mise en place d'ateliers collectifs sur différentes thématiques et objectifs : communication, présentation de soi, préparation aux entretiens, confiance en soi, découverte du marché du travail (incluant la détermination du salaire, avantages/inconvénients de ce marché, moyens d'entrer en contact avec une entreprise, argumenter pour entrer dans l'entreprise...). Il a par ailleurs privilégié l'accès aux enquêtes-métiers (cf. encadré) notamment pour les adhérents souhaitant se reconvertir : 20 personnes ont ainsi pu mettre en place une ou plusieurs enquêtes.

☞ Les enquêtes-métiers :

Elles sont principalement mobilisées pour des adhérents souhaitant se reconvertir et vérifier que le métier leur convient vraiment.

Elles consistent à rencontrer quelqu'un de l'entreprise (ou du service) qui fait le même métier.

Un questionnaire, destiné à interroger une personne occupant le métier visé, est préparé par le prestataire et adapté par l'adhérent : quel poste ? quel niveau de formation et quelles compétences sont requis pour ce poste ? quels sont mes points forts, mes points faibles ? quelle est la façon de recruter de l'entreprise ? a-t-elle des difficultés de recrutement ? pourquoi ? recueillir des conseils...

Elles sont notamment utilisées dans les bilans de compétence et il est nécessaire de faire 3 enquêtes-métier pour obtenir le financement d'une formation via le Fongecif.

- Dans les Ardennes, le prestataire a favorisé les entretiens individuels et mis en place peu d'ateliers compte-tenu du faible volume d'adhérents sur une même période.

4.2.1. L'avis des prestataires sur l'accompagnement

- Les prestataires n'ont pas rencontré de difficultés majeures dans l'accompagnement sauf dans quelques cas où les adhérents visaient des projets ou des secteurs sans aucune offre ni débouché (exemples : ambulancier, fleuriste / paysager...). Il leur a fallu faire preuve d'un grand pouvoir de persuasion afin de pouvoir faire évoluer le projet vers autre chose.
- Certains regrettent **un manque d'autonomie** dans la validation des financements et la mise en place des formations (obligés de passer par Pôle emploi) mais reconnaissent que ce principe permet à Pôle emploi de garder la visibilité sur le parcours des adhérents.
- Globalement, **la durée du dispositif**, fixée à six mois, est jugée satisfaisante dans l'objectif d'un retour rapide à l'emploi et compte-tenu du caractère "volatile" de ce public. Néanmoins, ils s'accordent à dire qu'il conviendrait de pouvoir soumettre certains cas particuliers au comité de pilotage pour pouvoir prolonger l'accompagnement.

Exemples de cas particuliers qui auraient pu être soumis en comité de pilotage :

"Il faut parfois du temps pour convaincre les adhérents de ce qui serait positif pour leur retour à l'emploi... Par exemple, nous avons accompagné une personne, commerciale de métier, avec de l'expérience et de bonnes références mais sans diplôme... Elle s'est obstinée pendant 4 mois à vouloir retrouver un emploi sans diplôme... Mais, aujourd'hui, les employeurs recrutent de préférence en fonction du diplôme... Au bout de 4 mois, cette personne a accepté de préparer VAE afin d'obtenir un diplôme de niveau III (BTS)."

"Certains adhérents ont rencontré des problèmes de santé ou familiaux ponctuels qui ont nui à l'avancée de leur projet... "

"La date de lancement du dispositif a coïncidé avec une période de travail saisonnier sur certains territoires....les personnes concernées n'ont commencé leur accompagnement qu'après..."

5. Un pilotage et un suivi dédiés au parcours des adhérents

Le pilotage et le suivi du dispositif, mis en place dans le cadre de deux instances, visent trois objectifs principaux :

- suivre les entrées dans le dispositif et vérifier les objectifs tant en termes de nombre d'adhérents qu'en termes de profils des adhérents,
- examiner les parcours d'accompagnement afin d'identifier les problématiques d'accompagnement du public et trouver des solutions pour optimiser les sorties en emplois durables,
- favoriser l'harmonisation des pratiques au niveau régional.

