



*CONTRAT DE PRESTATIONS INTÉGRÉES POUR
« L'EXPÉRIMENTATION FRANCE TRAVAIL »
« REDYNAMISATION & PARCOURS DE DÉCOUVERTE DES MÉTIERS
DE LA NATURE ET DE L'ENVIRONNEMENT » 2024-2025*

*Comité de suivi et de contrôle analogue
Période du 23 Octobre 2023 au 30 Avril 2025
Bilan final (Phase 1 et 2)*

SPL EDDEN
Société Publique Locale Écologie et Développement Durable des Espaces Naturels
52 Route des Sables – 97427 ÉTANG-SALE
contact@edden.re

❑ PRÉSENTATION DE LA MISSION :

❑ Rappel du cadre réglementaire :

La SPL EDDEN est constituée sous la forme d'une société publique locale soumise au régime de l'article L. 1531-1 du Code Général des Collectivités Territoriales dont le Département est actionnaire et sur laquelle il exerce un contrôle analogue à celui qu'il exerce sur ses propres services.

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées par ses actionnaires et conformément à son objet social, la SPL EDDEN peut recruter des bénéficiaires de parcours emplois compétences (ci-après « PEC ») et les inscrire dans un parcours d'insertion.

A ce titre, elle est soumise à l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires définissant le cadre de mobilisation des PEC. Ce cadre impose la mise en oeuvre de moyens complémentaires à ceux dévolus aux missions confiées par les actionnaires.

Le financement des contrats aidés est assuré en totalité par subvention, par l'Etat et le Département au titre des aides légales aux employeurs, par le Département au titre de la prise en charge du coût résiduel des salaires et des charges sociales supportés par l'employeur.

Le coût de la mise en oeuvre de ces moyens s'ajoute au coût de revient des prestations confiées par les actionnaires. Il fait donc l'objet d'une rémunération spécifique.

Cette rémunération est conditionnée à une obligation de moyens sur le plan quantitatif, en termes de nombre de PEC mobilisés, mais également à une obligation de résultats sur le plan qualitatif, en termes d'accompagnement vers l'insertion durable.

Dans ce contexte et conformément à la convention cadre pour la période 2022-2025, signée entre le Département et la SPL EDDEN, le Département a décidé de confier à la SPL EDDEN des prestations pour favoriser l'insertion des bénéficiaires du RSA

LES INTERVENANTS :

Organismes	Interlocuteurs	Qualité	Contacts	Mails
CONSEIL DEPARTEMENTAL <i>Actionnaire</i>	Hugues MAILLOT	Directeur Général Adjoint	0262 90 33 62 0692 97 44 39	hugues.maillot@cg974.fr
CONSEIL DEPARTEMENTAL <i>Actionnaire</i>	Aldo DURIES	Directeur de l'Insertion	0262 94 29 28	aldo.duries@cg974.fr
CONSEIL DEPARTEMENTAL <i>Actionnaire</i>				
SPL EDDEN <i>Titulaire du CPI</i>	Gilbert RIVIERE	Directeur Général	0692 34 35 86	gilbert.riviere@edden.re
SPL EDDEN <i>Titulaire du CPI</i>	Stéphane RIVIERE	Directeur Pôle Ressources – Responsable du CPI	0692 67 22 47	stephane.riviere@edden.re
SPL EDDEN <i>Titulaire du CPI</i>	Aurélie MALET	Responsable RH et Insertion	0692 91 44 69	aurelie.malet@edden.re
SPL EDDEN <i>Titulaire du CPI</i>	Christian MASSÉ	Coordonnateur pédagogique	0692 44 81 71	christian.masse@edden.re
SPL EDDEN <i>Titulaire du CPI</i>	Nathalie DEVEAUX	Accompagnatrice socio professionnelle	0693 93 89 23	nathalie.deveaux@edden.re
SPL EDDEN <i>Titulaire du CPI</i>	Sylvano IRSAPOULLE	Encadrant technique d'insertion	0693 90 50 47	Sylvano.irsapoulle@edden.re
SPL EDDEN <i>Titulaire du CPI</i>	Mathieu LALLEMAND	Encadrant technique d'insertion	0692 05 24 83	mathieu.lallemmand@edden.re

❑ CADRE ADMINISTRATIF ET JURIDIQUE

❑ Rappel des décisions administratives

- **05/06/2023** Avis du Comité Technique et d'Engagement (CTE) – SPL EDDEN
 - Formulation d'un avis circonstancié et de faisabilité favorable sur la mise en oeuvre du Contrat de Prestations "Expérimentation France Travail - Redynamisation et découverte des métiers"
- **06/06/2023** Décision du Conseil d'Administration (CA) - SPL EDDEN
 - Approbation du Contrat de Prestations Intégrées "Expérimentation France Travail - Redynamisation et découverte des métiers" confié à la SPL EDDEN
- **18/06/2024** Décision du Conseil d'Administration (CA) - SPL EDDEN
 - Approbation de l'avenant N°1 du Contrat de Prestations Intégrées "Expérimentation France Travail - Redynamisation et découverte des métiers" confié à la SPL EDDEN
- **6/11/2024** Décision du Conseil d'Administration (CA) - SPL EDDEN
 - Approbation de l'avenant N°2 du Contrat de Prestations Intégrées "Expérimentation France Travail - Redynamisation et découverte des métiers" confié à la SPL EDDEN

☐ SOMMAIRE :

- 1. INTRODUCTION – RAPPEL DU CONTEXTE ET DU DISPOSITIF**
- 2. CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES**
- 3. DIAGNOSTIC DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESIONNEL**
- 4. ORGANISATION ET LOGISTIQUE**
- 5. ÉTAT DES PRÉSENCES DES BÉNÉFICIAIRES SELON LE FLUX DES ARSA ORIENTÉS**
- 6. ASSIDUITÉ – ABSENTÉISME – DÉTAILS DES HEURES RÉALISÉES**
- 7. DÉFINITION DES CRITÈRES ET DES INDICATEURS D'ÉVALUATION**
- 8. ÉVALUATION DE L'INTÉRÊT ET DE LA MOTIVATION EN DÉBUT DE PARCOURS**
- 9. ÉVALUATION DES INTÉRÊTS ET BÉNÉFICES PRODUITS PAR LA MISE EN ACTIVITÉ**
- 10. ÉVALUTATION DE L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES MÉTIERS**
- 11. ÉVALUATION DU RESENTI ET DES RÉPERCUTIONS**
- 12. LES DYNAMIQUES DE CANDIDATURE LIÉ À LA CREATION DU FICHIER SOURCING**
- 13. ÉVALUATION DE LA SATISFACTION ET DE LA RECOMMANDATION GÉNÉRALE DU PARCOURS**
- 14. FEEDBACK ET RETOUR D'EXPÉRIENCES DE ÉQUIPE ENCADRANTE**
- 15. BILAN DE L'ACCOMPAGNEMENT**
- 16. SUIVI DE LA SITUATION UN MOIS APRÈS LA SORTIE**
- 17. PORTFOLIO DES MÉTIERS**

❑ 1. INTRODUCTION - RAPPEL DU CONTEXTE ET DU DISPOSITIF

❑ Historique du démarrage de l'action

- Initialement prévue pour un démarrage au 1^{er} septembre 2023, le Dispositif de Redynamisation et de Découverte des métiers de la nature et de l'environnement a débuté le 23 octobre 2023. Retard dû à la difficulté d'orienter un nombre suffisant de bénéficiaires, pour constituer un minimum deux groupes.
- **Le dispositif a été prolongé du 01 novembre 2024 au 15 avril 2025.**

❑ Rappel de la démarche pédagogique globale : *“enclencher une dynamique de mouvement”*

- Le dispositif de **Redynamisation et de Découverte des métiers de la nature et de l'environnement** s'inscrit comme **une étape dans le processus d'accompagnement « renouvelé » et renforcé** des bénéficiaires du RSA qui sont orientés par les services du Conseil Départemental et France Travail.
- EDDEN, entreprise accueillante, propose un module immersif, dont la pédagogie concrète et expérientielle a été spécialement conçue pour découvrir et s'initier aux différents métiers de l'entreprise, sans contrainte ni obligation d'atteindre un objectif de production. **C'est la pédagogie par le FAIRE, « les mains dans la terre ! ».**
- Le parcours est séquencé de **séances réflexives** permettant à chaque bénéficiaire de réfléchir en évaluant les points positifs et négatifs à l'issue de chaque métier exercé. **Cette approche permet au bénéficiaire de faire le point** sur sa motivation et son ressenti. Elle s'inscrit dans **une dynamique de projection** quotidienne en permettant au bénéficiaire un temps de réflexion sur la notion de projet (ou de non-projet), et sur son projet professionnel.
- **Pendant le parcours, un accompagnement socioprofessionnel est proposé aux bénéficiaires.** Deux entretiens sont réalisés en s'appuyant sur les observations des encadrants. Le bilan contenant les orientations et des éléments de réponse aux besoins et aux difficultés psychosociales évoquées est transmis au référent de chaque bénéficiaire.
- Le bilan ci-après mesure les **effets produits par la mise en activité**, en retranscrivant par des indicateurs, en début et fin de parcours, **la remobilisation des bénéficiaires accompagnés.**

❑ 1. INTRODUCTION - RAPPEL DU CONTEXTE ET DU DISPOSITIF

Expérimentation France Travail «Remobilisation & Découverte des métiers»



ORGANISATION EDDEN FRANCE TRAVAIL

Information
collective



*Entretien
individuel*



*Bilan
final*



Semaine 2 : Découverte des métiers

- **J5 - PÉPINIÉRISTE**
- **J6 - OUVRIER TRAVAUX DU GÉNIE ÉCOLOGIQUE**
- **J7 - AGENT DE LUTTE ANTIVECTORIELLE, HOMME DE PIED, ÉLAGUEUR**
- **J8 - OUVRIER D'ENTRETIEN DES PARCS ET JARDINS**

Semaine 1 : Découverte des
métiers

- **J1 - ANIMATEUR, MÉDIATEUR DU PATRIMOINE**
- **J2 - SAUNIER**
- **J3 - RÉCOLTEUR**
- **J4 - AGENT POLYVALENT HORTICOLE DE SEMENCES**



*Bilan
intermédiaire*



Expérimentation France Travail «Remobilisation & Découverte des métiers»

ORGANISATION EDDEN FRANCE TRAVAIL

Animateur du patrimoine

Saunier

Récolteur

Pépiniériste – agent
horticole



Ouvriers d'entretien
des parcs et jardins

Agent de lutte antivectorielle –
Élagueur – Homme de pied

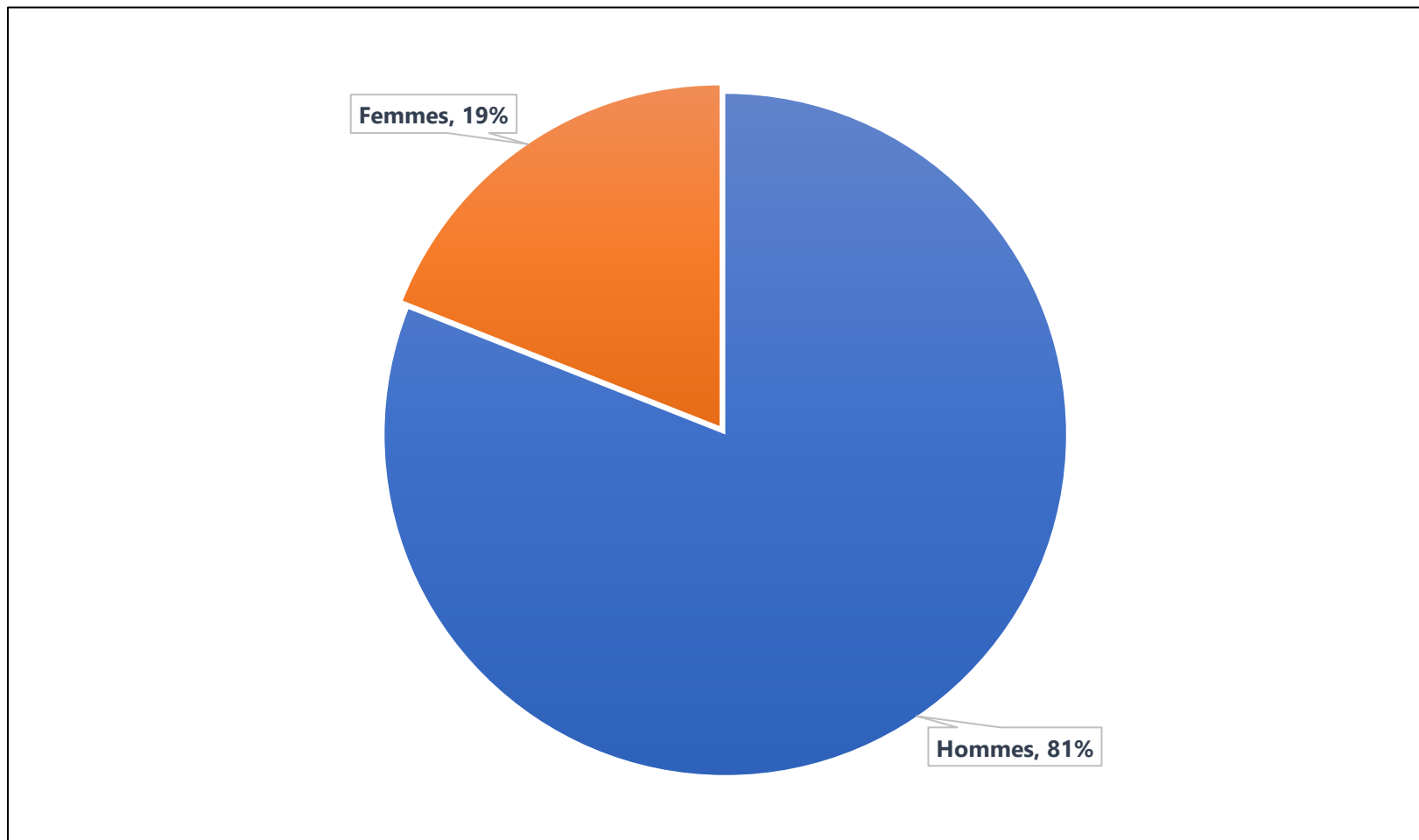
Ouvrier travaux du
génie écologique



❑ 3. DIAGNOSTIC DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESIONEL

Caractéristiques des bénéficiaires

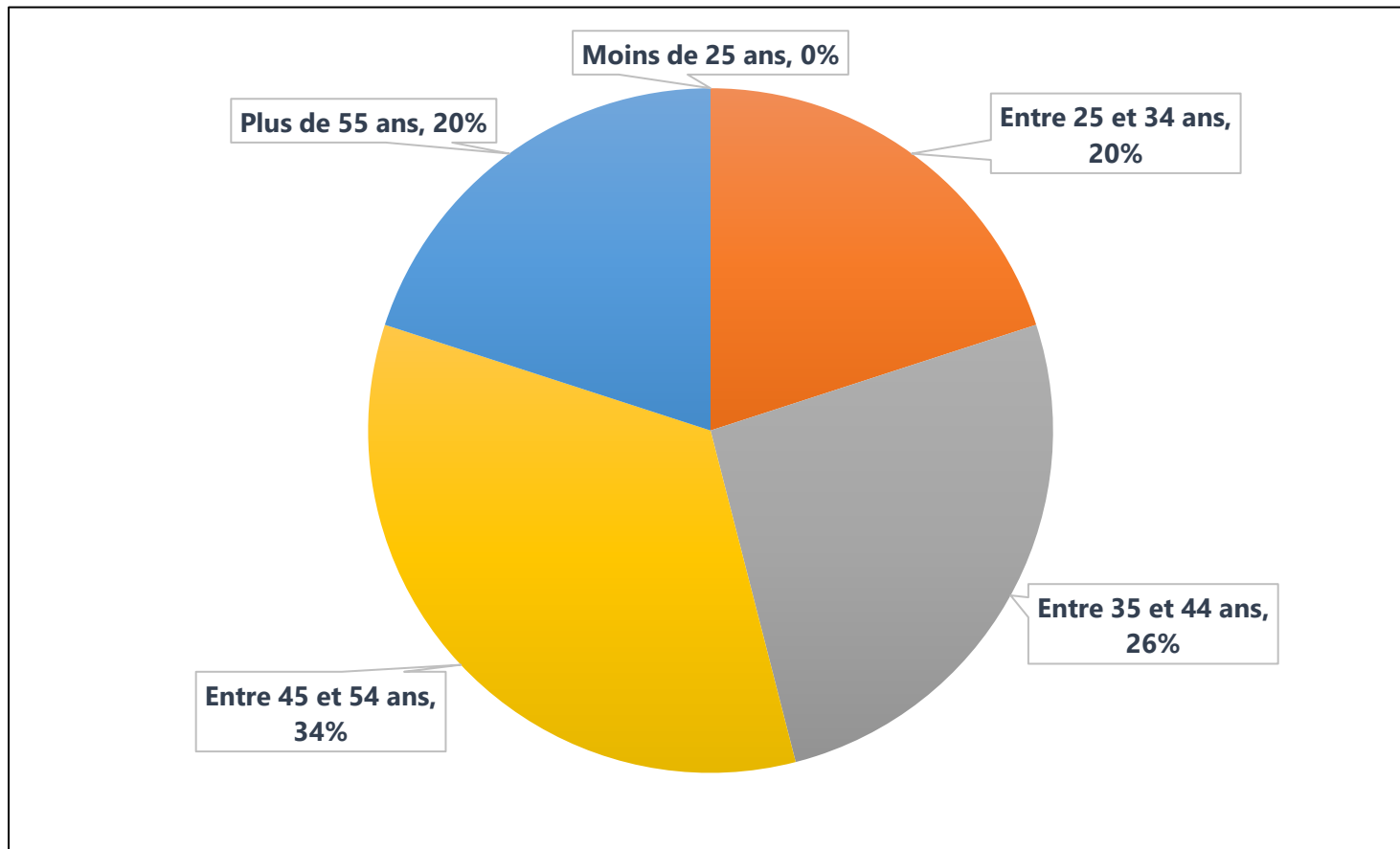
Répartition par genre des 76 ARSA au global (61 hommes et 15 femmes)