5.1. Deux instances de pilotage et de suivi aux objectifs complémentaires

5.1.1. Le comité de pilotage régional

Le comité de pilotage régional est composé des financeurs du dispositif (Direccte et Conseil régional), des quatre prestataires en charge de l'accompagnement sur chacun des départements, de la représentante régionale de Pôle emploi, des OPCA, du Fongecif et de Prisme. Il s'est tenu deux fois au cours du dispositif avec pour objectifs :

- de garantir que tous les partenaires soient bien **centrés sur le même objectif** et de le réorienter le cas échéant,
- de faire un point précis sur **l'état d'avancement de la mise en œuvre du dispositif** (bilan régional et départemental sur les entrées au sein du dispositif) via le partage des informations remontées des comités départementaux entre tous les partenaires,
- de permettre un échange avec les quatre prestataires en même temps et d'avoir ainsi **une vision globale** à des fins d'harmonisation, d'identification de bonnes pratiques, d'échanges sur des problématiques particulières,
- d'identifier les **problématiques rencontrées** dans la mise en œuvre et trouver des **solutions adaptées** avec les partenaires présents.

Dirreccte et Conseil régional : une conception partagée du dispositif

Conscients de l'importance de leur implication conjointe sur le reclassement des publics précaires, les deux financeurs se sont entendus sur les objectifs et les différents points d'ancrage, notamment sur le ciblage vers un public peu éloigné de l'emploi et la mobilisation d'outils existants. Cette entente a permis un pilotage partagé et complémentaire ainsi que des échanges en toute transparence malgré quelques divergences au niveau des priorités dans l'accompagnement (par exemple, le souhait du Conseil régional de financer des formations en priorité via le CIF CDD) ou des contraintes différentes notamment en termes d'échéance de financement. Les deux partenaires s'accordent par ailleurs sur la nécessité de renforcer les moyens humains, tant au niveau de la Dirreccte que du Conseil régional, afin d'améliorer le suivi du dispositif.

5.1.2. La commission de suivi départementale

Elle se réunit en moyenne une fois par trimestre et se compose du prestataire, qui anime la réunion, des représentants de la Dirreccte au niveau départemental et parfois régional, d'un ou deux représentants de Pôle emploi au niveau départemental, du Fongecif, de Prisme et du Conseil régional. Elle vise un suivi individualisé des dossiers des adhérents, une identification des problématiques rencontrées dans le cadre de l'accompagnement et une recherche de solutions avec les partenaires locaux.

5.1.3. Un suivi efficace de l'avancement global du dispositif et résolution des problématiques de l'accompagnement via les comités de pilotage et de suivi

L'état d'avancement des entrées a fait l'objet d'un suivi rapproché dans le cadre du comité de pilotage régional et des commissions de suivi départementales ce qui a notamment permis d'ajuster le dispositif en cours par avenant en date de juillet 2013 :

- le volume d'entrées au sein du dispositif a ainsi été augmenté
- le public éligible au dispositif a été élargi : les seniors de 50 ans et plus, d'abord exclus des bénéficiaires, ont été intégrés en cours de dispositif suite à l'arrêt d'une mesure Pôle emploi pour cette classe d'âge.

Les comités de pilotage et de suivi ont par ailleurs permis de résoudre la majorité des problèmes rencontrés par les opérateurs dans le cadre de l'accompagnement par la mobilisation de différentes actions ou de dispositifs :

- Financement de permis de conduire facilité par le Conseil régional,
- Des facilités d'accès à la formation permises par le dispositif : la majorité des demandes de financement de formation par les adhérents ont pu être satisfaites (en général via les dispositifs de Pôle emploi : Droit au DIF ou à l'AIF¹³) ;
- Examen des possibilités de mobilisation de certains financements de formations (CIF CDD, FAF TT...),
- Mobilisation de psychologues (peu ou pas utilisée mais proposée).

¹³ Allocation individuelle de formation

Bonne pratique : En Haute-Marne, le suivi des adhérents par les différentes instances a été d'autant plus efficace que le parcours de chaque adhérent est formalisé sur des fiches récapitulatives. Ces fiches précisent les données issues du bilan professionnel et du projet et sont complétées par le conseiller à l'issue de chaque entretien par les démarches opérées ou à opérer par l'adhérent et l'évolution de son parcours.