❑ 3. DIAGNOSTIC DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESIONEL

Caractéristiques des bénéficiaires

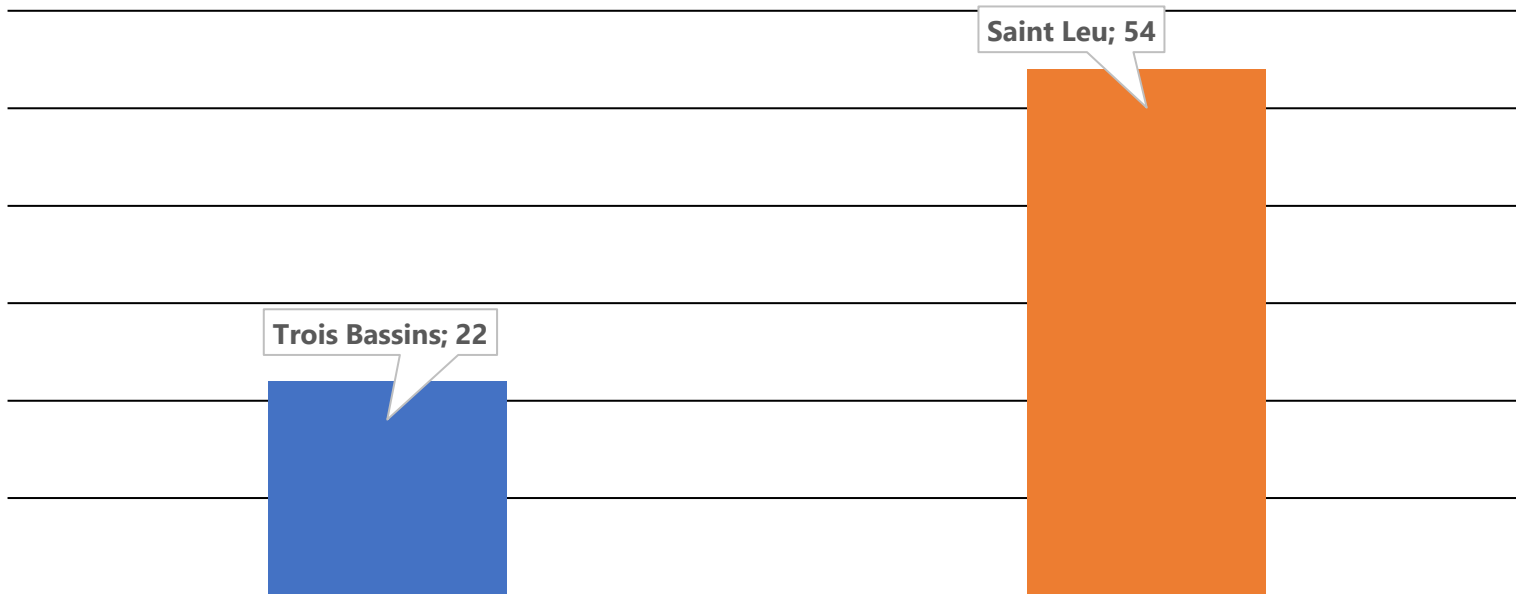
Répartition par âge des 76 ARSA au global



❑ 3. DIAGNOSTIC DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESIONEL

Caractéristiques des bénéficiaires

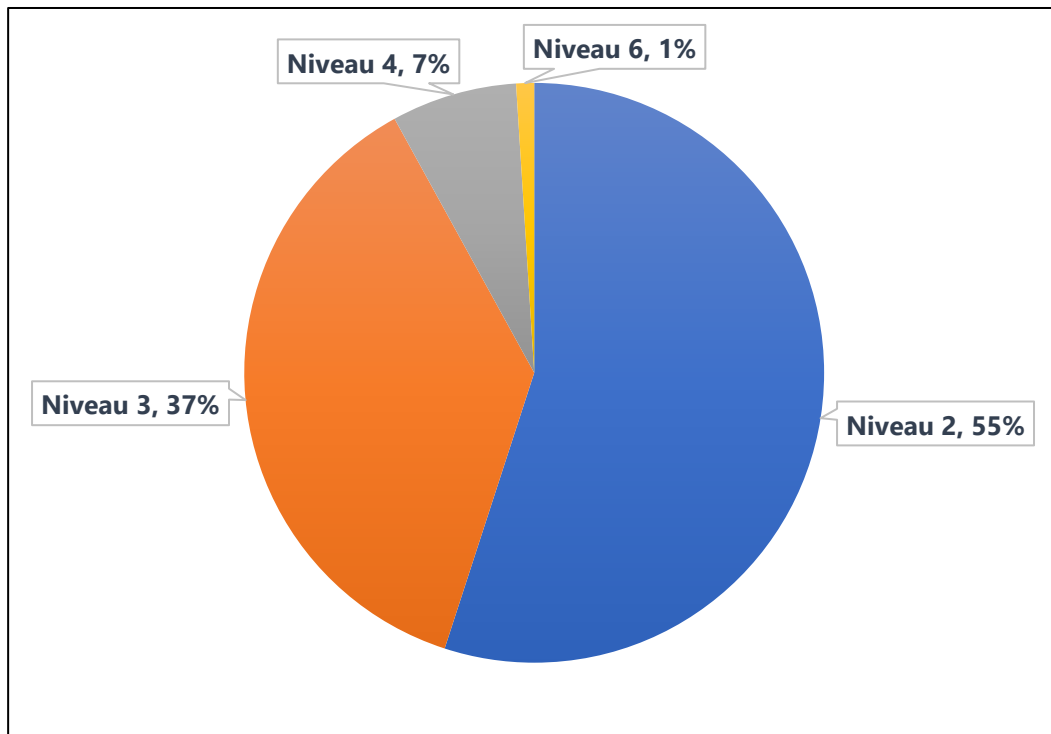
Répartition par lieu d'habitation des 76 ARSA



❑ 3. DIAGNOSTIC DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESIONNEL

Typologie des bénéficiaires

Répartition par niveau de diplôme obtenu

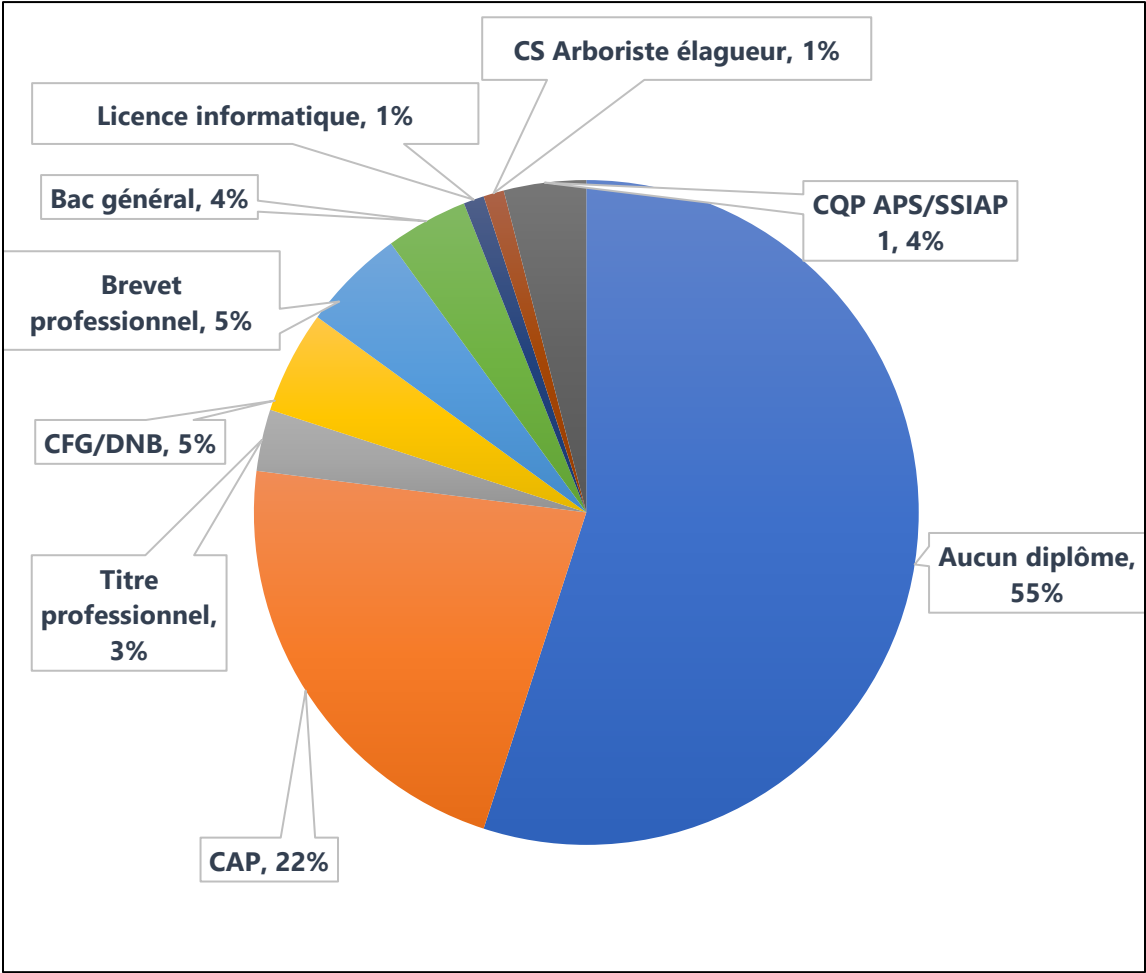


Nombre	Niveau de diplôme	Équivalence	%
41	Niveau 2	Sans diplôme	54
28	Niveau 3	CAP / BEP / TP / CFG / DNB	38
5	Niveau 4	Bac pro / général	7
1	Niveau 6	Licence	1

❑ 3. DIAGNOSTIC DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESIONNEL

Typologie des bénéficiaires

Répartition par type de diplôme obtenu

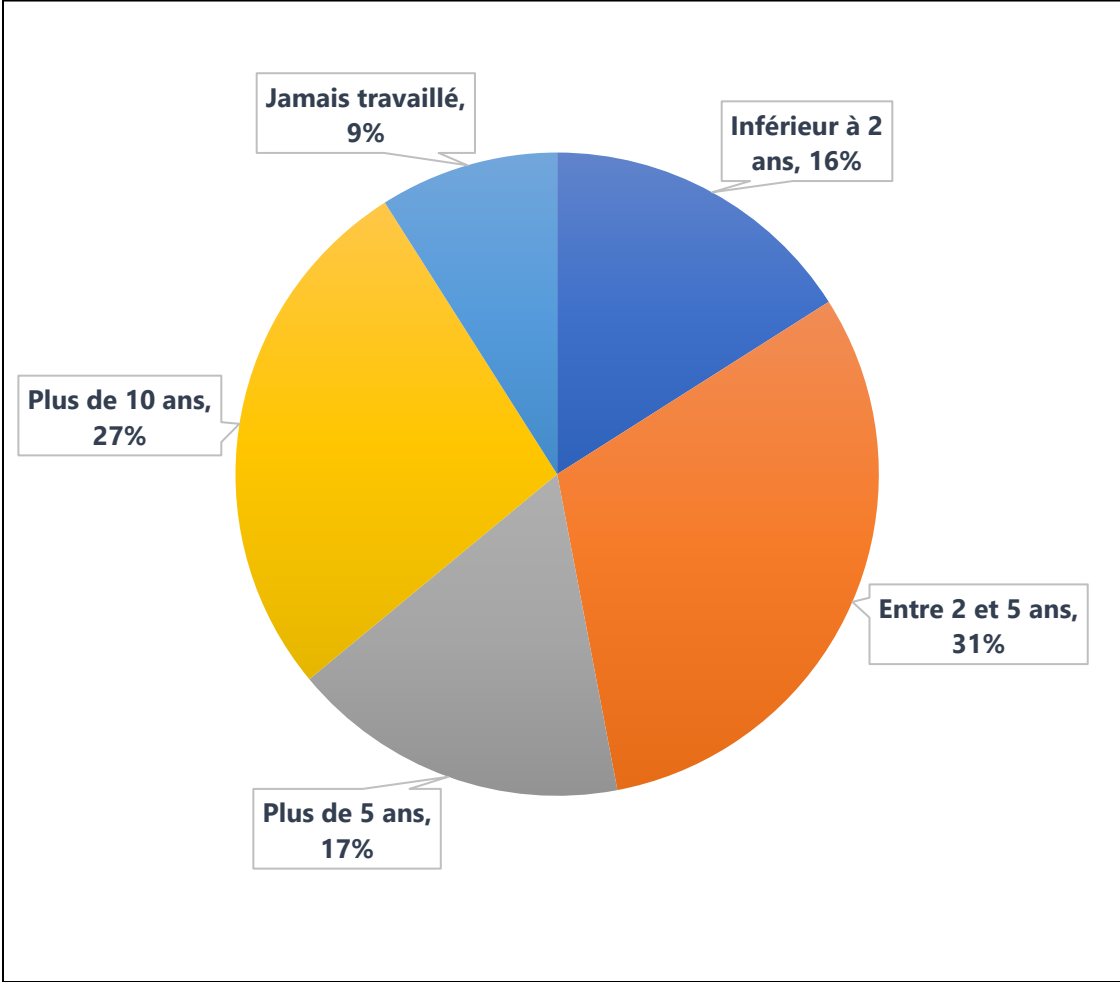


Nombre	Type de diplôme	%
41	Aucun diplôme	55
4	CFG / DNB	5
16	CAP	22
2	Titre professionnel	3
4	Brevet professionnel	5
3	Bac général	4
1	Licence informatique	1
1	CS Arboriste élagueur	1
3	CQP APS / SSIAP 1	4

3. DIAGNOSTIC DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESIONEL

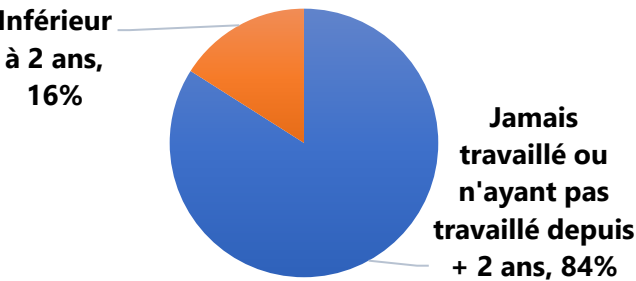
Typologie des bénéficiaires

Répartition par date du dernier contrat de travail



Nombre	Date du dernier contrat	%
7	Jamais travaillé	9
12	Inférieur à 2 ans	16
23	Entre 2 et 5 ans	31
13	Plus de 5 ans	17
20	Plus de 10 ans	27

84% du public cible n’a jamais travaillé ou plus travaillé depuis au moins 2 ans

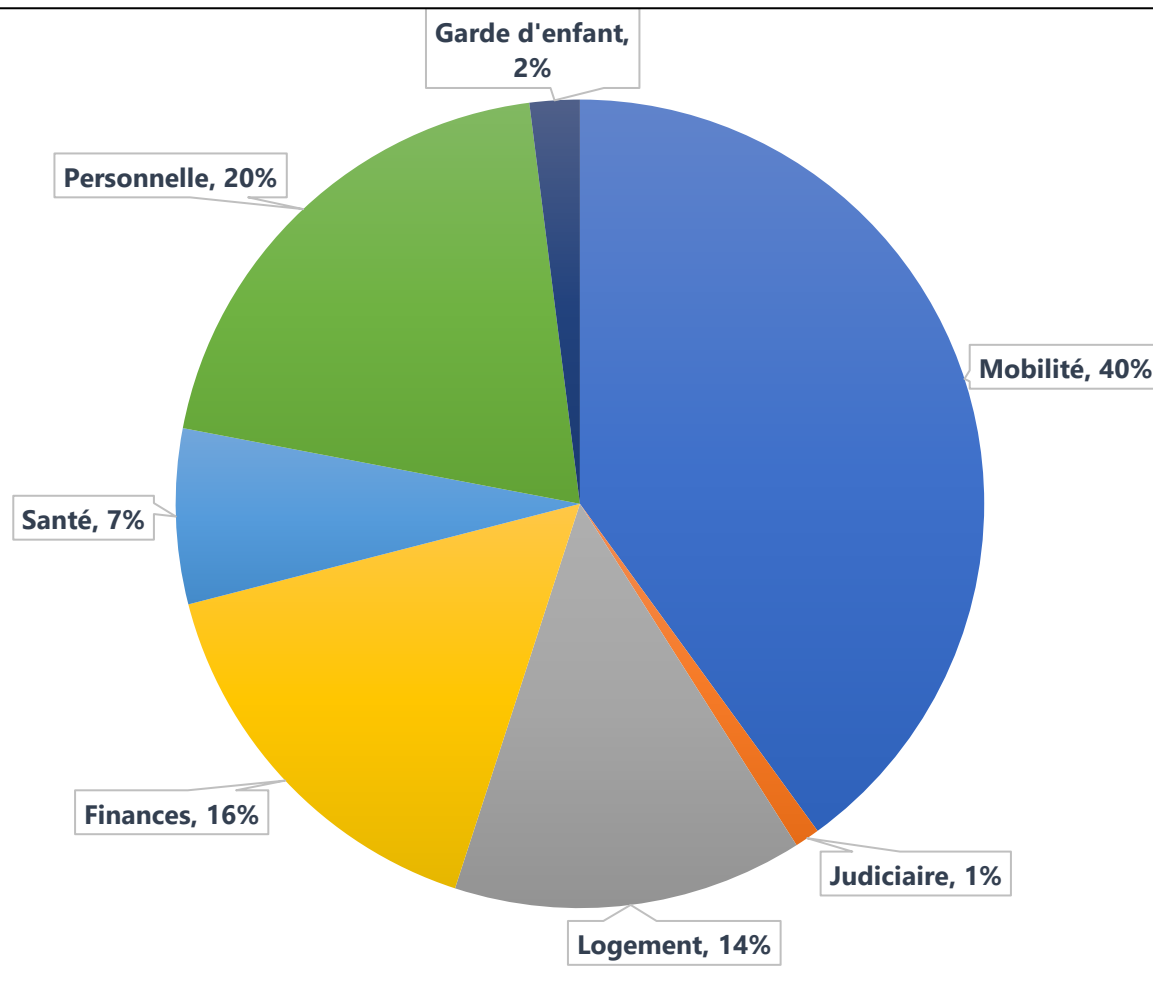


Date du dernier contrat	Nombre	%
Jamais travaillé ou +5ans	40	53
Inférieur à 2 ans	12	16
Entre 2 et 5 ans	23	31

❑ 3. DIAGNOSTIC DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESIONNEL

Diagnostic Socio-Professionnel

Freins périphériques exprimés Domaine Social



Nombre	Problématique	%
15	Logement	14
17	Finances	16
42	Mobilité	40
7	Santé	7
1	Judiciaire	1
22	Personnelle	20
2	Garde d'enfant	2

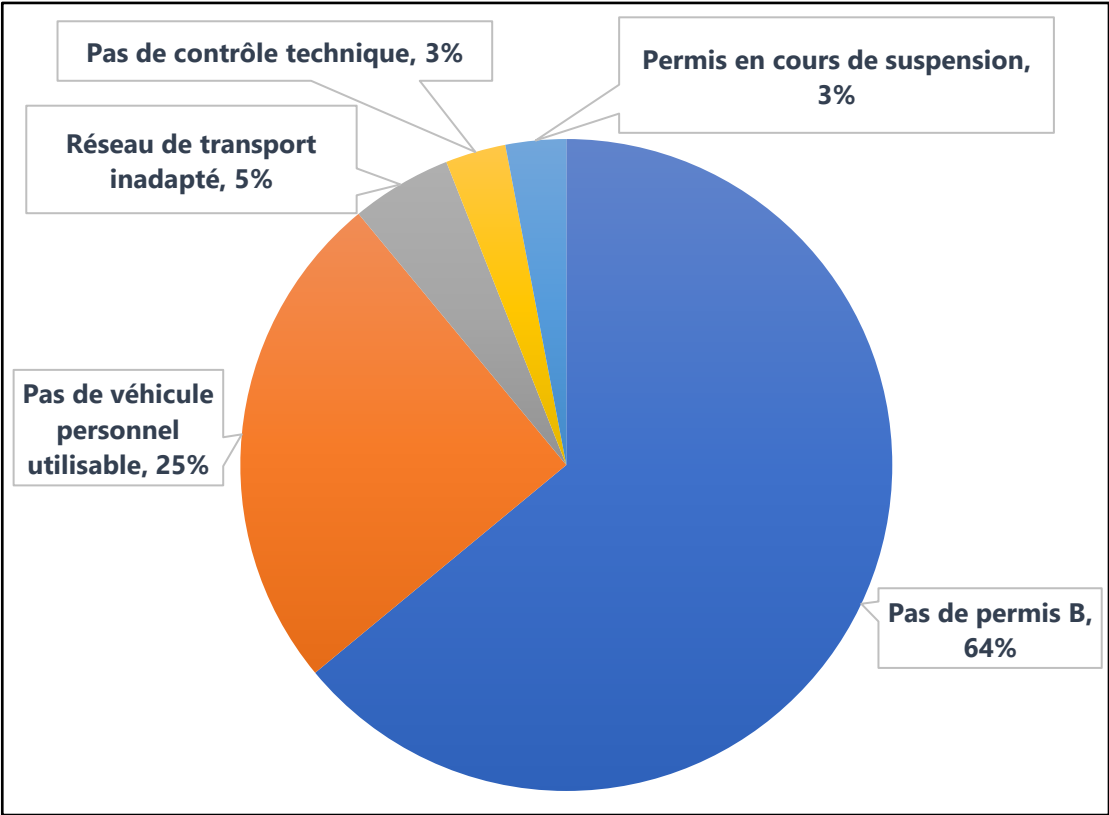
Quelques exemples de freins périphériques:

- * **Logement** : manque d'équipement de première nécessité / logement inadapté
- * **Finances** : droit de prestation non réclamé / droit suspend
- * **Mobilité** : pas de permis B/ pas de véhicule personnel utilisable/ réseau de bus inadapté
- * **Santé** : pas de diagnostic du problème de santé / orientation reconnaissance RQTH
- * **Judiciaire**: mesure d'assignation à résidence avec tolérance restreinte
- * **Personnelle**: manque de confiance en soi / litige personnel / manque d'autonomie dans les démarches administratives

❑ 3. DIAGNOSTIC DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESIONNEL

Diagnostic socio-professionnel

Freins périphériques exprimés Domaine Mobilité



Nombre	Nature du frein périphérique	%
27	Pas de permis B	64
11	Pas de véhicule personnel utilisable	25
2	Réseau de transport inadapté	5
1	Pas de contrôle technique du véhicule	3
1	Permis B en cours de suspension	3

❑ 4. ORGANISATION ET LOGISTIQUE

❑ Planning du parcours de 8 jours d'immersion :

Du lundi au jeudi sur 2 semaines,

- 6h par jour * 8 jours

- 24 heures hebdomadaires, soit un total de 48h sur le terrain

- Horaires : de 6h30 à 12h30.

❑ Prise en charge des allocataires :

Deux encadrants techniques assurent le transport et l'organisation du parcours. Ils se rendent sur deux points de ramassage, choisis pour des **critères de proximités et d'accessibilité aux transports en commun**.

- à TROIS-BASSINS: sur le parking de l'église
- à SAINT-LEU : sur l'aire du foirail
- autres points en fonction des besoins

❑ Transport et logistique :

Chaque encadrant accompagne un groupe de cinq personnes.

Le transport est assuré avec deux **minibus de neuf places**.



Renault TRAFIC 9 places

❑ Localisation des activités – métiers :



MÉTIER	LIEUX
ANIMATEUR DU PATRIMOINE	Pointe au Sel - SAINT LEU
SAUNIER	Pointe au Sel - SAINT LEU
RECOLTEUR	ENS Plaine des cafres
OUVRIER POLYVALENT HORITOCOLE	Pépinière départementale SAINT-PIERRE
PEPINIERISTE	Pépinière départementale SAINT-PAUL
OUVRIER TRAVAUX DU GENIE ECOLOGIQUE	ENS Plaine des cafres
AGENT DE LUTTE ANTIVECTORIELLE	Communes de SAINT-LEU
OUVRIER PAYSAGISTE PARCS ET JARDINS	- Jardin Botanique Mascarin - SAINT-LEU - Equipes Tampon et St-Pierre

❑ 4. ORGANISATION ET LOGISTIQUE

❑ Équipement et dotation individuelle

EPI individuel	
EPI Individuel	Quantité
Casquette avec logo	1
Pantalon de travail	1
Tee shirt avec logo	4
Chaussures de sécurité	1
Gants manutention	1



❑ Équipement et dotation collective

EPI collectif		
Type	Article	quantité
EPI	Lunettes de soleil	10
EPI	Lunettes de protection incolore	12
EPI	Manchettes renforcées	12
EPI	Bottes alimentaires	23
EPI	Gants manutention	12
EPI	Parka	13
EPI	Poncho	10
Outils	Sécateur à main	12
Outils	Pelle ronde	4
Outils	Pioche	2
Outils	Piochon	2
Outils	Sabre	12
Hygiène	Trousse de secours	2
Sécurité	Gilet haute visibilité	10
Hygiène Sécurité	Bouchons d'oreille	15
Hygiène Sécurité	Masque jetable	2
Hygiène Sécurité	Solution hydro alcoolique	4
Hygiène Sécurité	Papier essuie main	6

❑ 5. ÉTAT DES PRÉSENCES DES BÉNÉFICIAIRES SELON LE FLUX DES ARSA ORIENTÉS

❑ EXP FT GLOBAL*: Effectifs des Allocataires du RSA et les heures réalisées

(Période du 23 oct. 2023 au 30 Avril 2025)

❑ Effectif des groupes

Nombre de GROUPES** (prévisionnel) = **56**

Nombre de GROUPES réalisés = **49**

Nombre de ARSA*** attendus (prévisionnel) = **280**

Nombre de ARSA parcours réalisés = **76**

❑ Taux de réalisation :

Taux de « groupes » : **49 groupes** accueillis sur **56**,
soit un **taux de réalisation de 87,5%**

*L'EXPérimentation France Travail dans sa GLOBALité de 2023 à 2025

** Groupe se réfère à la notion d'1 encadrant pouvant accueillir de 1 à 5 personnes.

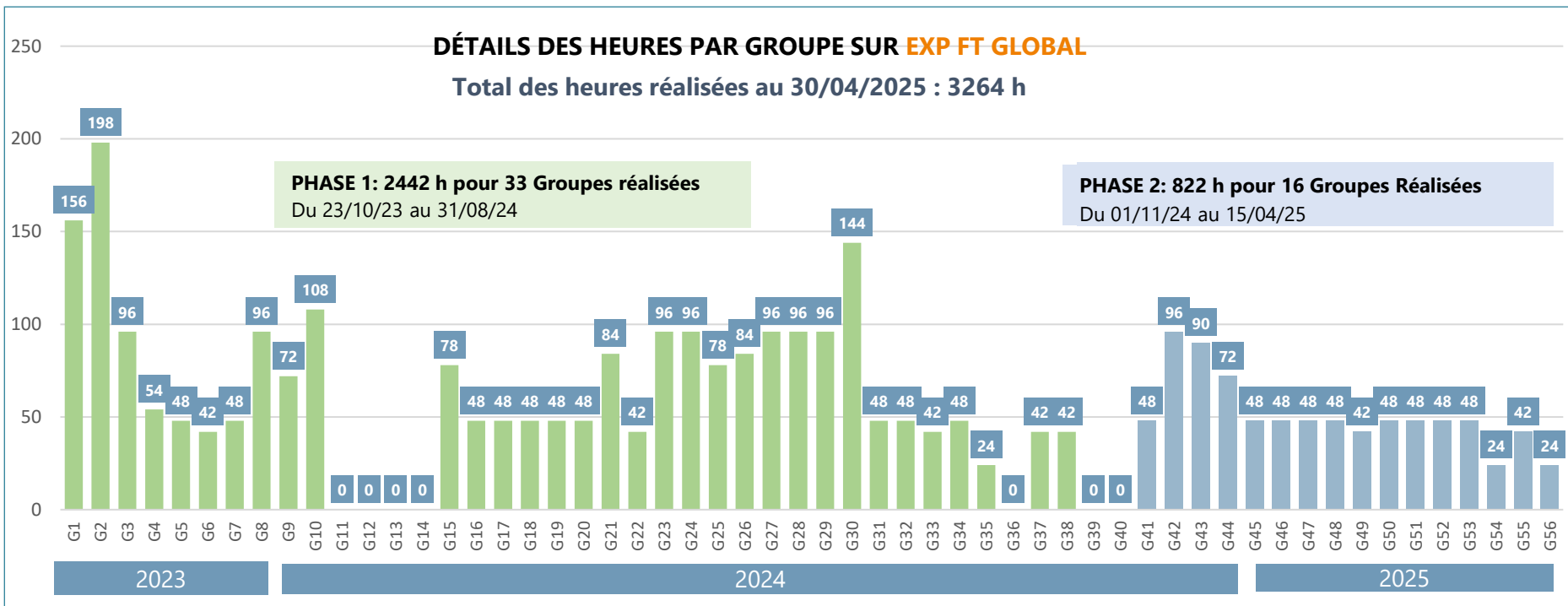
***ARSA: Allocataire du Revenu de Solidarité Active

DÉTAILS DES HEURES PAR GROUPE SUR EXP FT GLOBAL

Total des heures réalisées au 30/04/2025 : 3264 h

PHASE 1: 2442 h pour 33 Groupes réalisées
Du 23/10/23 au 31/08/24

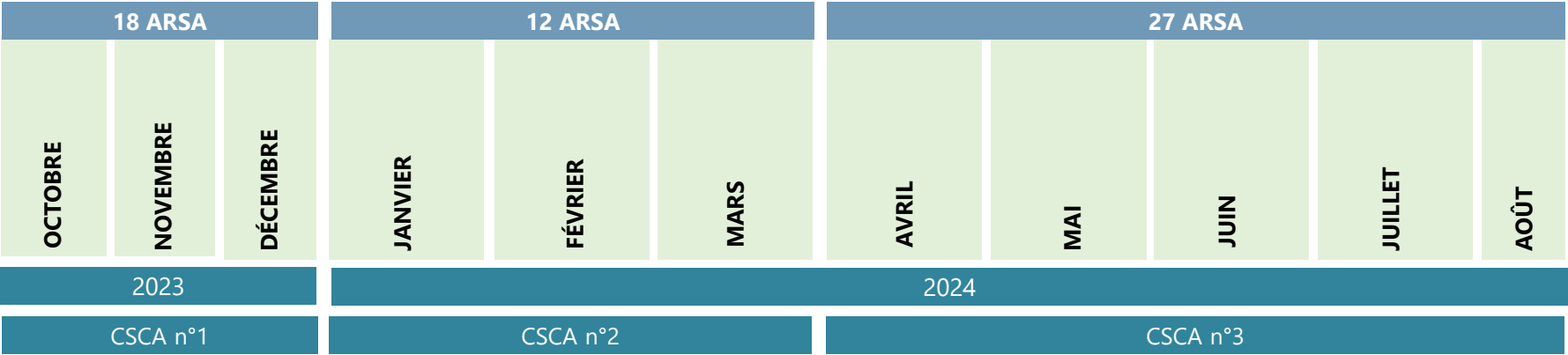
PHASE 2: 822 h pour 16 Groupes Réalisées
Du 01/11/24 au 15/04/25



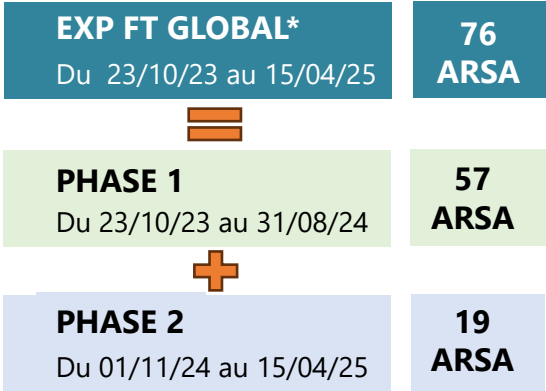
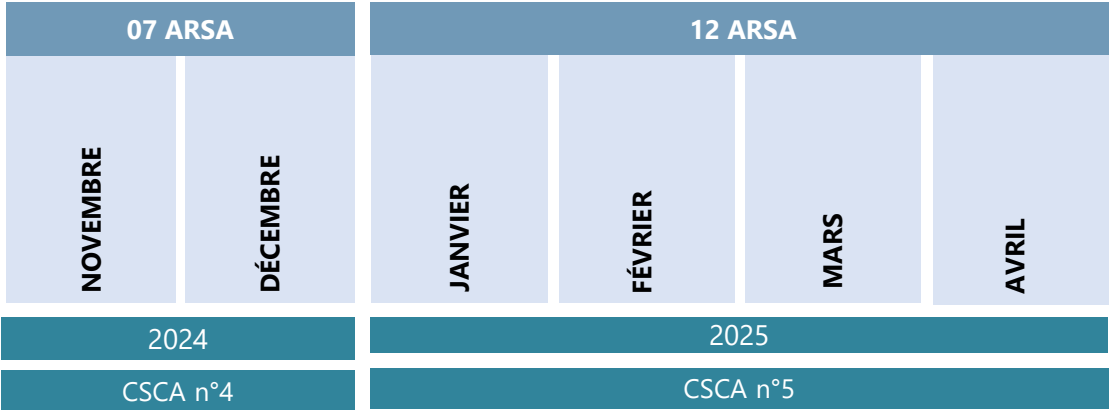
❑ 5. ÉTAT DES PRÉSENCES DES BÉNÉFICIAIRES SELON LE FLUX DES ARSA ORIENTÉS

(Période GLOBALE du 23 oct. 2023 au 30 Avril 2025 divisée en deux PHASE 1 et 2)

❑ Calendrier des CSCA et effectifs ARSA ayant réalisés le parcours immersif



Période 1 : du 23 octobre 2023 au 31 août 2024



Période 2 : du 01 novembre 2024 au 15 avril 2025

EXP FT GLOBAL* : L'Expérimentation France Travail dans sa globalité de 2023 à 2025

❑ 5. ÉTAT DES PRÉSENCES DES BÉNÉFICIAIRES SELON LE FLUX DES ARSA ORIENTÉS

(période de référence : du 23 oct. 2023 au 31 déc. 2024)

❑ Historique des différents formats et modalités des informations collectives réalisées (rappel)

▪ CONSTAT = FAIBLE FLUX des ARSA orientés sur le dispositif.

① Info COLL : mairie de St LEU

Mobilisation des ARSA aux premières informations collectives sous le **grand format "job dating"**.

Diagnostic et vérification de l'éligibilité par un-TS en préambule des échanges.

Les ARSA sont convoqués par courrier et sont invités à rencontrer 3 prestataires d'actions de remobilisation et de formation

AFPAR - Tremplin pour l'Insertion (TPI)

IRSEP OI - Formation Assistant de vie aux familles (ADVF)

SPL EDDEN - Parcours de Redynamisation et de Découverte des Métiers de la Nature et de l'environnement (RDMNE)



Parcours modulable :

possibilité de choisir et de réaliser plusieurs actions
coordination des prestataires
inscriptions des candidats sur un planning partagé



② Info COLL : à St-LEU et Trois-Bassins

Faible mobilisation des ARSA.

Utilisation de supports vidéo, témoignages d'anciens ARSA ayant participé aux différentes actions du dispositif, témoignages de chefs d'équipes → cadre rassurant, facilitant les échanges.

③ Info COLL : SPPI de St LEU

Faible mobilisation des ARSA.

5 à 7 ARSA sont convoqués.

2 ARSA en moyenne s'inscrivent et réalisent le parcours de RDMNE.



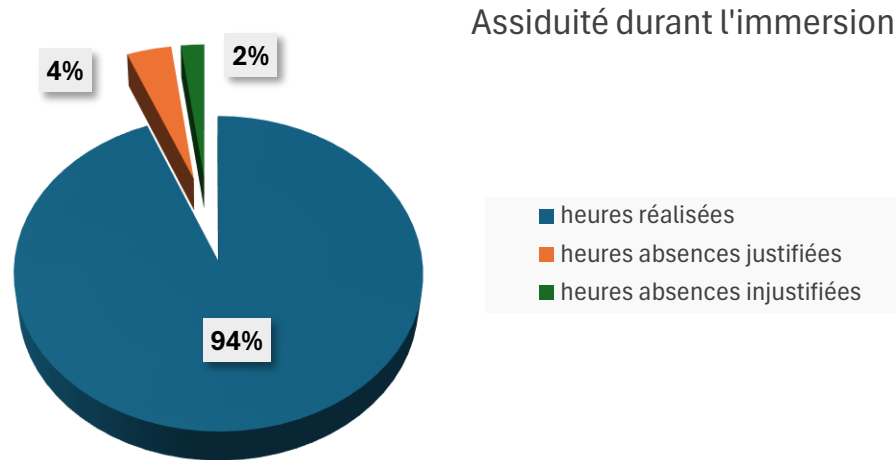
INFORMATIONS COLLECTIVES



6. ASSIDUITÉ – ABSENTÉISME – DÉTAILS DES HEURES RÉALISÉES

❑ Taux d'assiduité :

Période 2 : du 01 Août 2023 au 15 avril 2025



Un taux d'assiduité de 98 % (dont 4% d'absences justifiées)

❑ Ponctualité :

Aucun retard n'a été constaté à l'heure du rassemblement.

Les personnes sont à l'heure aux différents points de ramassage.

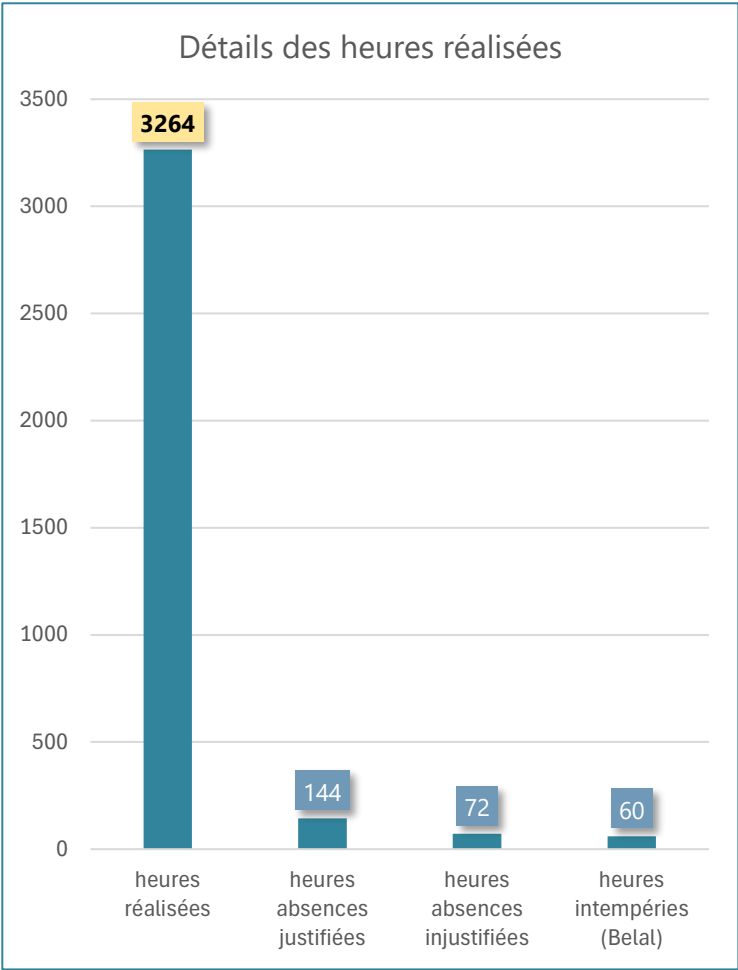
La **ponctualité** est un bon indicateur de la **motivation** des ARSRA.