5.1.4. Un partenariat qui dépasse le cadre des instances

Au-delà de ces instances, les échanges entre les partenaires ont été réguliers tout au long du dispositif. **Les prestataires et les agences Pôle emploi** ont ainsi coopéré à différents stades du dispositif :

↳ **En début de dispositif** : identification des adhérents potentiels et animation des informations collectives en début de dispositif,

↳ **En cours de dispositif** :

- orientation et placement des adhérents ADEO sur des prestations spécifiques de Pôle emploi : validation des entrées en formation, mise en place de formations, positionnement d'un adhérent sur une EMT⁷....,
- information des prestataires par Pôle emploi en cas de recrutements pouvant concerner le public ADEO dans le cadre de l'insertion du public (vague de recrutement de La Poste, MRS¹⁴ ...),
- information de Pôle emploi par les prestataires dans le cadre du suivi des adhérents : Pôle emploi conservant la compétence de suivi sur les demandeurs d'emploi inscrits à ADEO, les prestataires l'informent de l'évolution des dossiers ADEO (inscription, abandon, sortie du dispositif...). Sur certains bassins, Pôle emploi a par ailleurs pris en charge les relances d'adhérents à ADEO absents à leurs rendez-vous de suivi avec le prestataire ;

La capacité d'appui et de conseil de Pôle emploi, déterminante dans l'alimentation et le déroulement du dispositif ADEO, a été appréciée par les opérateurs, notamment dans les phases d'orientation vers des projets de recrutement important et dans l'assistance à la mise en place de prestations spécifiques. Globalement, Pôle emploi a été jugé très réactif quelle que soit la problématique soulevée.

Les prestataires ont par ailleurs pu avoir des contacts avec différents **autres partenaires** :

- le cabinet Rebond a eu de nombreux contacts avec les organismes de formation (Afpa et Greta) de Haute-Marne dans le cadre des projets de formation et de reconversion ;
- dans l'Aube, le cabinet ACS a contacté régulièrement les correspondants locaux du Fongecif dans le cadre de l'ouverture des droits à financement.

5.1.5. Des limites dans le pilotage et le suivi du dispositif

Certaines limites du système de pilotage et de suivi du dispositif, essentiellement relatives au facteur temps, sont mises en évidence par les différents acteurs. Ainsi, des sollicitations limitées de certains prestataires vis-à-vis des pilotes en dehors des instances de suivi et de pilotage, la fréquence limitée des comités de pilotage régional et l'absence de certains partenaires à ces comités ont pu nuire à une prise en charge rapide de

¹⁴ Méthode de recrutement par simulation

certaines problématiques et à la diffusion des bonnes pratiques via leur harmonisation entre les prestataires des différents départements.

Les différents partenaires font donc état de plusieurs faiblesses dans le déroulement et le pilotage du dispositif :

- la montée en charge du dispositif s'est avérée variable selon les territoires ; la rapidité d'identification des adhérents potentiels par Pôle emploi a notamment été plus tardive dans un des départements ;
- certaines problématiques dans les parcours d'accompagnement ont été traitées tardivement ce qui a pu engendrer des abandons ou limiter les sorties positives du dispositif,
- le recours à certaines prestations (CIF CDD notamment) a été très limité compte-tenu des critères d'éligibilité à ce financement,
- les prestataires ont rencontré des difficultés dans la mise en œuvre et le suivi du dispositif sur certains territoires (Vitry-le-François, Rehel),
- l'efficacité et l'apport des commissions de suivi ont été inégaux en fonction des départements et les informations fournies par les prestataires ne permettent pas toujours aux financeurs d'avoir un suivi précis, individualisé et objectif de l'accompagnement. Ils ne disposent pas non plus de moyens qui leur permettraient de redresser ou d'orienter la situation en cours de dispositif ;
- le pilotage et le suivi du dispositif ont par ailleurs fait l'objet d'une difficulté supplémentaire sur le département de la Haute-Marne, scindé en deux territoires (Nord et sud) pour l'accompagnement : la multiplication des comités de suivi, couplée à la distance du sud du département, ont accentué l'absence de nombreux acteurs, privant ces comités d'une résolution immédiate des problématiques rencontrées dans l'accompagnement et de l'émulation nécessaire au bon déroulement du dispositif.

6. Bilan et impact du dispositif ADEO

6.1. 27 % des adhérents en emploi ou en formation pour une durée de plus de 6 mois à l'issue du dispositif

Selon les bilans des prestataires concernant 340 adhérents, 8,5 % d'entre eux étaient en CDI ou en création d'entreprise à l'issue de leur accompagnement, 18,5 % en CDD, CTT ou formation d'une durée supérieure à 6 mois et 27,6 % en CDD, CTT ou formation d'une durée de moins de 6 mois. 45,3 % d'entre eux étaient sans solution identifiée à leur sortie du dispositif.

A titre indicatif, pour comparaison, sur 244 personnes ayant bénéficié du CSP Ani 4 sur la même période, 11 % étaient en CDI à la sortie du dispositif, 17,6 % en CDD ou CTT de plus de 6 mois et 8,6 % en contrats de moins de 6 mois¹⁵.