6. ASSIDUITÉ – ABSENTÉISME – DÉTAILS DES HEURES RÉALISÉES

EXP FT GLOBAL: État des présences et des absences

(Période du 23 oct. 2023 au 30 Avril 2025)

PRÉSENCES



SYNTHÈSE GLOBALE = PHASE 1 + PHASE 2				
Heures attendues	Heures réalisées	Absences justifiées	Absences injustifiées	Heures intempéries
3 540 h	3 264 h	144 h	72 h	60 h (Belal)

ABSENCES

- Nombre total des heures réalisées =3 264 heures
- Absentéisme sur la période

Absences injustifiées : 48 h (1,6%)

- 1 Abandon (au deuxième jour)
- 2 Absences injustifiées (le dernier jour)

Absences justifiées : 102 h

- 2 Rendez-vous médicaux (ophtalmologie + cardiologie)
- 2 Arrêts maladie de 2 jours
- 1 Obtention d'un contrat de travail (M. A.)
- 1 Rendez-vous pour entretien d'embauche (SPL EDDEN)
- 1 Arrêt maladie de 3 jours (Chikungunya)
- 1 Alerte Rouge cyclone « BELAL »

❑ 7. DÉFINITION DES CRITÈRES ET DES INDICATEURS D'ÉVALUATION

❑ Lexique :

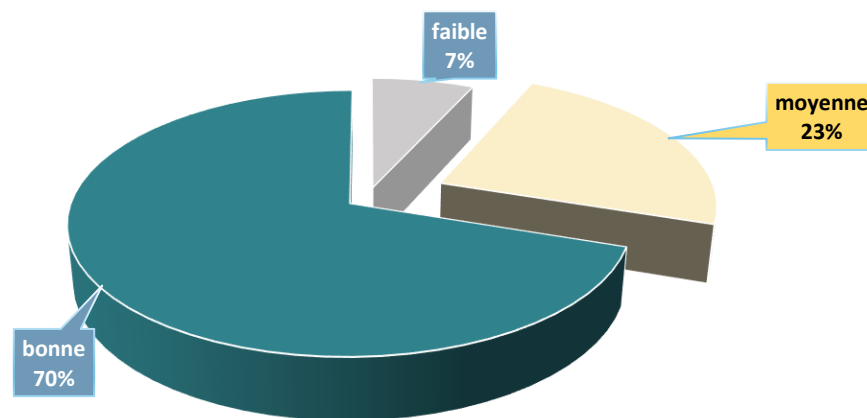
- **La motivation** : c'est le moteur du comportement.
C'est l'ensemble des forces qui poussent un individu à adopter un comportement.
La motivation est liée au besoin et au centre d'intérêt.
- **Le bénéfice** : dans la démarche de redynamisation et de découverte des métiers de l'environnement, le bénéfice c'est l'écart entre la situation de départ et les besoins des bénéficiaires en début de parcours, et la situation attendue.
- **Le ressenti** : il est souvent exprimé de manière implicite. C'est la "part" personnalité, affective et émotionnelle.
Dans le contexte du parcours de redynamisation, les indicateurs du ressenti apportent des précisions sur la reprise de la confiance en soi, et de l'envie (ou pas) de poursuivre son parcours par de nouvelles démarches d'insertion.
- **La satisfaction** : action de satisfaire un besoin, un désir, une demande, une tendance.
Elle est exprimée ici, à travers les différents critères du questionnaire de positionnement en début de parcours et lors de l'enquête de satisfaction réalisée par les bénéficiaires en fin de parcours.
La recommandation du parcours et l'envie de travailler figure parmi les indicateurs de performance.

❑ 8. ÉVALUATION DE L'INTÉRÊT ET DE LA MOTIVATION EN DÉBUT DE PARCOURS

❑ MOTIVATION des ARSA à l'entrée sur le dispositif :

- **23 % des allocataires déclarent être « moyennement motivés » en début de parcours.**
L'expression de leur motivation est atténuée par le fait que certains se sentent « obligés » d'être présents et de répondre qu'ils sont motivés et intéressés par le parcours lorsqu'ils répondent au **questionnaire de POSITIONNEMENT**, par crainte de sanction.
- Cette donnée est donc à relativiser en début de parcours, car **la motivation et l'intérêt des ARSA** pour les métiers **évoluent au cours du parcours et des entretiens réflexifs** (évolution de leurs représentations de départ).

niveau de motivation en début de parcours



■ faible ■ moyenne ■ bonne

Données issues de l'enquête de positionnement

❑ 8. ÉVALUATION DE L'INTÉRÊT ET DE LA MOTIVATION EN DÉBUT DE PARCOURS

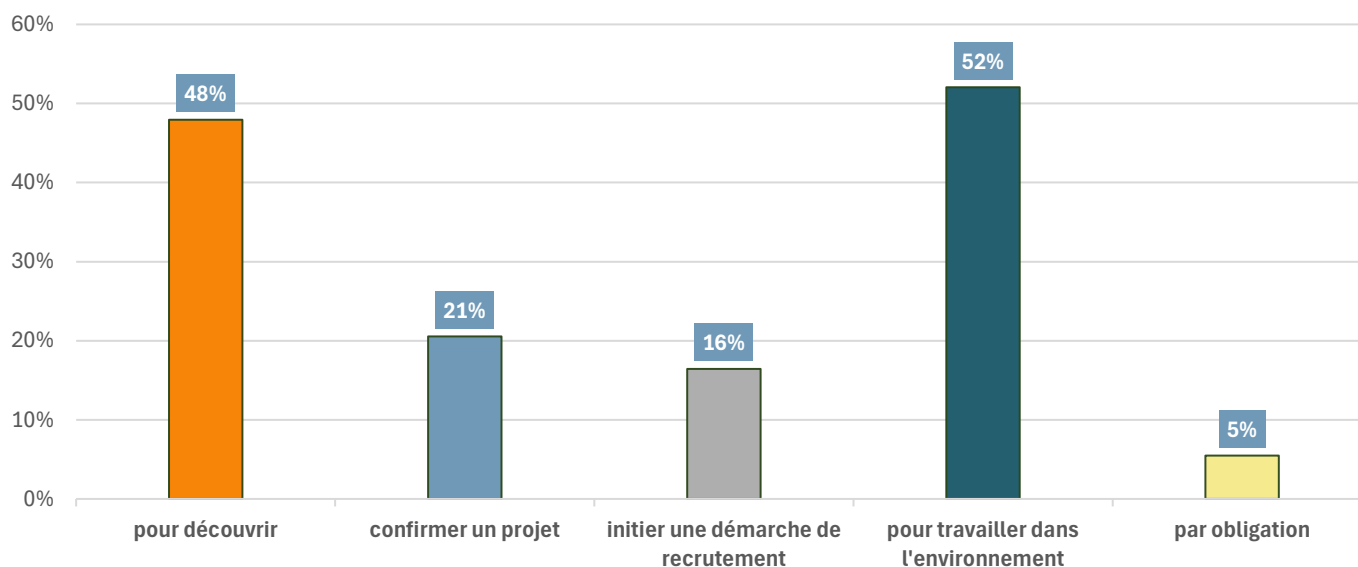
❑ INTÉRÊT du public accueilli en début de parcours :

- **52 % des ARSA** déclarent venir sur le dispositif pour vouloir « **Travailler dans l'environnement** » en début de parcours.
- Les personnes en situation NSA* et ETI** sont plus volontaires et dynamiques.
Elles disent venir pour enrichir et développer des compétences transférables à leurs activités professionnelles.

* **NSA**: Non Salarié Agricole ** **ETI**: Entrepreneur et travailleur indépendant

QUEL INTÉRÊT POUR LE PARCOURS ?

(à la question: **Pourquoi avez-vous choisi de participer au parcours de découverte?** les ARSA peuvent cocher plusieurs choix)



Données issues de l'enquête de positionnement

❑ ÉVALUATION DES BÉNÉFICES PRODUITS PAR LA MISE EN ACTIVITÉ

❑ BÉNÉFICES EXPRIMÉS :

À la question « qu'est-ce que le parcours vous a apporté ? » *(les ARSA peuvent cocher plusieurs choix)*

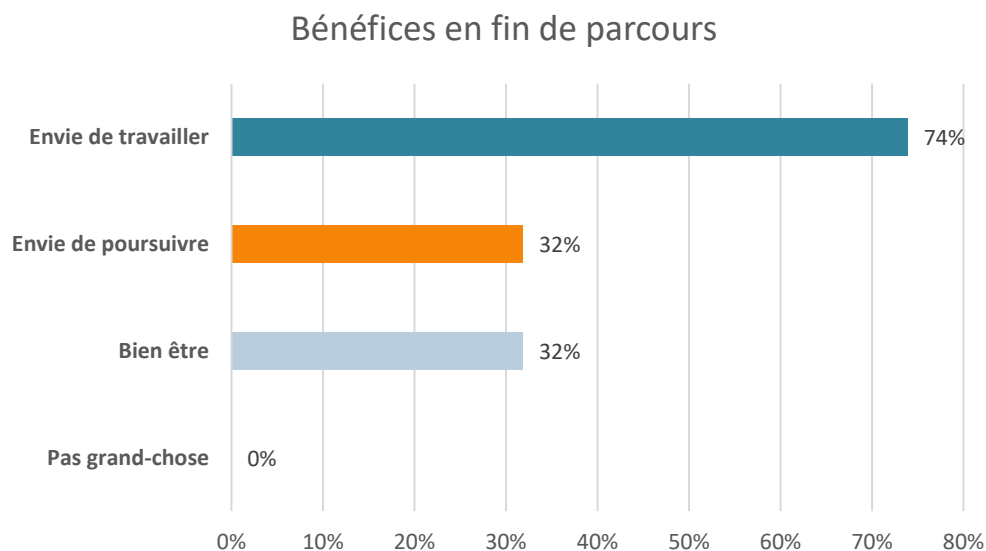
- **100 %** des allocataires expriment **avoir un bénéfice** à l'issue du parcours, dont parfois un double voire un triple bénéfice :

74 % : ENVIE DE TRAVAILLER à la sortie du parcours.

32 % : ENVIE DE POURSUIVRE leurs démarches de projet, de découverte ou d'immersion.

32 % : BIEN ÊTRE, les ARSA déclarent **que le parcours leur a permis de reprendre confiance en eux.**

00 % : PAS GRAND-CHOSE, **aucun allocataire n'a répondu « pas grand-chose ».**



Données issues de l'enquête de satisfaction

redynamisation
remobilisation
PROJECTION

volonté de
travailler
continuer
d'avancer
se sentir capable

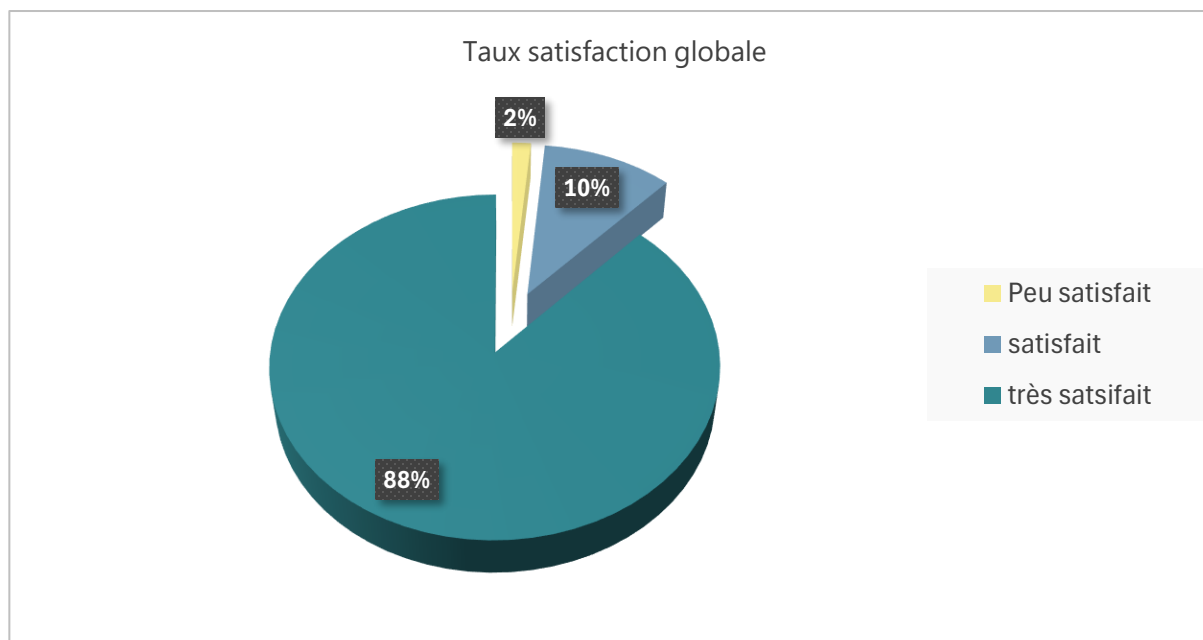
❑ 9. ÉVALUATION DES BÉNÉFICES PRODUITS PAR LA MISE EN ACTIVITÉ

❑ SATISFACTION EXPRIMÉE :

Note générale de la satisfaction, exprimée lors de l'évaluation de la satisfaction (notation sur une échelle de 1 à 5)

98 % des allocataires déclarent **être satisfaits du parcours**

88 % des allocataires déclarent **être très satisfaits**

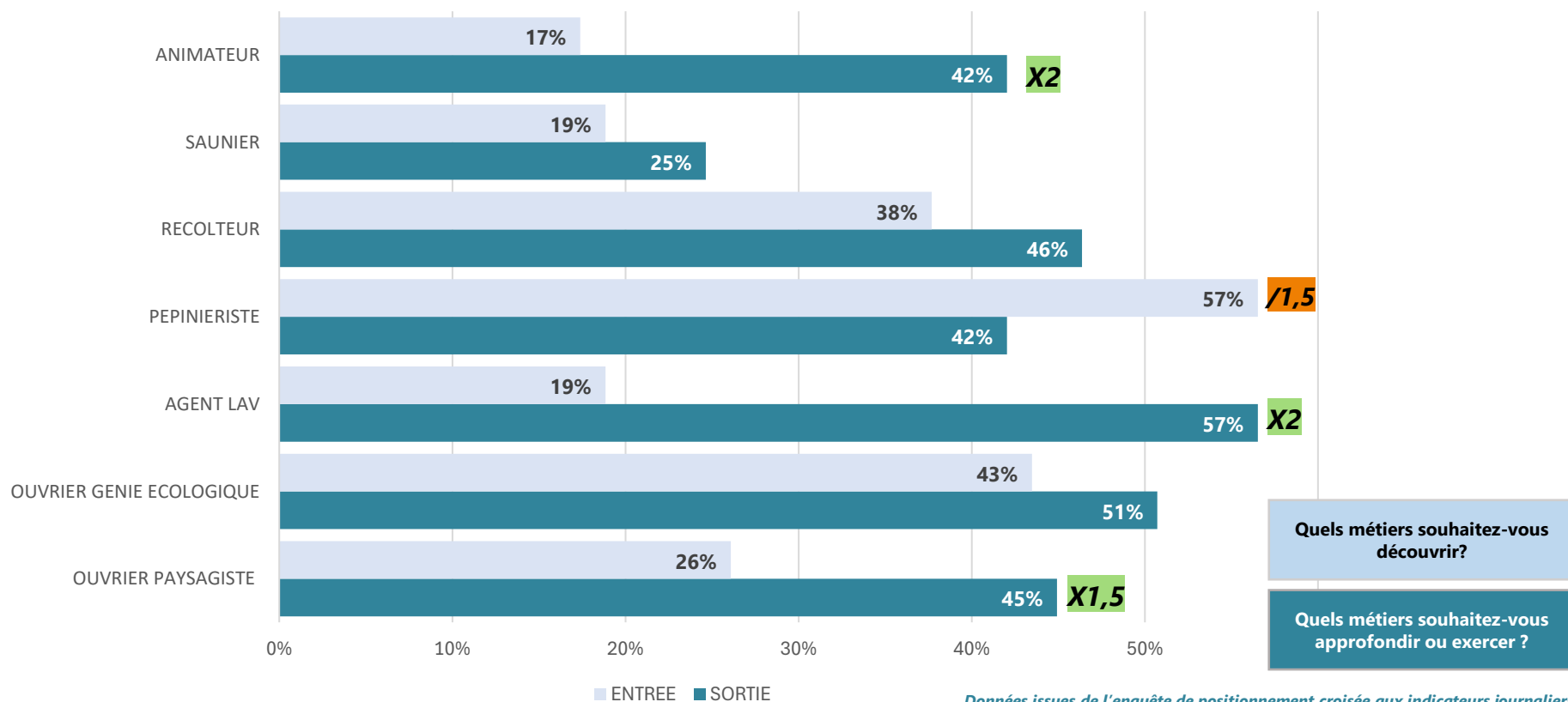


Données issues de l'enquête de satisfaction

❑ 10. ÉVALUATION DE L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES MÉTIERS (écart début/fin de parcours)

- ❑ Mesure de l'évolution réalisée à partir des données de l'enquête de positionnement, croisées avec les données des indicateurs journaliers recueillis lors des séances réflexives (indicateurs journaliers)

Évolution de la représentation des métiers



Données issues de l'enquête de positionnement croisée aux indicateurs journaliers

Exprimé sur un effectif de 54+15 = 69 ARSA

❑ 10. ÉVALUATION DE L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES MÉTIERS (écart début/fin de parcours)

❑ RÉALISÉ À PARTIR DE L'ANALYSE RÉFLEXIVE ET DU REPORTING JOURNALIER DES INDICATEURS DE CHANGEMENT



- **Augmentation générale de l'intérêt pour la grande majorité des métiers**, hormis pour les métiers de **PÉPINIÉRISTE** qui décroissent.



Évolution et modification des représentations de départ erronées, voire négatives.

- **Causes et motifs exprimés** par les ARSA / **la faible attractivité de ces métiers :**

PÉPINIÉRISTE : intérêt divisé par deux !

Pénibilité, travail statique, technicité, finesse des gestes, site clos, rigueur, métier associé à la vente de plantes vertes et production de légumes .



- **Causes et motifs exprimés** par les ARSA / **la forte attractivité de ces métiers :**

AGENT DE LUTTE ANTIVECTORIELLE : intérêt multiplié par 2.

Attrait pour les espaces verts **et l'aide à la personne**, sentiment **d'être utile**, diversité des sites d'intervention, travaux et compétences du métier souvent déjà connues, travaux en équipe.

OUVRIER PAYSAGISTE: intérêt multiplié par 2.

Attrait pour **l'embellissement** des espaces verts, **diversité des sites** d'intervention, travaux et compétences du métier souvent déjà connues, travaux en équipe.

ANIMATEUR DU PATRIMOINE: intérêt multiplié par 2.

Attrait pour l'animation au sens large avec la défense et la protection du territoire naturel Réunionnais, les échanges avec le public, domaines d'animation étendu (tourisme, agrotourisme, culturel, sportive etc)

❑ 10. ÉVALUATION DE L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION DES MÉTIERS (écart début/fin de parcours)

❑ TABLEAUX DES INDICATEURS : outil individuel de suivi et de reporting de l'intérêt pour les métiers.

Le reporting quotidien de l'évolution des représentations de départ pour chaque métier est formalisé dans un tableau de suivi. C'est la feuille de route, **le fil conducteur du parcours**.

Ce tableau de synthèse transmis à l'accompagnatrice socioprofessionnelle mesure l'évolution de la représentation et de l'intérêt qu'à au départ l'allocataire pour chaque métier.