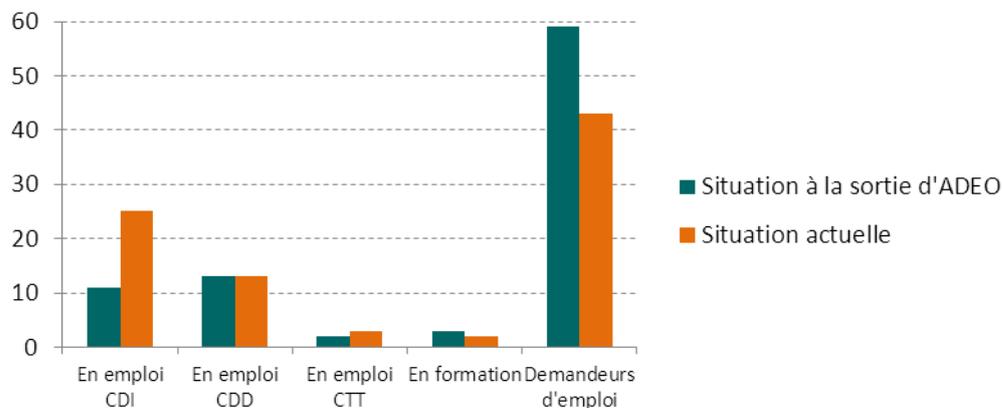
Par ailleurs, sur 26 838 personnes¹⁶ entrées à Pôle emploi entre avril 2012 et novembre 2013 (période du dispositif ADEO) à la suite d'une fin de CDD ou CTT, 11,3 % sont sortis des listes de Pôle emploi pour reprise d'emploi déclarée ou création d'entreprise 55,8 % sont toujours demandeurs d'emploi à fin juin 2014 soit 10

¹⁵ Source : Extranet CSP, DGEFP

¹⁶ Échantillon témoin correspondant au nombre de personnes entrées à Pôle emploi entre avril 2012 et novembre 2013 suite à une fin de CDD ou CTT

points de plus que les personnes ayant été accompagnées via ADEO. Environ 20 % d'entre eux sont par ailleurs sortis des listes pour défaut d'actualisation¹⁷ (radiations administratives et cessation d'inscription).

6.2. Les résultats de l'enquête réalisée auprès d'1/4 des adhérents montrent une évolution favorable des bénéficiaires depuis leur sortie



Situation des adhérents Source : Enquête Direccte (88 personnes interrogées)

Tableau 3 : Le bilan (Source : Enquête Direccte)

1°/ 25 personnes aujourd'hui en CDI alors qu'elles n'étaient que 7 à leur sortie du dispositif ; 7 étaient en CDD

🔗 Leur profil :

- Moyenne d'âge : 43,2 ans
- 15 personnes sont issues d'un CDD, 10 de l'intérim

🔗 Leur situation actuelle :

- 19 d'entre elles travaillent à temps complet principalement sur des postes d'employés (14 personnes)
- 6 avaient déjà travaillé dans l'entreprise qui les embauche
- 22 personnes ont un salaire supérieur ou égal à celui qu'elles percevaient avant ADEO

🔗 Leur parcours dans ADEO :

- 16 d'entre elles ont été informées par Pôle emploi et 19 ont bénéficié d'une information collective
- Elles sont entrées dans le dispositif principalement pour accéder à un emploi durable (16 personnes)
- 21 personnes ont élaboré un projet professionnel avec leur référent et 3 en avait déjà un
- Ces 25 personnes sont restées en moyenne 154 jours dans le dispositif ADEO
- 14 d'entre elles ont bénéficié d'un entretien par semaine et la plupart des entretiens ont porté sur l'aide à la recherche d'emploi. 23 de ces 25 personnes n'ont bénéficié d'aucun atelier

2°/ Sur 59 personnes demandeurs d'emploi à la fin du dispositif, 22 sont en emploi au moment de l'enquête

🔗 Leur profil :

- Moyenne d'âge : **45,7 ans**
- 14 personnes avaient effectué au moins un CDD et 7 personnes un CTT, d'une durée de 3 semaines à 24 mois (8,4 mois en moyenne) dans les 12 mois précédant leur entrée dans ADEO

🔗 Leur situation actuelle :

- **11 en CDI** : 3 ont accédé à ce CDI moins de 5 mois après leur sortie du dispositif, 4 sont restées au chômage entre 10 et 16 mois et 4 plus de 20 mois
- **11 en CDD ou CTT** (2 personnes) sur des contrats allant de 4 à 18 mois : 3 d'entre elles ont retrouvé du travail en moins de 4 mois, 6 sont restées sans emploi entre 5 et 10 mois et 2 plus d'un an. 7 d'entre elles sont à temps complet. Il s'agit d'un renouvellement pour 3 personnes.

🔗 Leur parcours dans ADEO :

- Elles sont restées en moyenne **126 jours** dans le dispositif
- 10 avaient élaboré un **projet professionnel**
- 6 auraient souhaité avoir une EMT

¹⁷ A noter : D'après l'enquête trimestrielle menée par la Dares et Pôle emploi sur les sortants de catégories ABC des listes de demandeurs d'emploi, environ la moitié des cessations d'inscription pour défaut d'actualisation et entre un quart et un tiers des radiations administratives correspondent en réalité à des reprises d'emploi non déclarées.

- 4 personnes ont effectué une période de travail rémunéré

Aucune n'a suivi de formations mais une personne a engagé et validé une VAE

👉 Leur avis sur le dispositif :

- Des entretiens à la bonne fréquence (20 personnes)
- Une durée du dispositif satisfaisante (21 personnes)
- 18 personnes sont satisfaites ou très satisfaites du dispositif et 20 personnes satisfaites ou très satisfaites de l'accompagnement
- 16 personnes reconnaissent que le dispositif leur a apporté une plus grande confiance en eux dans leur recherche d'emploi et 11 personnes pensent que ce dispositif a modifié leur parcours professionnel.
- Leurs souhaits/propositions d'amélioration concernent surtout les formations :
 - Des formations plus longues et plus variées
 - Un meilleur accompagnement/suivi/aide à la recherche d'emploi pendant et après la formation
 - Une meilleure orientation
 - Davantage de liens avec les entreprises qui recrutent et davantage d'offres d'emploi
 - Meilleure explication du dispositif au début

- 7 ont eu un entretien hebdomadaire avec pour principal objectif l'amélioration des outils de recherche d'emploi

- 10 pensent que c'était une bonne fréquence

👉 Leur avis sur le dispositif :

- Des entretiens à la bonne fréquence (10 personnes)
- 3 seulement estiment qu'ADEO a modifié leur parcours professionnel
- 6 disent avoir acquis une meilleure confiance en eux
- Toutes ont trouvé que la durée du dispositif était satisfaisante
- 6 sont très satisfaits ou satisfaits du dispo, 4 assez satisfaits, 1 insatisfait
- 5 sont satisfaits de l'accompagnement, 3 assez satisfait, 1 insatisfait
- Leurs souhaits/propositions d'amélioration : elles auraient souhaité davantage de contacts avec les entreprises et plus de choix dans les formations

3°/ 39 % des personnes interrogées sont toujours demandeurs d'emploi (soit 34 personnes)

👉 Leur profil :

- Moyenne d'âge : 39 ans
- 10 personnes avaient effectué un CDD, 7 un CTT, 3 un travail saisonnier et 12 étaient dans une autre situation (maladie, congé maternité...) dans les 12 mois précédant leur entrée dans ADEO
- Elles avaient travaillé dans des secteurs très divers : Commerce, industrie, BTP, transport et logistique, HCR principalement

👉 Leur parcours dans ADEO :

- Ils sont restés en moyenne 170 jours dans le dispositif
- 2 personnes ont eu accès à une EMT alors que 10 personnes en auraient souhaité une
- 14 ont eu un entretien hebdomadaire et trouvent que c'était une bonne fréquence
- Une personne a bénéficié d'une formation (conductrice industrielle), une personne a engagé 1 VAE (terminée mais non validée) et 2 personnes ont fait une PTR

👉 Leur parcours depuis ADEO :

- 16 d'entre elles n'ont occupé aucun emploi
- 18 ont occupé entre 1 et 3 emplois essentiellement des CDD ou CTT de moins de 3 mois sur des postes d'ouvriers ou d'employés
- Pour 5 d'entre elles, leur contrat était en adéquation avec le projet défini dans le cadre d'ADEO et 13 pas du tout
- 13 d'entre elles sont entrées dans ADEO avec pour principale motivation l'accès à un emploi durable

👉 Leur avis sur le dispositif :