❑ LA RÉFLEXIVITÉ : outil individuel d'autoévaluation de la motivation et de l'intérêt pour les métiers.

À l'issue de chaque activité journalière, l'allocataire accompagné d'un encadrant réalise en suivant la méthode FAST*, un « **retour d'expérience** ». Ce retour sur soi, permet au bénéficiaire **de prendre du recul** sur ce qu'il vient de réaliser.

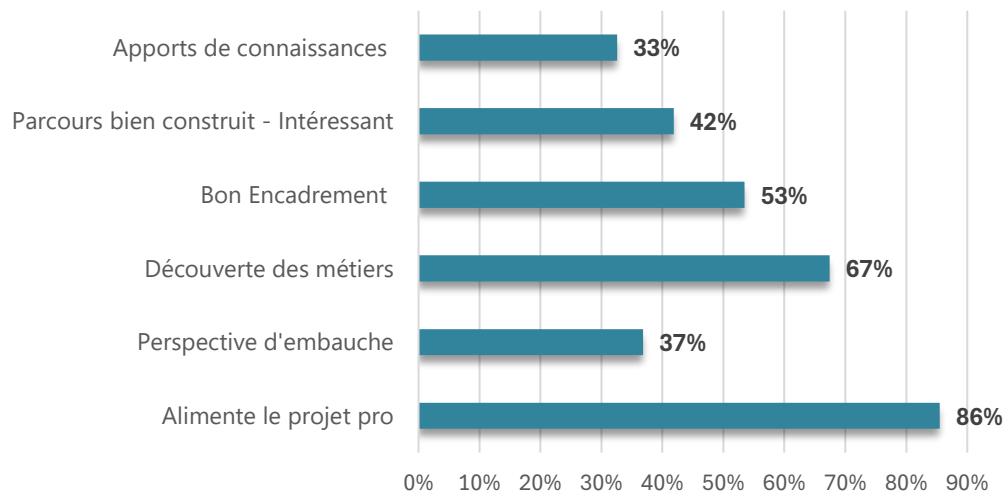
FAST: Méthode de réflexivité menée par des questions ouvertes, catégorisées en **Fait - Analyse – Solution – Transfert*

Métier	Nom/Prénom	Groupe	Jours de présence	Heures réalisées	Au positionnement Envie de découvrir le métier ?	Questionnement FAST			commentaire
						Motivation/ Implication	Ressenti/ Intérêt métier	Souhait d'approfondir	
						Nulle/ Bon / Très bon	Nulle / Bon / Très bon	Oui / Non	
Garde/animateur	C. W	37	1	6	Non	Très bon	BON	Non	Non: n'aime pas les interactions avec un public. Garde NON
Saunier	C. W	37	1	6	Non	Très bon	BON	Non	Formation métropole NON
Récolteur	C. W	37	1	6	Non	Très bon	BON	Non	Non: Trop rigoureux, trop scientifique
Agent horticole et semence	C. W	37	1	6	OUI	Très bon	BON	OUI	Oui: aimerait bien exercer ce métier
Pépiniériste	C. W	37	0	0	Non	/	/	/	Jour férié 15 août
Ouvrier génie écologique	C. W	37	1	6	Non	Très bon	BON	Non	Pas intéressé, lieux trop éloignés
Agent lutte anti vectorielle	C. W	37	1	6	Non	Très bon	TRES BON	OUI	Choix N°1 - correspond à ses aspirations
Ouvrier entretien parcs et jardins	C. W	37	1	6	Non	Très bon	BON	OUI	aimerait bien exercer ce métier

❑ 11. ÉVALUATION DU RESENTI ET DES RÉPERCUTIONS

❑ POINTS FORTS du parcours exprimés par le public accueilli en fin de parcours

Avis points forts du parcours



Données issues de l'enquête de satisfaction et du sourcing candidats

▪ Points forts du parcours mis en avant par le public accueilli :

- **86%** reconnaissent que le parcours les a aidés à **approfondir leur projet professionnel**.
- **67%** reconnaissent avoir **découvert de nouveaux métiers**.
- **37%** **souhaitent poursuivre leur parcours à la SPL EDDEN**.

Points forts exprimés sur le questionnaire de satisfaction	Nombre
Découverte des métiers	29
Bon encadrement	23
Parcours bien construit	18
Apports de connaissance	14
Nb exprimés / Nb d'enquête	43/69

Points forts exprimés lors des entretiens	Nb exprimé/ ARSA
Alimente le projet professionnel	59/69
Perspective d'embauche	28/76

REMARQUE

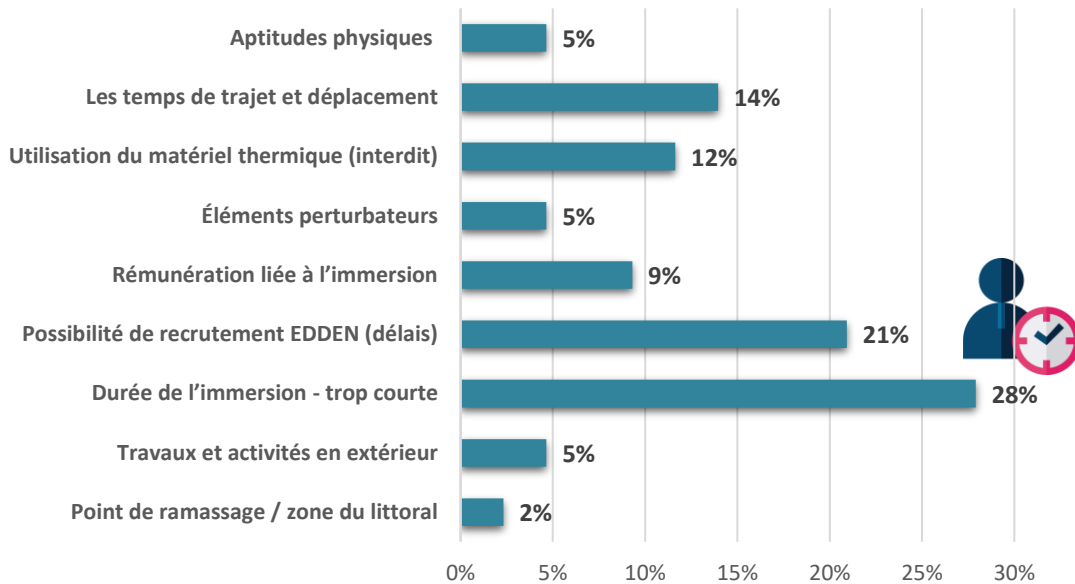
Pour répondre aux **attentes de départ**, l'équipe pédagogique adapte le parcours en fonction du positionnement.

Les encadrants renforcent et individualisent le parcours en **adaptant les activités** en fonction des projets, de l'intérêt et des aptitudes physiques de chaque personne.

❑ 11. ÉVALUATION DU RESENTI ET DES RÉPERCUTIONS

❑ POINTS FAIBLES du parcours exprimés par le public accueilli

Avis des points faibles du parcours



Données issues de l'enquête de satisfaction

Points faibles du parcours exprimés / questionnaire de satisfaction	Nb
Point de ramassage / zone du littoral	1
Travaux et activités en extérieur	2
Durée de l'immersion - trop courte	12
Possibilité de recrutement EDDEN (lenteur)	9
Rémunération liée à l'immersion	4
Éléments perturbateurs	2
Utilisation du matériel thermique (interdit)	5
Trajet et déplacement	6
Aptitudes physiques	2
Nb exprimé / Nb d'enquête	43/69

REMARQUE

Nombreux retours de bénéficiaires, qui regrettent de ne pas pouvoir enchaîner rapidement un contrat Parcours Emploi Compétences au sein de la SPL EDDEN.

▪ Points faibles mis en avant par le public accueilli :

21% disent regretter ne pas pouvoir **enchaîner rapidement l'immersion avec un contrat en parcours emploi compétences à la SPL EDDEN**. **D'où la création d'un fichier sourcing pour répondre à la forte demande de postuler**

28% estiment que **le parcours est trop court**, et qu'ils **auraient souhaité poursuivre l'immersion**.

14% estiment que **les sites à découvrir sont très éloignés de leur domicile**. (temps de trajets et de déplacements important)



❑ 12. FOCUS SUR LES DYNAMIQUES DE CANDIDATURE

❑ CRÉATION DU FICHIER SOURCING ET IMPACTS



• UN INDICATEUR DE MOTIVATION DES ARSA

Initialement non prévu, un **FICHIER DE SOURCING** a été mis en place pour répondre à la forte volonté de plusieurs ARSA de poursuivre leur engagement professionnel dans les différents services de la SPL EDDEN à l'issue de leur parcours. Cet outil a donc été créé pour **recueillir et centraliser ces candidatures**.

Lors des entretiens réflexifs, ce fichier de sourcing a joué un rôle clé en stimulant l'intérêt des ARSA à entreprendre diverses démarches dans les métiers de l'environnement, telles que postuler, se former et poursuivre leur carrière. Il a permis de **d'évaluer la motivation des ARSA** concernant leur implication sur leur projet de retrouver un emploi.

• UN INDICATEUR D'ENGAGEMENT DES ARSA

Ce parcours de découverte, axé sur **la mise en action et la réflexivité**, a conduit à un changement de dynamique. Certains ARSA sont passés d'un **mode passif** de découverte sans engagement, à un **mode proactif**, où les ARSA entrent sérieusement **dans une dynamique de projection**, de faisabilité (les horaires, transport, accès santé) et de **passage à l'engagement** (postuler). L'engagement se traduit par l'action concrète de vouloir intégrer la liste de sourcing, tout en comprenant l'importance de **construire un projet professionnel** en parallèle/et en vue d'un potentiel recrutement.

• UN OUTIL DE SUIVI ET D'ANALYSE DES ANCIENS PARTICIPANTS



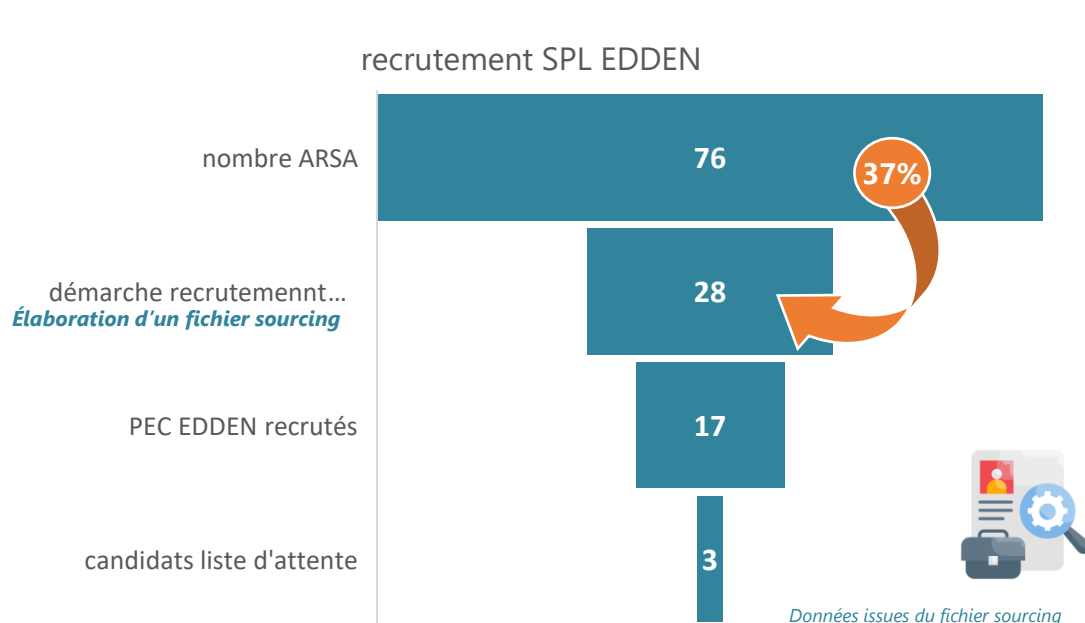
Utilisé régulièrement en interne par le service RH de la SPL dans le cadre de ses recrutements, ce fichier de sourcing s'est avéré être un outil pertinent de suivi et d'analyse des postulants. Il consigne, entre autres, des éléments pertinents issus du diagnostic de la réflexivité et des observations de l'ASP.

Une fois sortis du parcours, en fonction des besoins de recrutement, le service RH recontacte les ARSA après une période plus ou moins longue, ce qui permet de mettre à jour la situation des anciens participants.

Par exemple, plusieurs ARSA ont intégré d'autres immersions, suivi une formation, ou finalisé leur installation agricole, projet qui était parfois à l'arrêt avant le parcours. Pour d'autres, un retour à l'emploi est observé grâce à un changement de stratégie de recherche, provoqué notamment par l'effet de l'accompagnement lors du parcours.

❑ 12. FOCUS SUR LES DYNAMIQUES DE CANDIDATURE

❑ SUITES DE PARCOURS DES CANDIDATS À EDDEN



Candidatures recrutements SPL EDDEN	Nombre
Personnes ayant réalisé le parcours	76
Personnes ayant postulé à EDDEN	28
Personnes recrutées à EDDEN	17
Personnes en attente de recrutement	3

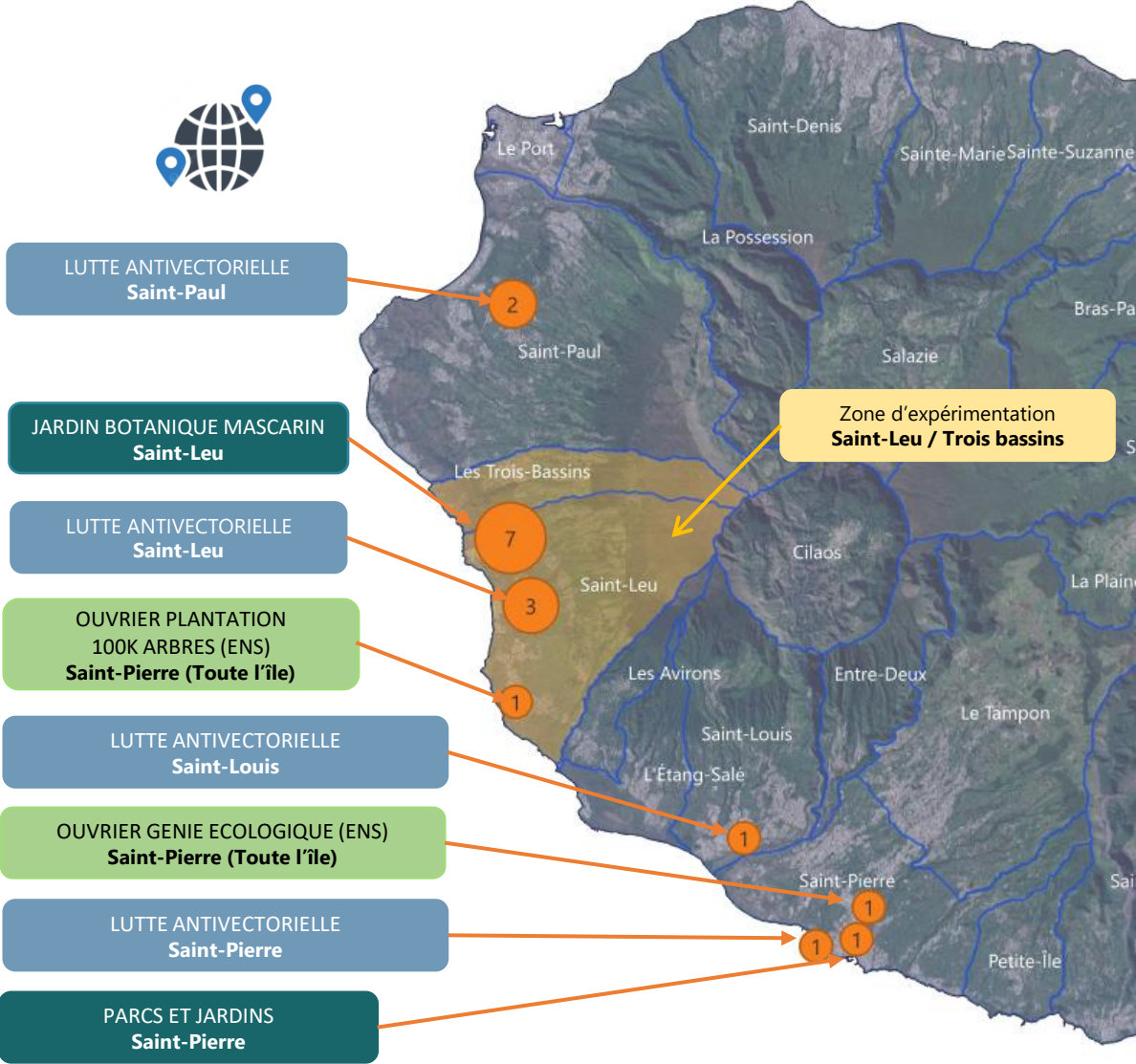
REMARQUE
28 ARSA ont initié une démarche de recrutement pour être embauchés à la SPL EDDEN, et poursuivre leur parcours d'insertion.

- ❑ **DÉMARCHE DE RECRUTEMENT VOLONTAIRE: 37% des ARSA souhaitent poursuivre la démarche initiée dans le parcours, avec une étape nouvelle que représente le « Parcours Emploi Compétences » à la SPL EDDEN**
- **28 personnes ont postulé à la SPL EDDEN**, à l'issue du parcours.
 - **17 ont été recrutées à la SPL EDDEN** (services : lutte antivectorielle, ENS, parcs et jardins). Soit **50% de taux de recrutement**
 - **3 candidats sont en attente de recrutement à la SPL EDDEN** (inscrits dans le fichier sourcing candidats,
 - **8 candidats en attente** : Lors du phoning de recrutement, plusieurs ARSA ayant postulé, avaient retrouvé un emploi, ou étaient en cours d'installation agricole ou ont entamés une formation. **On observe ainsi une dynamique de reprise d'activité à partir du fichier sourcing.**

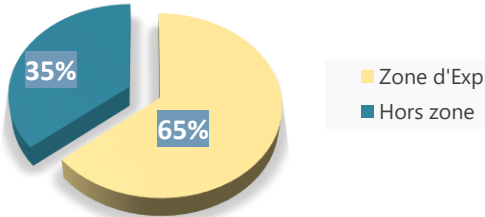
❑ 12. FOCUS SUR LES DYNAMIQUES DE CANDIDATURE LIÉ À LA CREATION DU FICHIER SOURCING

❑ LES DYNAMIQUES DE MOBILITÉ

❑ 35 % des ARSA postulants ont développé leur capacité à se déplacer



Recrutement en fonction de la zone d'expérimentation

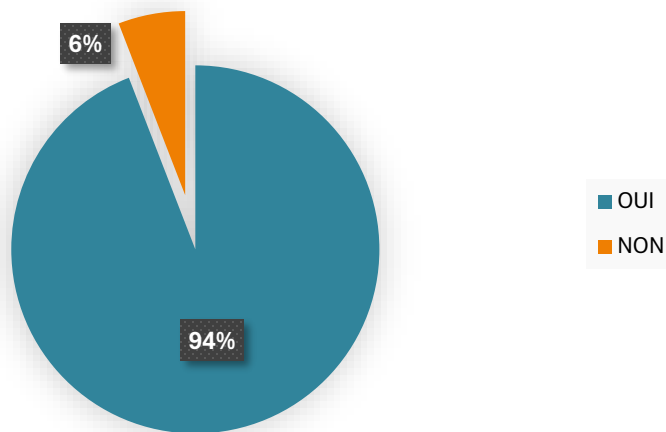


Recrutements SPL EDDEN	Nombre
Dans la zone QPV	65%
Hors de la Zone QPV	35%

Recrutements SPL EDDEN	Nombre
Lutte Antivectorielle Saint-Paul	2
Lutte Antivectorielle Saint-Leu	3
Lutte Antivectorielle Saint-Louis	1
Lutte Antivectorielle Saint-Pierre	1
Parcs et Jardin Saint-Pierre	1
Parcs et Jardin: Jardin Botanique	7
OUVRIER PLANTATION 100K ARBRES	1
Ouvrier génie écologique (ENS)	1
TOTAL	17

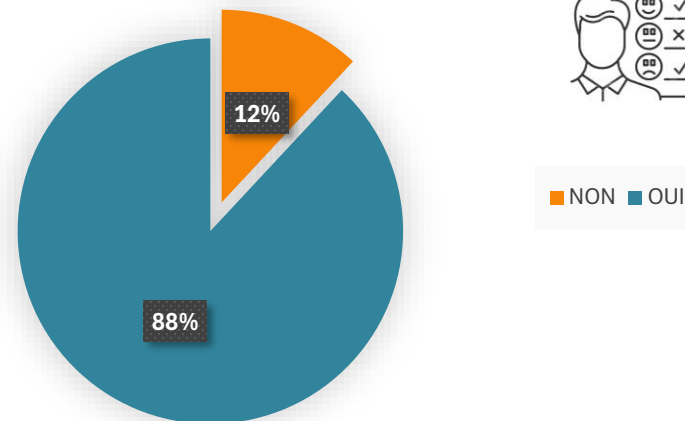
❑ 13. ÉVALUATION DE LA SATISFACTION ET DE LA RECOMMANDATION GÉNÉRALE DU PARCOURS

Recommanderiez-vous ce parcours de découverte des métiers de l'environnement ?