- Pour 4 d'entre elles, ADEO a modifié leur parcours professionnel
- 13 ont acquis une meilleure confiance en elles
- 13 personnes sont satisfaites de la durée du dispositif
- 12 personnes sont satisfaites ou très satisfaites du dispositif et 13 personnes de l'accompagnement

6.2. Appréciation du dispositif et de sa plus-value

6.2.1. Des bénéficiaires effectifs

L'impact immédiat du dispositif apparaît relativement faible en termes de retour à l'emploi durable. Cependant, par définition le public ciblé est marqué par des freins au reclassement durable (mobilité, motivation...) et ce dispositif ambitieux a été, quoi qu'il en soit, bénéfique pour les personnes concernées. Il a en effet pu contribuer à relancer ou à **instaurer une dynamique vers l'emploi durable** grâce à différentes actions :

- Les entrées en formation et les qualifications obtenues par le biais d'ADEO sont importantes pour ces personnes qui n'entrent pas forcément dans les critères d'éligibilité du FAFTT ou du CIF CDD ;
- L'information des adhérents sur leurs droits et les possibilités de formation ;
- Une solution au problème de mobilité par le financement du permis de conduire.

Tableau 4: Les apports d'ADEO selon les adhérents

(Source : Enquête Direccte)

L'avis des 88 personnes interrogées :

- 👉 ADEO a modifié leur parcours professionnel : **40 %**
- 👉 ADEO leur a permis une reconversion : ----- **19 %**
- 👉 ADEO leur a permis d'avoir une meilleure confiance en eux : ----- **58 %**

Les adhérents ont aussi cité :

- 👉 l'accès à davantage de contrats ou à des contrats plus longs ;
- 👉 la création ou le développement d'un réseau ;
- 👉 une montée en compétence ou un accès à la formation.

Il apporte par ailleurs aux adhérents **une meilleure connaissance de leur environnement professionnel** tout en leur fournissant l'occasion de refaire un diagnostic de leur situation et ainsi de progresser dans leur projet professionnel. Le dispositif ADEO a pu leur permettre de s'interroger ou se réinterroger sur leur avenir professionnel, les inciter à entrer en formation et leur faire prendre conscience qu'il existe des possibilités de retour à l'emploi durable. Cet accompagnement personnalisé les **replaces dans une dynamique de projet** et leur permet de réactualiser leurs outils de recherche d'emploi.

Par ailleurs, la mise en place d'ADEO, positionné sur les territoires exclus du CSP Ani 4, apparaît comme complémentaire et, bien qu'avec des moyens moindres, apporte une certaine équité sur les différents territoires de la région. La souplesse de ce dispositif basé sur le volontariat permet une réelle individualisation et donne aux adhérents une nouvelle vision de l'accompagnement. La création de ce partenariat a de plus permis **un accès facilité aux outils de Pôle emploi et du Conseil régional pour ce public.**

6.2.2. Des limites énoncées

👉 Par rapport à l'expérimentation du CSP Ani 4 :

- Le financement des formations est cantonné aux possibilités relevant du droit commun et limite notamment le recours aux formations longues : Il n'existe pas de possibilité supplémentaire contrairement au CSP pour lequel les règles d'éligibilité à certains financements ont été assouplies (CIF CDD par exemple) ;
- Les adhérents ADEO ne bénéficient d'aucun intérêt financier (ni allocations, ni indemnités de retour à l'emploi) ce qui peut, non seulement limiter l'adhésion au dispositif, mais aussi favoriser les abandons en cours, à l'occasion de la moindre proposition de contrats. A l'inverse, l'absence de rémunération pendant l'accompagnement peut inciter les personnes à se mobiliser davantage pour un retour rapide à l'emploi.

↳ Par rapport au contexte :

Compte-tenu de la situation économique incertaine, les entreprises peinent à embaucher et ont principalement recours à l'intérim ou aux CDD en cas de reprise ponctuelle de l'activité. Dès lors, l'objectif de reclassement en emploi durable peut paraître trop ambitieux voire illusoire.

Par ailleurs, bien que ce dispositif vise l'équité entre les différents territoires de la région, les disparités structurelles et conjoncturelles restent très prégnantes et il apparaît difficile aux opérateurs de traiter leurs adhérents de la même façon compte-tenu des spécificités des bassins d'emploi :

- En Haute-Marne, la nature et le nombre des offres d'emploi ne sont pas homogènes entre le nord et le sud
- Dans l'Aube, l'emploi est concentré sur Troyes, essentiellement sur les secteurs du tertiaire, du transport et de la logistique
- La Marne offre aussi un contexte contrasté et donc compliqué : saisonniers de la viticulture et de l'agriculture, ampleur des licenciements sur le bassin industriel de Vitry ...

Dans le cadre de l'inégalité des territoires, l'éloignement de l'offre de formation pour certaines zones est aussi à prendre en compte.

↳ Impact du dispositif à nuancer en fonction des départements :

Dans les Ardennes et la Marne, plus de la moitié des adhérents au dispositif sont sortis sans solution identifiée, ce qui peut tenir à diverses raisons :

- Davantage d'adhérents issus du secteur de l'agriculture (respectivement 15 et 21 % alors que l'Aube ne compte qu'une personne et la Haute-Marne aucune)
- Dans les Ardennes, le dispositif ADEO se déroule en même temps que l'expérimentation du CSP Ani 4. De ce fait, le bassin de Rethel – Vouziers a donc été retenu par défaut pour le dispositif ADEO et correspond à un territoire ayant des problématiques spécifiques en termes de public : territoire rural avec un nombre important de saisonniers de l'agriculture compte-tenu de la proximité de Pomacle-Bazancourt (sucrierie Cristal Union entres autres) pour lesquels il conviendrait d'envisager un accompagnement spécifique.

De plus, pour les Ardennes un premier dispositif ADEO a été mis en place en 2011 sur les territoires de Charleville, Revin et Sedan et il semblerait que le dispositif ait pu s'essouffler compte-tenu des difficultés économiques.

6.2.3. Des modifications à envisager

Sur cette phase, la cible en termes de nombre d'adhérents a été définie en fonction des financements possibles. Compte-tenu de l'importance pour le Conseil régional et la Direccte de se positionner sur l'insertion dans l'emploi de ce public, il serait cohérent de viser soit un plus grand nombre de personnes soit une meilleure atteinte des objectifs en termes de retour à l'emploi.

Dès lors, plusieurs réflexions émergent :

- augmenter le nombre de personnes qui peuvent intégrer le dispositif tout en gardant à l'esprit qu'un grand nombre d'adhérents sur une même période peut nuire au dispositif notamment en termes d'individualisation du suivi des adhérents ;

- rester sur le même nombre mais envisager un renouvellement possible sur certains cas particuliers à valider en comité de pilotage ;
- cibler différentes tranches d'âges mais dans des dispositifs successifs (exemple : 1 an sur les seniors, puis l'année suivante sur une autre tranche d'âge...);
- définir la cible en fonction des besoins des territoires.

6.2.4. Des éléments favorisant un retour en emploi selon les acteurs interrogés

- L'accompagnement renforcé (hebdomadaire et individuel)
- La VAE
- Les formations qualifiantes
- Structurer une réflexion sur le projet professionnel des adhérents
- La prospection des offres d'emploi
- La mise en place d'un projet de formation
- La motivation de l'adhérent
- La mobilité géographique

7. Préconisations

	Thématiques	Préconisations	Justifications
1	Communication	Arrêter et formaliser, bien en amont du dispositif , une stratégie de communication au niveau régional, et qui associe l'ensemble des acteurs en contact avec le public ciblé (Pôle emploi, secteur de l'intérim, branches professionnelles, OPCA, conseiller-emploi des communautés d'agglomération...)	Faible taux d'adhésions au démarrage du dispositif
2	Communication	Mettre en place dans les UT un mode d'intervention/communication à développer dans les entreprises au moment de la notification de licenciements	
3	Communication	Mettre en place une communication en direction des entreprises identifiées comme fortes consommatrices de contrats courts (identification via les DMMO) ou ayant une saisonnalité régulière connue (sucrieries par exemple)	
4	Communication	Multiplier les lieux d'affichage et de publicité du dispositif : encart sur le site Pôle emploi, affichage dans les espaces-métiers	
5	Repérage des adhérents	<ul style="list-style-type: none"> - Simplifier les critères d'éligibilité au dispositif - Prévoir un système de requêtage fiable 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficultés de repérage des adhérents potentiels par Pôle emploi - Difficultés à identifier strictement les personnes éligibles et convocation de personnes non éligibles
6	Partenariat et pilotage	Définir clairement en amont l'engagement de chacun dans le cahier des charges	