Données issues de l'enquête de satisfaction

Ce parcours vous a-t'il aidé à approfondir votre projet professionnel ?



Données issues de l'enquête de satisfaction

▪ A l'issue du parcours :

94% des personnes ont répondu **qu'elles recommanderaient le parcours de Redynamisation et de Découverte de la Nature et de l'Environnement.**

Les personnes apprécient de pouvoir se « glisser dans la peau » et de rencontrer des professionnels en action.

88 % des personnes confirment que le parcours les a aidés à approfondir leur projet professionnel.

Le dispositif permet **d'essayer sans crainte plusieurs métiers**, de se projeter, et d'avancer un peu plus dans son projet professionnel.

❑ 13. ÉVALUATION DE LA SATISFACTION ET DE LA RECOMMANDATION GÉNÉRALE DU PARCOURS

❑ ÉVALUATION DU RESSENTI DU PUBLIC ACCUEILLI

être écouté
et reprendre confiance en soi ...

❑ SENTIMENT D'ÊTRE ÉCOUTÉ ET ACCOMPAGNÉ :

- De nombreux ARSA ont déclaré « **avoir été écoutés** ».
Les entretiens réalisés hors du contexte et du cadre institutionnel se déroulent au cœur même des activités.
Ce format « hors les murs » crée des conditions favorables et facilite les échanges.
- **Le dialogue permanent** avec les encadrants, les échanges avec les chefs d'équipes et salariés en parcours emploi compétences, et les entretiens individuels avec l'accompagnatrice socioprofessionnelle, donnent la possibilité à chacun de **trouver un espace de communication** où il peut s'exprimer sans crainte : ils affirment quasiment tous pour la plupart **avoir été écouté !**
- **Les entretiens personnalisés permettent d'établir un diagnostic socioprofessionnel** qui s'appuie sur le retour des feedback réflexifs réalisés avec les encadrants à l'issue de chaque activité de découverte d'un métier.
réfèrent d'étape **un bilan est transmis au réfèrent de parcours du SPPI***
- **La démarche pédagogique par le FAIRE en situation de travail** favorise la prise d'initiative et développe le sentiment d'efficacité personnelle (« **je suis capable de ...** »).
- Nombreux sont ceux qui ont apprécié **découvrir ces métiers en situation réelle.**

... en situation réelle
et dans l'action

** SPPI service polyvalent de prévention et d'insertion*

❑ 14. FEEDBACK ET RETOUR D'EXPÉRIENCES DE L'ÉQUIPE ENCADRANTE

❑ Les +, et les off du parcours

L'accompagnement, dans ses dimensions techniques, psychosociales et professionnelles favorisent la remobilisation et la redynamisation des personnes accueillies sur le parcours.

Bien plus qu'un simple parcours d'orientation et de découverte des métiers de la nature et de l'environnement, la démarche pédagogique globale, dans sa dimension pédagogique et éducative permet de développer des compétences sociales et professionnelles :

▪ **Améliorer son image et sa posture professionnelle**

Certaines personnes, avec leurs besoins de « resocialisation » ont progressivement acquis des repères et des savoir-être attendus en entreprise (rapport à soi et aux autres, communication assertive, esprit d'équipe, présentation et image ...).

▪ **Intégrer une équipe et le fonctionnement du cadre de l'Entreprise**

La dotation d'EPI et de vêtements de travail neufs (casquette, tee shirt, pantalon, chaussures) procure le sentiment d'être « respecté ». En portant les mêmes vêtements de travail, les ARSA sont confondus avec les salariés « lambda » de la SPL EDDEN. Les personnes qui ont suivi le parcours ont apprécié avoir été mises sur un pied d'égalité, sans être stigmatisées et sans avoir été perçues comme allocataire du RSA.

▪ **Développer son projet de mobilité**

Lors des info Coll, la mobilité est très souvent évoquée, comme l'une des principales difficultés pour réaliser le parcours, et accéder à l'emploi. En faisant l'expérience que travailler en dehors de sa zone proche de résidence est possible, les personnes accueillies explorent les solutions et les leviers pour agir sur leurs freins à la mobilité.

▪ **L'info Coll : Clé d'entrée dans le parcours**

C'est bien plus qu'une simple présentation du parcours !

Car la motivation et le niveau d'engagement sont différents pour chaque candidat.

Certains viennent avec un projet, d'autres arrivent sans projet, et ce n'est pas un facteur bloquant !

Certains s'inscrivent spontanément, d'autres ont besoin de temps pour mûrir leur projet.

L'info Coll c'est de l'écoute active, des temps d'échanges, de dédramatisation, de préparation à l'entrée ...

❑ 14. FEEDBACK ET RETOUR D'EXPÉRIENCES DE L'ÉQUIPE ENCADRANTE

VERBATIMS :

- « **Diversité des métiers proposés, encadrement au top, mise en situation** » Mme BJ
- « **La pratique** » « **Sa sert a voir le travail en vrai et participer** » M. PT
- « **La communication entre nous tous, les explications des formateurs, l'accueil dans les différents sites** » Mme RA
- « **Les animateurs lé en krèm** » Mme BS « **... les cadrans nous font découvrir avec cœur les choses** » M. PK
- « **... les rencontres avec les professionnels et avoir leurs opinions non biaisées** » M. LJ
- « **C'était enrichissante et j'ai appris des nouveau plantes que je connaissé pas** » Mme TMG
- « **Super ASP professionnel** » M. CW
- « **... ASP très investi** » M. T « **... Top!** » M. FJF
- « **La pointe au Sel beau site, super, très intéressé** » M. TM
- « **L'humain: les accompagnants et intervenant** » Mme CF
- « **Le savoir faire et la transmission, les encadrants** » Mme PA
- « **Découverte du patrimoine, mise en situation réelle, échanges constructifs, relationel** » M.PP

❑ 14. FEEDBACK ET RETOUR D'EXPÉRIENCES DE L'ÉQUIPE ENCADRANTE

❑ ÉVALUATION DU RESENTI DES BÉNÉFICIAIRES

❑ Quelques témoignages...



Approfondir des métiers



« mi veu pu du RSA mi veut instal à moïn sur mon terrain , mi conné c'est ca mi veux »

Encadrement / Convivialité



«Bonne dynamique dans le groupe »

« Les encadrants m'ont mis à l'aise »

Possibilité d'embauche



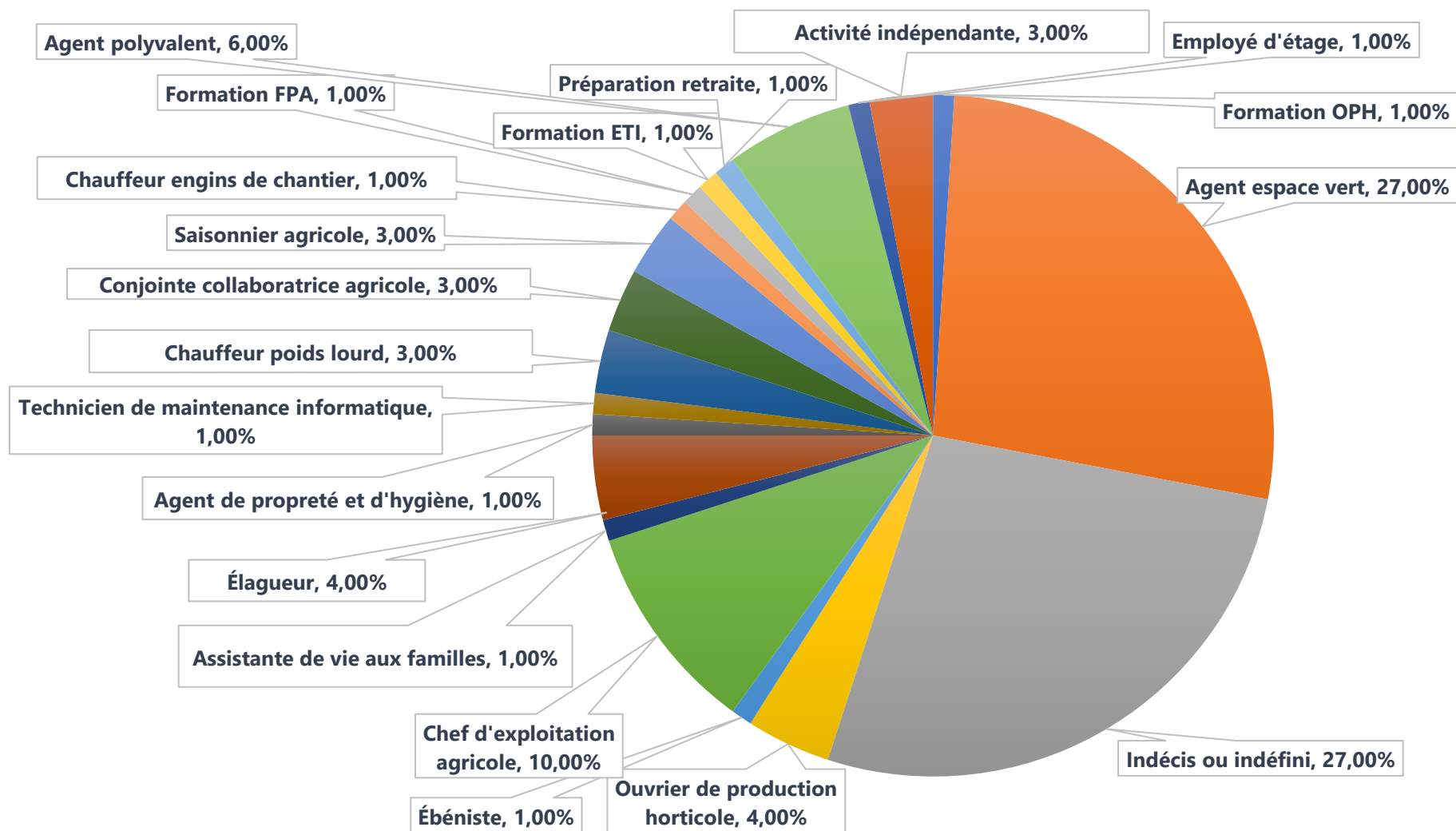
« Le métier élagueur, c'est ca que ma toujours voulu faire, grimper c'est ma passion»

Bénéficiaire qui intégrera l'équipe la LAV

❑ 15. BILAN DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

Définition des projets professionnels

Projets exprimés lors du bilan intermédiaire



❑ 15. BILAN DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

Définition des projets professionnels

Projets exprimés lors du bilan intermédiaire

Nombre	Projet exprimé	%
1	Formation OPH	1
20	Agent espace vert	27
3	Ouvrier de production horticole	4
1	Ébéniste	1
7	Chef d'exploitation agricole	10
1	Assistante de vie aux familles	1
3	Arboriste Élagueur	4
1	Agent de propreté et d'hygiène	1
1	Technicien de maintenance informatique	1
2	Chauffeur poids lourd	3
2	Conjointe collaboratrice agricole	3
2	Saisonnier agricole	3
1	Chauffeur engins de chantier	1
1	Formation FPA	1
1	Formation ETI	1
1	Préparation retraite	1
4	Agent polyvalent	6
1	Employé d'étage	1
2	Activité indépendante	3
20	Indécis ou indéfini	27

Ci-joint, un tableau retraçant la liste des projets professionnels verbalisés par les bénéficiaires lors du bilan intermédiaire qui intervient à J+4 de la découverte des métiers.

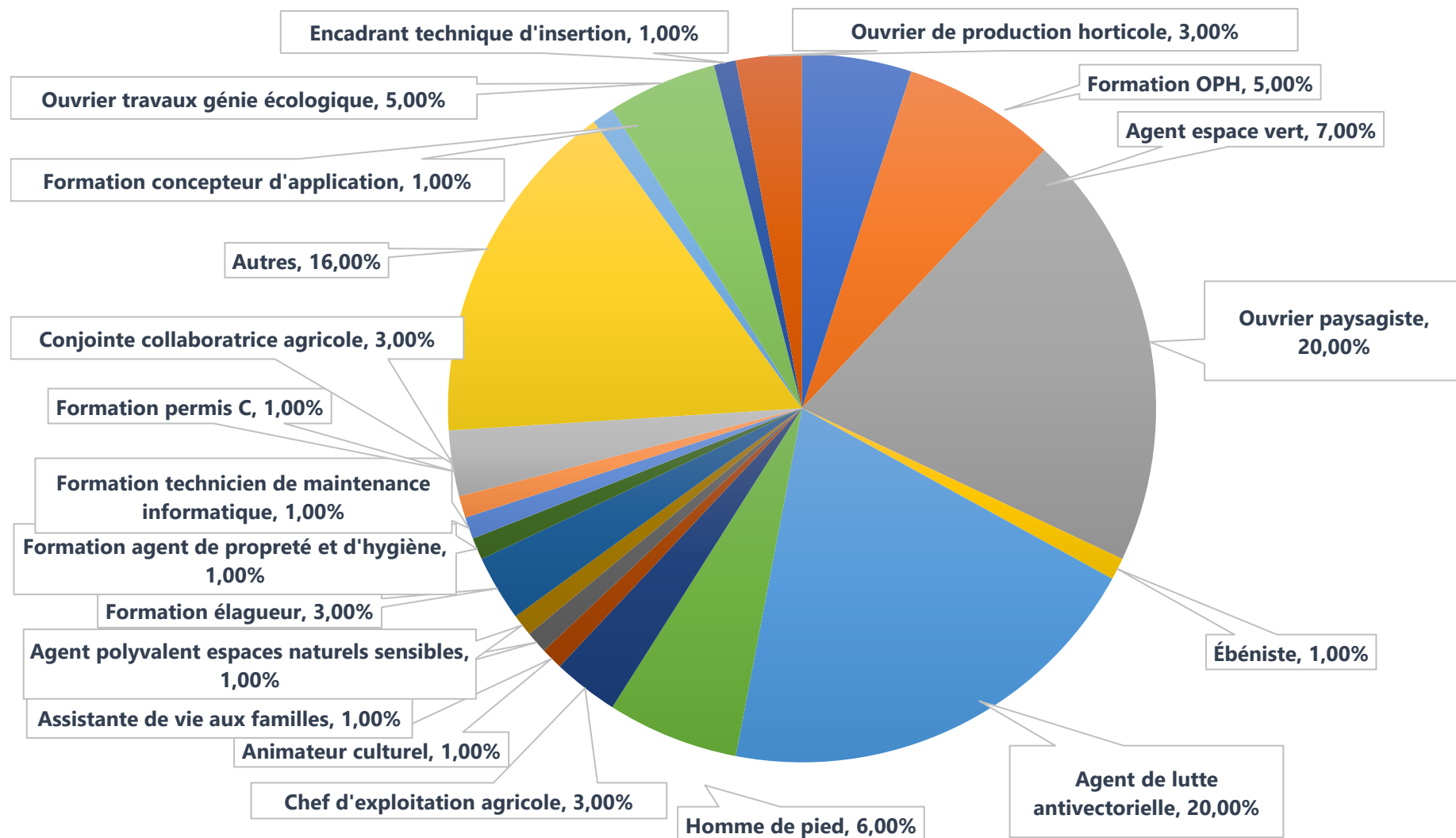
Nous pouvons constater que:

- 27% des bénéficiaires souhaitent travailler en tant qu'agent d'entretien des espaces verts
- 27% des bénéficiaires n'ont pas de projet défini ou hésitent entre plusieurs métiers

Cela représente un quart des bénéficiaires ayant participé à l'action de redynamisation.

❑ 15. BILAN DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

Définition des projets professionnels Projets exprimés lors du bilan final



❑ 15. BILAN DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

Nbre	Projet exprimé	%
3	Formation OPH	5
5	Agent espace vert	7
14	Ouvrier paysagiste	20
1	Ébéniste	1
14	Agent de lutte antivectorielle	20
4	Homme de pied	6
2	Chef d'exploitation agricole	3
1	Animateur culturel	1
1	Assistante de vie aux familles	1
1	Agent polyvalent des espaces naturels sensibles	1
2	Formation élagueur	3
1	Formation technicien de maintenance informatique	1
1	Formation Permis C	1
1	Formation agent de propreté et d'hygiène	1
2	Conjointe collaboratrice agricole	3
1	Formation concepteur d'application	1
3	Ouvrier travaux génie écologique	5
1	Encadrant technique d'insertion	1
2	Ouvrier de production horticole	3
11	Autres	16

Définition des projets professionnels

Projets exprimés lors du bilan final

Ci-avant, un tableau retraçant la liste des projets professionnels verbalisés par les bénéficiaires lors du bilan final qui intervient au J+8 de la découverte des métiers.

Nous pouvons constater qu'à l'issue du parcours de découverte des métiers, tous les bénéficiaires ont pu s'orienter vers un métier.