7	Amélioration du partenariat avec Pôle emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir un conseiller dédié à PE - Information des conseillers Pôle emploi faite par les prestataires - S'assurer d'une meilleure collaboration de PE par voie contractuelle et définir plus précisément son rôle : <ul style="list-style-type: none"> o Communication et harmonisation sur les 4 départements o Renforcement des actions de suivi pour favoriser les adhésions o Coordination des agents o Mise en place par Pôle emploi d'une coordination spécifique, gestion du dispositif 	<ul style="list-style-type: none"> - Hétérogénéité de la prise en charge par Pôle emploi sur les 4 départements
8	Développement d'autres partenariats	<ul style="list-style-type: none"> - Développer un partenariat en termes de financements complémentaires d'un parcours (Fongecif, FAF TT...) - Mettre en place des groupes de travail en amont (partenaires + financeurs) avec pour objectifs : <ul style="list-style-type: none"> o de mobiliser les ETT o de répertorier toutes les prestations que l'on peut proposer à partir des dispositifs existants o d'accompagner dans un financement partenarial des parcours précis o de définir les compétences utiles au bassin (Utiliser les connaissances du territoire du secteur de l'intérim) 	<ul style="list-style-type: none"> Difficultés d'accès à certaines formations ou financement de formation
9	Développement d'autres partenariats	Rechercher un partenariat, une connexion avec les consulaires	<ul style="list-style-type: none"> - Les contrats d'apprentissage constituent des offres d'emploi - Meilleur ancrage territorial du dispositif
10	Partenariat et accompagnement	Prévoir des possibilités de financement de formations autre que celle du droit commun (PE et CR) : OPCA par exemple dans le cadre de la mise en place de POE ou de contrats de professionnalisation + facilitation d'accès au CIFCDD ou FAFTT	Pas de plus-value du dispositif en matière de formation (sauf l'information)
11	Anticipation et accompagnement	Décider collectivement en amont comment mettre en place le parcours des adhérents	
12	Accompagnement	Anticiper la promotion de la VAE Valoriser la VAE	Peu de VAE mises en place alors même qu'elle semble être un moyen avéré de retour à l'emploi durable
13	Déroulement	Intégrer des périodes de travail rémunérées et des Évaluation en Milieu de travail	
14	Déroulement	Adapter la durée du dispositif pour certains cas particuliers (décision à prendre en copil régional)	
15	Suivi et pilotage	<ul style="list-style-type: none"> - Davantage de copil régionaux (y/c en conférence téléphonique) afin de multiplier les échanges - Davantage d'échanges au sein des instances de suivi - Renforcer les moyens humains (Conseil régional et UT) - Inciter les prestataires à faire remonter les problèmes rencontrés dans l'accompagnement en dehors des comités de pilotage afin de solutionner rapidement les blocages 	<ul style="list-style-type: none"> - Insuffisances d'échanges entre la Direccte et le Conseil régional (remontées des informations des comités de suivi) - Manque de visibilité sur le dispositif de la part des UT ou du Conseil régional - Manque de moyens pour intervenir efficacement

16	Suivi et pilotage	les financeurs évoquent un manque de moyen pour effectuer un suivi réel et efficace qui leur permettrait de redresser ou d'orienter la situation en cours de dispositif.	- Données pas forcément objectives
17	Ciblage	Mettre en place des dispositifs successifs, limités dans le temps, mieux ciblés en termes de territoires ou de secteurs	- Hétérogénéité des publics - dispersion de la prospection
18	Ciblage	Prévoir un accompagnement spécifique pour certains publics (travailleurs saisonniers par exemple)	- difficulté de faire entrer certaines personnes dans un projet professionnel
18	Offres d'emploi	Mise en place d'une cellule de veille pour le marché caché des offres d'emploi (pas que pour ADEO)	- Peu d'offres d'emploi compte-tenu du contexte - Peu de reclassement durable
19	Divers	Intégrer une variable rémunération du cabinet correspondant au placement en emploi	

Internet

Retrouvez l'ensemble des publications du Service Etudes, Statistiques, Evaluations (SESE) sur le site internet de la DIRECCTE Champagne-Ardenne dans la rubrique "Etudes et Statistiques" : chiffres du chômage, notes de conjoncture, synthèses et rapports d'études, cartes de la région notamment.

<http://www.champagne-ardenne-direccte.gouv.fr>

PREFECTURE DE LA REGION CHAMPAGNE-ARDENNE

DIRECCTE - Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Champagne-Ardenne

SESE - Service études, statistiques et évaluations

Téléphone : 03.26.69.57.27 - Télécopie : 03.26.69.57.22

ISSN : 1269-061X

Directeur de la publication : Patrick AUSSEL