La semaine de découverte a permis:

- D'avoir une visibilité sur des métiers jusqu'alors inconnus
- De se projeter dans le métier par le faire
- De s'interroger sur son profil et sur son adéquation avec le marché de l'emploi

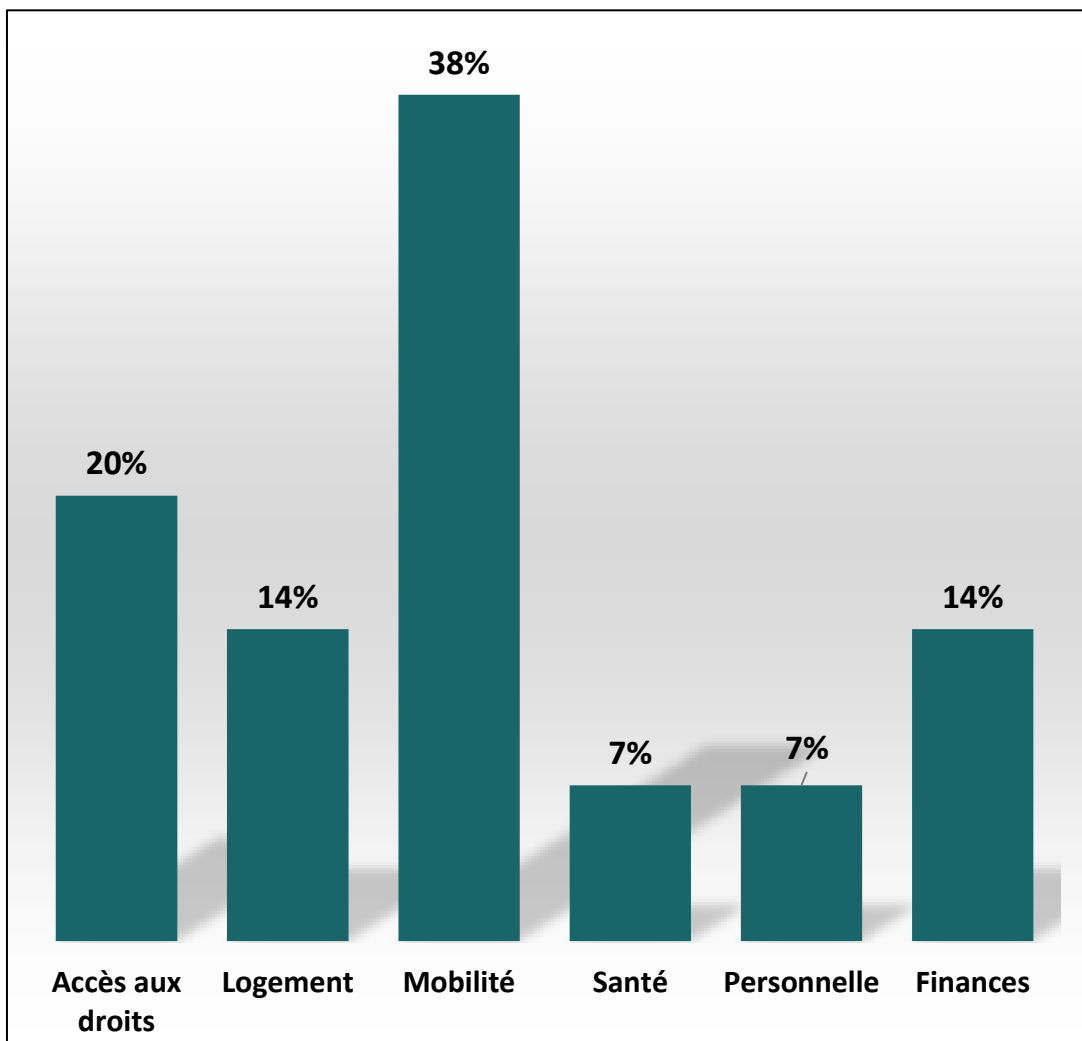
Nous pouvons également constater une nouvelle catégorie, la catégorie « autres », celle-ci regroupe des bénéficiaires ayant pour objectif de :

- Se positionner sur un atelier de définition de projet professionnel (ex: ACTIV' PROJET)
- Se préparer pour un départ à la retraite
- Entamer une reconnaissance en tant que travailleur en situation d'handicap
- Entamer un diagnostic médical afin de résoudre des problématiques de santé impactant la reprise d'emploi immédiate
- Entamer un suivi psychologique
- Bénéficiaire absent lors du bilan final

15. Bilan de l'accompagnement socioprofessionnel

La mise en relation avec l'ensemble des acteurs

Répartition des 103 préconisations sociales



Nombre	Libellé de l'action	%
21	Accès aux droits	20
14	Logement	14
39	Mobilité	38
8	Santé	7
7	Développement personnel	7
14	Finances	14

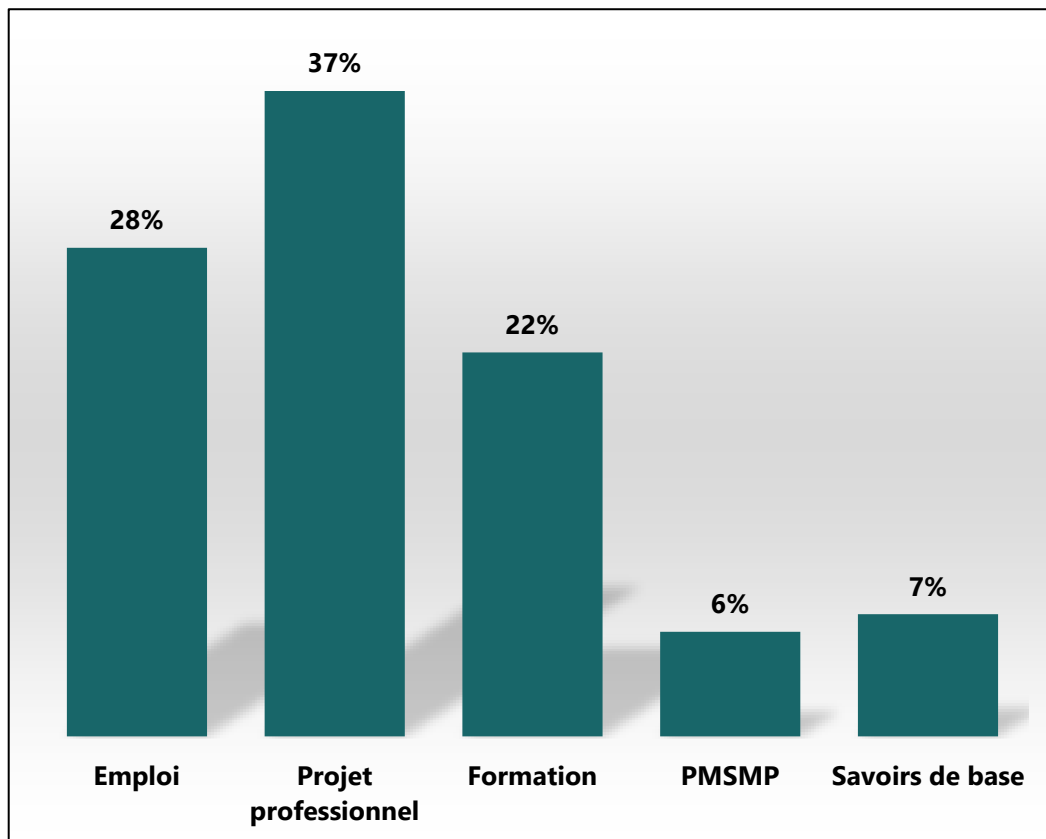
Quelques exemples d'actions sociales :

- * **Accès aux droits** : Orientation vers partenaires pour demande d'aide financière / information sur un droit non réclame de prestation financière/ Droit suspendu
- * **Logement** : Orientation vers l'assistante social pour une demande de FSL (Fonds Social pour le Logement) / informations sur les structures proposant des équipements de première nécessité
- * **Mobilité** : Information sur la gratuité des transports en commun (ex: car jaune) / Information sur la mobilisation du CPF dans le cadre du permis B / Information sur le prêt ADIE / information sur les garages solidaires
- * **Santé** : Orientation vers un professionnel de santé pour établir un diagnostic de la situation / orientation reconnaissance RQTH / orientation psy
- * **Personnel** : Proposition d'atelier de valorisation personnel / litige personnel /Orientation atelier parentalité /orientation atelier confiance en soi

15. Bilan de l'accompagnement socioprofessionnel

La mise en relation avec l'ensemble des acteurs

Répartition des 178 préconisations professionnelles



Nombre	Libellé de l'action	%
50	Emploi	28
65	Projet professionnel	37
40	Formation	22
10	PMSMP	6
13	Savoirs de base / Compétences clés	7

Quelques exemples d'actions professionnelles :

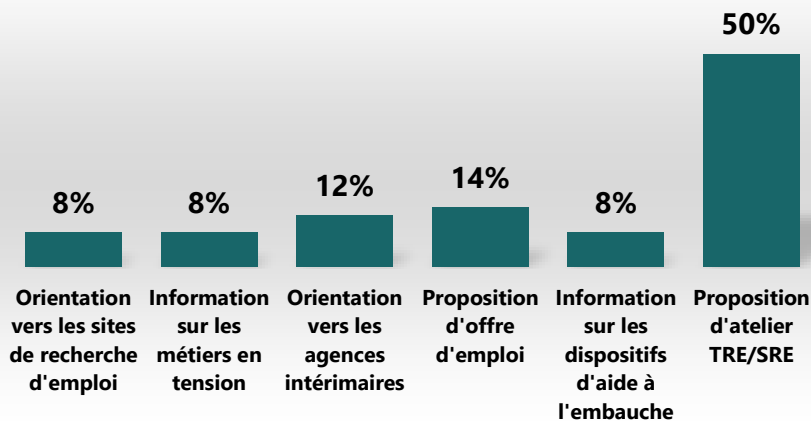
- * **Emploi** : Information sur les métiers en tension/ proposition d'offre d'emploi / proposition d'atelier techniques et stratégies de recherche d'emploi
- * **Projet professionnel** : Aide à la définition d'un projet professionnel/ information sur la création d'activité
- * **Formation** : Information sur les dispositifs de financement de formation/ Information sur l'aide à la mobilité
- * **PMSMP** : Information sur la PMSMP, orientation pour la prospection d'entreprise / proposition de PMSMP
- * **Savoirs de base / Compétences clés** : Information sur les situations d'illettrisme / orientation partenaire de la lutte contre les 3I

❑ 15. BILAN DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

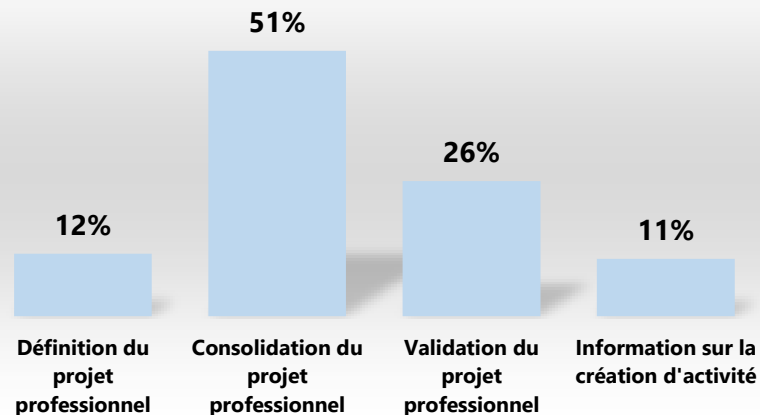
La mise en relation avec l'ensemble des acteurs

Répartition des 178 actions professionnelles détaillées

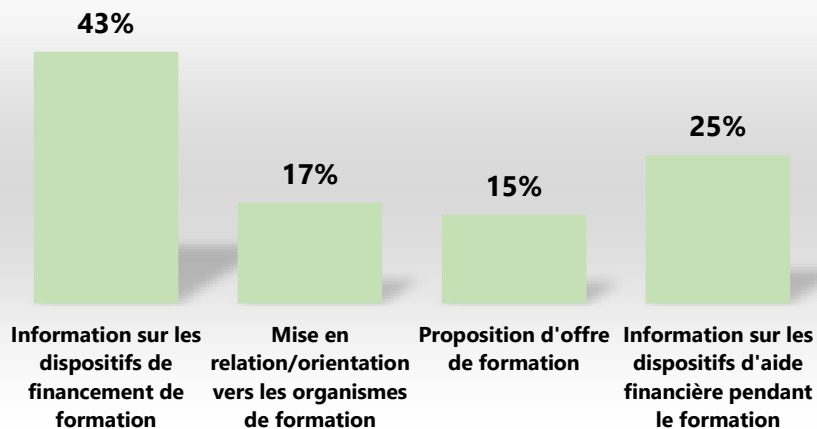
Emploi (50)



Projet professionnel (65)



Formation (40)

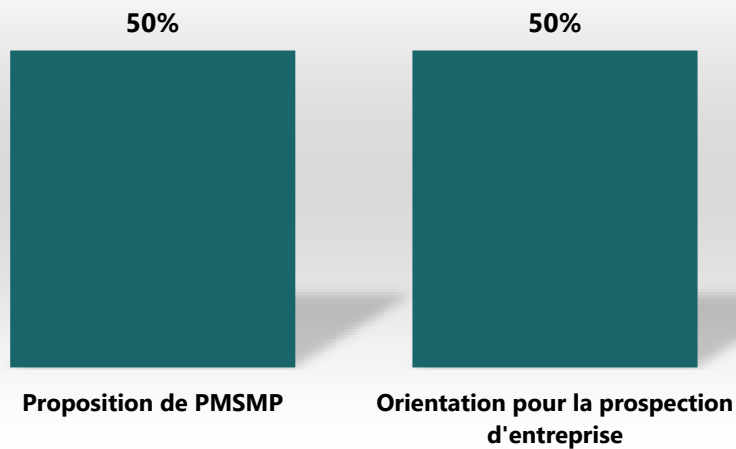


❑ 15. BILAN DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

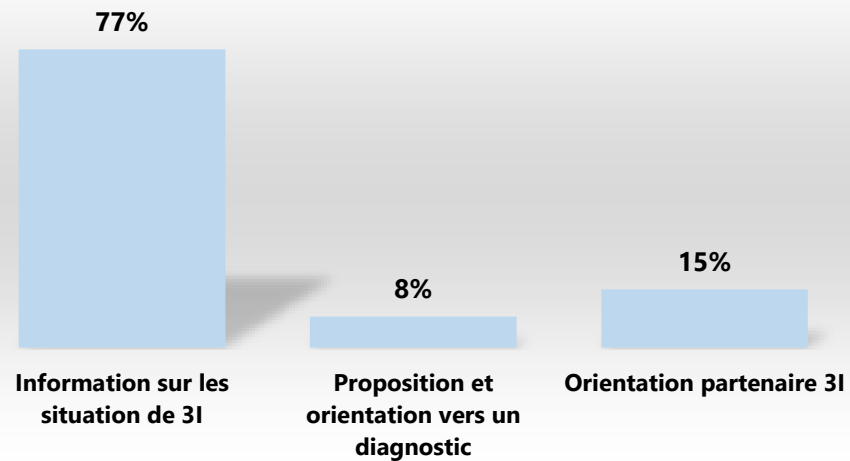
La mise en relation avec l'ensemble des acteurs

Répartition des 178 actions professionnelles détaillées

PMSMP (10)

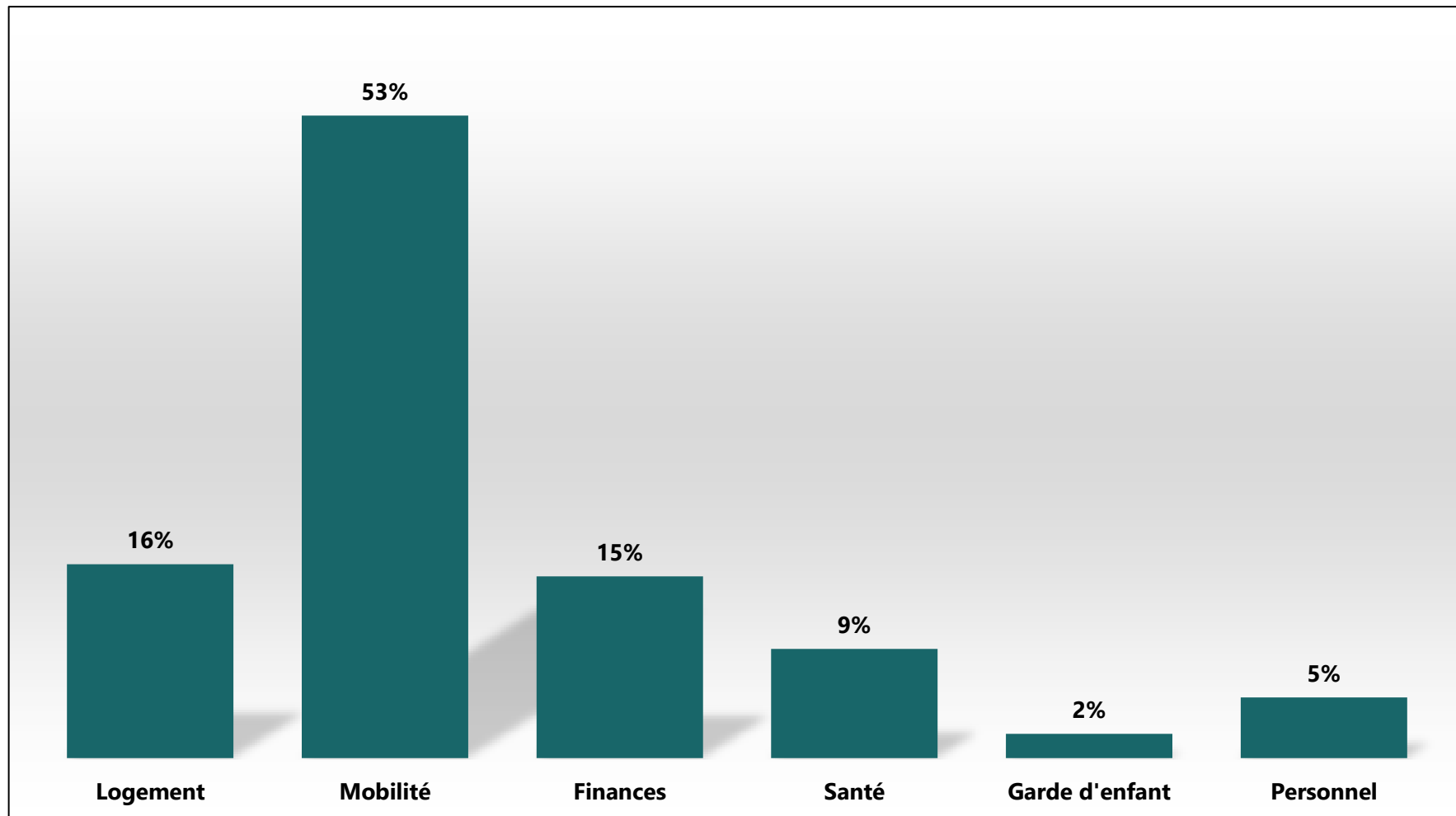


Savoirs de base (13)



❏ 15. BILAN DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

Répartition par type de difficultés rencontrées



❑ 16. SUIVI DE LA SITUATION UN MOIS APRÈS LA SORTIE

Répartition par type de difficultés rencontrées

Nombre	Problématique	%
9	Logement	16
8	Finances	8
29	Mobilité	53
5	Santé	11
1	Garde d'enfant	2
3	Personnel	5

* Mobilité :

Pendant le parcours de découverte des métiers de l'environnement, 30 personnes exprimaient un frein périphérique à la mobilité. Lors du suivi à un mois, ils sont 24 à exprimer ce frein, Certains d'entre-eux possèdent un abonnement au réseau bus CAR JAUNE mais souhaitent tout de même à l'avenir obtenir le permis ,

* Logement :

7 personnes exprimaient un frein périphérique lié au logement pendant son parcours, la difficulté est aujourd'hui en cours de résolution.

1 personne n'avait pas verbalisé sa problématique pendant le parcours mais l'a mise en avant lors du bilan de suivi, Les préconisations ont été faites afin de l'accompagner dans la levée de ce frein.

* Finances :

8 personnes exprimaient un frein périphérique au niveau des finances, ce frein est en cours de résolution. 1 personne n'avait pas verbalisé sa problématique pendant le parcours mais l'a mise en avant lors du bilan de suivi, Les préconisations ont été faites afin de l'accompagner dans la levée de ce frein.

* Santé:

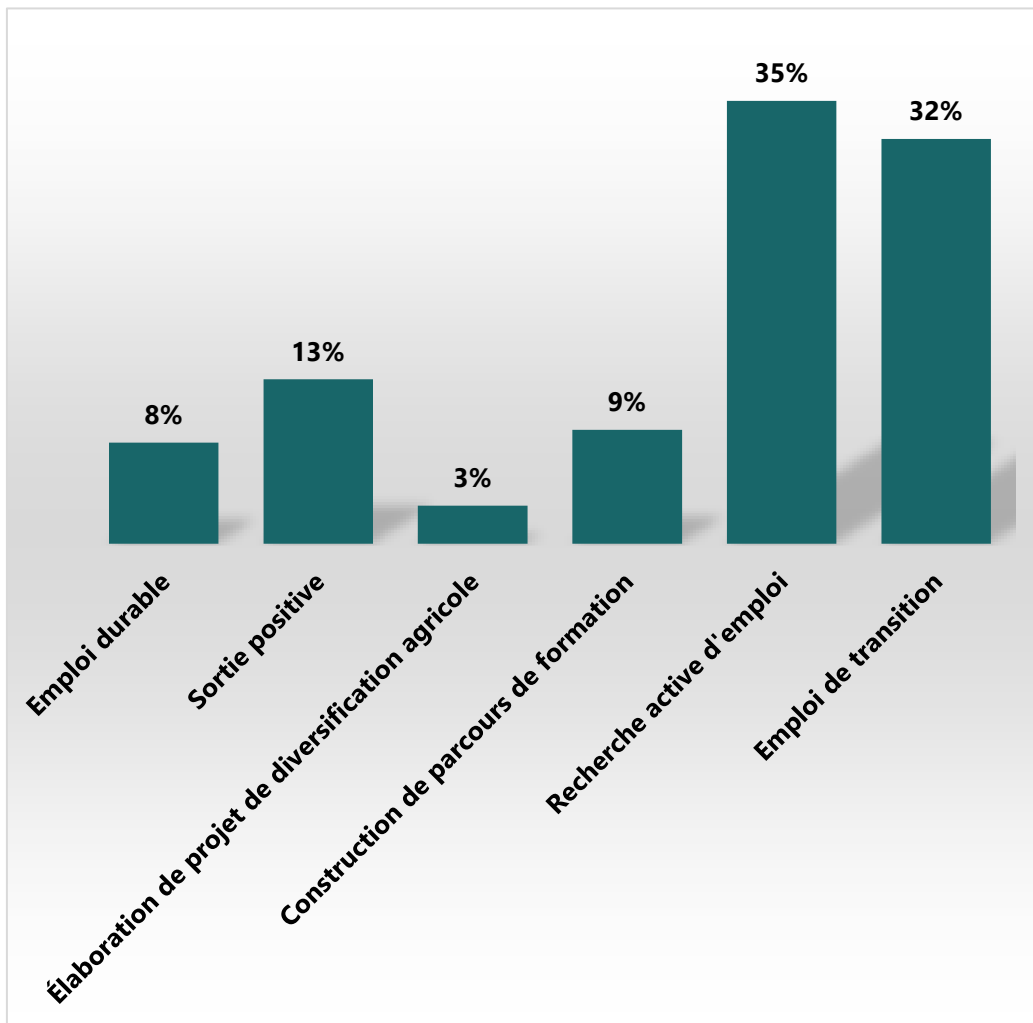
7 personnes exprimaient des problématiques liées à la santé, Les démarches concernant la reconnaissance en qualité de travailleur en situation de handicap sont en cours pour 2 personnes et des reorientations sont en cours pour d'autres,

*Garde d'enfant:

1 personne exprimait une difficulté liée à la garde de ses petits enfants, une solution de garde a été trouvée pour lui permettre de participer à l'action de découverte des métiers de la nature et de l'environnement,

❑ 16. SUIVI DE LA SITUATION UN MOIS APRÈS LA SORTIE

Taux de sortie dynamique



Nombre	Type de sortie	%
5	Emploi durable	8
8	Sortie positive	13
20	Emploi de transition	32
6	Construction de parcours de formation	9
22	Recherche active d'emploi	35
2	Élaboration de projet de diversification	3

On note donc un taux de sortie dynamique de 53%* à un mois après le parcours de découverte des métiers

Type de sortie dynamique dans le détail

Emploi durable:

- 1 personne a obtenu un contrat à durée indéterminée
- 2 personnes ont créé ou relancé leur activité indépendante
- 2 personnes ont obtenu un CDD de plus de 6 mois

Sortie positive:

- 5 personnes ont démarré un parcours de formation
- 3 personnes ont obtenu un contrat en SIAE (CDDI)

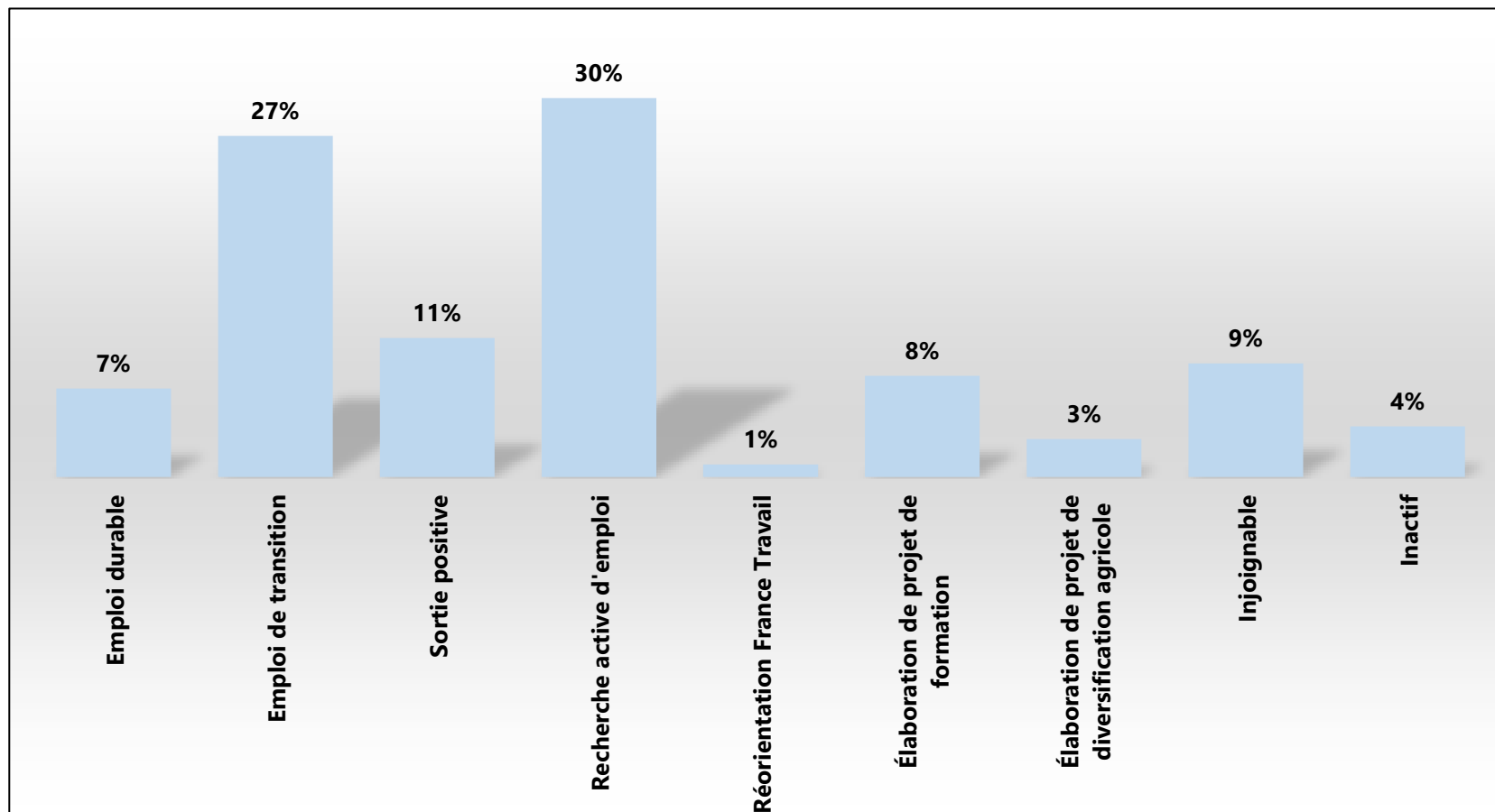
Emploi de transition:

- 2 personnes ont obtenu une mission intérimaire de mois de 6 mois
- 17 personnes ont obtenu un contrat Parcours Emploi Compétences
- 1 personne a obtenu un CDD de mois de 6 mois renouvelable

* sur une base 63 répondants

❑ 16. SUIVI DE LA SITUATION UN MOIS APRÈS LA SORTIE

Répartition par type de situation professionnelle à 1 mois – Mouvement professionnel repéré



❑ 16. SUIVI DE LA SITUATION UN MOIS APRÈS LA SORTIE

Répartition par type de situation professionnelle à 1 mois

Nombre	Situation	%
5	Emploi durable	7
20	Emploi de transition	27
8	Sortie positive	11
22	Recherche active emploi	30
1	Réorientation France Travail	1
6	Élaboration de projet de formation	8
2	Élaboration de projet de diversification agricole	3
7	Injoignable	9
3	Inactif	4

Quelques exemples de situation professionnelle :

* **Emploi durable :**

- 1 personne a obtenu un contrat à durée indéterminée à temps partiel pour lui permettre de travailler en parallèle sur son projet de diversification Agricole
- 2 personnes ont créé ou relancer leur activité indépendante
- 2 personnes à obtenu un CDD de plus de 6 mois

* **Emploi de transition :**

- 17 personnes ont obtenu un emploi aidé suite au parcours de découverte des métiers.
- 2 personnes ont obtenu une mission intérimaire de moins de 6 mois
- 1 personne a obtenu un CDD de moins de 6 mois renouvelable

* **Sortie positive:**

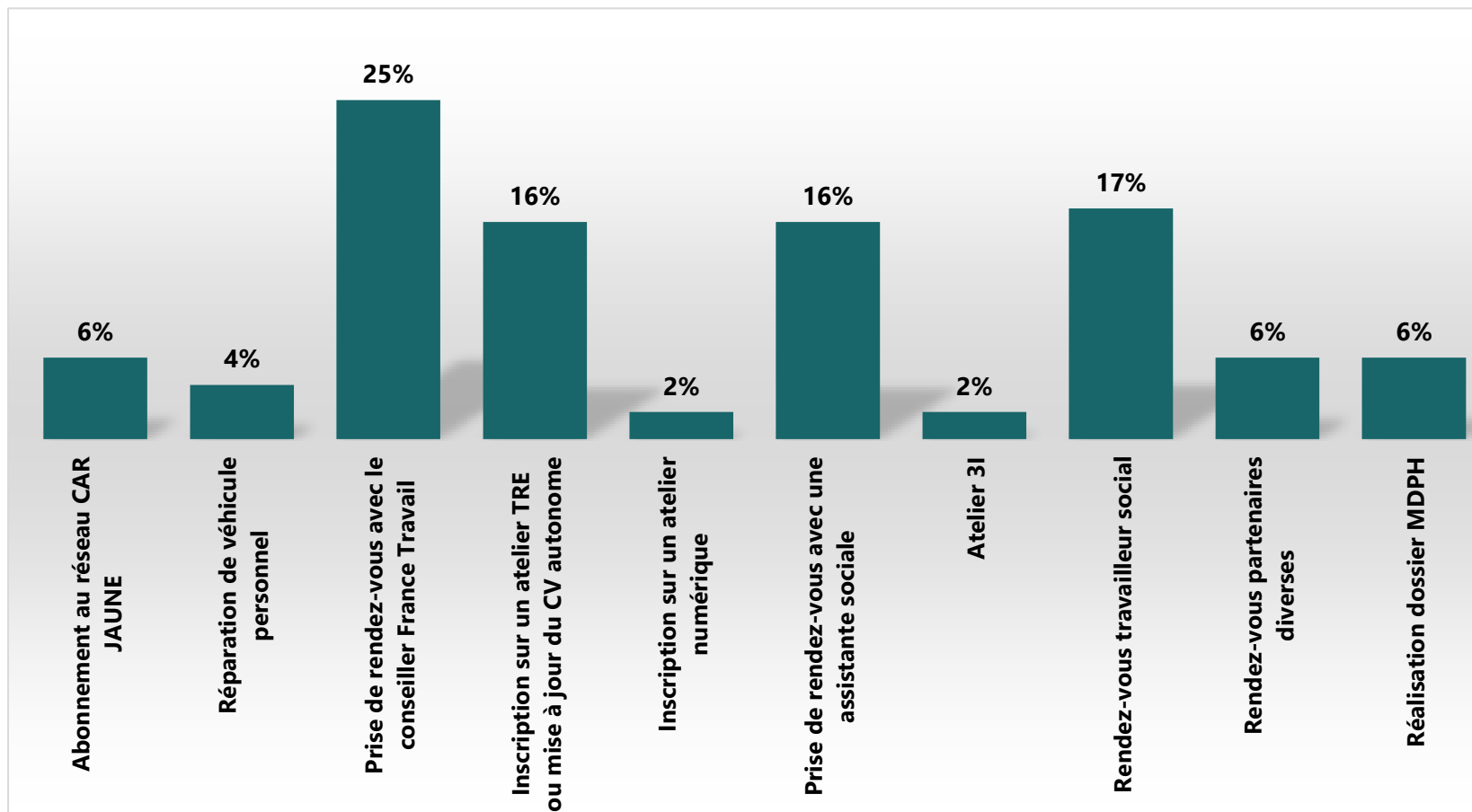
- 3 personnes ont démarré un parcours de formation
- 2 personnes ont obtenu un contrat en SIAE

* **Élaboration de projet de formation:**

- - 1 personne a participé à la reunion d'information collective pour la formation d'assistante de vie aux familles et passera les tests de préselection le 21/02/24
- 2 personnes vont se positionner sur la reunion d'information collective et prépare leur admission
- 1 personne participe à la reunion d'information collective en mai pour le permis C
- 1 personne s'est inscrite sur la formation formateur pour adulte qui démarre en septembre avec l'AFPAR

❑ 16. SUIVI DE LA SITUATION UN MOIS APRÈS LA SORTIE

Type d'actions socio-professionnelles réalisées ou en cours de réalisation



❑ 16. SUIVI DE LA SITUATION UN MOIS APRÈS LA SORTIE

Type d'actions socio-professionnelles réalisées ou en cours de réalisation

Nbre	Type d'action	%
3	Abonnement au réseau CAR JAUNE	6
2	Réparation véhicule personnel	4
13	Rendez-vous avec conseiller France Travail	25
8	Inscription atelier TRE	16
1	Inscription atelier numérique	2
8	Rendez-vous avec une assistante sociale	16
3	Réalisation dossier MDPH	6
1	Atelier 3I lutte contre l'illettrisme	2
9	Rendez-vous travailleur social du Département	17
3	Rendez-vous partenaires diverses (chambre d'agriculture,,)	6

❑ 16. SUIVI DE LA SITUATION UN MOIS APRÈS LA SORTIE

Verbatim recueillie chez les bénéficiaires

« C'est une expérience enrichissante qui nous apprend beaucoup de chose, l'équipe était sympa, j'étais bien accompagné, C, ALAVIN »

« Le parcours en lui-même l'était très impressionnant, je connaissais pas que EDDEN t fait tout ça. Les encadrants étaient très sympa avec nous, c un bon zafer sate ma découvert, ley bien Y, MASSEAUX »

« Tous les métiers m'était inconnu, sauf l'élagage. Le parcours l'était très enrichissant le transfert était très intéressant, il faut continuer à protéger la nature, m'a rendu à moin compte de l'importance de préserve ali »

« Les encadrants sont très proche, très à l'écoute, j'ai apprécié leurs approches, ils participent à la réussite de la mission R, BOUCLIER »

« Vient fait un l'essai, n'a plusieurs secteurs po ou trouve out branche, J-F. FERINOUT »

« Le métier la permette à mwen de découvrir à mwen », J. BOYER »

❑ 17. PORTEFOLIO DU PARCOURS: JOURNÉE PORTES OUVERTES AUX PARTENAIRES DU DÉPARTEMENT



Stéphane RIVIERE
Présente l'architecture du dispositif



Atelier métier Récolteur & Génie écologique
Découverte et plantation d'espèces endémiques



Aldo DURIÉS
Responsable service
polyvalence insertion



Emilie SOLA
Cheffe de projet SPIE,
Direction de l'insertion



Françoise BOYER
Travailleuse Sociale



Nicolas BOYER
Travailleur Sociale

❑ 17. PORTEFOLIO DU PARCOURS: JOURNÉE PORTES OUVERTES PARTENAIRES

ÉCHANGES SUR L'ACCOMPAGNEMENT EN SITUATION DE TRAVAIL avec les travailleurs sociaux du Service Polyvalence et Prévention pour l'Insertion SPPI de St-Leu



❑ 17. PORTEFOLIO DU MÉTIER: GARDE ANIMATEUR

Animation visite:
initiation à la lecture de paysage



Utilisation supports pédagogique



Rencontre avec
les Gardes des ENS



Acquisition du BéAba
« vocabulaire nature »



Jeux de rôle:
mise en situation d'animation



Susciter la curiosité
Observation de la cristallisation du Sel



❑ 17. PORTEFOLIO DU MÉTIER: SAUNIER

Nettoyage Bassin



Récolte sel



Entretien Bassin:
enlèvement des algues



Récolte sel



Ensachage du sel



Observation de la
cristalisation du Sel



❑ 17. PORTEFOLIO DU MÉTIER: RÉCOLTEUR

Traçabilité des graines



Traitement des graines



Récolte en forêt



Les spores de fougère



Observation des micro graines



Prospection récolte en forêt



❑ 17. PORTEFOLIO DU MÉTIER: AGENT POLYVALENT HORTICOLE ET DE PÉPINIÉRISTE

Préparation livraison plants



Manutention



Préparation de plantation



Désherbage des pots



Travail en serre



Préparation du substrat



❑ 17. PORTEFOLIO DU MÉTIER: AGENT DU GÉNIE ÉCOLOGIQUE

Plantation d'endémiques



Lutte contre
Les espèces envahissantes



Entretien des
nouvelles plantations



Reconnaissance végétale



Liane blanche
Humbertacalia tomentosa

Expérimentation en condition réelle:
Le froid/ la pluie à 1700m d'altitude



Découverte de la beauté des
Espaces Naturels Sensibles



Point de vue de roche plate St-Joseph depuis la
forêt de notre Dame de la Paix

❑ 17. PORTEFOLIO DU MÉTIER: D'AGENT DE LUTTE ANTIVECTORIELLE

Enlèvement des déchets verts



Traitement à la déchetterie



Le métier d'homme de pied: Explication des consignes de sécurité



Découvrir le métier élagueur



Enlèvement des encombrants



Découvrir l'aide à la personne



❑ 17. PORTEFOLIO DU MÉTIER: D'OUVRIER DU PAYSAGISTE

Entretiens de haies



Entretien collection agaves



Découverte d'un jardin d'exception:
Jardin Botanique de Colimaçon



Plantation collection agave



Ratissage des feuilles mortes



Plantation de gazon



17. PORTFOLIO MÉTIER

